

УДК 316.35:159.9

[https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-4\(38\)-1050-1061](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-4(38)-1050-1061)

Сторож Олена Василівна кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри практичної психології та психотерапії, Рівненський державний гуманітарний університет, вул. Степана Бандери, 12, м. Рівне, 33000, тел.: (0362) 63-36-09, <https://orcid.org/0000-0002-2197-1282>

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ ТВОРЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ ВОЄННОГО ЧАСУ

Анотація. Війна негативно впливає на творчу діяльність особистості через різні соціальні та психологічні аспекти. Вона створює середовище невизначеності та дезорганізації, що перешкоджає здатності людини творчо мислити та адаптуватися до обставин, що швидко змінюються. Мета статті – розроблення комплексу рекомендацій, спрямованих на створення умов для підтримання та розвитку творчої діяльності особистості в умовах воєнного часу. В процесі дослідження використані загальнонаукові методи пізнання: критичний аналіз, синтез інформації, індукція та дедукція. Дано визначення творчої діяльності та розглянуто унікальні якості та риси, якими володіє особистість, схильна до творчої діяльності. Наголошено, що творча діяльність особистості розглядається у контексті організації як важливий чинник її інноваційного розвитку та конкурентоспроможності. Обґрунтовано, що творча діяльність особистості в організації знаходиться під впливом соціальних (стабільність роботи та заробітної плати, соціальні пільги, можливості кар'єрного зростання) та психологічних (емоційний стан працівників, позитивне середовище в робочому колективі) чинників. За даними дослідницького холдингу 4Service проведено аналіз психічного здоров'я персоналу українських компаній в реаліях війни. Запропоновано комплекс рекомендацій, спрямованих на створення умов для підтримання та розвитку творчої діяльності особистості в умовах воєнного часу, зокрема створення професійної служби психологічної підтримки в організаціях; проведення постійних тренінгів та семінарів, присвячених ефективним стратегіям управління стресом та адаптації до змін; забезпечення умов для творчого розвитку, заохочення самовираження та сприяння творчій самореалізації працівників через проекти та ініціативи; посилення соціальних пільг та підтримання працівників, які опинилися у складних життєвих обставинах; організація заходів з тимблдингу тощо.

Ключові слова: творча діяльність, інноваційне мислення, творча самореалізація, соціальні аспекти, продуктивність праці, психічне здоров'я, емоційне благополуччя.

Storozh Olena Vasylivna PhD in Psychological Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Applied Psychology and Psychotherapy, Rivne State Humanitarian University, St. Stepana Bandera, 12, Rivne, 33000, tel.: (0362) 63-36-09, <https://orcid.org/0000-0002-2197-1282>

SOCIAL-PSYCHOLOGICAL ASPECT OF INDIVIDUAL'S CREATIVE ACTIVITY IN TIMES OF WAR

Abstract. War negatively affects the creative activity of an individual due to various social and psychological aspects. It creates an environment of uncertainty and disorganization, hindering a person's ability to think creatively and adapt to rapidly changing circumstances. The purpose of the article is to develop a set of recommendations aimed at creating conditions to support and develop the creative activity of individuals in wartime conditions. General scientific methods of cognition were used in the research: critical analysis, synthesis of information, induction, and deduction. Definitions of creative activity are provided, and unique qualities and traits possessed by individuals inclined to creative activity are examined. It is noted that the creative activity of individuals is considered in the context of the organization as an important factor in its innovative development and competitiveness. It is argued that the creative activity of individuals in the organization is influenced by social factors (job stability and salary, social benefits, career advancement opportunities) and psychological factors (employees' emotional state, positive environment in the workplace). According to the research conducted by the 4Service research holding, an analysis of the mental health of personnel in Ukrainian companies in the realities of war was carried out. A set of recommendations is proposed aimed at creating conditions to support and develop the creative activity of individuals in wartime conditions, including the establishment of a professional psychological support service in organizations; conducting regular training and seminars dedicated to effective stress management strategies and adaptation to changes; providing conditions for creative development, encouraging self-expression and promoting creative self-realization of employees through projects and initiatives; strengthening social benefits and supporting employees who find themselves in difficult life circumstances; organizing team-building events, and so on.

Keywords: creative activity, innovative thinking, creative self-realization, social aspects, labor productivity, mental health, emotional well-being.

