

УДК 159.944.3
DOI <https://doi.org/10.26661/2310-4368/2022-1-7>

АКТУАЛЬНІСТЬ ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ У ПРОФЕСІЙНІЙ СФЕРІ ЯК ЗАСОБУ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ФАХІВЦЯ

Назаренко Н. М.

*аспірантка кафедри психології
Херсонський державний університет
вул. Університетська, 27, Херсон, Україна
orcid.org/0000-0002-7995-6050
Natalili.24.888@gmail.com*

Ключові слова: *групова взаємодія, трудове виховання, самореалізація, тренінгові технології, онлайн-тренінг.*

У статті подано критичний огляд історії застосування психологічного тренінгу та розглянуто його як досі актуальний, описано головні етапи, розбіжності та суперечності в процесі його розвинення, що дозволяє розглядати їх у більш широкому контексті. Визначено особливості застосування психологічного тренінгу як засобу формування та розвитку особистісно-професійних якостей людини у професійній діяльності протягом багатьох десятиліть. Розкрито стан вивчення досліджуваної проблеми у сучасній та радянській науковій літературі. Представлено теоретичний аналіз впровадження методів роботи з урахуванням конкретних умов у практичному їх застосуванні сьогодні та в радянські часи. Зосереджено увагу на проблемах використання психологічних тренінгів у професійних сферах. Зроблено спробу порівняння базових принципів психологічного втручання у професійну та особистісну динаміку людини, якими керуються науковці сучасності та якими керувались дослідники минулих десятиліть.

Охарактеризовано мету сучасних тренінгових програм та описано їхні організаційні форми, методи, що застосовуються у процесі їх проведення. Зазначено, що психологічний тренінг можна успішно використовувати як різновид розвитку особистісно-професійних якостей людини, що сприяє її ефективному професійному зростанню. Презентовано критерії оцінки ефективності застосування психологічного тренінгу у західному світі. Підсумовано, що велике значення у підготовці персоналу в різних сферах професійної діяльності має якісна система проведення психологічного тренування та особливості його застосування. Наголошується на ролі психологічного тренінгу в механізмах успішної самореалізації людини в професійній діяльності та акцентується увага на його особливостях у сучасних соціально-економічних умовах. Встановлено, що широкомасштабне впровадження психологічних тренінгів передбачає значні організаційні, нормативні та методичні зміни у багатьох напрямках роботи з персоналом, і в розвитку сучасних тренінгових технологій наявний потенціал прогресивних соціальних та організаційних цілей.

ACTUALITY OF PSYCHOLOGICAL TRAINING IN THE PROFESSIONAL AREA AS A MEANS OF PERSONAL-PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF A SPECIALIST

Nazarenko N. M.

Postgraduate Student at the Department of Psychology

Kherson State University

University str., 27, Kherson, Ukraine

orcid.org/0000-0002-7995-6050

Natalili.24.888@gmail.com

Key words: *group interaction, labor education, self-realization, training technologies, online training.*

The article provides a critical review of the history for psychological training and considers it still relevant, describes the main stages, differences and contradictions in the process of its development which allows us to consider them in a broader context. The peculiarities of the application of psychological training as a means of formation and development of personal and professional qualities of the individual in professional activity for many decades are determined. The state of study of the researched problem in modern and Soviet scientific literature is revealed. Theoretical analysis of the implementation of methods of work is presented taking into account the specific conditions in their practical application today and in Soviet times. The focus is on the problems of using psychological training in professional fields. An attempt is made to compare the basic principles of psychological intervention in the professional and personal dynamics of man, which are guided by modern scientists and by researchers of past decades.

The purpose of modern training programs and their organizational forms, methods used in the process of their implementation are described. It is noted that psychological training can be successfully used as a kind of development of personal and professional qualities of man which contributes to his effective professional growth. Criteria for evaluating the effectiveness of psychological training in the Western world are presented. It is emphasized that the quality of psychological training and the peculiarities of its application are of great importance in the training of personnel in various spheres of professional activity. The role of psychological training in the mechanisms of successful human self-realization in professional activities is emphasized and attention is focused on its features in modern socio-economic conditions. The paper found that the large-scale implementation of psychological training involves significant organizational, regulatory and methodological changes in many areas of work with staff and in the development of modern training technologies there is the potential for progressive social and organizational goals.

Постановка проблеми. В умовах сучасної соціально-економічної ситуації в Україні пріоритетними для психологічної науки постають питання, що пов'язані з особистісно-професійним становленням фахівця, що дає йому можливість реалізувати не тільки свої професійні здібності, а й розвиватися як особистість та професіонал. Формування здібностей індивіда, його самореалізація здійснюється у процесі діяльності та навчання, і сучасний працівник має бути компетентним спеціалістом, позаяк вимоги до його рівня якості праці постійно підвищуються, але проблема забезпечення емоційного благополуччя і психологічної підтримки фахівця набуває

більшої актуальності вже у сучасних умовах професійних відносин.

Так, Л.М. Карамушка, Т.В. Карамушка у охарактеризованій ними тренінговій програмі «Професійна кар'єра та психологічне здоров'я освітнього персоналу» наголошують на значенні її застосування щодо сприяння психологічного забезпечення у реалізації професійної кар'єри особистості та усвідомленню ролі психологічного здоров'я у цьому процесі [5].

