ефективність допомоги іншим. По-друге, вербальна підтримка як міжособистісна, групова чи внутрішня– виступає емоційним буфером, який знижує напруження та зміцнює відчуття приналежності до команди.

Слова вдячності, визнання й турботи підвищують рівень довіри та згуртованості, що є основою психологічної стійкості. По-третє, психолінгвістичний аналіз мовлення дозволяє виявляти ранні маркери вигорання, а отже здійснювати своєчасну профілактику через супервізії, тренінги та емоційну підтримку. По-четверте, розвиток мовленнєвої культури, емпатійного слухання й навичок ненасильницької комунікації має стати складовою професійної підготовки військових психологів і медиків. Отже, усвідомлене слово – це не просто інструмент професійної взаємодії, а засіб збереження людяності, моральної рівноваги та психічного здоров'я в умовах війни. Вербальна підтримка формує простір довіри, стабільності та взаєморозуміння, що є основою ефективної допомоги тим, хто перебуває на передовій фізично й емоційно.

Список використаних джерел

1. Maslach C., Leiter M. P. Burnout: A Multidimensional Perspective. Psychology Press, 2016. С. 15–42.

2. Pennebaker J. W. Opening Up: The Healing Power of Expressing Emotions. Guilford Press, 1997. С. 57–89.

3. Rosenberg M. Nonviolent Communication: A Language of Life. PuddleDancer Press, 2003. С. 23–65.

Роман Клименко,
здобувач кафедри юридичної психології
Національної академії внутрішніх справ

ПРАЦЕЗДАТНІСТЬ ПРОФЕСІОНАЛА: ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ АНАЛІЗУ

Працездатність професіонала є однією з центральних категорій психології праці та організаційної психології, оскільки безпосередньо пов'язана з ефективністю діяльності, професійною надійністю та психологічним благополуччям особистості. В умовах зростання інтенсивності праці, інформаційного перевантаження, високої відповідальності та соціальної нестабільності проблема збереження працездатності набуває особливої актуальності.

Сучасні дослідження доводять, що працездатність не зводиться лише до фізіологічних можливостей організму, а є складним інтегративним утворенням, що формується під впливом психологічних, соціальних та індивідуально-особистісних чинників [1; 2].

У психології праці працездатність розглядається як здатність людини тривалий час підтримувати оптимальний рівень ефективності діяльності без надмірного психофізіологічного виснаження. Класичні підходи визначають її як

динамічний стан функціональних систем організму, що змінюється залежно від умов діяльності та внутрішніх ресурсів особистості.

Фізіологічний підхід трактує працездатність як функціональний стан організму, зумовлений особливостями нервової системи, рівнем енергетичних ресурсів та адаптаційних механізмів. У межах цього підходу працездатність пов'язується з показниками втоми, працездатних резервів і відновлювальних процесів.

Психофізіологічний підхід розширює зазначену перспективу, включаючи аналіз психічних процесів – уваги, пам'яті, швидкості сенсомоторних реакцій – у взаємозв'язку з фізіологічними параметрами. Працездатність розглядається як результат узгодженої діяльності психічних і фізіологічних систем, що забезпечують оптимальне функціонування людини в процесі праці.

Особистісний підхід акцентує увагу на індивідуально-психологічних характеристиках, що зумовлюють рівень працездатності. До таких характеристик належать мотивація досягнення, відповідальність, емоційна стабільність, рівень тривожності, самооцінка та здатність до саморегуляції.

Працездатність у цьому контексті розглядається як прояв особистісного потенціалу, що формується у процесі професійного розвитку та життєвого досвіду. Особливого значення набуває здатність до усвідомленого управління власними психоемоційними станами.

У межах ресурсного підходу працездатність аналізується як результат наявності та ефективного використання психологічних ресурсів – когнітивних, емоційних, мотиваційних і соціальних. Збереження працездатності пов'язується зі здатністю особистості поповнювати та відновлювати власні ресурси.