Постановка проблеми. У сучасному світі головною конкурентною перевагою кожної організації є інноваційна спрямованість її діяльності. Сучасний ринок вимагає від організацій впровадження інновацій у всіх сферах. Основним фактором, що визначає інновації, є творча діяльність персоналу [1]. В умовах воєнного часу творча діяльність стикаються з новими

викликами, які вимагають прийняття нестандартних інноваційних рішень. Війна негативно впливає на цей процес через різні соціальні та психологічні аспекти. Вона створює середовище невизначеності та дезорганізації, що перешкоджає здатності особистості творчо мислити та адаптуватися до обставин, що швидко змінюються.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню творчої діяльності особистості присвячені роботи таких науковців, як О.М. Тімонін і Ю. М. Сиваш [1], І. М. Боярко та Я. В. Самусевич [2], О. Красіна [3; 4], О. М. Майсюра [5], Л. Б. Наугольник [6] та інших.

Однак недостатньо висвітленими залишаються соціально-психологічні аспекти творчої діяльності особистості у воєнний час. В зв'язку з війною в Україні це питання набуває особливої актуальності. Здобуті знання про соціальні та психологічні особливості творчості в умовах війни можуть служити основою для розроблення ефективних стратегій підтримання та стимулювання творчості як окремої особистості, так і організації загалом. Такий підхід сприятиме не лише впровадженню інновацій, а й підвищенню адаптивності та стійкості до негативних впливів воєнного часу.

Мета статті – розроблення комплексу рекомендацій, спрямованих на створення умов для підтримання та розвитку творчої діяльності особистості в умовах воєнного часу.

В процесі дослідження використано загальнонаукові методи пізнання. За допомогою методу критичного аналізу встановлено соціальні та психологічні аспекти, які впливають на творчу діяльність в умовах воєнного часу. Синтез інформації дозволив виявити найбільш ефективні заходи, які здійснюються сучасними роботодавцями для забезпечення соціального та психологічного благополуччя своїх працівників. Методи індукції та дедукції застосовано для розробки рекомендацій щодо підтримання та розвитку творчої діяльності особистості в умовах воєнного часу.

Виклад основного матеріалу. Перш ніж перейти до розкриття теми дослідження, визначимо сутність поняття «творча діяльність». Творча діяльність – це процес, спрямований на створення нових, оригінальних продуктів або результатів високої суспільної цінності. Вона включає різні сфери, зокрема винаходи, вдосконалення методів праці, наукові дослідження, створення художніх творів.

Особистість, яка має схильність до творчої діяльності, характеризується унікальним спектром якостей та рис. Розглянемо основні з них.

Інноваційне мислення – здатність генерувати оригінальні ідеї та рішення. Креативні люди часто підходять до проблем нетрадиційним способом, розробляючи новаторські концепції.

Допитливість – гострий інтерес до світу, бажання його досліджувати та постійна жага до знань. Творчі особистості від природи допитливі, ставлять запитання і прагнуть зрозуміти тонкощі різних предметів.

Схильність до досліджень – схильність заглиблюватися в предмети, ретельно їх вивчати, щоб отримати розуміння і знання. Мислення, орієнтоване на дослідження, сприяє глибшому розумінню, що, в свою чергу, підживлює творчу діяльність.

Готовність до змін. Творчі особистості відкриті до змін та легко адаптуються до нових ситуацій. Вони сприймають невизначеність як можливість для інновацій, демонструючи гнучкість, яка дозволяє їм ефективно орієнтуватися в обставинах, що змінюються.

Інтерес до експериментів – готовність досліджувати нові ідеї та методи. Творчі люди не бояться експериментувати, йдуть на ризик, щоб перевірити межі традиційного мислення та відкрити для себе нові підходи.

Прагнення до творчої самореалізації – прагнення до самовираження через творчість. Творча реалізація включає глибоко вкорінену потребу проявити свій унікальний погляд та ідеї через мистецтво, інновації чи інші форми творчого самовираження [7].

Розглянуті якості в сукупності сприяють живій та динамічній природі творчої особистості. Вони формують основу для інноваційного мислення, розширюючи межі відомого та надихаючи на нові підходи до вирішення проблем.

Відповідно до теми нашого дослідження, творча діяльність особистості розглядається у контексті організації як важливий чинник її інноваційного розвитку та конкурентоспроможності.

