



ЗБІРНИК МАТЕРІАЛІВ ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

СУЧАСНА ПСИХОЛОГІЯ: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

*Присвячено Всесвітньому дню психічного здоров'я
(World Mental Health Day)*

10 жовтня 2025 року

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ, ПОЛІТОЛОГІЇ ТА СОЦІОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ



Збірник матеріалів
Всеукраїнської науково-практичної конференції
**СУЧАСНА ПСИХОЛОГІЯ:
ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ**

Присвячено Всесвітньому дню психічного здоров'я
(World Mental Health Day)

10 жовтня 2025 року



Видавництво
«Юридика»
2025

Редакційна колегія:

Головний редактор: **Аракелян Мінас Рамзесович**, доктор юридичних наук, професор, Заслужений юрист України, проректор з наукової роботи Національного університету «Одеська юридична академія»

Члени редакційної колегії:

ЦІЛЬМАК Олена Миколаївна, доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри психології Національного університету «Одеська юридична академія»;

АФОНІН Дмитро Сергійович, кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри психології Національного університету «Одеська юридична академія»;

БУДЯЧЕНКО Ольга Миколаївна, кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри психології Національного університету «Одеська юридична академія»;

ГУРІН Руслан Сергійович, кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри психології Національного університету «Одеська юридична академія»;

ДЖЕЖИК Ольга Володимирівна, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології Національного університету «Одеська юридична академія»;

САМАРА Ольга Євгенівна, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології Національного університету «Одеська юридична академія»;

ТАТЬЯНЧИКОВ Андрій Олександрович, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології Національного університету «Одеська юридична академія»;

ШМАЛЕНКО Юлія Іванівна, кандидат політичних наук, доцент, доцент кафедри психології Національного університету «Одеська юридична академія»

Зважаючи на свободу наукової творчості, відповідальність за достовірність матеріалів та фактів, унікальність тексту тез та дотримання вимог академічної доброчесності, несуть автори

Сучасна психологія: виклики та перспективи : збірник матеріалів С91 Всеукраїнської науково-практичної конференції / за заг. ред. М. Р. Аракеляна. – Одеса : Видавництво «Юридика», 2025. – 262 с.

ISBN 978-617-8574-65-9

DOI: <https://doi.org/10.32837/11300.30918>

Збірник матеріалів підготовлено за доповідями учасників Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої Всесвітньому дню психічного здоров'я (м. Одеса, 10 жовтня 2025 р.).

УДК 159.9'6(062.552)

© Автори, 2025

© Національний університет

ISBN 978-617-8574-65-9

«Одеська юридична академія», кафедра психології, 2025

Афонін Дмитро Сергійович
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри психології
Національний університет «Одеська юридична академія»

Галич Наталія Яківна
магістрант ОП «Психологія»
Центру заочного та дистанційного навчання
Національний університет «Одеська юридична академія»

DOI: <https://doi.org/10.32837/11300.31002>

САМООЦІНКА ЯК ПРЕДИКТОР ПРОФЕСІЙНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

Самооцінка відіграє важливу роль у професійному житті людини, визначаючи, наскільки успішно вона реалізує свої здібності та досягає поставлених цілей. Це внутрішнє відчуття власної компетентності, що включає оцінку здібностей, професійних навичок та потенціалу. Від рівня самооцінки залежить, наскільки впевнено людина приймає рішення, ставить амбітні цілі та долає труднощі, що виникають у роботі. Неадекватна самооцінка – завищена або занижена – може перешкоджати розвитку та спричиняти проблеми у взаємодії з колегами та керівництвом.

Самооцінка формується під впливом різних чинників. Внутрішні включають особистісні характеристики, здібності, рівень мотивації та прагнення до розвитку. Зовнішні фактори – це оцінка діяльності іншими людьми, досвід у професійній сфері, успіхи та невдачі [2]. Взаємодія цих складових визначає загальний рівень самооцінки, який у свою чергу впливає на професійні результати.