В одній із сучасних книг українські науковці В.Л. Зливков, С.О. Лукомська зробили успішну спробу проаналізувати історію розвитку групового психологічного руху: Т-групи, терапевтичні

групи, тренінги сенситивності, групи зустрічей (інкаунтер групи), балінтовські групи. Докладно висвітлено рекомендації щодо проведення різних тренінгів, зокрема, подолання горя, розв'язання конфліктів, профілактики емоційного вигорання і педагогічної компетентності [4].

В.Д. Кузіна, розглядаючи професійно-психологічний тренінг як груповий метод практичної психології, наголошує на його значенні у оптимальному розвитку конструктивного перфекціонізму та професійної ідентичності особистості сучасного офіцера [10].

Розвиток здатності особистості до успішного професійного самовизначення розкриває Л.М. Балецька у розробленій нею програмі розвивального тренінгу, спрямованого на формування у студентів ціннісно-орієнтованого досягнення успіху в аспекті професійного самовизначення, який сприяє розвитку активності та успішно формує цілеспрямовану поведінку у напрямі досягання поставлених ними цілей у професійній діяльності [1].

О.Г. Хорольська, досліджуючи проблему формування професійної успішності, робить акцент на активному навчанні студентів способом освітнього діалогу у вигляді тренінгу, що формує перспективи власного професійного становлення, самоорганізації та навички прийняття рішень [18].

Чимало західних психологів досліджують процеси впливу тренінгових програм на розвиток особистості. Ізраїльська науковиця Р. Карк, досліджуючи вплив тренінгу у вигляді гри на процеси розвитку лідерства, розробила концептуальну базу, що передбачає сприяння цієї наукової програми на різні компоненти у процесі розвитку лідера, його когнітивних та поведінкових здібностей [20].

Починаючи з 70-років ХХ століття у працях, присвячених проблемі використання тренінгів, береться до уваги більше аналіз проблеми тренінгових форм роботи, практичних прийомів та методів роботи в галузі тренінгових занять, різноманіття психотерапевтичних підходів, перелік різних використовуваних групових форм, розглядається динаміка еволюції груп, методичних прийомів у реалізації різних авторів. Однак їх прикладний аспект впровадження у професійну діяльність за радянських часів, на жаль, ще не відігравав тієї ролі, відповідної їхнім значним можливостям.

Розглядаючи теоретичні та методичні проблеми соціально-психологічного тренінгу, Л.А. Петровська вбачає новизну цієї галузі, зокрема, у відсутності встановленої назви, позаяк у вітчизняній та зарубіжній літературі фігурують різні терміни для позначення цієї галузі прикладної психології, наприклад, такі як лабораторний тренінг, активна соціально-психологічна підготовка чи активне соціальне навчання, зміст яких є багатограним

і важко укладається в будь-яке одне визначення. Найістотніше, що йдеться про деяку форму психологічного впливу у процесі інтенсивного спілкування у груповому контексті, спрямованого на підвищення психологічної компетентності людини у спілкуванні. Разом з цим дослідниця пояснює соціально-психологічний тренінг як «спільну предметну діяльність» [14].

Отже, незважаючи на широкий простір наукових робіт, присвячених тренінговим технологіям, проблема ефективності застосування психологічних тренінгів у професійній діяльності є малорозробленою, це є основною причиною приділення нашої уваги питанню вивчення психологічного тренінгу як засобу особистісно-професійного розвитку фахівця, заслуговує на особливу увагу науково-історичний розвиток та особливості використання тренінгу, який є не досить вивченим у процесі еволюції психологічних тренінгових технологій та виступає актуальним питанням у царині дослідження професійного становлення особистості.

Метою статті є теоретико-аналітичний огляд проблеми використання психологічного тренінгу у професійній сфері як засобу особистісно-професійного розвитку фахівця.

Результати дослідження. У сучасних умовах розвитку тренінгових послуг є широкий вибір програм, що можуть бути застосовані в різних моделях запитів суспільства. Тренінг дозволяє кожному учаснику отримати власний досвід, усвідомити свої переваги та недоліки під час групової взаємодії, знайти й опрацювати ефективну індивідуальну стратегію вирішення виникаючих питань [4].

Із середини ХХ століття приділяється увага соціально-психологічному напрямку у розвитку професійного потенціалу, та не на всіх підприємствах, фабриках чи заводах усвідомлювалась важливість психологічних рекомендацій, і цінні знахідки психології реалізовувались неповною мірою. Отже, далеко не скрізь і не завжди вирішувались такі традиційні та такі важливі проблеми, що стосуються особистісно-професійного розвитку людини [12].

Для проведення аналізу питань розробок принципів активного втручання на групи і особистість у професійній діяльності починаючи з 70-х років ми включили матеріали з промислової та інженерної психології тому, що їхні теорії та методи можна адаптувати до інших видів професійної діяльності людини і ці категорії мають загальнопсихологічний характер та можуть бути поширені на великий спектр професійних сфер, здійснюваних у системі «людина – професійне середовище». Поширення цих категорій на предметну галузь психології професійної діяльності створює реальну передумову для сучасного розуміння практичного застосування соціально-психологічного тренінгу.