По-перше, творчість стимулює розробку інноваційних рішень. Організації, де працюють творчо налаштовані особистості, мають здатність генерувати та впроваджувати нові ідеї, що сприяє постійному покращенню та розвитку.

По-друге, творча діяльність сприяє підвищенню ефективності виробничих процесів. Вона дозволяє впроваджувати більш ефективні та інноваційні методи виробництва, що сприяє підвищенню продуктивності та зменшенню витрат.

По-третє, творчість покращує здатність організації адаптуватися до змін. Бізнес-середовище, яке швидко змінюється, вимагає гнучкості та швидкої реакції на нові виклики, і творчі люди можуть бути ключовим ресурсом у цьому процесі [2].

Отже, творча діяльність, будучи важливим чинником інноваційного розвитку, забезпечує постійне удосконалення особистості, підвищення її ефективності та здатності адаптуватися до оточення, яке швидко змінюється, що, в свою чергу, зміцнює конкурентоспроможність організації на ринку. В умовах воєнного часу це особливо актуально, адже нестабільність та виклики, пов'язані з війною, вимагають надзвичайних заходів та творчого підходу до вирішення проблем. Творчість стає критичним елементом у забезпеченні успішного функціонування організації в умовах неспокою та невизначеності.

В умовах війни творча діяльність має певні особливості, зумовлені різноманітними соціальними та психологічними аспектами, які впливають на особистість та її здатність до інноваційного мислення і пошуку нестандартних рішень.

Для розуміння особливостей творчої діяльності особистості в умовах воєнного часу, розглянемо ці аспекти більш детально.

Насамперед зазначимо, що серед соціальних чинників, які впливають на творчу діяльність особистості, ключовим є стабільність роботи та заробітної плати. Умови трудового договору та матеріальне становище сприяють формуванню у працівників відчуття безпеки, створюючи фундамент для творчого вираження. Соціальні пільги та можливості кар'єрного зростання також є важливими чинниками, які стимулюють розвиток творчих здібностей. З іншого боку, психологічні аспекти відіграють не менш важливу роль у формуванні та підтриманні творчого потенціалу особистості. Емоційний стан працівників впливає на їхню здатність творчо мислити. Забезпечення позитивного середовища в робочому колективі, що сприяє взаємодії між працівникам дозволяє їм відчувати підтримку та надихатися один одним [8].

Дослідницький холдинг 4Service провів дослідження психічного здоров'я персоналу українських компаній у реаліях війни методом анонімного онлайн опитування (CAWI). Період збору даних – з 14 по 17 червня 2022 року. Тривалість інтерв'ю – до 15 хвилин. Географія дослідження – Україна, аудиторія – чоловіки та жінки, працевлаштовані на момент проведення дослідження. Вибірка – 690 респондентів [4].

Згідно з результатами дослідження, війна негативно вплинула на роботу більшості організацій (79%) (рис. 1.)

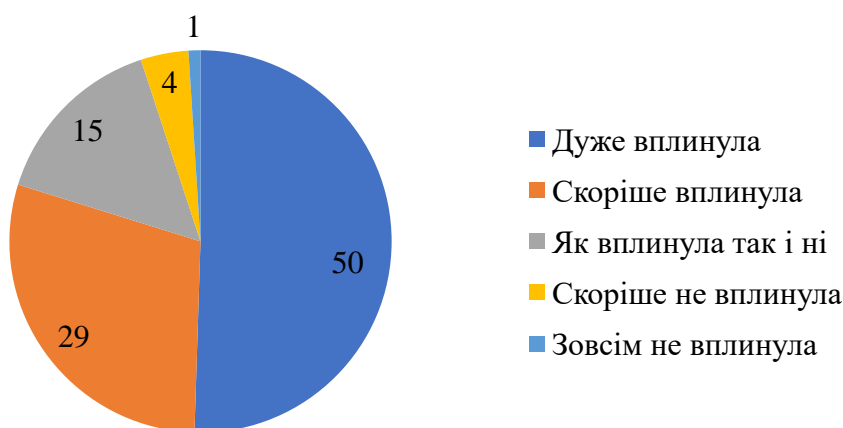


Рис. 1. Ступінь впливу війни на роботу організацій, %
 Джерело: сформовано автором на основі [3].

