



ISU

INTERNATIONAL SCIENTIFIC UNITY

**XXXIV INTERNATIONAL  
SCIENTIFIC AND PRACTICAL  
CONFERENCE  
«World Trends in the  
Development of Scientific  
Progress»**

**August 14-16, 2024  
Varna, Bulgaria**

**ISBN 978-617-8427-25-2**



INTERNATIONAL SCIENTIFIC UNITY

**XXXIV INTERNATIONAL SCIENTIFIC AND  
PRACTICAL CONFERENCE**  
«World Trends in the Development of Scientific  
Progress»

Collection of abstracts

August 14-16, 2024  
Varna, Bulgaria

UDC 01.1

XXXIV International scientific and practical conference «World Trends in the Development of Scientific Progress» (August 14-16, 2024) Varna, Bulgaria. International Scientific Unity, 2024. 191 p.

ISBN 978-617-8427-25-2

The collection of abstracts presents the materials of the participants of the International scientific and practical conference «World Trends in the Development of Scientific Progress».

The conference is included in the Academic Research Index ReserchBib International catalog of scientific conferences.

The materials of the collection are presented in the author's edition and printed in the original language. The authors of the published materials bear full responsibility for the authenticity of the given facts, proper names, geographical names, quotations, economic and statistical data, industry terminology, and other information.

The materials of the conference are publicly available under the terms of the CC BY-NC 4.0 International license.

ISBN 978-617-8427-25-2



© Authors of theses, 2024  
© International Scientific Unity, 2024  
Official site: <https://isu-conference.com/>

### Список використаних джерел

1. Менеджмент: Підручник / С.Ю. Бірюченко, К.О. Бужимська, І.В. Бурачек та ін.; під заг. ред. Т.П. Остапчук. – Житомир: Державний університет «Житомирська політехніка». – Житомир: Вид-во «Рута», 2021. – 856 с.
2. Основи бізнесу: навчальний посібник / Добрава Н.В., Осипова М.М. – Одеса: Бондаренко М. О., 2018. – 305 с.
3. Сумець О. М. Стратегічний менеджмент: підручник / О. М. Сумець; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ, Кременч. льот. коледж. – Харків: ХНУВС, 2021. – 208 с.
4. Технології прийняття управлінських рішень: (Монографія) / За заг. ред. док. екон. наук, професора І. О. Кузнецової – Харків: «Діса плюс», 2023. – 430 с.
5. Червінська Л. П., Червінська Т. М. Ключові напрями розвитку сучасного менеджменту Актуальні питання у сучасній науці № 1(1) - Черкаси: Видавництво ЧНУ ім. Б. Хмельницького, 2022. – С.214-225.

## ПСИХОЛОГІЧНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ І СТРЕСУ

**Гусаковська Тетяна Олександрівна**

доцент, к.е.н.

**Кужель Наталія Леонідівна**

старший викладач

**Ладатко Олександр Леонідович**

здобувач вищої освіти магістерського рівня

Кафедра менеджменту

Полтавський університет економіки і торгівлі

У сучасному динамічному середовищі, де швидкі зміни і невизначеність стають нормою, організації стикаються з необхідністю швидкої адаптації і підтримки високої ефективності своїх співробітників. У таких умовах психологічні методи управління виявляються критично важливими інструментами для досягнення цих цілей. Вони допомагають організаціям не лише адаптуватися до нових викликів, але й підтримувати психологічне благополуччя працівників, забезпечуючи таким чином стабільність і продуктивність, що є критично важливим для успіху організації в умовах змін.

Головна особливість психологічних методів управління персоналом полягає в тому, що вони фокусуються на аналізі внутрішнього світу людини, включаючи її особистість, інтелект, характер, уявлення, поведінку і орієнтовані на розкриття та використання внутрішнього потенціалу кожного співробітника.

До психологічних методів управління науковці відносять:

1) методи гуманізації праці – методи, що спрямовані на поліпшення естетичних умов праці шляхом дизайну робочого місця, використання

психологічного впливу кольору, музики, освітлення, використання сучасних технічних засобів праці тощо;

2) методи комплектування трудових колективів, які базуються на використанні соціометричного тестування, за допомогою якого встановлюють симпатії в колективі, психологічну сумлінність тощо;

3) методи психологічного спонукання, які спрямовані на формування у працівників мотивів до високопродуктивної праці в результаті розвитку ініціативи та підприємливості;

4) методи професійного відбору і навчання, які включають відбір людей, що володіють такими психологічними характеристиками, що найбільшою мірою відповідають виконуваній роботі [3].

Фактори, психологічних методів, які цілеспрямовано здійснюють вплив на внутрішні уявлення як конкретного індивіда так і групи, це:

психологічна мотивація;

психологічні методи відбору, навчання персоналу;

формування оптимального психологічного клімату в колективі;

спілкування, запобігання конфліктам.

фактори гуманізації праці:

комфортний дизайн робочих місць;

ергономіка;

ІТ-оснащення робочого місця, сучасні засоби праці;

стиль керівництва;

корпоративна культура;

управлінська етика, тощо.

Формування сприятливого клімату є ключовим фактором для стимулювання інноваційної активності співробітників, розвитку нових ідей і пропозицій, а також для проведення експериментів, що сприяють підвищенню конкурентоспроможності підприємства на ринку.

