

**Міністерство освіти і науки України**  
Бердянський державний педагогічний університет  
Кафедра психології

Допущено до захисту  
Завідувач кафедру

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 р.

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ КОМАНДНОЇ РОБОТИ  
АНАЛІТИКІВ ЗРІЛОГО ВІКУ В УМОВАХ ВІДДАЛЕНОЇ РОБОТИ**

Кваліфікаційна робота магістра

Виконавець: здобувачка другого  
(магістерського) рівня вищої освіти, групи  
м208П-з

Галузь знань: 05 Соціальні та поведінкові  
науки

Спеціальність: 053 Психологія

Освітньо-професійна програма: Психологія  
тренінгової роботи

**ШАПОВАЛ Ганна Анатоліївна**

Керівник: старша викладачка

**ФЕДОРИК Вікторія Володимирівна**

Рецензент: к. психол. н., доцент

**ЧЕРЕЗОВА Ірина Олександрівна**

**Запоріжжя – 2024**

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП.....</b>	<b>4</b>
<b>РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ КОМАНДНОЇ РОБОТИ АНАЛІТИКІВ ЗРІЛОГО ВІКУ В УМОВАХ ВІДДАЛЕНОЇ РОБОТИ.....</b>	<b>7</b>
1.1. Поняття та основні характеристики командної роботи в сучасній психології.....	7
1.2. Вікові особливості аналітиків зрілого віку та їх вплив на командну взаємодію.....	12
1.3. Психологічні аспекти віддаленої роботи: виклики та можливості для аналітиків.....	17
1.4. Психологічні особливості командної роботи аналітиків в умовах віддаленої роботи.....	22
Висновки до першого розділу.....	25
<b>РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ КОМАНДНОЇ РОБОТИ АНАЛІТИКІВ ЗРІЛОГО ВІКУ В УМОВАХ ВІДДАЛЕНОЇ РОБОТИ.....</b>	<b>27</b>
2.1. Організація та методи дослідження.....	27
2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження проблеми психологічних особливостей командної роботи аналітиків зрілого віку в умовах віддаленої роботи.....	36
Висновки до другого розділу.....	56
<b>РОЗДІЛ III. ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ КОМАНДНОЇ РОБОТИ АНАЛІТИКІВ ЗРІЛОГО ВІКУ В УМОВАХ ВІДДАЛЕНОЇ РОБОТИ.....</b>	<b>59</b>
3.1. Розробка та обґрунтування необхідності і доцільності використання тренінгової програми для підвищення ефективності командної роботи аналітиків зрілого віку в умовах віддаленої роботи.....	59
3.2. Аналіз ефективності впровадження тренінгової програми.....	62

3.3. Рекомендації щодо оптимізації командної взаємодії аналітиків у віддалених умовах.....	81
Висновки до третього розділу.....	84
<b>ВИСНОВКИ.....</b>	<b>85</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>88</b>
<b>ДОДАТКИ.....</b>	<b>93</b>

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** Євроінтеграційні процеси, які мають місце, у наш час, в аналітично-інформаційній сфері діяльності держави потребують фахівців, що володіють відповідними навичками командної роботи та здатні ефективно працювати.

Із розвитком новітніх інформаційних технологій віддалена праця стала буденним явищем у різних галузях. Не виключенням є й аналітична. Особливо актуальною дана тенденція стала під час пандемії COVID-19 та військової агресії РФ проти України, коли велика кількість компаній перейшли на дистанційний формат функціонування, що є не тільки ефективним, а й економічно вигідним та безпечним для людини. В наш час, велика кількість підприємств різних форм власності практикують в своїй роботі віддалену роботу.