Зокрема, відбувається суттєве зниження продуктивності праці, про яке заявили 50% опитаних (рис 2).

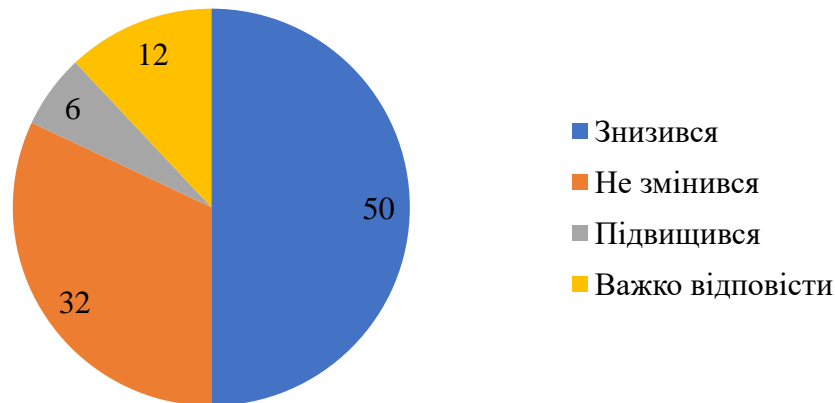


Рис. 2. Рівень продуктивності праці персоналу в умовах воєнного часу, %
Джерело: сформовано автором на основі [3].

Дослідники пов'язують зниження продуктивності праці з негативним впливом різноманітних соціально-психологічних аспектів.

Через повномасштабне вторгнення близько 5 млн громадян України втратили роботу. Значна частина людей, які продовжують працювати (81%), не задоволені розміром своєї заробітної плати. В зв'язку з цим вони готові змінити роботу та навіть спеціальність [9]. Щодо своєчасності виплати заробітної плати, то згідно з опитуванням Європейської Бізнес Асоціації (ЕБА) «Бізнес під час війни», в серпні 2023 року кількість організацій, які в повному обсязі виконували свої фінансові зобов'язання перед працівниками становить 93%, що на 28% перевищує показник аналогічного періоду 2022 року. Відсоток організацій, які виділяють додаткові кошти своїм працівникам, зменшився з 28% у 2022 році до 12% у 2023 році. Водночас значна частина роботодавців (45%) на початку повномасштабного вторгнення виділила додаткові ресурси на підтримання команди у складні часи та сприяння переїзду. Соціальне благополуччя працівників українських організацій погіршує й мобілізація. Близько 47% організацій повідомили про залучення до бойових дій критично важливих спеціалістів, таких як інженери, ІТ-спеціалісти, логісти, електрики, механіки, технологи, водії та інші [10].

На творчу діяльність працівників українських організацій в умовах воєнного часу негативно впливають психологічні аспекти. В рамках дослідження міжнародного холдингу 4Service про проблеми з психічним здоров'ям повідомили 90% опитаних. Значна кількість працівників українських організацій (69%) висловлюють занепокоєння щодо тривожності. Порушення сну та фізичне виснаження турбують майже половину опитаних. Страх і безнадія періодично супроводжують понад третину українців. Крім того, кожен четвертий бореться з почуттям горя, провини та різними проблемами зі здоров'ям. Близько 16% респондентів повідомляють, що на тлі

поточних викликів у них траплялися панічні атаки. Досить поширеними є проблеми з харчуванням та агресія, яку неможливо контролювати (по 12%) (рис. 3).



Рис. 3. Проблеми з психічним здоров'ям, які турбують працівників організації, %

Джерело: сформовано автором на основі [3].

В умовах стресу людська психіка використовує різні захисні механізми, які можуть проявлятися по-різному у кожній людини [6]. Зокрема, 49% респондентів відзначають проблеми з концентрацією уваги, 30% – постійне прокручування одних і тих самих думок («мисленнєву жуйку»), 28% – проблеми з пам'яттю (рис. 4).



Рис. 4. Основні симптоми прояву захисних механізмів на стрес, %

Джерело: сформовано автором на основі [3].

