

УДК 159.923

DOI <https://doi.org/10.32782/cusu-psy-2025-2-2>

ТЕХНОЛОГІЯ ІНДИВІДУАЛЬНОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ З ПИТАНЬ ПРОФЕСІЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ В МЕЖАХ МОТИВАЦІЙНО-ЦІННІСНОЇ МОДЕЛІ

Войтенко Олена Василівна,

кандидат психологічних наук, доцент,

доцент кафедри психології

Державного торговельно-економічного університету

ORCID ID: 0000-0002-9407-4574

Результати наших попередніх досліджень послідовно вказують на те, що успішність в реалізації бажаного є потужним прогностичним параметром професійного благополуччя. Очевидним наслідком нереалізованих потреб, цілей, цінностей або очікуваної невдачі в досягненні важливої мети, може стати зниження задоволеності певними аспектами роботи. Це свідчить про потенційну цінність цілеспрямованої розробки психотехнологій, які спрямовані на допомогу клієнтам щодо відновлення стану благополуччя в професійній діяльності. Метою цього дослідження є розробка технології психологічного консультування академічних працівників з питань професійного благополуччя у межах мотиваційно-ціннісної моделі. Характер мети дослідження зумовив необхідність застосування комплексу загальнонаукових теоретичних методів. Розроблена нами технологія психологічного консультування передбачає надання професійної допомоги клієнту у відновленні або підвищенні його задоволеності різними аспектами професійної діяльності. Розуміння професійного благополуччя як компонента системи ціннісно-сислової саморегуляції життєдіяльності визначає певну специфіку надання психологічної допомоги, результатом якої має бути, зокрема, усвідомлення власного Я та своїх справжніх потреб, цілей і цінностей, а також важливості їх реалізації для задоволеності роботою та відновлення емоційної рівноваги в професійному середовищі; розуміння можливості вбудовування особистих прагнень у професійну діяльність, зміна ціннісного відношення до професійної діяльності та підвищення професійної мотивації в цьому контексті; підвищення мотивації саморозвитку та оптимізації внутрішніх особистісних ресурсів для забезпечення прогресу в реалізації особистих прагнень; усвідомлення клієнтом власної відповідальності за своє професійне життя.

Ключові слова: професійне благополуччя, мотиваційно-ціннісна модель, система саморегуляції, детермінанти професійного благополуччя, організаційне середовище.

Voitenko Elena. Technology of individual psychological counselling on professional well-being within the framework of the motivational-value model

The results of our previous studies consistently indicate that success in achieving one's desired goals is a powerful predictor of professional well-being. An obvious consequence of unfulfilled needs, goals, values, or expected failure to achieve an important goal may be a decrease in satisfaction with certain aspects of work. This suggests the potential value of purposeful development of psychotechnology aimed at helping clients restore a state of well-being in professional activities. The purpose of this study is to develop a technology for psychological counseling of academic staff on issues of professional well-being within the framework of a motivational and value model. The nature of the research goal necessitated the use of a complex of general scientific theoretical methods. The psychological counseling technology we have developed involves providing professional assistance to the client in restoring or increasing his satisfaction with various aspects of professional activity. Understanding professional well-being as a component of the system of value-meaning self-regulation of life activity determines a certain specificity of providing psychological assistance, the result of which should be, in particular, awareness of one's own self and one's true needs, goals and values, as well as the importance of their implementation for job satisfaction and restoration of emotional balance in the professional environment; understanding the possibility of incorporating personal aspirations into professional activity, changing the value attitude towards professional activity and increasing professional motivation in this context; increasing motivation for self-development and optimizing internal personal resources to ensure progress in the realization of personal aspirations; awareness by the client of his own responsibility for his professional life.

Key words: professional well-being, motivational and value model, self-regulation system, determinants of professional well-being, organizational environment.

Вступ

Сучасна психологія досягла помітного прогресу у вивченні різних аспектів професійного благополуччя особистості, однак теоретичні напрацювання і результати емпіричних досліджень досі залишаються недостатньо інтегрованими в психологічну практику. Технології психологічного консультування описуються переважно в контексті збереження психологічного благополуччя особистості як цілісного феномену, зокрема консультування з питань: особистісного благополуччя персоналу прикордонної служби [2]; психологічного благополуччя під час пандемії [3]; екзистенціального благополуччя особистості [8]. Проблема психологічного супроводу благополуччя особистості в професійному контексті залишається відкритою як у вітчизняній, так і в західній психології, і набуває особливого значення, зокрема, в сфері освіти, враховуючи, що її було класифіковано як третє найбільш уражене робоче середовище з точки зору симптомів стресу, депресії та тривоги [7].

