

РІВНЕНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ПСИХОЛОГО-ПРИРОДНИЧИЙ ФАКУЛЬТЕТ



У КОЛІ ОДНОДУМЦІВ

ЗБІРНИК МАТЕРІАЛІВ
II ВСЕУКРАЇНСЬКОГО ФОРУМУ АСПІРАНТІВ
СПЕЦІАЛЬНОСТІ С4 (053) ПСИХОЛОГІЯ

РІВНЕ
12 ЛИСТОПАДА 2025

УДК 159.9+ 316.6

У колі однодумців: збірник матеріалів II Всеукраїнського форуму аспірантів спеціальності О4 (053) Психологія (12 листопада 2025 року, м. Рівне). Упоряд. Р. В. Павелків, Н.В.Корчакова. Рівне : РДГУ, 2025. 107 с.

Рекомендовано до випуску Вченою радою
Рівненського державного гуманітарного університету
(протокол № 13 від 18.12.2025 р.).

Матеріали подаються у авторській редакції. Редакційна колегія може не поділяти поглядів авторів. Відповідальність за зміст матеріалів, точність наведених фактів, цитат, посилань на джерела, достовірність інформації та дотримання норм авторського права несуть автори.

Олександр ОНОКАЛО

*здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти
кафедри вікової та педагогічної психології
Рівненського державного гуманітарного університету
м. Рівне, Україна*

ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ ДО ЛІДЕРСТВА ТА НАСТАВНИЦТВА В ІТ-СЕРЕДОВИЩІ

Постановка проблеми. Сучасне ІТ-середовище характеризується високими темпами розвитку технологій, постійними змінами вимог до фахівців та зростанням ролі командної роботи. У таких умовах ключового значення набувають не лише технічні компетенції, а й психологічна готовність до лідерства та наставництва. Лідер у сфері ІТ має бути не тільки технічно компетентним, а й здатним мотивувати команду, створювати атмосферу довіри, ефективно комунікувати та підтримувати розвиток молодших спеціалістів. Проте, у багатьох фахівців технічного профілю спостерігається нестача соціально-психологічних навичок, що ускладнює формування ефективного лідерства. Відтак постає потреба у вивченні психологічних аспектів готовності до лідерства та наставництва в ІТ-середовищі.

Метою дослідження є аналіз психологічних чинників, що забезпечують готовність спеціалістів ІТ-галузі до виконання ролей лідера та наставника, а також визначення шляхів розвитку цих якостей у професійному середовищі.

Виклад основного матеріалу. Психологічна готовність до лідерства та наставництва включає комплекс внутрішніх установок, рис особистості, мотиваційних та емоційно-вольових компонентів, які забезпечують ефективну взаємодію з командою та розвиток підлеглих.

Виділяють такі компоненти психологічної готовності:

1. Мотиваційний компонент – прагнення до самореалізації через вплив на інших, бажання сприяти розвитку команди, усвідомлення відповідальності за спільний результат.
2. Когнітивний компонент – знання про принципи ефективного лідерства, наставництва, комунікації, конфліктології та емоційного інтелекту.
3. Емоційно-вольовий компонент – уміння управляти власними емоціями, долати стресові ситуації, підтримувати стабільність та впевненість у команді.
4. Комунікативний компонент – здатність слухати, переконувати, надавати зворотний зв'язок і створювати атмосферу психологічної безпеки.

ІТ-команди часто характеризуються горизонтальною структурою, високою автономністю співробітників та значною часткою дистанційної взаємодії. Це зумовлює появу сервісного (службового) типу лідерства, де головною метою є підтримка, наставництво й створення умов для розвитку інших.

Ефективний ІТ-лідер виступає радше фасилітатором процесів, ніж директивним керівником. Він повинен вміти поєднувати технічну експертизу з високим рівнем емоційного інтелекту (EQ), емпатії та навичок адаптивного мислення.