Погіршення психічного здоров'я, безумовно, є суттєвим викликом для творчої діяльності працівників. Під загрозу ставиться здатність генерувати

інноваційні рішення, адаптуватися до мінливих обставин і зберігати стійкість мислення. Роботодавці розуміють, що особистість є основним капіталом організації [5]. Саме тому критично важливими є інвестиції в соціально-психологічне благополуччя працівників, особливо у воєнний час. Під інвестиціями розуміють не лише фінансові ресурси, спрямовані на підвищення заробітної плати працівників та надання інших матеріальних благ, але й турботу про психічне здоров'я та емоційне благополуччя працівників, формування культури підтримання та емпатії на робочому місці. На думку працівників українських організацій, турбуватися про психічне здоров'я та емоційне благополуччя працівників повинен топ-менеджмент (38%), HR-департамент (32%) та безпосередньо керівник організації (26%) (рис. 5).

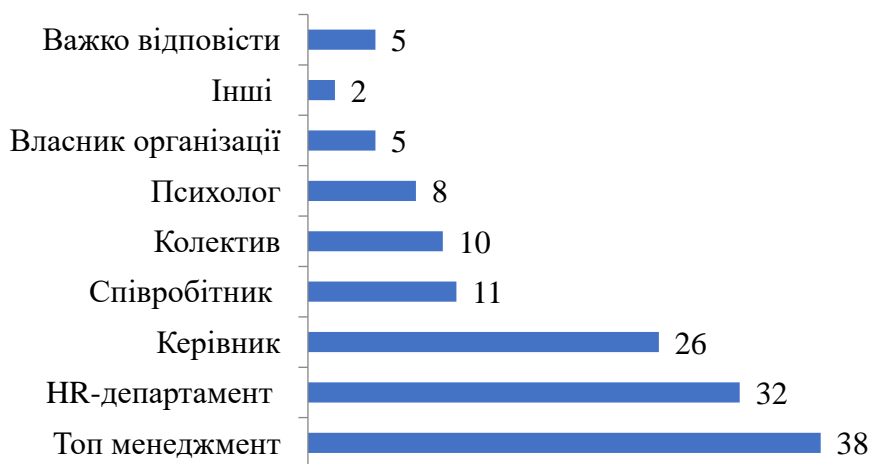


Рис. 5. Відповідальні за соціальне та психологічне благополуччя працівників організації, %

Джерело: сформовано автором на основі [3].

Однак в реальності в більшості українських організацій (43%) відповідальність за психічне здоров'я та емоційне благополуччя несуть самі працівники (43%). У 28% організацій цей обов'язок покладений на HR-департамент, у 17% – на топ-менеджмент, та лише в 2% – на спеціальну well-being службу [3].

Крім того, що працівники несуть відповідальність за своє психічне здоров'я та емоційне благополуччя, вони намагаються підтримати своїх колег. За словами 57% опитаних, які брали участь у дослідженні 4Service, вони звертають увагу на психічний стан співробітників та за необхідності підтримують їх. Водночас 28% зазначили, що якщо й помічають зміни в психічному стані колег, то не допомагають їм.

Що стосується конкретних дій роботодавців щодо покращення соціального та психологічного благополуччя своїх працівників, то найпоширенішими з них є спілкування з колективом (15%), консультації з психологом (12%), психологічна підтримка (9%) та інші (рис. 6).



Рис. 6. *Заходи щодо покращення соціального та психологічного благополуччя працівників, %*

Джерело: сформовано автором на основі [3].

Отже, творча діяльність особистості в організації знаходиться під впливом багатьох соціально-психологічних чинників. Разом з тим навіть в умовах війни роботодавці покращують соціально-психологічне благополуччя своїх працівників, адже вони розуміють, що персонал є основним творчим активом організації. Зокрема, керівники організацій намагаються своєчасно та в повному обсязі виплачувати заробітну плату працівникам, при можливості переглядають її розмір, забезпечують додаткові соціальні пільги, сприяють професійному та особистісному розвитку, надають додаткові вихідні дні, проводять різноманітні семінари та тренінги. Ці заходи свідчать, що в умовах війни роботодавці визнають важливість підтримання та стимулювання творчості свого персоналу, розглядаючи його як стратегічний ресурс для успіху організації. Вважаємо, що в умовах воєнного часу розглянутих заходів недостатньо, тому пропонуємо їх доповнити наступними:

