

груповим нормам та ідеології. Бажання бути прийнятими та визнаними в групі може призводити до підкорення цьому тиску.

Соціальне порівняння – підлітки можуть відчувати потребу в тому, щоб вони були частиною «особливої» або «елітарної» групи, яка відстоює свої власні переконання або норми. Долучення до такої групи може бути способом виявлення себе відмінними або особливими (Попова О., 2014).

Соціально-психологічні аспекти включення у групи смерті включають в себе різноманітні фактори. По-перше, це потреба в приналежності та ідентифікація з групою, яка може виникати внаслідок відчуття відхилення або неприйняття в реальному житті. Участь у групі смерті може дати відчуття спільності та підтримки, але в той же час може підштовхнути до прийняття рішень, які шкодять самому собі або іншим.

Другим аспектом є вплив соціальної нормативності та прихильності до ідеології групи. Учасники груп смерті можуть піддаватися впливу своїх однолітків або лідерів групи, які підтримують та поширюють ідеологію самогубств та насильства. Це може створює психологічний тиск на учасників та підштовхувати їх до участі в шкідливих діях.

Висновки та перспективи подальших досліджень. У підсумку, соціально-психологічні аспекти участі у групах смерті є складними та мають серйозний вплив на підлітків та суспільство в цілому. Розуміння цих аспектів дозволяє розробляти ефективні стратегії запобігання та прогидії участі у таких групах, забезпечуючи безпеку та благополуччя молоді.

Список використаних джерел:

1. Анищенко Л.О., Молочко Т.М. Первенція суїцидальної поведінки підлітків: мет. рек. Чернігів: ЧППО ім. К. Д. Ушинського. 2021. 87 с.
2. Веприцький Р. С. Групи смерті: що це таке і як уберегти дитину: наук. мет. рек. Харків: ХНУВС. 2017. 14 с.
3. Попова О. Підлітковий суїцид. Види профілактики. Київ : Редакція загально-педагогічних газет, 2014. 104 с.



Савків У.С.,

кандидат економічних наук, доцент,

доцент кафедри менеджменту і маркетингу

*Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника
Україна, м. Івано-Франківськ*

Сидор Г.В.,

кандидат економічних наук, доцент,

*доцент кафедри інклюзивної освіти, реабілітації та гуманітарних наук
НРЗВО «Кам'янець-Подільський державний інститут»
Україна, м. Кам'янець-Подільський*

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПЛЯХОМ ЗАСТОСУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ

Управління персоналом – це важлива складова сучасного менеджменту. Його значення полягає у створенні сприятливого середовища для праці, залученні та збереженні талановитого персоналу, розвитку й підтримці корпоративної культури, а також у вирішенні конфліктів та забезпеченні

високої продуктивності праці. Завдяки ефективному управлінню персоналом організація може досягати своїх стратегічних цілей, забезпечуючи конкурентні переваги та стійке функціонування на ринку.

Наукові дослідження в цій галузі вказують на важливість психологічного підходу до взаємодії з працівниками, врахування їхніх потреб, мотивацій та особистісних особливостей для досягнення результатів. Застосування психологічних методів управління персоналом дає змогу не лише забезпечити ефективну комунікацію та вирішити конфлікти в колективі, а й стимулювати розвиток та самореалізацію працівників.

Завдяки систематичному аналізу та впровадженню передових психологічних підходів до управління людськими ресурсами, організації можуть підвищити ефективність своєї діяльності та забезпечити сприятливу атмосферу для творчості й розвитку співробітників. Використання науково обґрунтованих методів та стратегій управління персоналом допомагає створювати здоровий та продуктивний організаційний клімат, сприяючи досягненню успіху на всіх рівнях діяльності підприємства.

Управління персоналом охоплює використання психологічних методів для досягнення ефективності в команді, які впливають на складові управлінського процесу: комунікацію, мотивацію, конфліктологію та розвиток особистості.

Ефективна комунікація є ключем до успішного управління людськими ресурсами. Психологічні методи (активне слухання, використання невербальних засобів комунікації та емпатія) дають змогу керівникам зрозуміти потреби та мотивації своїх підлеглих.

Психологічні методи комунікації охоплюють не лише передачу інформації, а й уміння вислухати та розуміти інших. Для досягнення цієї мети керівництво має виявляти емпатію, використовувати активне слухання та розбиратися в невербальних засобах комунікації.

Уміння управляти комунікаціями – важлива складова у вирішенні складних завдань у менеджменті. Особливу роль відіграють лідерські комунікації, які необхідні для функціонування організації, особливо в періоди кризових ситуацій [1].

Лідери повинні демонструвати здатність передбачати, а в ідеалі, коли це можливо, запобігати потенційним кризовим ситуаціям. Коли криза все ж таки виникає, їм доводиться аналізувати ситуацію, мобілізувати відповідні ресурси, реагувати належним чином, а також доводити рішення зацікавленим сторонам [1].

Застосування психологічних принципів мотивації може допомогти керівникам стимулювати працівників до досягнення поставлених цілей та розвитку кар'єри. Деніел Пінк [2] вважає, що джерелом мотивації є третій драйв – наші вроджені потреби самотужки керувати власним життям. Компанії, які навчаються створювати середовище, де пануватиме «третій драйв», досягнуть вищого рівня продуктивності праці трудових ресурсів. Розвиток навичок управління внутрішньою мотивацією – основа самоменеджменту. Реалізація на практиці концепції внутрішньої мотивації та забезпечення професійної автономії – це шлях до реалізації цілей у роботі та навчанні.

