

Література:

1. Біляковська О. О., & Біницька К. М. (2023). Студентоцентризований підхід як нова парадигма якості освітнього процесу у закладах вищої освіти. *Гуманітарний форум*, 1(1), 10–15. [https://doi.org/10.60022/1\(1\)-2GF](https://doi.org/10.60022/1(1)-2GF)
2. Малій О.Г. Університетська освіта в Україні: вектори розвитку та перспективи. *Управління якістю освіти закладу вищої освіти: матеріали всеукраїнського науково-педагогічного підвищення каліфікації*, 3 березня – 13 квітня 2025 року. Львів – Торунь : Liha-Pres, 2025. С. 124–127.
3. Якість вищої освіти: теорія і практика: навчально-методичний посібник / за наук. ред. А. Василюк, М. Дей; кол. авторів: А. Василюк, М. Дей, В. Базелюк (та ін.); НАПН України, Університет менеджменту освіти. Київ. Ніжин : Видавець ПП Лисенко М. М., 2019. 176 с.
4. The Future of Jobs Report 2018. URL: <https://cutt.ly/PJaFo48>

ЕКОЛОГІЗАЦІЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ: ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ЕКОКУЛЬТУРИ

Мардзявко К. О.

доктор філософії,

асистент кафедри методики професійного навчання

Миколаївський національний аграрний університет

м. Миколаїв, Україна

Сучасний етап розвитку суспільства характеризується зростанням екологічних ризиків, що впливають на всі сфери життя людства, включаючи професійну діяльність. Екологізація трудової діяльності стає не лише технологічним або управлінським процесом, а й глибокою психологічною еволюцією поведінки працівника. Наукова новизна полягає у систематизації психологічних механізмів формування екокультури в контексті трудової діяльності.

Екологізація праці є багаторівневим процесом, що включає технічні, економічні та психологічні складові. Саме психологічний аспект часто залишається недооціненим, хоча він визначає готовність людини діяти відповідально щодо природи у межах професійної діяльності.

Методологічною основою дослідження є міждисциплінарний підхід, що поєднує положення психології праці, екологічної психології та

організаційної поведінки. Використані такі методи: аналіз наукової літератури, узагальнення, систематизація та теоретичне моделювання.

Екологізація трудової діяльності визначається як процес впровадження екологічно безпечних практик у професійні сфери, що передбачає зменшення негативного впливу на довкілля та формування відповідального ставлення працівників до природних ресурсів.

З психологічної точки зору цей процес пов'язаний із трансформацією та корекцією моделей поведінки, що ґрунтуються на екологічній свідомості, внутрішній мотивації та системі особистісних цінностей. У науковій літературі підкреслюється, що екологічна культура постає як цілісне системне утворення, яке інтегрує екологічні знання, ціннісні орієнтації, установки та відповідні поведінкові практики [1, с. 40–42].

Екологізація трудової діяльності передбачає інтеграцію екологічних принципів у всі аспекти професійної діяльності. Сюди входить раціональне використання ресурсів, зменшення відходів, дотримання екологічних стандартів та формування відповідального ставлення до довкілля.

Структура екологічної культури особистості є досить складною, складається вона з декількох взаємопов'язаних компонентів:

Когнітивний компонент включає знання про екологічні проблеми, їх причини та наслідки. Але самі по собі знання не гарантують відповідальної екологічної поведінки.

Емоційно – ціннісний компонент відображає ставлення людини до природи, рівень її емпатії та відповідальності.

Поведінковий компонент проявляється у конкретних діях, спрямованих на збереження довкілля.

Ці компоненти взаємодіють між собою, формуючи цілісну систему екологічної структури [3, с. 115–118].

З психологічної точки зору екологізація праці означає зміну поведінкових стратегій працівника. Розглянемо екологічну свідомість як базовий компонент. Екологічна свідомість включає системне усвідомлення людиною наслідків власних дій та готовності змінювати звичні моделі поведінки. Зазначимо, що свідомість не є статичною – вона формується під впливом освіти, професійного середовища та соціального досвіду [2, с. 58–60].