Для людей аналітиків зрілого віку, що досить часто мають великий професійний досвід та глибокі знання у своїй сфері діяльності, віддалена робота здатна створювати деякі психологічні виклики. Так, для прикладу, з'являються питання відносно збереження продуктивності праці, ефективної комунікації, підтримки психологічного благополуччя та мотивації. Сама по собі віддалена робота може сприяти зниженню рівня взаємодії між працівниками та обмежувати відповідні можливості для комунікації неформальної, що є вагомим фактором для підтримання командного духу та певного почуття приналежності до тієї чи іншої команди.

Потреба у розвитку навичок командної роботи фахівців аналітичної сфери також обумовлена такими обставинами, як складність визначених завдань, що вимагають значних емоційних та інтелектуальних ресурсів; оперативністю та динамічністю виконання поставлених завдань; підвищення ролі мотиваційної професійної діяльності працівників аналітичної сфери в умовах віддаленої роботи.

Складність визначених перед ними завдань, оперативність та динамічність їх реалізації вимагає від фахівців аналітичної сфери досить швидкого реагування на зміни, що в свою чергу, зумовлює потребу об'єднання їх ресурсів, взаємопідтримки та згуртованості. Саме тому, важливо розвивати відповідні навички командної роботи, що дозволить підвищити продуктивність роботи аналітиків, допоможе їх особистісно-професійному зростанню та поліпшенню соціально-психологічного клімату і загальної задоволеності виконуваної роботи.

Отже, дослідження щодо психологічних особливостей командної роботи аналітиків в умовах віддаленої роботи, являється досить актуальним в наш час, як з практичної, так і з теоретичної точки зору.

**Об'єкт дослідження:** командна робота аналітиків зрілого віку.

**Предмет дослідження:** психологічні особливості командної роботи аналітиків зрілого віку в умовах віддаленої роботи.

**Мета дослідження:** теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні особливості командної роботи аналітиків зрілого віку в умовах віддаленої роботи.

У відповідності до мети були визначені наступні **завдання дослідження:**

1. Теоретично вивчити поняття командної роботи в сучасній психології; розглянути вікові особливості аналітиків зрілого віку та їх вплив на командну взаємодію; провести психологічний аналіз вивчення проблеми командної роботи аналітиків в умовах віддаленої роботи.

2. Провести емпіричне дослідження проблеми психологічних особливостей командної роботи аналітиків зрілого віку в умовах віддаленої роботи.

3. Розробити та апробувати тренінгову програму для підвищення ефективності командної роботи аналітиків зрілого віку в умовах віддаленої роботи.

Для реалізації поставлених завдань було застосовано такі методи дослідження:

– теоретичні: класифікація, аналіз, систематизація, порівняння й узагальнення теоретичних та експериментальних даних з проблеми дослідження;

– емпіричні: опитування, анкетування.

У емпіричному дослідженні щодо проблем психологічних особливостей командної роботи аналітиків зрілого віку в умовах віддаленої роботи використовували тест Н. Холла «Емоційний інтелект», тест Р.М. Белбіна «Розподіл ролей у команді», методика «Індекс організаційної напруженості (Р.Л. Кан в модифікації Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко) та методика «Як розвивається ваша організація? (В. Зігерт, Л. Ланг) (модифікація Л.М. Карамушки).

Емпірична база дослідження. Дослідження виконувалось в онлайн форматі за допомогою спеціально розроблених Google-форм.

**Теоретичне значення роботи** полягає у визначенні поняття «командна робота», у конкретизації психологічних особливостей командної роботи аналітиків в умовах віддаленої роботи.

**Практичне значення роботи** визначається виявленням психологічних особливостей командної роботи аналітиків зрілого віку в умовах віддаленої роботи; розробкою тренінгової програми, яка може бути використана практичними психологами у власній професійній діяльності.

**Структура роботи.** Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів з висновками до них, загальних висновків, списку використаних джерел (46 найменувань, з них 13 іноземною мовою) і 8 додатків (на 26 сторінках). Загальний обсяг кваліфікаційної роботи – 119 сторінок, з них основного тексту – 83 сторінки. Робота містить 6 таблиць і 10 рисунків.