У психології виділяють два основні компоненти самооцінки у професійному контексті: самооцінку результату та самооцінку потенціалу. Самооцінка результату відображає задоволеність досягненнями та ефективністю виконаної роботи. Самооцінка потенціалу показує, наскільки людина вірить у власні сили і готова розвиватися далі. Ці компоненти тісно взаємопов'язані та охоплюють як когнітивний, так і емоційний аспект оцінки себе [5].

Рівень самооцінки безпосередньо впливає на реакцію людини на успіхи та невдачі. Люди з адекватною самооцінкою легко

концентруються на завданні, планують свої дії та аналізують результати [1]. Завищена самооцінка може провокувати конфлікти, переоцінку власних здібностей і недооцінку складності завдань. Занижена ж призводить до пасивності, страху відповідальності та уникання складних ситуацій.

Дослідження психологів підтверджують: працівники з високим рівнем адекватної самооцінки більш стійкі до стресу, здатні об'єктивно оцінювати свої помилки та використовувати їх для саморозвитку. Вони проявляють ініціативність, відповідальність і прагнення досягати професійних цілей. Низька самооцінка, навпаки, обмежує активність, знижує мотивацію та гальмує розвиток особистості [3].

Важливу роль у формуванні самооцінки відіграє сімейне середовище та соціальний досвід у дитинстві [4]. Діти, що ростуть у підтримуючих і довірливих сім'ях, мають більш високу самооцінку та впевненість у своїх силах. Вони легше адаптуються до нових умов, не бояться брати на себе відповідальність і ставлять перед собою високі цілі. Діти з проблемних сімей часто мають низьку самооцінку, що згодом впливає на їхню професійну та соціальну реалізацію.

Самооцінка має різні прояви. Вона може бути адекватною або неадекватною – завищеною чи заниженою. За рівнем виділяють високу, середню та низьку. Стабільність самооцінки також різниться: вона може бути стійкою або змінюватися залежно від ситуацій. Ці характеристики визначають, як людина поводить на роботі, оцінює свої можливості та приймає рішення.

Особливе значення має взаємозв'язок самооцінки та мотивації. Висока адекватна самооцінка стимулює внутрішню мотивацію, прагнення досягати результатів та самовдосконалюватися. Низька самооцінка, навпаки, знижує активність та бажання брати на себе нові виклики. Людина з впевненістю у власних силах з більшою ймовірністю буде діяти послідовно, долати труднощі та ефективно працювати у команді [4].

У сучасних умовах динамічного розвитку професійної сфери ефективність діяльності визначається не лише знаннями та навичками, а й рівнем впевненості у собі та здатністю адаптуватися до змін [1]. Працівники з адекватною самооцінкою швидко реагують на зміни, проявляють ініціативу та легко знаходять спільну мову з колегами. Самооцінка стає своєрідним «психологічним компасом», що передбачає ефективність виконання професійних завдань і досягнення кар'єрних цілей [6].

Таким чином, самооцінка є важливим предиктором професійної ефективності особистості. Вона визначає рівень мотивації, впливає на поведінку, взаємодію з оточенням та здатність до прийняття рішень. Формування адекватної самооцінки є необхідним елементом професійного розвитку, адже від неї залежить як успішність у поточних завданнях, так і перспективи кар'єрного зростання.

Висновок можна сформулювати так: самооцінка – це не просто оцінка власних можливостей, а механізм, який допомагає передбачити успіх у професійній діяльності. Розвиток впевненості у собі, робота над адекватною оцінкою власних сильних та слабких сторін створюють основу для ефективної професійної реалізації, підвищення продуктивності та досягнення особистісних і кар'єрних цілей.