Емоційний інтелект, по суті, є здатністю розпізнавати, розуміти та керувати власними емоціями. Він включає такі ключові компоненти, як самосвідомість, саморегуляція, мотивація, соціальні навички та емпатія. Ці елементи є вирішальними для побудови довіри, навігації у складній соціальній динаміці та сприяння інклюзивному середовищу. Тому розуміння та розвиток емоційного інтелекту є важливим для успішного лідера [2].

У ІТ-середовищі самосвідомість допомагає лідерам розпізнавати свої емоції та їх вплив на команду, що сприяє безперервному зростанню та зниженню ризику токсичної

культури. Наприклад, в умовах швидких змін, саморегуляція дозволяє керувати стресом і перетворювати негативні емоції на конструктивні рішення [5].

Наставництво (менторство) у ІТ-компаніях сприяє швидкому професійному росту новачків, формуванню корпоративної культури та зменшенню плинності кадрів. Психологічна готовність до наставництва передбачає: відкритість до обміну знаннями; терпимість до помилок новачків; здатність давати конструктивний фідбек; готовність до рефлексії власних дій.

Наставник виконує роль не лише джерела знань, а й психологічного підтримувача, який формує довіру та допомагає адаптуватися у професійному середовищі.

У свій час президент американської компанії «Jewel Food Company» Дональд С. Перкінс заявив: «Я не знаю, що хтось коли-небудь досягав успіху в будь-якому бізнесі, не маючи безкорисливого спонсорства чи наставництва; як би це не називали. Кожен, хто досяг успіху, мав наставника або наставників» [4, с. 4].

Досліджуючи процеси та функції наставництва, встановлено, що наставництво існує у двох ключових процесах: фасилітація (полегшення) – процес надання допомоги в тому, що може статися; розпізнання й попередження потенційних загроз та перешкод; підготовка до навчання. Як фасилітатор, наставник допомагає протеже вчитися і досягати мети; нетворкінг (мережевість) – процес залучення протеже до існуючих неформальних каналів. У всіх нас є власна мережа контактів, які ми використовуємо для того, щоб зробити щось і які можуть бути дуже цінними. Мережевість виникає внаслідок розуміння та оцінки переваг неформальної організації наставництва [1].

Відомий психолог Бостонського університету Кеті Е. Крам [2, с. 614] стверджує, що існує два основних типи функцій, які виконує наставник:

1. Кар'єрні функції – це ті аспекти стосунків, що мають на меті покращити кар'єрний розвиток за допомогою спонсорства, відкритості, видимості, коучингу та складних робочих завдань.

2. Психосоціальні функції – це ті функції, які посилюють у протеже почуття професійної компетентності, ідентичності та ефективності. Вони включають у себе моделювання ролей, прийняття та підтвердження рішень, менторство і дружбу.

Розвиток лідерських і наставницьких якостей в ІТ-спеціалістів можливий через: тренінги емоційного інтелекту та розвитку комунікативних навичок; коучинг і менторські програми в компаніях; рефлексивні практики, що допомагають усвідомити власні сильні та слабкі сторони; командні проекти, де працівники поступово беруть на себе роль координаторів або менторів.

Сформована психологічна готовність до лідерства і наставництва сприяє підвищенню ефективності роботи команди, покращенню емоційного клімату та формуванню культури співпраці.

Висновки. Психологічна готовність до лідерства та наставництва є важливою умовою успішного функціонування ІТ-команд. Вона включає комплекс особистісних, мотиваційних та емоційних характеристик, що дозволяють фахівцеві ефективно взаємодіяти з колегами, підтримувати розвиток молодших спеціалістів та формувати довірливу атмосферу в команді. Розвиток таких якостей потребує цілеспрямованої підготовки, впровадження програм емоційного навчання, корпоративного коучингу та системи менторства. Саме поєднання технічної компетентності з психологічною зрілістю формує лідера нового покоління в ІТ-галузі.