Радянські психологи, прагнучи збільшити працездатність особистості, більше використовували поняття «психологічні фактори» та «психологічні рекомендації», що впливають на підвищення ефективності праці робітників і застосовували дії, що призводять до зниження стомлюваності особистості, паузи відпочинку, які були визнані дуже цінними і набували великого поширення. Зниження стомлюваності є природною основою підвищення працездатності, тим самим створювались природні причини підвищення продуктивності праці. Так, наприклад, збільшення змістовності трудового процесу чи розумне використання різних стимулів, створення згуртованості колективу значно посилювали позитивне ставлення до трудової діяльності, і фахівець за інших рівних умов стомлювався значно менше. Це прямий, але не єдиний шлях формування позитивного ставлення до виконуваної діяльності. Зниження втоми також призводить до покращення якості продукції, підвищення трудової дисципліни, зменшення плинності та цілій низці параметрів виробничої діяльності, які також можуть бути використані як показники ефективності роботи психолога в промисловості. Варто зазначити, що у радянські часи психологи мало досліджували роль соціально-психологічних факторів у промисловості і, зрештою, природний розвиток промислової психології призвів до вивчення «психології виробничих колективів», тим більше, що таке вивчення далеко не марне [12]. Розглянувши наукові джерела радянських часів, є підстави вважати, що питання використання тренінгів у сфері професійної діяльності та їх значення в розвитку особистості у процесі професійного зростання висвітлювалися, скоріше, у руслі виховного впливу на колектив чи особистість або ж як організація і управління груповою діяльністю, по-перше, в цілях інтенсифікації праці для забезпечення отримання максимальних прибутків, по-друге, знаходження оптимальних шляхів психологічного впливу на маси трудівників задля формування їх лояльного ставлення до керівників підприємств. У науковій літературі у 70-х роках висвітлюється поняття «колектив» як виробник матеріальних і духовних цінностей, а також фактор виховання особистості [6; 17]. Стає зрозумілим визначення поняття «тренінг» у психологічному словникові кінця ХХ століття, яке розуміється як тренування, прикладний розділ соціальної психології, що являє собою сукупність групових методів формування умінь та навичок самопізнання, спілкування і взаємодії людей у групі, та цікавим є те, що автори словника намагалися підкреслити ідею формування навичок спілкування та взаємодії в групі виключно на основі аналізу значимості суспільної діяльності, а не «вільного» позадіяльнісного

спілкування, чим постулюють важливість практики групової трудової терапії, спираючись на праці науковців, що займалися проблемами різних форм трудового виховання. Варто відзначити наявність критики радянських учених у бік Заходу щодо неправомірних спроб перебільшувати роль психологічного тренінгу, в якому переважають направлення на розвиток особистості, на усвідомлення нею власних, суто індивідуальних потреб та інтересів, безвідносно змісту діяльності, за допомогою якої, на думку авторів, дійсно пов'язані люди, і для повноцінного розвитку особистості необхідне її повне та активне включення в діяльність колективу [9]. У працях К.Л. Купера, який займався сферою управлінського та організаційного розвитку, справді знаходимо підтвердження зосередження західних учених на розвитку окремих психічних функцій, якостей та властивостей людини у груповій взаємодії. Він розглядає навчальні групи (Т-групи), що були створені ще в 40-х роках ХХ століття у США та Великобританії, як основні освітні інновації, метою яких передбачалася спроба використати груповий процес як форму освіти, що дозволить керівникам бізнесу, працівникам соціальних служб та професіоналам покращити свої лідерські якості в експериментальній атмосфері. З того часу поняття емпіричних навчальних груп надзвичайно поширилося на низку освітніх та службових професій і змінюється за формою і стилем з роками. Одним з основних застосувань навчальних груп були і є їх адаптація до організаційної установи, навчання особистості навичок лідерства та моделей спілкування. На думку дослідника, Т-групи можуть змінювати учасників за певних обставин, можуть навчити бути більш відкритими з іншими і більш чутливими до соціальних ситуацій, краще розумітися в поведінці інших, а також більш адаптивними та гнучкими у різних ситуаціях [19].

Водночас розробки змісту професійно-психологічного тренінгу керівників радянських науковців перебувають на початковому етапі, і, аналізуючи визначення поняття «тренінг» 70-х років, спостерігаємо його роль саме у зв'язку з колективною діяльністю та разом з тим наголошуємо на відсутності визначення «тренінг» у словникові соціально-психологічних понять того часу, натомість присутня категорія «трудове виховання» як процес цілеспрямованої діяльності на формування готовності до трудової участі, який включає у себе: розвиток позитивних установок, тобто усвідомлення і переживання праці як соціальної та особистої цінності; розвиток певного комплексу практичних навичок та умінь у сфері фізичної чи розумової праці; формування у особистості конкретної професійної направленості, що базується на вивченні та зіставленні її індивідуаль-

них чи соціально-психологічних характеристик з вимогами різних видів професійної діяльності; управління процесом адаптації новачка до професійної діяльності [7, с. 116].