Актуальність проблеми та брак прикладних програм психологічного супроводу професійного благополуччя працівників сфери освіти зумовлюють потребу у визначенні специфіки індивідуального консультування викладачів у контексті мотиваційно-ціннісної моделі професійного благополуччя.

Метою цього дослідження є розробка технології психологічного консультування академічних працівників з питань професійного благополуччя у межах мотиваційно-ціннісної моделі.

Матеріали та метод

Характер мети дослідження зумовив необхідність застосування комплексу загальнонаукових теоретичних методів, таких як аналіз, порівняння, систематизація та узагальнення наукових даних, представлених у сучасній вітчизняній та західній психології.

Результати

Теоретичною основою розробленої нами технології індивідуального психологічного консультування академічних працівників з питань професійного благополуччя є мотиваційно-ціннісна модель [11], згідно з якою професійне благополуччя як інтегрований стан формується у зв'язку з тим, наскільки у професійній діяльності реалізовано індивідуальні потреби, цілі та цінності особистості. В контексті мотиваційно-ціннісної моделі професійного благополуччя при будь-якій формі роботи в межах різних напрямків надання психологічної допомоги важливо враховувати специфіку сприйняття та інтерпретації особистістю професійного середовища залежно від її мотивації та системи цінностей і внутрішніх установок. За такого підходу до розуміння професійного благополуччя метою консультативної допомоги є підтримка працівника у підвищенні або відновленні його задоволеності окремими аспектами професійної діяльності через усвідомлення фрустрованих потреб, переосмислення ціннісного ставлення до професійної діяльності та її значення для реалізації цих потреб, а також досягнення смислової узгодженості між власною свідомістю та реальністю.

Розгляд професійного благополуччя в системі саморегуляції узгодженості потреб, цілей і цінностей особистості з можливістю їх реалізації у професійній діяльності ставить перед психологом-консультантом завдання не просто схвалювати прагнення працівника до максимально можливих рівнів психологічного благополуччя у всіх вимірах, а схвалювати його прагнення до досягнення оптимально збалансованого функціонування, яке може відрізнятися у різних клієнтів залежно від таких чинників, як риси особистості, соціальні ролі та соціокультурні контексти [10]. Будь-які позитивні терапевтичні втручання не можуть бути просто спрямовані на підвищення благополуччя, а повинні враховувати конкретні індивідуальні прагнення та бути націленими на здатність підтримувати складний баланс між бажаним і досягнутим у професійній сфері.

Методологічним підґрунтям індивідуального консультування з питань професійного благополуччя можуть бути різні недиригентні підходи до надання психологічної допомоги, що ґрунтуються на принципі «рівний-рівному» і спрямовані на активність клієнта: психоло-

гічне консультування з позицій гуманістичного підходу, зокрема клієнт-центрована терапія та особистісно-центрований підхід [6]; психологічна підтримка з питань екзистенціального благополуччя, зокрема фокус-орієнтована терапія [8]; консультування в межах позитивної психології [9], зокрема консультування, орієнтоване на сильні сторони особистості. Різні за змістом, методами, прийомами та техніками роботи, а також за практикою консультативного спілкування, ці підходи до надання психологічної допомоги, тим не менш, мають загальну орієнтацію на ресурси клієнта, віру у можливість позитивної зміни його особистості. Незалежно від обраного підходу активна психологічна робота має передбачати конструктивні зміни у задоволеності клієнта собою та професійним середовищем.

Загальна схема консультування з питань професійного благополуччя в межах мотиваційно-ціннісної моделі традиційно містить кілька етапів, послідовності яких дотримується більшість практиків: (1) підготовчий етап передбачає знайомство та встановлення контакту з клієнтом, виявлення його очікувань і налаштування на взаємодію; (2) діагностичний етап, пов'язаний зі збором додаткової інформації й уточненням запиту клієнта; (3) практичний етап, спрямований на усвідомлення клієнтом суті проблеми та пошук альтернативних шляхів її вирішення; (4) аналітичний етап, що представляє собою аналіз спільних із клієнтом напрацювань і узагальнення результатів.