## ВИСНОВКИ

В результаті проведеного дослідження були встановлені наступні важливі висновки:

1. Теоретично вивчено поняття командної роботи в сучасній психології; розглянуто вікові особливості аналітиків зрілого віку та їх вплив на командну взаємодію; проведено психологічний аналіз вивчення проблеми командної роботи аналітиків в умовах віддаленої роботи. Встановлено, що командна робота – це процес спільної діяльності певної групи людей, направлений на досягнення спільної цілі чи вирішення конкретно визначених завдань. Також це форма колективної роботи, де учасники між собою взаємодіють, обмінюються досвідом, інформацією та ресурсами, застосовуючи власні індивідуальні знання та навички для досягнення спільного результату. Визначено, що аналітики у зрілому віці володіють великим професійним досвідом, що може значною мірою сприяти ефективній командній роботі, а особливо через функцію наставництва та використання вже апробованих стратегій. Разом із тим дані індивіди, вони можуть безпосередньо стикатися із деякими труднощами, такими як зменшення рівня фізичної активності та когнітивної гнучкості, що може безпосередньо вплинути на адаптацію до динамічних умов праці та нововведень. Проте, їх здатність вирішувати конфлікти на досвіді та емоційна стабільність можуть сприяти підтримці досить позитивного морального духу у всій команді аналітиків. Врахування даних особливостей є основним для успішного керування командною роботою, де між собою співпрацюють аналітики різного віку. Визначено, що під час дослідження питань відносно психологічних аспектів віддаленої роботи варто враховувати тривогу та стрес, ізоляцію та самотність, баланс життя та роботи, самоменеджмент та саморегуляцію, комунікацію та соціальну підтримку. Встановлено, що до психологічних особливостей командної роботи аналітиків в умовах віддаленої роботи належить адаптація до нового формату спілкування, підтримка емоційного зв'язку між колегами по роботі, управління робочим

навантаженням та стресом, підтримка досить високого рівня мотивації, а також продуктивності, ролі лідера у віддаленій взаємодії, розвиток емоційного інтелекту.

2. Було проведено емпіричне дослідження особливостей командної роботи аналітиків зрілого віку в умовах віддаленої роботи, яке включало такі етапи як детальний підбір та аналіз літературних джерел, побудову дослідницької моделі, організацію і проведення дослідження, обробку отриманих результатів дослідження та їх інтерпретацію, а також подальше оформлення.

3. Розроблено тренінгову програму спрямовану для підвищення ефективності командної роботи аналітиків зрілого віку в умовах віддаленої роботи. Метою тренінгової програми було підвищення ефективності командної роботи аналітиків зрілого віку в умовах віддаленої роботи. Відповідно до мети та результатів емпіричного дослідження були визначені такі завдання тренінгової програми: підвищити ефективність командної роботи, підвищити стресостійкість, розвинути навички управління своїми емоціями та емоціями інших людей, розвинути лідерські якості, зменшити рівень напруженості та проблемності організаційного розвитку, а також підвищити рівень організаційної зрілості.

Перед проведенням тренінгу було проведено попереднє опитування серед аналітиків зрілого віку, які працюють віддалено, щоб дізнатися про їхні очікування. Результати показали, що ці аналітики мають різноманітні сподівання щодо програми. Багато з них бажають покращити командну ефективність та стресостійкість в умовах дистанційної роботи. Крім того, значна кількість учасників прагне розвинути навички емоційного управління. Серед інтересів також виявлено бажання розвивати лідерські якості, підвищувати рівень організаційної зрілості та зменшувати напруженість.

Повторне анкетування після реалізації тренінгової програми підтвердило її високу ефективність, оскільки більшість учасників зазначили покращення в

сфері взаємодії, зниження тривожності та підвищення стійкості до стресових ситуацій.