Групова діяльність формує у людини комунікабельність, зростає соціальна активність, розвиваються організаторські здібності, така праця зближує людей, формує морально-психологічну спільність – єдність прагнень і волі, переживань радості або успіху, формує почуття відповідальності та дисципліни, тобто вона чинить дієвий вплив на колектив і особистість [6; 14]. Відповідно до цієї теоретичної позиції О.Г. Ковальов, підкреслюючи вирішальне значення трудової діяльності у формуванні особистості, стверджував, що «змагання в колективній праці сприяє розвитку ініціативи, творчих сил (винахідливості), веде до підвищення продуктивності праці» [6, с. 58]. Трудова діяльність є головною ареною, на якій розгортається також виховання як колективу, так і особистості окремо, разом з цим дослідник описує основні методи виховного впливу, такі як переконання і навіювання. Переконання, впливаючи на розум людини, активує її мислення, зачіпає почуття, змінює відношення, погляди, формуючи нові, що відповідають вимогам суспільства [6, с. 71]. Навіювання як метод психологічного виховного впливу дещо відрізняється від методу переконання категоричністю та вимогливістю, тиском волі авторитета. О.Г. Ковальов детально описує такий спосіб впливу на особистість, як загальне обурення всіх поведінкою одного або ж групи людей, які входять до такого колективу, науковець називає його методом «вибуху». Такий метод застосовується тільки до порушників соціальних норм та правил праці (запізнення, прогули, недисциплінованість, несумлінність) і приносить позитивні результати: особистість під впливом «вибуху» змінює свої установки та по-новому ставиться до праці й оточуючих. Проте зміни у свідомості людини, спричинені методом «вибуху», потребують систематичного підкріплення в майбутньому задля уникнення повторень [6]. Звертаючись до словника іншомовних слів, можемо підкреслити, що саме систематичність є головним компонентом у визначенні поняття «тренінг» [16]. Розкриваючи завдання управління трудовим колективом, І.С. Фіганов пов'язує їх з методом виховання, що формує всебічно розвинену особистість. Метод виховання як явище, процес та результат визначається фіксацією певного коефіцієнта повторюваності застосувань системи норм (правил, вимог, регулятивних принципів), сформованих на основі наявних знань, і об'єкт виховання стає суб'єктом діяльності, що розвиває певні якості особистості. Повторюваність ситуацій,

що несуть у собі об'єктивно формуючий зміст, послідовно запускають механізми переходу психічного стану, що супроводжує дію, в психологічну рису особистості за рахунок інтегративної властивості психічного розвитку людини. Таким чином, метод є теоретичною моделлю діяльності суб'єкта виховання, що націлений на змінах працівника відповідно до соціального замовлення [17, с. 152]. У процесі виховання зовнішні вимоги суспільства, представником яких є керівник, інтеріоризуються в потребу особистості діяти згідно з цими вимогами, а механізм інтеріоризації може бути результатом наслідування, переконання, навіювання, підпорядкування, які змушують співробітника здійснювати які-небудь дії, котрі заздалегідь містять формуючі можливості. У всіх цих випадках об'єкт виховання стає суб'єктом діяльності, що допомагає розвинути певні особистісно-професійні якості людини і повторення цих ситуацій, що несуть у собі об'єктивно формуючий зміст, поступово запускають механізми переходу психічного стану в психічну якість особистості за рахунок інтегративної властивості психічного розвитку людини. Механізми переходу із зовнішнього у внутрішнє стимулюються заохоченням чи покаранням [17, с. 153]. І.С. Фіганов розділяє метод навіювання на індивідуальний та груповий (в процесі якого розвивається дисциплінованість, оперативність та відповідальність, тобто тих якостей, які необхідні для виконання діяльності). Переконання, на думку науковця, повинно впливати як на структуру особистості загалом, так і на окремі її елементи, торкаючись емоцій, почуттів, мотивів, волі, установок та інтересів індивідуума [17].

Є підстави вважати, що соціальне середовище впливає на динаміку трудової діяльності як безпосередньо (через групову мораль, установки, взаємини у групі), так і опосередковано (через стан людини). Також через зміни психічного стану людини впливає на його ставлення до праці.

Слід зауважити, що є необхідність створення психологічного мікроклімату в колективі, що позитивно впливає на стан працюючих, шляхом авторитетності та особливості особистості керівника, стилю його керівництва, наявності впливових лідерів у неофіційних групах та ставлення цих лідерів до виробничих завдань, що стоять перед колективом. Всі ці фактори накладають своєрідний відбиток на психологічну атмосферу в трудовому колективі, на характер і форми міжособистісних відносин, колективної думки, настроїв, цілеспрямованість, згуртованість, дисциплінованість, самостійність, соціальну активність, стійкість поведінки у складній обстановці і т. ін., а зовнішні об'єктивні фактори впливають на колектив чи особистість через сукупність цих внутрішніх умов [3].

Отже, запропоновані способи сприяння особистісно-професійному зростанню та розвитку оптимального рівня задоволеності професійною діяльністю зумовлені пріоритетами на досягнення загальних цілей, які переважають над особистісними, головною ідеєю яких є підпорядкування встановленим правилам та нормам, які спрямовані на підвищення продуктивності праці.

