

Отже, в сучасному світі прогресу й зростаючої конкуренції, якості, якими має володіти лідер набувають змін. Вміння попереджувати й управляти конфліктами, є дуже важливим. Звісно, краще за все попереджувати виникнення конфліктів, але неможливо це завжди робити. Тому необхідно вміти вирішувати конфлікти з найменшими негативними наслідками. А знання про стратегії поведінки, які використовують люди в конфлікті, допоможуть зробити це найкращим способом.

Література:

1. Самохвалова Ю. А., Підбуцька Н. В. Причини та особливості поведінки у конфлікті / Ю. А. Самохвалова, Н. В. Підбуцька // Психологічний інструментарій розвитку лідерського потенціалу сучасної молоді: теорія і практика : зб. наук. пр. наук.-практ. конф., 12 жовтня 2021 р. / заг. ред. О. Г. Романовський ; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". – Харків : НТУ "ХПІ", 2021. – С. 86-88.
2. Березовська Л.І. Юрков О.С. Психологія конфлікту: навчально-методичний посібник. Мукачево: МДУ, 2016. 201 с.
3. Барабаш О. Стратегії поведінки в конфліктній ситуації / О. Барабаш. Підприємництво, господарство і право. 2017. № 3. С. 208-212.

*Кирик О. В.
м. Харків Україна*

МЕНТАЛЬНЕ ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ У ПЕРІОД ВОЄННОГО КОНФЛІКТУ: ПСИХОЛОГІЧНА ПІДТРИМКА ТА МОТИВАЦІЯ

В умовах воєнного конфлікту сучасні підприємства стикаються зі складними викликами, пов'язаними з нестабільністю, стресом та психологічними труднощами для свого персоналу. Враховуючи умови нестабільного економічного середовища в Україні, пов'язані з воєнними діями, виникає необхідність вивчення та впровадження соціально-психологічних принципів, спрямованих на підтримку та активацію діяльності працівників. Проте дотримання оптимального балансу між вимогами умов військового конфлікту та підтримкою працівників залишається важливим, але недостатньо вивченим аспектом. Така проблема передбачає дослідження ефективних соціально-психологічних стратегій та інструментів, які допоможуть адаптувати процес управління персоналом до особливостей військових умов та забезпечити соціально-психологічну стійкість працівників на підприємствах у цей період.

Робочий та особистісний простір працівників в умовах війни зазнав змін через необхідність

забезпечення фізичної безпеки, вміння швидко планувати й адаптуватися до всього, що неможливо передбачити в умовах невизначеності. Екстремальні ситуації призвели до появи постійної тривоги, хвилювання, порушення орієнтування у просторі, агресії, образ і невпевненості, які змінили стратегію поведінки багатьох людей та вплинули на їхню працездатність. Негативні реакції проявилися на психологічному, фізіологічному й поведінковому рівнях працівників і вимагають їх врахування при управлінні персоналом.

У сучасний час головними мотиваційними факторами для роботи з командою стали турбота та розвиток. Турбота проявляється через можливість віддаленої роботи, надання співробітникам психологічної підтримки, регулярне проведення корпоративних заходів та тренінгів з емоційного інтелекту. Розвиток включає в себе продовження навчання, інтеграцію у нові проекти, стимулювання до зростання, складання індивідуальних планів розвитку, а також адаптацію посадового окладу до ринкових змін та кар'єрний розвиток.

Цікавою вважається система мотивації, яку розробив професор В. І. Герчиков, що включає такі типи: професійний, інструментальний, патріотичний, господарський та люмперський. Вони різняться за видами мотивації, які стимулюють людину до праці та визначають її поведінку в організації. Для професійного типу найважливіше кар'єрне зростання, публічне визнання та навчання; для інструментального - заробітна плата, матеріальна мотивація, премії та відсотки; для патріотичного - публічне визнання досягнень, участь у прийнятті управлінських рішень; господарський тип керується відповідальністю, делегуванням та участю в ключових проєктах. Люмперський тип мотивується штрафами, винагородами та загрозами покарання. Найпоширеніші в Україні - інструментальний та люмперський типи, трохи менш - професійний та господарський, і найменш - патріотичний. Ця теорія допомагає керівникам компаній визначати найбільш ефективні способи впливу на своїх працівників та використовувати відповідні засоби. Практичне застосування цієї системи спостерігається на українських підприємствах.

Для відновлення ментального здоров'я та запобігання професійного вигорання працівників корисною може бути методика Basic RH. Ця методика є багатовимірною моделлю подолання стресу та пошуку внутрішньої стабільності, яку розробив професор М. Лахад, директор Ізраїльського Центру попередження стресу. Вона пропонує різні стилі та шляхи подолання стресу та кризових ситуацій. У цій моделі враховуються різні аспекти стилю подолання стресу: віра, почуття та емоції, суспільні фактори (функція, приналежність, родина, друзі), уява (творчість, гра уяви, інтуїція), свідомість (знання, логіка, реальність, думки) та фізіологія (фізична та чуттєва модальність та діяльність). Результати практичного застосування цієї методики підтверджують її ефективність.