Список використаних джерел

1. Романишин Л., Кришук Б. Наставництво як процес формування військових лідерів – майбутніх офіцерів запасу. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*, 2020. № 9 (103). С. 248-259. <https://doi.org/10.24139/2312-5993/2020.09/248-259>

2. Brook J. Tech Leadership: Emotional and Social Intelligence – TalentPredix <https://surl.li/stctpr> (дата звернення: 04.11.2025)
3. Kram K. Phases of the Mentor Relationship. Columbia University. Academy of Management Journal, 1983. № 26 (4). P. 608-625. <https://doi.org/10.2307/255910>
4. Roche G. R. Much Ado About Mentoring? Supervisory Management, Harvard Business, 1979. P. 14-20.
5. The Role of Emotional Intelligence in Leadership Mentoring. <https://surl.li/ewekdm> (дата звернення: 02.11.2025)

Володимир ПАЛАМАРЧУК

*здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти
кафедри вікової та педагогічної психології
Рівненського державного гуманітарного університету
м. Рівне, Україна*

ФОРМУВАННЯ Я-КОНЦЕПЦІЇ МАЙБУТНЬОГО МАРКЕТОЛОГА В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ

Постановка проблеми. Сучасна епоха характеризується безпрецедентною швидкістю технологічних змін, які отримали назву цифрова трансформація. Ці зміни докорінно переформатовують ринок праці, зокрема, сферу маркетингу. Традиційні підходи, засновані на інтуїції та масових комунікаціях, поступаються місцем персоналізації та використанню штучного інтелекту й машинного навчання. Актуальність дослідження зумовлена глибоким розривом між новими вимогами ринку праці, де маркетолог виступає одночасно аналітиком, стратегом, технологом, креатором та традиційними освітніми програмами, які часто зосереджені на інструментарії, ігноруючи формування адаптивної та цілісної Я-концепції фахівця. Це призводить до того, що випускники можуть мати необхідні технічні Hard Skills, але їм бракує Soft Skills (критичне мислення, емоційний інтелект, гнучкість), які є ключовими для професійної стійкості в умовах постійної невизначеності. Таким чином, проблема полягає у необхідності визначення та обґрунтування компонентів цієї нової, цифрової Я-концепції майбутнього маркетолога для забезпечення його конкурентоспроможності та успішної самореалізації.

Мета дослідження полягає у теоретичному обґрунтуванні структури Я-концепції майбутнього маркетолога, визначенні її ключових компонентів, що є критично важливими для успішної професійної діяльності в умовах цифрової економіки, та розробці практичних рекомендацій щодо її цілеспрямованого формування.

Виклад основного матеріалу. Професійна Я-концепція – це динамічна система уявлень особистості про себе як суб'єкта професійної діяльності, яка включає когнітивну (знання, вміння), афективну (самооцінка, ставлення до професії) та поведінкову (стиль діяльності) складові. У маркетингу, де успіх залежить від швидкості реакції на ринкові зміни, Я-концепція стає фільтром, через який фахівець сприймає виклики та можливості.

У цифровому середовищі критично важливим є усвідомлення розриву між «Реальним-Я» (те, що я вмію сьогодні) і «Ідеальним-Я» (те, ким я маю стати, щоб бути успішним завтра). Цей розрив є не джерелом стресу, а стимулом до саморозвитку, якщо він підкріплений високою мотивацією та адекватною самооцінкою.

Цифрова трансформація вимагає від маркетолога інтеграції трьох ключових сутностей у свою професійну ідентичність:

ЗМІСТ

Дмитро Бігунов Психологічні ресурси періоду становлення дорослості: роль емоційного інтелекту.....	4
Васильєв Адам Особистісна криза молоді як теоретичний конструкт та його операціоналізація.....	6
Вашенюк Антон Психологічні чинники розвитку обдарованості під час вивчення економічних дисциплін	10
Волошина Валерія Результати апробації програми психологічної реабілітації військовослужбовців «Відновлення під час війни».....	12
Гапочка Яна Взаємодія як смисловий ресурс команди супроводу.....	16
Главінська Еліна Психологічна підтримка сімей у період кризи підліткового віку: досвід програми «Ти як»?.....	18
Григор'єв Олег Феномен інституційного синдрому в контексті перебування особистості в інтернатах закритого типу	20
Данилів Павло Гендерна дисфорія в контексті науково-психологічного дискурсу: соціальний конструктивізм VS нейробіологія	23
Демура Анна Музикотерапія як засіб удосконалення освітньо-професійної підготовки майбутніх психологів.....	25
Герасимчук Оксана Методологічні підходи у розробці програми зниження агресії фруструючою особистістю.....	28
Гладкий Юрій Обґрунтування провідних методик дослідження застосування психологічного впливу у маркетингових комунікаціях	31
Жилко Олексій Психологічні умови розвитку навичок критичного аналізу власного управлінського досвіду.....	33
Зіненко О. Ціннісні чинники формування національної ідентичності в умовах глобалізації та інформаційної інтеграції.....	34
Каліцинський Валентин Вплив міжособистісних відносин у колективі на формування синдрому емоційного вигорання серед працівників банківських установ	37
Кардаш Іван Концептуалізація диспозиційних предикторів копінгу менеджерів у сучасному психологічному дискурсі	38
Коротка Ірина, Матяш-Заяц Людмила Внутрішньоособистісний конфлікт як предмет психологічного дослідження.....	41
Криворука Єлизвета Методика дослідження психологічних особливостей прояву самооцінності.....	44

Лазарук Андрій Штучний інтелект як інструмент підтримки вчинку самовизначення майбутніх психологів	47
Луцик Галина STEM-підхід як інноваційний напрям у професійній підготовці психологів.....	50
Малімон Володимир Посттравматичний стресовий розлад і вторинна травма як наслідки війни.....	53
Малігін Олександр Компульсивний сексуальний розлад: психологічні механізми та клінічні прояви.....	55
Молочко Ярослав Вплив цифрової культури на формування нарцисичної спрямованості особистості.....	57
Мошаров Дмитро Психологічні механізми маніпуляції масовою свідомістю у сучасному медіа-просторі.....	60
Несен Роман Музикотерапія як інструмент розвитку емоційного інтелекту	62
Овчиннікова Ольга Дієві методи гештальт-терапії для розвитку стресостійкості майбутніх психологів.....	64
Онокало Олександр Психологічна готовність до лідерства та наставництва в ІТ-середовищі.....	67
Паламарчук Володимир Формування Я концепції майбутнього маркетолога в умовах цифрової трансформації.....	69
Паламарчук Владислав Психологічні механізми стресостійкості та саморегуляції в умовах високоефективного професійного спілкування	71
Панащук Ігор Роль професійної рефлексії у становленні педагога.....	73
Патута Богдана Психологічні інтервенції для зниження ризику втоми від співчуття серед сестер /братів медичних	75
Підбуцька Ніна, Надточій Альона Сучасні тенденції дослідження психологічних технік впливу в міжособистісних конфліктах	77
Рудковська Оксана Розвиток гнчкості мислення шляхом ігропрактик.....	79
Сидоркевич Дмитро Психологічні умови формування емпатійної стійкості у фахівців із фізичної реабілітації.....	84
Сірко Володимир Класифікація основних викликів, з якими зустрічаються військові капелани в умовах війни.....	83
Тетеря Костянтин Теоретико-методологічні аспекти застосування каністерапії в структурі психологічного супроводу осіб з набутим травматичним досвідом.....	85

Хомин Олег Психологічна готовність юриста до роботи з клієнтами, що переживають травматичний досвід	88
Чорний Олександр Наративна компетентність як чинник добробуту в контексті інформаційно-смислової війни.....	90
Шаповалов Андрій Психологічні особливості професіоналізації молоді в умовах інтеграції в професійне середовище.....	93
Шевченко Тетяна Методологічні орієнтири розвитку метакогнітивного контролю здобувачів вищої освіти: від теоретичної моделі до освітньої програми.....	95
Шеремет Микола Взаємозв'язок соціально-психологічної та конфліктологічної компетентності менеджера:теоретичний аналіз	97
Янкавс Юрій Формування готовності до переконання та мотиваційного спілкування у майбутніх тренерів	101
Ivashkevych Ernest Peculiarities of the translator's professional activity and the formation of his/her translation consciousness.....	103
Mykhalchuk Nataliia, Ivashkevych Eduard Types of procrastination of the person.....	105