Підготовчий етап. Початковий етап індивідуального консультування передбачає, крім усього іншого, з'ясування змісту запиту клієнта. Можливі причини звернення клієнтів за психологічною допомогою в професійній сфері можна умовно поділити на дві групи: це, по-перше, так званий «нещасний клієнт», що прагне зменшити симптоми та відновити задоволеність роботою; по-друге, «клієнт, орієнтований на самоактуалізацію», який прагне до особистісного розвитку, зростання або глибшого саморозуміння.

Діагностичний етап. При розумінні професійного благополуччя як компонента системи ціннісно-смісловної регуляції самооцінка клієнтом задоволеності роботою є необхідним маркером його психологічної адаптації до професійного середовища.

Нами встановлено, що перебуваючи в одному професійному середовищі під впливом одних і тих самих зовнішніх чинників, працівники мають різний рівень професійного благополуччя, що вказує на існування певних внутрішніх причин, які накопичують і перетворюють численні зовнішні фактори на загальний стан задоволеності професійною діяльністю [1]. У контексті мотиваційно-ціннісної моделі професійного благополуччя відсутність або нещодавнє зниження задоволеності певним аспектом професійної діяльності, за умови збереження його значущості для працівника, свідчить, насамперед, про труднощі в реалізації особистих прагнень у цій сфері. Також слід враховувати, що не всі аспекти професійної діяльності мають однакову значимість для задоволеності роботою у цілому. Внесок задоволеності певними аспектами роботи в загальний стан професійного благополуччя визначається ціннісною значимістю цих аспектів для працівника [11].

Питання до клієнта щодо рівня задоволеності окремими аспектами професійної діяльності спонукають його осмислювати власний емоційний досвід у цих сферах. Узагальнення таких оцінок дозволяє сформулювати цілісне уявлення про професійне благополуччя працівника на основі його індивідуального феноменологічного сприйняття. Консультування на основі мотиваційно-ціннісної моделі передбачає фокусування консультанта на причинно-наслідкових зв'язках, через які індивідуально-психологічні властивості впливають на професійне благополуччя, а також на зовнішніх факторах, що сприяють професійному благополуччю. Такий підхід допомагає клієнтам усвідомити певну міру контролю за власним професійним благополуччям.

Практичний етап. Зміст психологічної допомоги може охоплювати як відновлення професійного благополуччя шляхом зміни зовнішніх обставин або ставлення до них, так і підтримку особистісного розвитку, навчання та внутрішніх змін, що сприяють адаптації до наявної ситуації.

Зниження професійного благополуччя зазвичай пов'язане з переживанням негативних емоцій і деморалізації через неспроможність працівника самостійно вирішити проблему або покращити свій емоційний стан. У процесі консультування працівника зі зниженим рівнем професійного благополуччя важливо забезпечити його поступовий перехід до самоприйняття та усвідомлення власної здатності впливати на професійне середовище, враховуючи що на початковому етапі психологічної роботи такий клієнт не має достатнього внутрішнього ресурсу для рефлексії та осмислення цих аспектів. Тому в роботі з таким клієнтом мають використовуватися позитивні емоції замість негативних для сприяння задоволеності професійною діяльністю. Клієнту пропонують визначити, коли він почувається найбільш комфортно в професійній діяльності та перелічити пов'язані з цим дії або ситуації. Фокус уваги, спрямований на робочі ситуації, в яких працівник відчував найбільшу задоволеність, допоможе йому, з одного боку, краще розуміти свої справжні потреби, а з іншого, усвідомити доступні йому стратегії їх успішної реалізації.

У цьому контексті психологічної роботи варті уваги когнітивно-поведінкові методи, які базуються на партнерській співпраці між психологом і клієнтом, та передбачають спільне дослідження існуючих проблем, пошук їх спільного розуміння, розробку стратегії подолання та супровід у формулюванні більш адаптивних способів світосприйняття [12]. Застосування когнітивно-поведінкових методів є доцільним також з огляду на специфіку досліджуваної нами вибірки. Академічні працівники закладів вищої освіти асоціюються з високим рівнем інтелекту, здатністю аналізувати свої думки та переконання на глибокому рівні, що передбачає розвинуте абстрактне мислення та критичне відношення, вміння виявляти нелогічні та викривлені думки, підвищену здатність до самоаналізу, а також, як правило, мають високу мотивацію до саморозвитку, що є важливим для роботи над собою. Когнітивно-поведінкові методи можуть бути використані або в якості фокусу консультування, або як доповнення до інших підходів, яким консультант надає перевагу.