- створення в кожній організації системи психологічної підтримки, яка охоплює консультування та психотерапію для тих працівників, які відчувають психологічний стрес;
- організація тренінгів та семінарів з ефективних стратегій управління стресом та адаптації до змін для зміцнення психічного стану колективу;
- створення умов для самовираження та творчого розвитку працівників з метою сприяння їхній творчій самореалізації через проекти та ініціативи;
- соціальні пільги та підтримання працівників, які перебувають у складних умовах (додаткова відпустка чи фінансова);

- *впровадження гнучких графіків роботи для полегшення балансу між професійним та особистим життям працівників;*
- *стимулювання творчості через заохочення та визнання для тих працівників, які вносять значний вклад у творчий потенціал організації в умовах війни;*
- *проведення тимблдингових заходів для підтримання командного духу та зміцнення взаємодії між працівниками.*

Зазначені заходи не лише сприятимуть поліпшенню емоційного стану працівників, але й забезпечать сприятливий фон для творчості та інновацій в організації в умовах воєнного часу.

Висновки. Роботодавці визнають ключову роль робочої сили як основного творчого активу. Проте існуючі заходи з підвищення соціально-психологічного благополуччя працівників видаються недостатніми для повноцінного заохочення та розвитку творчості в умовах воєнних викликів. Для усунення цих прогалин запропоновано комплексний підхід, який передбачає створення професійної служби психологічної підтримки в організаціях, що включає консультування та психотерапію для осіб, які переживають психологічний стрес. Рекомендується проводити постійні тренінги та семінари, зосереджуючись на ефективних стратегіях управління стресом та адаптації до змін, з метою зміцнення психологічної стійкості колективу. Наголошується на створенні умов для творчого розвитку, заохочення самовираження та сприяння творчій самореалізації працівників через проекти та ініціативи. Пропонується посилити соціальні пільги та підтримання працівників, які опинилися у складних життєвих обставинах, наприклад, надання їм додаткової відпустки чи матеріальної допомоги.

Запровадження гнучкого графіку роботи сприятиме балансу між професійним та особистим життям, що сприятиме загальному благополуччю працівників. Визнання і стимулювання творчості через винагороду пропонується як стратегія мотивації тих працівників, які робить значний внесок у розвиток творчого потенціалу організації у воєнний час.

Крім того, для зміцнення командного духу та посилення взаємодії між співробітниками рекомендується організація заходів з тимблдингу. Ці різноманітні заходи в сукупності спрямовані не лише на покращення емоційного стану працівників, але й на створення сприятливого середовища для розвитку творчої діяльності в організаціях, які стикаються з викликами воєнного часу.

Подальші розвідки у даному напрямі будуть зосереджені на оцінці ефективності стратегій підтримки та розвитку творчої діяльності в умовах воєнного часу, зокрема аналізі впливу запропонованих заходів на психологічний стан працівників та їхню творчу продуктивність, враховуючи особливості соціокультурного контексту.

Література:

1. Тімонін О. М., Сиваш Ю. М. Креативність як чинник інноваційної діяльності підприємств. *Причорноморські економічні студії*. 2016. № 11. С. 177-181.
2. Боярко І. М., Самусевич Я. В. Роль нематеріальних активів у створенні цінності компанії. *Актуальні проблеми економіки*. 2011. № 3. С. 86-94.
3. Красіна О. Нові виклики перед роботодавцями щодо психічного здоров'я персоналу – результати дослідження. *Budni*. 2023. URL: <https://budni.rabota.ua/ua/hr/novi-vikliki-pered-robotodavtsyami-shhodo-psyhichnogo-zdorov-ya-personalu-rezultati-doslidzhennya> & (дата звернення: 4.04.2024).
4. Красіна О. Нові виклики для психічного здоров'я персоналу організацій України. 24.06.2022. URL: <https://4service.group/ukr/wp-content/uploads/2023/05/Vyklyk1-1.pdf> (дата звернення: 4.04.2024).
5. Майсюра О. М. Формування кадрів інноваційного типу – нової генерації трудового потенціалу України. *Актуальні проблеми економіки*. 2015. № 11. С. 173-179.
6. Наугольник Л. Б. Психологія стресу: підручник. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015. 324 с.
7. Марчук Л. П. Механізм управління творчою активністю персоналу підприємства як засіб інноваційної трансформації виробництва. *Актуальні проблеми економіки*. 2014. № 1. С. 359-367.
8. Вахітов В., Давидюк Д. Понад 70% населення України живе у стресі. Ось сім принципів резильєнтності, які допоможуть бізнесу зберегти команду. *Forbes Ukraine*. 2023. URL: <https://forbes.ua/leadership> (дата звернення: 2.04.2024).
9. Працевлаштування під час війни: на що готові українці під час війни. (2022). Український соціологічний портал. URL: <https://usp-ltd.org/pratsevlashtuvannia-pid-chas-vijny-na-shcho-hotovi-ukraintsi-zarady-roboty/> (дата звернення: 2.04.2024).
10. Бізнес посилює підтримку збройних сил та населення. *EBA*. 2023. URL: <https://eba.com.ua/biznes-posylyuye-pidtrymku-zbrojnyh-syl-ta-naselennya/> (дата звернення: 2.04.2024).