Варто зазначити, що вже на початку XXI століття у концепції психологічного тренінгу О.В. Сидоренко розкривається психологічний вплив навіювання як маніпуляційний вплив, що стосується «струн душі», а його негативні форми подібні деструктивній критиці та деструктивній констатації, і до спірних видів впливу відносить саме навіювання, а також зараження, формування прихильності цільової персони, пробудження імпульсу до наслідування, прохання та ігнорування. Здебільшого психологічний вплив вважається шляхетним вчинком, продиктованим інтересам справи чи суспільства, а цілі, що пов'язані з іншими потребами, зазвичай не усвідомлюються людиною або старанно приховуються. Переконаючи іншого в чомусь чи нав'язуючи якусь ідею, що насправді досягається? Яка мета переслідується в момент закликати підлеглих брати з нас приклад, копіювати поведінку іншого чи вчиняти відповідно до вимог більш авторитетної особи? Традиційна відповідь на всі ці запитання пояснюється тим, що це робиться заради користі самої справи чи це робиться для користі цих людей. Та чи це дійсно так? Чи справді метою впливу є тільки користь для справи чи інших людей? Здебільшого людина намагається переконати іншу людину у чомусь або схилити її до відповідної лінії поведінки, тому що це відповідає її власним інтересам і, зокрема, матеріальним. Набагато легше відстоювати власну точку зору шляхом навіювання та переконання, ніж спробувати прислухатися до чужої думки та засвоїти її [15].

У широкому розумінні психологічний тренінг на практиці виступає психологічним впливом та ґрунтується на активних методах, що спрямовані на зміну в особистісній та професійній сфері людини, в процесі групової взаємодії він передбачає вирішення завдань формування та розвитку професійного потенціалу. Заслуговує на особливу увагу сучасне визначення терміна «тренінг», який має таке визначення: «виховання», «навчання», «підготовка», що поєднуються з методами активного психологічного втручання, які були задіяні в організації професійного управління та професійному розвитку особистості на початку 70-х років. Аналізуючи напрями радянської психологічної практики у професійній сфері, є підстави вважати, що біль-

шість з них не базуються на рекомендаціях низки авторів, що займалися розвитком тренінгових технологій, і якщо у працях західних авторів 70-х років з появою великих західних корпорацій відображена тенденція до різноманітних практичних форм психологічної роботи з персоналом засобом соціально-психологічного тренінгу, то в радянські часи спостерігається значна кількість теоретичних робіт, що торкаються проблем активного психологічного впливу та позначаються терміном «соціально-психологічний тренінг», але застосування його на підприємствах, заводах чи фабриках трапляється вкрай рідко.

Однак зміни, що відбулися у всіх сферах соціально-економічного життя, істотно вплинули на систему професійних цінностей, критерії оцінки досягнень фахівця та переосмислення орієнтирів професійного успіху. Разом з цим у сучасній психологічній практиці спостерігається помітне збільшення уважного ставлення дослідників до розробки та практичного застосування психологічного тренінгу у професійній сфері, спрямованого на розвиток та корекцію особистісно-професійних якостей чи задоволеності професійною діяльністю персоналу. Так, Л.М. Карамушка та Т.В. Карамушка детально характеризують тренінгову програму «Професійна кар'єра та психологічне здоров'я освітнього персоналу», впровадження якої серед персоналу організацій показало значні позитивні результати. Загальна структура тренінгової програми становила 4 тренінгові сесії, кожна з яких містила: вступ, інформаційно-смісловий, діагностичний та корекційно-розвивальний компоненти, завершення, творче завдання. Учасники тренінгу особливу увагу приділили питанням, що стосуються сутності психологічного здоров'я людини та виникаючих між професійною кар'єрою та психологічним здоров'ям протиріч, а також умов їх подолання [5].

У дослідженні О.В. Лазорко висвітлено розробку професійно-психологічного тренінгу менеджерів промислового підприємства, спрямованого на розвиток та корекцію професійно важливих якостей особистості. В результаті проведеного ними дослідження було встановлено об'єктивні та суб'єктивні психологічні детермінанти, що впливають на рівень відповідальності фахівця в процесі виконання професійної діяльності, виокремлення певних чинників дало можливість застосувати інтерактивні методи та технології (зокрема, професійно-психологічний тренінг), впливати на підвищення рівня відповідальності особистості. Під час тренінгових занять були застосовані мінілекції (не більше 20% від загального часу), приділялась увага великій кількості наочного матеріалу та зворотному зв'язку учасників тренінгу. Важлива особливість у прове-

денні тренінгу вбачалась у безперервності процесів отримання знань та застосування їх у поведінкових вміннях і утворення нових навичок [11].

Отже, у сучасних дослідженнях проблем професійно-психологічного тренінгу демонструються конкретні шляхи виконання плану та впровадження чіткої програми психологічного тренінгу, використовуються як теоретичні положення, так і практичні напрацювання з питань організації та проведення тренінгових занять, що сприяють особистісно-професійному становленню людини.

Також серед сучасних проблем, пов'язаних із застосуванням психологічного тренінгу у сфері професійної діяльності, доцільно звернути увагу на наукову працю Н.Е. Мілорадової, яка займалась питанням удосконалення процесу підготовки та перепідготовки слідчих органів досудового розслідування Національної поліції України шляхом використання психологічних тренінгових технологій на прикладі тренінгу «Психологія допиту». Розроблений соціально-психологічний тренінг «Психологія допиту», що спрямований на розвиток у слідчих умінь використовувати психологічні знання під час проведення допиту, і запропонована програма спрямована на відпрацювання найефективніших комунікативних дій слідчого в типових професійних питаннях, що виникають під час допиту. Така програма передбачала актуалізацію і підвищення рівня загальнокомунікативних умінь та розвиток професійних комунікативних навичок. Отже, спроба дослідників щодо визначення ролі професійно-психологічного тренінгу для розвитку умінь особистості дала можливість напрацювати загальні та спеціальні комунікативні уміння, необхідні слідчому під час проведення такої слідчої (розшукової) дії, як допит [13].