Багато клієнтів, які спочатку шукали допомоги для полегшення симптомів, в ході психологічної роботи можуть прийти до розуміння цінності особистісного зростання та прагнення до розширення своїх психологічних можливостей, відчуваючи, що довготривалі покращення їх професійного благополуччя можуть залежати від саморозвитку або зміни оточення. Для таких клієнтів загальною логікою особистісних змін має бути поступове розширення психологічних можливостей через сприяння рефлексивному усвідомленню власної особистості та власних потреб і цінностей, формування ціннісно-конгруентного цілепокладання та відкритості до деяких змін власної особистості як нових ресурсів самоактуалізації.

Зменшення симптомів в ході психологічного консультування само по собі може не призвести до стійкого професійного благополуччя. Однак посилення сильних сторін може стати перспективою уникнення цих симптомів у майбутньому та зробити професійне життя клієнта більш задовільним та повноцінним. Зростання особистості відбувається через оцінку, визнання та розвиток сильних сторін, хоча обговорення та аналіз негативних аспектів роботи також є важливими.

Для консультування в межах мотиваційно-ціннісної моделі професійного благополуччя є важливим не те, чи має клієнт певні сильні сторони в цілому, а те, як ця сила співвідноситься з реалізацією його особистих прагнень. Пов'язуючи оцінку сильних сторін клієнта конкретно з його цілями, можна побачити, як само ця інформація може бути використана в процесі консультування. Можна враховувати наявність або відсутність відповідності між цілями та ресурсами та, за необхідності, надавати допомогу у розвитку ресурсів, які відповідають цілям, або у постановці мети, яка б відповідала наявним ресурсам. Наприклад, при плануванні кар'єрного зростання, важливо взяти до уваги, які сильні сторони та ресурси є доступними, а також характер перешкод для реалізації цього прагнення. Залежно від цього консультування може бути спрямовано на розробку компенсаторної стратегії, як от набуття доступу

до необхідних ресурсів, або пошук альтернативних кар'єрних цілей, які більше відповідають ресурсам клієнта.

У цілому, мета роботи консультанта полягає в тому, щоб допомогти клієнту усвідомити, хто він, в чому полягають його сильні сторони, які навички допомагали йому долати складні ситуації в минулому, чого він сподівається досягти в майбутньому та як буде виглядати цей прогрес. Серед доцільних у цьому контексті методів роботи з клієнтами можна виділити методи позитивного психологічного коучингу, який позиціонується як «прикладний позитивний психологічний підхід», спрямований на сприяння досягненню цілей, благополуччю та позитивним змінам у різних сферах застосування [4]. Позитивний коучинг орієнтований на виявлення, використання, оптимізацію та розвиток сильних сторін і ресурсів особистості для підвищення задоволеності життям у відповідності до її особистих прагнень. Метод ґрунтується на використанні сократівського діалогу та позитивних психологічних технік (рефреймінг, методика SMART, модель розв'язання проблем Р. Дітса, фокус на сильних сторонах, позитивна візуалізація) та ін. для сприяння особистісному зростанню, актуалізації потенціалу особистості, оптимальному функціонуванню та підвищенню благополуччя. Увага до попередніх успіхів клієнта може нагадати йому про його внутрішню силу, дати йому надію та впевненість у своїх можливостях реалізувати бажане. Подальша спільна робота консультанта з клієнтом передбачає роботу над планом використання сильних сторін клієнта для внесення поступових змін у його професійне життя. У процесі індивідуального консультування з питань професійного благополуччя ключову роль має зворотний зв'язок між консультантом і клієнтом щодо ефективності застосованих підходів.