4. Було розроблено рекомендації щодо оптимізації командної взаємодії аналітиків у віддалених умовах.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абсалямова Л.М. Види та критерії психологічної зрілості людини. *Вісник ХНПУ імені Г.С. Сковороди. Психологія*. Вип. 38. Харків: ХНПУ. 2011. С. 5–17.
2. Бакаленко О.А. Психологія управління : навчальний посібник. Харків: ХНУРЕ. 2020. 120 с.
3. Богущ Л. Психологія віддаленої роботи. Київ : «ВТФ «Перун». 258 с.
4. Бондаренко-Берегович В. Аналіз психологічних аспектів конструктивної діяльності працівників експертної служби. *Юридична психологія*. 2023. № 2 (33). С. 46–53.
5. Бондарчук О.І. Соціально-психологічні особливості дорослої людини: інформаційно методичні матеріали для слухачів і викладачів системи післядипломної освіти; Ун-т менеджменту освіти НАПН України. Київ. 2015. 48 с.
6. Бусел В.Т. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.). Київ; Ірпінь: ВТФ «Перун». 2005. 1728 с.
7. Верста Ю. Психологічні особливості процесу прийняття командних рішень. *Вісник Львівського університету. Філософські науки*. 2006. Вип. 9. С. 280–287.
8. Горбунова В.В. Психологія командотворення : Ціннісно-рольовий підхід до формування та розвитку команд: монографія. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І.Франка. 2014. 380 с.
9. Горбунова В.В. Індивідуальні моделі командної інтеракції: ціннісно-рольовий аналіз. *Психологія груп та міжособових відносин*. Наукові студії із соціальної та політичної психології. Вип. 35 (38). С. 127–136.
10. Дзюба Т.М., Коваленко О.Г. Психологія дорослості з основами геронтопсихології. Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Полтава. 2013. 172 с.

11. Кайманова Я. В., Рябокони Н. С. Психологічні аспекти впливу дистанційної роботи на психічне здоров'я, продуктивність і баланс між роботою та особистим життям. *Психологія особистості*. Вип. 61. 2024. С. 183–186.
12. Карамушка Л.М. Технологія формування управлінської команди освітньої організації. Біла Церква : КОІПОПК. 2008. 64 с.
13. Карамушка Л.М. Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій: психологічний практикум. Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2023. 76 с.
14. Кісіль З.Р. Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві : *матеріали IV Всеукраїнської науково-практичної конференції* (м. Львів, 18 жовтня 2019 року). Львів. : Львівський державний університет внутрішніх справ. 2019. С. 145–148.
15. Кокун О.М. Психологічні особливості професійного становлення менеджерів банківської сфери. *Наукові записки Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України* / За ред. академіка С.Д. Максименка. Київ : Ніка-Центр. 2010. Вип. 38. С. 129–141.
16. Колосович О.С. Психологічні особливості командування та командної взаємодії в середовищі вищої освіти. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ (серія психологічна)*. № 2. 2018. С. 245–251.
17. Колот А.М. Мотивація персоналу : підручник. Київ : КНЕУ. 2002. 337 с.
18. Косовська А.О. Командна робота як складова організації навчання дітей з особливими освітніми потребами. *Актуальні питання корекційної освіти (педагогічні науки)*. 2021. Вип. 17. С. 163–176.
19. Коцан І.Я., Ложкін Г.В., Мушкевич М.І. Психологія здоров'я людини. Навчальний посібник. Луцьк : РВВ Вежа Волині. 2011. 430 с.