References:

1. Timonin, O.M., & Syvash, Yu.M. (2016). Kreatyvnist yak chynnyk innovatsiinoi diialnosti pidpriemstv [Creativity as a factor in the innovative activity of enterprises]. *Prychornomorski ekonomichni studii – Black Sea Economic Studies, 11*, 177-181 [in Ukrainian].
2. Boiarko, I.M., & Samusevych Ya.V. (2011). Rol nematerialnykh aktyviv u stvorenni tsinnosti kompanii [The role of intangible assets in creating company value]. *Aktualni problemy ekonomiky – Actual problems of the economy, 3*, 86-94 [in Ukrainian].
3. Krasina, O. (2023). Novi vyklyky pered robotodavtsiamy shhodo psyhichnoho zdorovia personalu – rezultaty doslidzhennia [New challenges for employers regarding the mental health of staff – research results]. *Budni – Budni*. Retrieved from <https://budni.rabota.ua/ua/hr/novi-vikliki-pered-robotodavtsyami-shhodo-psyhichnogo-zdorov-ya-personalu-rezultati-doslidzhennya> [in Ukrainian].
4. Krasina, O. (2022). Novi vyklyky dlia psyhichnoho zdorovia personalu orhanizatsii Ukrainy [New challenges for the mental health of the personnel of Ukrainian organizations]. Retrieved from <https://4service.group/ukr/wp-content/uploads/2023/05/Vyklyk1-1.pdf> [in Ukrainian].
5. Maisiura, O.M. (2015). Formuvannia kadriv innovatsiinoho typu – novoї heneratsii trudovoho potentsialu Ukrainy [Formation of innovative personnel - a new generation of the labor potential of Ukraine]. *Aktualni problemy ekonomiky – Actual problems of the economy, 11*. 173-179 [in Ukrainian].

6. Nauholnyk, L.B. (2015). *Psykhohohiia stresu [Psychology of stress]*. Lviv: Lvivskiy derzhavnyi universytet vnutrishnikh sprav [in Ukrainian].

7. Marchuk, L.P. (2014). Mekhanizm upravlinnia tvorchoiu aktyvnistiu personalu pidpriemstva yak zasib innovatsiinoi transformatsii vyrobnytstva [The mechanism of managing the creative activity of the company's personnel as a means of innovative transformation of production]. *Aktualni problemy ekonomiky – Actual problems of the economy.1.* 359-367 [in Ukrainian].

8. Vakhitov, V., & Davydiuk, D. (2023). Ponad 70% naseleattia Ukrainy zhyve u stresii. Os sim pryntsyviv rezylentnosti, yaki dopomozhut biznesu zberehty komandu [Over 70% of the population of Ukraine lives under stress. Here are seven principles of resilience that will help businesses retain their team]. *Forbes Ukraine*. Retrieved from <https://forbes.ua/leadership> [in Ukrainian].

9. Pratsvelashtuvannia pid chas viiny: na shcho hotovi ukraintsi pid chas viiny [Employment during the war: what Ukrainians are ready for during the war] (2022). Ukrainyskyi sotsiolohichnyi portal – Ukrainian sociological portal. Retrieved from <https://usp-ltd.org/pratsvelashtuvannia-pid-chas-vijny-na-shcho-hotovi-ukraintsi-zarady-roboty/> [in Ukrainian].

10. Biznes posyliuie pidtrymku zbroinykh syl ta naseleattia [Business increases support for the armed forces and the population]. *EBA*. Retrieved from <https://eba.com.ua/biznes-posylyuye-pidtrymku-zbrojnyh-syl-ta-naselennya/> [in Ukrainian].