Аналітичний етап. Заключний етап психологічного консультування, орієнтованого на професійне благополуччя, є вкрай важливим для закріплення результатів, досягнутих у спільній роботі консультанта і клієнта, але не містить певної специфіки в межах мотиваційно-ціннісної моделі. Етап традиційно передбачає врахування кількох ключових аспектів: 1) Консультант має підвести підсумки роботи з клієнтом, узагальнюючи в формі резюме результати взаємодії та спільні напрацювання; 2) Закріплення мотивації щодо змін передбачає нагадування клієнту про те, що всі зміни, які з ним відбуваються, є продуктом його особистих зусиль; запевнення клієнта щодо його здатності до успішної реалізації цих змін; розробка плану подальших дій, що має надати йому впевненості та забезпечити поступовий перехід від професійної підтримки до власних ресурсів; 3) Обговорення подальшої взаємодії.

Висновки

Розроблена нами технологія психологічного консультування з питань професійного благополуччя в межах мотиваційно-ціннісної моделі передбачає надання професійної допомоги клієнту у відновленні або підвищенні його задоволеності різними аспектами професійної діяльності. Розуміння професійного благополуччя як компонента системи ціннісно-смыслові саморегуляції життєдіяльності визначає певну специфіку надання психологічної допомоги, зокрема усвідомлення власного Я та своїх справжніх потреб, цілей і цінностей, а також важливості їх реалізації для задоволеності роботою та відновлення емоційної рівноваги в професійному середовищі; розуміння можливості вбудовування особистих прагнень у професійну діяльність, зміна ціннісного відношення до професійної діяльності та підвищення професійної мотивації в цьому контексті; формування здатності до ціннісно-конгруентного цілепокладання; зміна ракурсу ставлення до проблем як до задач, що потребують вирішення, або можливостей для саморозвитку; підвищення мотивації саморозвитку та оптимізації внутрішніх особистісних ресурсів для забезпечення прогресу в реалізації особистих прагнень; усвідомлення клієнтом власної відповідальності за своє професійне життя.

Література:

1. Войтенко О.В. Психологія професійного благополуччя особистості: монографія. К. : ДТЕУ, 2025. 452 с.
2. Волинець Н.В. Психологія особистісного благополуччя персоналу Державної прикордонної служби України : дис. ... д-ра псих. н. : 19.00.01. Київ, 2020. 543 с.
3. Ashfiani N., Budiamin A., Budiman N. Wellness Counseling to Improve the Psychological Well-Being. *Psychocentrum Review*. 2022. Vol. 4. P. 333–345.
4. Castiello D'Antonio, A. Coaching psychology and positive psychology in work and organizational psychology. *The Psychologist-Manager Journal*. 2018. Vol. 21 (2). P. 130–150.
5. Cooper S. J. From Claude Bernard to Walter Cannon. Emergence of the concept of homeostasis. *Appetite*. 2008. Vol. 51 (3), P. 419–427.
6. Gendlin E.T. The client's client: The edge of awareness / R.L. Levant & J.M. Shlien (Eds.), Client-centered therapy and the person-centered approach. New directions in theory, research and practice. New York : Praeger, 1984. P. 76–107.
7. Health and Safety Executive. Work-related stress, anxiety, or depression statistics in Great Britain. HSE. 2022. URL: <https://www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress.pdf>.
8. Leijssen M. Existential wellbeing counselling / Madison, G. (Ed). *Emerging Practice in Focusing-Oriented Psychotherapy. Innovative Theory, Applications and Practice*. London : Jessica Kingsley Publishers, 2014. P. 142–157.
9. Magyar-Moe J.L., Owens R.L., Conoley C.W. Positive Psychological Interventions in Counseling: What Every Counseling Psychologist Should Know. *The Counseling Psychologist*. 2015. Vol. 43 (4). P. 508–557.
10. Ruini C. The use of well-being therapy in clinical settings. *The Journal of Happiness & Well-Being*. 2014. Vol. 2 (1). P. 75–84.
11. Voitenko E., Zazymko O., Myronets S., Saryk V., Kushnirenko K. The mediating role of values in the relationship between needs and professional well-being of university academic staff. *International Journal of Organizational Leadership*. 2024. Vol. 13 (1). P. 102–116.
12. Wenzel A. Basic Strategies of Cognitive Behavioral Therapy. *The Psychiatric clinics of North America*. 2017. Vol. 40 (4). P. 597–609.

Отримано: 17.06.2025

Рекомендовано: 14.07.2025

Опубліковано: 30.09.2025