Роль психологічних методів управління в організації полягає у наступному: допомагають розвивати стійкість у співробітників, що необхідно для успішного подолання труднощів та адаптації до нових умов (включає тренінги на розвиток стресостійкості та майндфулнес-практики);

можуть допомогти працівникам розвивати гнучкість мислення, що дозволяє їм легше пристосовуватися до швидко змінюваних обставин;

навчають співробітників управляти стресом і запобігати вигоранню (психологічне консультування, коучинг та програми підтримки психічного здоров'я);

забезпечують постійну допомогу працівникам у реальному часі (мобільні додатки для моніторингу та підтримки психічного здоров'я);

покрощують комунікацію та взаємодію;

допомагають розвивати емоційний інтелект у співробітників і керівників, що критично важливо для ефективної комунікації та управління командами в умовах невизначеності;

покращують взаємодію в командах (використання новітніх технологій для комунікації, таких як платформи для віртуальних зустрічей і аналіз емоційних даних);

впливають на розвиток навичок лідерства і управління змінами, що є критично важливим для керівників, які повинні вести свої команди через періоди нестабільності;

підтримують позитивну корпоративну культуру, що є важливим для збереження мотивації і продуктивності працівників у змінюваному середовищі; тощо.

Один з ключових аспектів забезпечення підприємств кваліфікованими кадрами відповідно до сучасних концепцій управління персоналом — це навчання та розвиток співробітників. Такий підхід дозволяє керівникам організацій формувати висококваліфікованих і творчих фахівців з числа власних працівників, які можуть впроваджувати нові підходи в бізнес-процеси компанії.

Світові тенденції корпоративного розвитку ведуть до того, що навчання переходить безпосередньо на робочі місця. Як свідчить практика, найбільш прийнятним є інноваційний тип навчання, який відрізняється від традиційного тим, що дає можливість підвести людину до самостійного раціонального вирішення певної проблеми з подальшим використанням його у власній роботі. Серед значної кількості новітніх методів навчання персоналу найбільш популярними є такі [1]:

- тренінгове навчання – набуття практичних компетентностей на основі моделювання наближених до реальності ситуацій;

- кейс-навчання – інтерактивна технологія короткострокового навчання менеджерів на основі аналізу і групового обговорення реальних або гіпотетичних бізнес-ситуацій;

- коучинг – форма консультативної підтримки в пошуку вирішень або подолання будь-якої складної ситуації;

- e-learning – метод дистанційного навчання за допомогою комп'ютерних систем (у вигляді електронних книг, відеоуроків, комп'ютерних вправ);

- buddying – закріплення за працівником партнера (buddy), завданням якого є надання постійного зворотного зв'язку про дії і рішення закріпленого за ним співробітника з метою виявлення «вузьких місць» у його роботі. Метод відрізняється від наставництва тим, що його учасники є рівноправними [1].

До методів, спрямованих на згуртування колективу, побудову команди, розвиток лідерського потенціалу й розкриття потенціалу кожного її члена можна віднести наступні:

- технологія тимблдіingu (командні ігри, розвиваючі тренінги, майстер-класи, квести);

- менторство (наставництво, поради, підтримка, зворотній зв'язок);

- нетворкінг (знайомство з новими людьми, обмін знаннями, досвідом та ідеями, виявлення потенційних партнерів, клієнтів, менторів);

ментворкінг (поєднання менторства і нетворкінгу наставництва та створення професійних контактів для розвитку кар'єри, особистісного зростання і досягнення бізнес-цілей);

коучинг (допомога досягати конкретних цілей, розвивати навички, подолати перешкоди і реалізувати потенціал).

Психологічні методи управління покликані у підсумку змінити поведінку людини. При цьому необхідно:

1) сформувані нові потреби, мотиваційні установки, або підкоригувати, змінити існуючі. З цією метою і застосовують метод залучення: людина має відчувати себе в новому для неї середовищі, виконувати нові для неї завдання (але не занадто важкі для початку);

2) змінити, відкоригувати погляди, переконання – складне і тривале завдання для керівництва [2].

Отже, психологічні методи управління є потужним інструментом для адаптації організацій до швидких змін і забезпечення їхньої конкурентоспроможності. Вони дозволяють не лише покращувати умови праці та розвиток співробітників, але й зміцнювати загальний психологічний клімат в організації, що є ключовим фактором для успішного досягнення організаційних цілей.

#### **Список використаних джерел**

1. Писаренко С.В., Дядик Т.В., Бих С.М. Інноваційні методи управління персоналом як чинник формування його конкурентоспроможності. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Економіка і менеджмент. Збірник наукових праць. Випуск 41. 2020. С. 61-68.
2. Сазонова Т. О., Єріна В. В. Роль психологічних методів управління у формуванні ефективної діяльності підприємства. Економічний форум. 2020. 1(1). С. 103-109.
3. Харун О. А. Класифікація методів управління трудовим потенціалом промислових підприємств. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. Випуск 10, частина 2. 2016. С. 121-125. URL:[http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/10\\_2\\_2016ua/29.pdf](http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/10_2_2016ua/29.pdf)