Мотиваційна сфера особистості є однією з складових основ формування екокультури. Саме мотивація відіграє ключову роль у переході від знань до дій. У контексті екологізації праці можемо виділити:

- внутрішню мотивацію яка базується на цінностях;
- зовнішню мотивацію (правила виробництва, контроль керівництва).

Дослідження показують, що внутрішня мотивація створює стабільну екологічно відповідальну поведінку працівників [3, с. 112–114].

Ціннісні орієнтації є центром екологічної культури. Якщо людина сприймає природу як базову цінність, її поведінка автоматично набуває більш екологічного характеру.

У процесі професійної діяльності відбувається об'єднання індивідуальних і корпоративних цінностей, що може сприяти екологізації так і стати перешкодою [4, с. 91–93].

Ще одним не менш важливим механізмом формування екологічної культури є соціальне навчання. Згідно з теорією соціального навчання, люди засвоюють моделі поведінки через спостереження та наслідування.

Установки визначають готовність людини діяти певним чином. Екологічні установки формуються під впливом освіти та соціального середовища.

Екологічна культура на підприємстві – це система норм, цінностей і практик, які визначають екологічно відповідальну поведінку працівників.

Основними умовами її формування є:

1. Екологічна освіта персоналу.
2. Впровадження екологічних стандартів у робочі процеси
3. Підтримка з боку керівництва
4. Налаштована система заохочення екологічної поведінки.

Організаційна культура відіграє ключову роль у формуванні екологічної поведінки працівників. Якщо екологічні цінності інтегровані у політику підприємства, працівники сприймають її як норму.

Керівництво виступає важливим агентом змін, оскільки саме воно задає стандарти поведінки [5, с. 120–123].

Практичні аспекти екологізації праці охоплюють комплекс взаємопов'язаних заходів, спрямованих на інтеграцію екологічних принципів у професійну діяльність [6]. Серед основних напрямів виокремлюють екологічне навчання персоналу, впровадження систем екологічного менеджменту, стимулювання екологічно відповідальної поведінки працівників, а також формування корпоративної екологічної культури як складової організаційного розвитку.

Водночас, попри наявні позитивні тенденції, процес екологізації праці супроводжується низкою бар'єрів. До них належать недостатній рівень екологічних знань у працівників, відсутність належної мотивації до екологічно орієнтованої діяльності, суперечності між прагненням до економічної вигоди та необхідністю дотримання екологічних вимог, а також стереотипізованість і шаблонність мислення персоналу,

що ускладнює впровадження інноваційних екологічних підходів у трудову практику.

Подолати ці бар'єри можливо лише через комплексний підхід, що включає навчання, психологічний вплив та управлінські рішення.

Висновок. «Екологізація трудової діяльності є комплексним процесом, ефективність якого визначається не лише технологічними, а й психологічними чинниками: екологічною свідомістю, мотивацією, ціннісними орієнтаціями та організаційною культурою. Формування екокультури працівників потребує системного поєднання освіти, управління та корпоративної підтримки. Перспективи подальших досліджень пов'язані з емпіричним аналізом механізмів екологічної поведінки у професійному середовищі».

Література:

1. Діденко О. М. Психологія екологічної свідомості. Київ : Наукова думка, 2020. 210 с.
2. Ковальчук І. В. Екологічна культура особистості. Львів : ЛНУ, 2019. 180с.
3. Захарченко В. П. Мотивація екологічної поведінки працівників. Харків : ХНЕУ, 2021. 156 с.
4. Bandura A. Social learning theory. Englewood Cliffs : Prentice Hall, 1977. 247 p.
5. Stern P. C. Toward a coherent theory of environmentally significant behavior. *Journal of Social Issues*. 2000. 256 p.
6. Яблунівська К. О. Екологічна компетентність як складова підготовки майбутнього викладача. *Актуальні проблеми життєдіяльності людини в сучасному суспільстві* : тези доповідей ЗВО інженерно-енергетичного факультету, інших учасників освітнього процесу за результатами тематичного «круглого столу» на інженерно-енергетичному факультеті. Миколаїв : МНАУ, 2020. С. 127–129.