Конфлікти можуть виникати в будь-якій команді або організації і мають потенціал негативно вплинути на продуктивність та атмосферу в колективі.

Психологічні методи управління конфліктами охоплюють стратегії активного прослуховування, спільного пошуку рішень та компромісів для досягнення конструктивного вирішення конфліктних ситуацій.

Розвиток особистості є важливою складовою сучасного управління персоналом. До психологічних методів розвитку особистості належить проведення тренінгів з розвитку навичок управління часом, комунікації, креативності та інших аспектів професійного та особистісного зростання. Дослідження взаємозв'язку розвитку працівників та успіху організації вказують на важливість інвестування в професійний розвиток персоналу [3].

Розвиток особистості реалізується в сучасній системі менеджменту через оцінювання виконаних завдань працівника та забезпечення зворотного комунікаційного зв'язку.

Належне оцінювання роботи працівників та їхніх досягнень становить основу системи управління персоналом. Психологічні методи оцінювання персоналу можуть охоплювати використання таких інструментів, як оцінювання відповідності поставленим цілям, якості виконаної роботи та аналіз результатів. Важливо використовувати об'єктивні критерії та забезпечувати чесне та справедливе оцінювання кожного працівника.

Після оцінювання виконаних завдань важливо забезпечити працівникам зворотний зв'язок (виокремлення позитивних аспектів виконаної роботи, а також ідентифікація сфери діяльності, де є можливість покращити її результати). Ефективний зворотний зв'язок має бути конструктивним та спрямованим на підтримку розвитку працівників. Психологічні методи зворотного зв'язку можуть охоплювати відкрите обговорення результатів, рекомендації щодо поліпшень та плани подальшого розвитку.

В умовах воєнного часу психологічні методи мають застосовувати усі суб'єкти господарювання в Україні для підтримки персоналу. Сьогодні важливо враховувати індивідуальні потреби та реакції на стресові ситуації, тому доцільно працювати разом з психологами та експертами з психологічного здоров'я для розробки і впровадження відповідних стратегій управління персоналом [4].

Компетентне лідерство в сучасному управлінському процесі вимагає розуміння унікальної та складної природи внутрішніх і зовнішніх стимулів у колективі, способів їхньої взаємодії та впливу, а також комунікативних навичок для розуміння та ефективної взаємодії в команді. У будь-якій системі управління відносини проходять випробування під час кризи. З огляду на це лідери повинні продемонструвати здатність прогнозувати, а в ідеалі – запобігати потенційним кризовим ситуаціям, застосовувати вміння аналізувати ситуацію, мобілізувати відповідні ресурси, що дасть змогу реалізувати успішну діяльність організації.

Список використаних джерел:

1. John A. Fortunato, Ralph A. Gigliotti, Brent D. Ruben. Racial Incidents at the University of Missouri: The Value of Leadership Communication and Stakeholder Relationships. *International Journal of Business Communication*. 2017. Vol. 54 (2), 199–209. URL : <http://surl.li/qnomy>
2. Daniel H. Pink. *Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us*. Riverhead Books, 2009.

3. Employee development and organizational performance: A review of literature and implications for human resource development. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences. 10 (3), 100–120. URL : <http://surl.li/refzn>
4. Савків У. С., Сидор Г. В. Управління людськими ресурсами в умовах ризиків, спричинених війною в Україні. Науковий вісник Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу. Серія : «Економіка та управління в нафтогазовій промисловості». 2023. № 2 (28). С. 77–84.



Стародубець Н. Д.,
магістр за спеціальністю 053 Психологія
Криворізького державного педагогічного університету.
Науковий керівник: Гапоненко Л.О.
канд. пед. наук, доцент
Криворізького державного педагогічного університету
м. Кривий Ріг, Україна

КРИЗА ПІДЛІТКОВОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПІДЛІТКІВ-ПЕРЕСЕЛЕНЦІВ

Сучасний український підліток перебуває в умовах бурхливих, близько до катастрофічних соціальних умов життєдіяльності, які посилені руйнуванням стабільного устрою життя, геополітичними викликами та воєнним вторгненням РФ на терени України. Мільйони підлітків разом з матерями отримали статус внутрішньо переміщених осіб, які захищені Конституцією України, законами України та міжнародними договорами України. Та незважаючи на пом'якшення стресових ситуацій, які надає держава, психіка підлітка перебуває в повсякденному випробуванні власної здатності адаптуватися в нових умовах життя. Найскладнішими для підлітків-переселенців виявляється брак та низька якість соціальних контактів, поверховість взаємин, прийняття ментальної культури місцевих підлітків, організації дозвілля, – з одного боку, а з іншого, – це розлучення батьків з причини мобілізації батька, переживання за його поранення, загибель.

Означені переживання підлітка можуть спричинити подальше руйнування ідентичності свого «Я-образу», що призведе до утворення самотності або інших різновидів аномальної поведінки.

Виходячи з вище означеної актуальності визначеної проблеми, ми обрали **мету** нашого дослідження – це здійснити вимір внутрішніх складових деструктивної ідентичності підліткової кризи як такі, що дозволять спланувати подальшу роботу щодо подолання труднощів гармонійної ідентичності сучасного підлітка, який опинився в умовах вимушеного переселення.

Дослідження кризи ідентичності підлітка є не новим питанням для психологічних, соціальних, педагогічних. Природу підліткової кризи пізнають в нерозривній єдності із соціальними умовами життєдіяльності. Доведений взаємозв'язок емоційних переживань із соціально-