Отже, можна визначити основні мотиваційні виміри.

Забезпечення безпеки та захисту персоналу є пріоритетом. Важливо надавати працівникам

відчуття безпеки на робочому місці та реалізувати розумні заходи безпеки, а також забезпечити психологічну підтримку та навчання з питань безпеки для зниження тривоги та страху.

Ключовим фактором є комунікація та відкритість у колективі. Регулярні брифінги, засідання та можливість висловлювати свої думки допомагають знизити невизначеність та невпевненість.

Психологічна підтримка та доступ до психологічних послуг може бути корисною для працівників, особливо для тих, хто стикається зі стресом, тривогою або травмою.

Пропаганда та навчання стратегій розвитку особистої рішучості, стресостійкості та позитивного мислення можуть допомогти працівникам краще впоратися зі стресом та невизначеністю.

Створення сприятливого середовища для командної праці, співпраці та взаємодопомоги може зміцнити моральний стан колективу та забезпечити підтримку у складних умовах.

Надання працівникам інформації про ситуацію та навчання новим навичкам та здібностям, корисним у конфліктних умовах, дозволяють збільшити їхню впевненість та знизити невизначеність.

Умови воєнного конфлікту ставлять перед сучасними підприємствами складні завдання, пов'язані з нестабільністю, стресом і психологічними викликами для їх персоналу. З огляду на умови нестабільного економічного середовища в Україні, викликані воєнними діями, виникає необхідність дослідження та впровадження соціально-психологічних принципів, спрямованих на підтримку та активацію діяльності працівників. Однак досягнення оптимального балансу між вимогами умов військового конфлікту та підтримкою працівників залишається важливим, проте недостатньо вивченим аспектом. Ця проблема передбачає дослідження ефективних соціально-психологічних стратегій та інструментів, які допоможуть адаптувати управління персоналом до особливостей військових умов і забезпечити соціально-психологічну стійкість працівників на підприємствах у цей період.

Література:

1. *Тюріна, Ніла, Тетяна Назарчук, Олексій Гурницький.* «Особливості використання практичного HR-менеджменту в кризових умовах воєнного стану та повоєнного часу» (2024): 56-62.
2. *Мекишун, Людмила.* «Вплив стрес-менеджменту на працездатність людини й управління персоналом в умовах війни». «Проблеми і перспективи економіки та управління» 2 (34) (2023): 77-87.

3. Турянський, Ю. І., І. І. Свидрук, О. В. Гнилянська. «Соціально-психологічні аспекти гарантування безпеки діяльності персоналу в умовах війни». Вісник ЛТЕУ. Економічні науки 75 (2024): 37-43.

4. *Ресурсоорієнтована* модель стресодолання BASIC Ph.
[URL:https://arpp.com.ua/blog/resursooriyentovana-model-stresodolannya-basic-ph/](https://arpp.com.ua/blog/resursooriyentovana-model-stresodolannya-basic-ph/)

О. В. Коваленко
м. Харків, Україна

НЕРОЗДІЛЬНІ ПСИХІЧНА, ФІЗІОЛОГІЧНА І МОРАЛЬНА СКЛАДОВІ ОСОБИСТОСТІ

В умовах сьогодення, при постійній загрозі життю, при роз'єднанні сімей, а тим паче при фізичній втраті рідних є актуальна тема ментальної допомоги українцям. І так як тіло, психіка і моральність «керуються з різних центрів», і при виникненні критичної ситуації управління над організмом беруть інстинкти, то надважливим, на мою думку, є увага к тілу, знання про тіло і про взаємозв'язки м'язів і психіки. Дослідження такого взаємозв'язку є в Бодинаміці.

Бодинамічний Аналіз (Бодинаміка) – це сучасний метод тілесної психотерапії, започаткований Лізбет Марчер в Данії у 70ті рр, який з'єднує сучасні дослідження психомоторного розвитку дітей, починаючи з внутрішньоутробного періоду, з бажанням людей бути у взаємозв'язку з іншими людьми.

Принципи Бодинаміки - Взаємозв'язок та Гідність, вміння вступати і бути в контакті, не втрачая гідності.

Его – є важливим аспектом ідентичності усвідомлення **Я** через контакт з навколишньою дійсністю. Его оцінює, аналізує, запам'ятовує, планує та реагує на вплив навколишнього середовища

Всього виділяють 11 свойств діяльності Его - **Его-функцій:**

1. **Пов'язаність** – прийняття, зв'язок, прийняття підтримки, почуття «опори», вміння налагоджувати щирий контакт.

2. **Позиціонування** - екзистенційна позиція; стійкість ставлення до життя; готовність до дії, особиста позиція; стояти на своєму; відстоювати цінності та норми.

3. **Центрування** - це наповнення себе зсередини, бути собою в різних ролях, самооцінка.

4. **Кордони** – Особистий простір (енергетичні кордони); самоствердження.

5. **Заземлення, тестування реальності** – здатність стояти на своєму, відчувати вкорінення та підтримку. Відношення до реальності.