Список використаних джерел

1. Бей Г. В. Управління розвитком персоналу як метод забезпечення високого рівня залученості працівників. *Modern Economics*. 2018. № 8. С. 6–14.
2. Войтенко О. Проблема суб'єктивного професійного благополуччя особистості у сучасній психології. *Вісник національного університету оборони України*. 2022. № 5 (69). С. 12–20.
3. Гнилянська О., Карий О. Вплив самомотивації та самоконтролю на розвиток та досягнення цілей менеджера: стратегії та ефективні практики в організаційному контексті. *Bulletin of Sumy national agrarian university*. 2024. № 1 (97). С. 9–14. DOI: <https://doi.org/10.32782/bsnau.2024.1.2>.
4. Маслоу А. *Motivation and Personality* (2nd ed.), N. Y. : Harper&Row, 1970 ; Евразія, 1999; Терминологическая правка В. Данченко. К. : PSYLIB, 2004.
5. Штопка П., Соціальний капітал. Теорія міжособистісного простору / перекладач: Микола Яковина. Видавництво «Дух і Літера», 2022.
6. Reis G., Trullen J., Story J. (2016). Perceived organizational culture and engagement: the mediating role of authenticity. *Journal of Managerial Psychology*. 2016. V. 31 (6). P. 1091–1105.

Ключові слова: самооцінка, професійна ефективність, саморозвиток, професійна діяльність, особистісні ресурси, адаптивність, мотивація, особистісний розвиток, впевненість у собі.

Keywords: self-esteem, professional effectiveness, self-development, profession alactivity, personal resources, adaptability, motivation, personal growth, self-confidence.

ЗМІСТ

ПРИВІТАННЯ ПРЕЗИДЕНТА НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ.. «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ» СЕРГІЯ ВАСИЛЬОВИЧА КІВАЛОВА.	3
Азаркіна Олена Володимирівна ПРАВОВІ ЗАСАДИ РОБОТИ ПРАКТИЧНОГО ПСИХОЛОГА В СОЦІАЛЬНІЙ СФЕРІ.	5
Алексейчук Любов Володимирівна Репнова Тетяна Петрівна ОСОБЛИВОСТІ КОГНІТИВНО-ПОВЕДІНКОВОЇ ТЕРАПІЇ ПРИ ОБСЕССИВНО-КОМПУЛЬСИВНОМУ РОЗЛАДІ В УМОВАХ СТАЦІОНАРУ.	9
Андрійченко Анастасія Володимирівна ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ СХИЛЬНОСТІ ДО ІНТЕРНЕТ-ЗАЛЕЖНОСТІ В ПІДЛІТКОВОМУ ВІЦІ.	12
Андрущенко Анна Олександрівна ПРЕВЕНТИВНИЙ ПІДХІД У РОБОТІ З УРАЗЛИВИМИ ВЕРСТВАМИ НАСЕЛЕННЯ.	15
Афонін Дмитро Сергійович Гапич Наталія Яківна САМООЦІНКА ЯК ПРЕДИКТОР ПРОФЕСІЙНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ОСОБИСТОСТІ.	18
Афонін Дмитро Сергійович Клевчик Ольга Андріївна САМОРЕГУЛЯЦІЯ ЯК РЕСУРС ФАХІВЦЯ В УМОВАХ ВІЙНИ.	21
Бернадіна Ганна Петрівна АРТ-ТЕРАПІЯ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ СУЧАСНИЙ МЕТОД КОРЕКЦІЇ ТА ПІДВИЩЕННЯ САМООЦІНКИ У ЖІНОК.	24
Белоконь Аліса Вікторівна Третьякова Тетяна Миколаївна ПСИХОЛОГІЧНА ПІДТРИМКА ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ ЯК УМОВА ГАРМОНІЗАЦІЇ КОМУНІКАТИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ У ПРИЙМАЮЧОМУ СЕРЕДОВИЩІ.	28
Боярина Катерина Олександрівна ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ ДЕРЖАВНИМИ СЛУЖБОВЦЯМИ В КРИЗОВИХ СИТУАЦІЯХ.	31
Будяченко Ольга Миколаївна Яричевська Надія Борисівна ВПЛИВ СПОРТУ НА МЕНТАЛЬНЕ ЗДОРОВ'Я ЛЮДИНИ.	35