Стрес-орієнтований підхід розглядає працездатність у контексті протидії професійному стресу. Високий рівень працездатності асоціюється зі стійкістю до стресу, ефективними копінг-стратегіями та резільєнтністю, що дозволяє особистості підтримувати ефективність діяльності в складних умовах.

З позицій діяльнісного підходу працездатність пов'язується з рівнем сформованості професійних навичок, автоматизацією дій та здатністю до свідомого контролю діяльності. У сучасних концепціях наголошується на її психологічній багатовимірності, що включає когнітивний, мотиваційний, емоційний і вольовий компоненти.

Мотивація є провідним психологічним чинником, що забезпечує стійкість працездатності. Згідно з теорією самодетермінації Е. Десі та Р. Раяна, внутрішня мотивація, відчуття автономії та професійної компетентності сприяють тривалому збереженню високої ефективності діяльності.

Дослідження українських науковців свідчать, що професіонали з вираженою ціннісною мотивацією та усвідомленням сенсу своєї діяльності демонструють вищу стресостійкість і меншу схильність до професійного вигорання [3].

Когнітивна гнучкість, увага, пам'ять та здатність до прийняття рішень є важливими складовими працездатності. Високий рівень самоконтролю та здатність до когнітивної переоцінки дозволяють професіоналу ефективно функціонувати в умовах невизначеності та підвищеного навантаження.

Емоційна стабільність і сформовані навички саморегуляції виступають ключовими ресурсами підтримки працездатності. Здатність управляти емоційними станами знижує ризик хронічного стресу, психоемоційного виснаження та зниження продуктивності.

Професійний стрес є одним із головних факторів зниження працездатності. Тривале перебування у стані напруження призводить до порушення концентрації уваги, зниження мотивації та формування симптомів емоційного вигорання. За даними сучасних досліджень, вигорання проявляється не лише у зниженні продуктивності, а й у втраті професійної ідентичності та сенсу діяльності.

В умовах криз та воєнних загроз психологічне навантаження значно посилюється, що потребує додаткових ресурсів відновлення працездатності, зокрема соціальної підтримки та розвитку резільєнтності.

Сучасні дослідження підкреслюють роль резільєнтності як інтегративного психологічного ресурсу, що забезпечує адаптацію до стресових умов і збереження професійної ефективності. Важливими ресурсами також виступають:

– розвинені навички саморегуляції;

– соціальна підтримка професійного середовища;

– баланс між роботою та особистим життям;

– психологічна допомога та профілактика вигорання.Теоретичний аналіз засвідчує, що працездатність особистості є складним, багатовимірним і динамічним феноменом, який не може бути зведений до окремих фізіологічних або психологічних показників. Вона формується у взаємодії індивідуальних особливостей особистості, структури професійної діяльності та соціального контексту. Рівень працездатності визначається не лише інтенсивністю професійних навантажень, а й наявністю внутрішніх ресурсів особистості, здатністю до саморегуляції та підтримкою соціального середовища. Розвиток психологічних ресурсів, зокрема резільєнтності та емоційної регуляції, є необхідною умовою збереження високої працездатності в сучасних складних умовах професійної діяльності.

Найбільш перспективним напрямом подальших досліджень є інтегративний підхід, що поєднує фізіологічні, психологічні та соціальні компоненти працездатності. Такий підхід дозволяє глибше зрозуміти механізми підтримки ефективності діяльності та розробити науково обґрунтовані програми психологічного супроводу професійної діяльності.

Список використаних джерел

1. Максименко С. Д. Генеза здійснення особистості: монографія. Київ: КММ, 2006. 240 с.

2. Кокун О. М. Психологія життєстійкості особистості. Київ : Ін-т психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2017. 252 с.

3. Титаренко Т. М. Психологічне здоров’я особистості в умовах тривалої травматизації. Київ : Міленіум, 2018. 160 с.