Вивчаючи розвиток професійної емпатії як однієї із професійно важливих якостей рятувальників шляхом впровадження соціально-психологічного тренінгу, О.С. Вавринів виявляє позитивну динаміку змін якостей особистості, зокрема, готовність до ризику, мотивацію досягнення успіху, впевненість, розвиток просторових уявлень, високий рівень нервово-психічної стійкості, використання активності у стресових ситуаціях, підвищений рівень готовності до екстремальної діяльності [2].

Пріоритетність методів активного соціально-психологічного навчання підкреслюють О.В. Кочкурова та Н.В. Меркулова у розробленні нового змісту та методів навчання майбутніх учителів початкових класів, де доречним будуть конкретні професійні навички з інноваційної діяльності. Дослідниці з'ясували, що психологічні тренінги стимулюють пізнавальну діяльність особистості та сприяють формуванню предметних і загальнонавчальних компетентностей [8].

Великий крок у застосуванні психологічного тренінгу як засобу посилення людських ресурсів та продуктивності у сфері лідерства зробили американські дослідники Ф. Лютхенс, Дж. Авей, Дж. Патера. Зокрема, вони здійснили спробу емпірично дослідити доцільність використання онлайн-тренінгу у розвитку психологічних ресурсів особистості, таких як: надія, самоефективність, оптимізм та стійкість, як індикаторів основних факторів психологічного капіталу людини. Учасниками дослідження були працюючі дорослі, що представляли широке поле професійних галузей, включаючи уряд, виробництво, послуги та продажі. Загалом, вибірка складалася з осіб, що обіймали керівні посади. Увага науковців була сконцентрована на формі навчального втручання (онлайн-тренінг), що впливала на психологічний стан особистості стосовно розвитку позитивного психологічного стану, тобто метою цієї вебінтервенції, що складалася з двох сесій, було зосередження на інтегрованих стратегіях розвитку всіх чотирьох психологічних факторів та чіткій орієнтації на характер розвитку кожного компонента (надія, самоефективність, оптимізм і стійкість). Учасникам було запропоновано розглянути ситуації, пов'язані з роботою в їхніх організаціях, зокрема, складної робочої ситуації, у яких вони відчували себе «застраглими» або «скутими» та описати обставини на роботі, що були підвладними або поза межами їхнього безпосереднього контролю. Далі лунали запитання, що спонукали учасників до перерахунку низки дій, на основі яких вони могли б створити ті обставини, що входили в їх прямиий контроль. Цей процес дозволив учасникам створити конкретний ланцюг дій для робочих ситуацій, які вони раніше називали складними, яким не вистачало структурованого плану дій. Також у процесі навчання обговорювались питання важливості особистісних цінностей, реалістичних способів виконання завдань і цілей та вправи на саморефлексію, що включали конкретні прийоми, які спонукали учасників зосередитися на минулих думках, емоціях та поведінці. Крім того, спеціальні вправи вказували на їхні наміри щодо майбутніх кроків і дій, які необхідно було б вжити в цих складних ситуаціях. У результаті проведеного експериментального дослідження були зафіксовані показники, що свідчили про позитивну динаміку перспективи забезпечення підтримки психологічного капіталу учасників та можливості їх розвитку за допомогою короткого вебтренінгового втручання і вебпідходи, які використовувались, можуть бути настільки ж ефективними або навіть більш ефективними, ніж традиційне очне втручання. Такі вебінтервенції мають переваги у швидкості, зручності та вартості, створюючи потенційну можливість для забезпечення конкурентної переваги в організації та використанні психологічних тренінгів через вебдоставку

як недорогий, практичний і потенційно ефективний засіб для забезпечення розвитку ресурсів особистості, а збір даних в Інтернеті дозволяє пряме завантаження, що зменшує ризик людської помилки, і чіткою перевагою інтернет-втручань є економічна ефективність та потенціал великої доступності [21].

Отже, такий сучасний спосіб проведення психологічних тренінгів є потенційно вигідним, оскільки комп'ютери та Інтернет стали ключовими інструментами для дослідження і практики в галузі психології, результати цього дослідження сприятимуть зростанню кількості використання такої технології в розвитку людських ресурсів та забезпечення розвитку навчання по всьому світі.

Висновки. Теоретико-аналітичний огляд проблеми, яка стосується особливостей та ефективності застосування психологічного тренінгу у професійній сфері протягом багатьох десятиліть, дозволяє зробити висновки:

Первинні уявлення питання психологічного втручання у формування різних психологічних та професійних якостей працівника в процесі розвитку набувають більш практичного змісту у сьогоденні.

Спостерігається тенденція постійного зростання сучасних досліджень проблеми застосування тренінгових технологій, спрямованих на розвиток особистісно-професійних якостей особистості у професійній сфері.

Психологічні методи розвитку фахівця у професійній діяльності за радянських часів базува-

лись на методах впливу, вбудованих у вузький контекст соціальних правил та норм.

Суперечності та розбіжності між сучасними дослідниками на науковцями минулих років полягають у принципах психологічного втручання професійної та особистісної динаміки людини: науковці сучасності зорієнтовані на особисті потреби людини, її задоволеність працею, на відміну від переслідування колективних інтересів, якими керувались дослідники минулих десятиліть.