20. Лепська І.І. Теоретичний аналіз психологічних особливостей самокерованих команд в інформаційно-технологічних організаціях. *Науковий вісник ХДУ Серія Психологічні науки*. № 2. 2019. С. 141–148.
21. Ложкін Г.В. Команда як колективний суб'єкт діяльності в соціальній організації. *Соціальна психологія*. 2005. № 6 (14). С. 52–58.
22. Макодзей Л.І. Особливості формування управлінської команди. *Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України*. Серія : Педагогіка, психологія, філософія. 2012. Вип. 175(3). С. 376–381.
23. Орбан-Лембрик Л.Е. Соціальна психологія. Навч. посібник. Київ : Академвидав. 2003. 448 с.
24. Радчук Г., Адамська З. Психологічні особливості впровадження дистанційного навчання студентів. *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*. 2022. Вип. 12. С. 107–114.
25. Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. Психологія тимблдингу: навчальний посібник. Харків. : «Друкарня Мадрид». 2017. 92 с.
26. Сергеєнкова О.П., Столярчук О.А., Коханова О.П., Пасека О.В. Вікова психологія. Навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури. 2012. 376 с.
27. Сова Т.В. Вплив дистанційної роботи на психологічний стан особистості. *Молодий вчений*. 2023. № 6(118). С. 11–15.
28. Степанов О.М. Основи психології і педагогіки : навчальний посібник. Київ : «Академвидав». 2006. 265 с.
29. Столяренко О.Б. Психологія особистості. Навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури. 2012. 280 с.
30. Черкаський А. Психологічні особливості командної взаємодії в екстремальних ситуаціях. *Вісник Національного університету оборони України*. 77(1). С. 181–187.

31. Шевченко Н.Ф. Особливості системи психологічного захисту особистості в різні періоди дорослості. *Проблеми сучасної психології*. № 2 (18). 2020. С. 52–59.
32. Штепа О. Особливості психологічної ресурсності осіб зрілого віку. *Вісник Львівського університету. Серія філософські науки*. 2012. Вип. 15. С. 46–53.
33. Щотка О.П. Технологія розвитку професійно-управлінського самовизначення менеджерів. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посібник. Київ : Фірма «ІНКОС». 2005. 458 с.
34. Allen T.D., Golden T.D., Shockley K.M. How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 2015. 16(2). P. 40–68.
35. Autrey R.L. Three essays on teams and synergy : Doctoral dissertation degree of Doctor of Philosophy / Romana Louise Autrey ; The University of Texas. Austin, 2005. 106 p.
36. Belbin R.M. Management Teams: Why Succeed or Fail. London: Heinemann. Volume 12, Issue 3. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1467-9310.1982.tb00500.x> (дата звернення: 02.09.2024).
37. Gajendran R.S., Harrison D.A. The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Metaanalysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 2007. 92(6). P. 1524–1541.
38. Golden T.D., Veiga J.F. The impact of extent of telecommuting on job satisfaction: Resolving inconsistent findings. *Journal of Management*, 2008. 34(2). P. 317–342.
39. Herzberg, F. *Work and the Nature of Man*. World Publishing. 1966. 203 p.
40. Hill E.J., Hawkins A.J., Ferris M., Weitzman M. Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance. *Family Relations*, 2008. 50(1). P. 49–58.

41. Mokhtarian P.L., Salomon I. How derived is the demand for travel? Some conceptual and measurement considerations. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 2001. 35(8). P. 695–719.
42. Olson M.H., Primps S.B. Working at Home with Computers: Work and Nonwork Issues. *Journal of Social Issues*, 1984. 40(3). P. 97–112.
43. Ryan R. M., Deci E. L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*. 2000. URL: <https://psycnet.apa.org/record/2000-13324-007>
44. Shimazu A., Schaufeli W.B. Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Industrial Health*. 2009. 47(5). P. 495–502.
45. Shockley K.M., Douek J., Smith C.R., Yu C.Y., Dumani S. Cross-Cultural Telecommuting and WorkLife Balance: A Qualitative Study. *Journal of Vocational Behavior*. 2017. 100. P. 150–167.
46. Turel O., Bechara A. A Triadic ReflectiveImpulsive-Interoceptive Awareness Model of General and Impulsive Information System Use: Behavioral Tests of Neuro-Cognitive Theory. *Frontiers in Psychology*, 2016. 601 p.