Новітні психологічні тренінгові технології сягнули розвитку, де сучасні дослідники застосовують їх дистанційно і емпірично підтверджують позитивну динаміку їхнього впливу на розвиток особистісно-професійних якостей людини і, більше того, вебтренінги вдало створюють конкуренцію реально проведеним психологічним тренінгам. Такі технологічні інновації нарощуються, стають доступними та зручними у користуванні, сприяють зростанню доцільності їх використання у організаційних заходах розвитку професійного потенціалу.

Ситуація сьогодення в Україні з питань впровадження психологічних тренінгів у професійній діяльності характеризується широким спектром розвитку психологічних тренінгів у різних професійних сферах, що вказує на масштабні зміни в різних сферах професійного життя особистості, зокрема ґрунтовне та якісне оновлення системи підготовки кваліфікованих працівників.

ЛІТЕРАТУРА

1. Балецька Л.М. Психологічні особливості атрибуції успіху у професійному самовизначенні студентів вищих навчальних закладів : дис. ... канд. псих. наук : 19.00.07. Київ, 2014. 250 с.
2. Вавринів О.С. Теоретичне обґрунтування комплексних програм соціально-психологічного тренінгу формування професійної емпатії майбутніх рятувальників. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2020. № 1(51). С. 34–45.
3. Дмитриева М.А., Крылов А.А., Нафтульев А.И. Психология труда и инженерная психология : учебное пособие. Ленинград : изд-во Ленингр. ун-та, 1979. 224 с.
4. Зливков В.Л., Лукомська С.О. Теорія та практика психологічних тренінгів. Київ; Ніжин : Видавець ПП Лисенко М.М., 2019. 209 с.
5. Карамушка Л.М., Карамушка Т.В. Тренінгова програма «Професійна кар'єра та психологічне здоров'я освітнього персоналу». *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2019. № 4(18). С. 36–45.
6. Ковалев А.Г. Коллектив и социально-психологические проблемы руководства. Москва : Политиздат, 1978. 279 с.
7. Коллектив. Личность. Общение: Словарь социально-психологических понятий / под. ред. Е.С. Кузьмина, В.Е. Семенова. Ленинград : Лениздат, 1987. 144 с.
8. Кочкурова О.В., Меркулова Н.В. Тренінг розвитку професійної ідентичності як засіб професійного становлення майбутніх учителів початкових класів. *Наука і освіта*. 2018. № 4. С. 165–171.
9. Краткий психологический словарь / под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. Москва : Политиздат, 1985. 431 с.
10. Кузіна В.Д. Тренінг як засіб розвитку конструктивного перфекціонізму та професійної ідентичності особистості офіцера. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2018. № 1 (45). С. 173–181.
11. Лазорко В.О. Професійно-психологічний тренінг менеджерів як метод корекції та розвитку професійно важливих якостей. *Вісник НТУУ «КПІ». Філософія. Психологія. Педагогіка*. 2010. Вип. 3 С. 132–135.

12. Лоос В.Г. Промышленная психология. Киев : Техника, 1980. 184 с.
13. Мілорадова Н.Е. Застосування тренінгових технологій у професійній підготовці слідчих (на прикладі тренінгу «Психологія допиту»). *Ūridična psihologiâ*. 2020. № 1 (26). С. 62–69.
14. Петровская Л.А. Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга. Москва : изд. Московского университета, 1982. 168 с.
15. Сидоренко Е.В. Тренинг влияния и противостояния влиянию. Санкт-Петербург : Речь, 2004. 256 с.
16. Словарь иностранных слов. 3-е перераб. и доп. изд. / под. ред. Лехина И.В., Петрова Ф.Н. Москва : Государственное Издательство Иностранных и Национальных словарей, 1949. 805 с.
17. Фиганов И.С. Педагогика трудового коллектива. Москва : Высш. школа, 1988. 279 с.
18. Хорольська О.Г. Формування професійної успішності майбутніх педагогів засобами активного соціально-психологічного навчання. *Збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету*. 2019. Вип. 4. С. 176–182.
19. Cooper C.L. Organizational development in the UK and USA. THE MACMILLAN PRESS LTD, 1977. 144 p.
20. Kark R. Game game managers: Game as a form of leadership development. *Academy of Management Learning & Education*. 2011. Vol. 10, No. 3. P. 507–527. URL: <http://dx.doi.org/10.5465/amle.2010.0048>.
21. Luthans F., Avey J.B., Patera J.L. Experimental Analysis of a Web-Based Training Intervention to Develop Positive Psychological Capital. *Academy of Management Learning & Education*. 2008, Vol. 7, No. 2. P. 209–221.

REFERENCES

1. Baletska, L.M. (2014). *Psykhologichni osoblyvosti atrybutsi uspikhu u profesiinomu samovyznachenni studentiv vyshchych navchalnykh zakladiv* [Psychological features of attribution success in professional self-determination of students of higher educational institutions]. Candidate's thesis. Kyiv [in Ukrainian].
2. Vavryniv, O.S. (2020). *Teoretychne obgruntuvannya kompleksnykh prohram sotsialno-psykhologichnoho treninhu formuvannya profesiinnoi empatii maibutnykh riatuvalnykh* [Theoretical substantiation of complex programs of social and psychological training of formation of professional empathy of future rescuers]. *Teoretychni i prykladni problemy psykhologii*, 1(51), 34–45 [in Ukrainian].
3. Dmytryeva, M.A., Kryilov, A.A., Naftulev, A.Y. (1979). *Psykhohohyia truda y ynzhenernaia psykhohohyia: uchebnoye posoby* [Labor psychology and engineering psychology: a study guide]. Leningrad: Leningrad University Press [in Russian].
4. Zlyvkov, V.L., Lukomska, S.O. (2019). *Teoriia ta praktyka psykhologichnykh treninhiv* [Theory and practice of psychological training]. Kyiv; Nizhyn: Publisher PP Lysenko M.M. [in Ukrainian].
5. Karamushka, L.M., Karamushka, T.V. (2019). *Treninhova prohrama "Profesiina kariera ta psykhologichne zdorovia osvithnoho personalu"* [Training program "Professional career and psychological health of educational staff"]. *Orhanizatsiina psykhohohiia. Ekonomichna psykhohohiia – Organizational psychology. Economic psychology*, 4(18), 36–45 [in Ukrainian].
6. Kovalev, A.H. (1978). *Kollektyv y sotsialno-psykhohohycheskye problemy rukovodstva* [Collective and socio-psychological problems of leadership]. Moscow: Politizdat [in Russian].
7. *Kollektyv. Lychnost. Obshchenye: Slovar sotsialno-psykhohohycheskykh poniatyi* / pod. red. E.S. Kuzmyna, V.E. Semenova (1987) Leningrad: Lenizdat [in Russian].
8. Kochkurova, O.V., Merkulova, N.V. (2018). *Treninh rozvytku profesiinnoi identychnosti yak zasib profesiinoho stanovlennia maibutnykh vchyteliv pochatkovykh klasiv* [Training in the development of professional identity as a means of professional development of future primary school teachers]. *Nauka i osvita*, 4, 165–171 [in Ukrainian].
9. *Kratkyi psykhohohycheskyi slovar* / pod. obshch. red. A.V. Petrovskoho, M.H. Yaroshevskoho. 1985. Moscow: Politizdat [in Russian].
10. Kuzina, V.D. (2018). *Treninh yak zasib rozvytku konstruktyvnoho perfektsionizmu ta profesiinnoi identychnosti osobystosti ofitsera* [Training as a means of developing constructive perfectionism and professional identity of the officer]. *Teoretychni i prykladni problemy psykhologii*, 1 (45), 173–181 [in Ukrainian].
11. Lazorko, V.O. (2010). *Profesiino-psykhologichnyi treninh menedzheriv yak metod korektsii ta rozvytku profesiino vazhlyvykh yakosti* [Professional and psychological training of managers as a method of correction and development of professionally important qualities]. *Visnyk NTUU "KPI". Filosofia. Psykhohohiia. Pedagogika*, 3, 132–135 [in Ukrainian].
12. Loos, V.H. (1980) *Promyshlennaia psykhohohyia* [Industrial psychology]. Kyev: Tekhnyka [in Ukrainian].
13. Miloradova, N.E. (2020). *Zastosuvannya treninhovykh tekhnologii u profesiinii pidhotovtsi slidchykh (na prykladi treninhu "Psykhohohiia dopytu")*. [The use of training technologies in the training of investigators (for example of training "Psychology of interrogation")]. *Ūridična psihologiâ*, 1 (26), 62–69 [in Ukrainian].

14. Petrovskaia, L.A. (1982). *Teoreticheskiye y metodicheskiye problemyi sotsyalno-psykhologicheskoho trenynha* [Theoretical and methodological problems of socio-psychological training]. Moskva: Moscow University Press [in Russian].
15. Sydorenko, E.V. (2004). *Trenynh vliyaniya y protyvostoianiya vliyanyiu* [Influence and resistance training]. Sankt-Petersburg: Speech [in Russian].
16. *Slovar ynostrannykh slov*. 3-e pererab. y dop.yzd. / pod. red. Lekhyna Y.V., Petrova F.N. 1949. Moscow: State Publishing House of Foreign and National Dictionaries [in Russian].
17. Phyganov, I.S. (1988). Pedagogika trudovogo collective. Moscow: Vissh. shkola. 279 c.
18. Khorolska, O.H. (2019). Formuvannia profesiinoi uspishnosti maibutnikh pedahohiv zasobamy aktyvnoho sotsialno-psykhologichnoho navchannia [Formation of professional success of future teachers by means of active social and psychological training]. Zbirnyk naukovykh prats Umanskoho derzhavnogo pedahohichnoho universytetu, 4, 176–182 [in Ukrainian].
19. Cooper C.L. Organizational development in the UK and USA. THE MACMILLAN PRESS LTD, 1977. 144 p.
20. Kark, R. (2011). Game game managers: Game as a form of leadership development. *Academy of Management Learning & Education*, Vol. 10, No. 3. P. 507–527. Retrieved from: <http://dx.doi.org/10.5465/amle.2010.0048>.
21. Luthans, F., Avey, J.B, Patera, J.L. (2008). Experimental Analysis of a Web-Based Training Intervention to Develop Positive Psychological Capital. *Academy of Management Learning & Education*, Vol. 7, No. 2. P. 209–221 [in English].