

1. Пийте 2-3 літри рідини щодня для регуляції водного балансу.
2. Спіть 7-9 годин.
3. Достатньо їжте.
4. Спілкуйтеся з близькими.
5. «Відлипайте» від гаджетів.
6. Ведіть щоденник.

У рамках нашого дослідження ми визначили загалом позитивну тенденцію щодо протидії та обізнаності про синдром фантомної сирени серед студентів Полтавського національного педагогічного університету імені В. Г. Короленка. В той же час, ми зрозуміли, що питання щодо подальшої підтримки та просвітницької роботи про даний симптомокомплекс серед здобувачів освіти нашого навчального закладу буде актуальним ще тривалий час. Серед можливих тем подальшого дослідження даного поняття – обізнаність, протидія та відновлення особистісного ресурсу серед різних груп населення м. Полтава: дітей, підлітків, дорослих, людей похилого віку.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Синдром фантомної сирени – як перестати скрізь чути сигнал тривоги та не нервувати? URL: <https://lifestyle.segodaya.ua/ua/lifestyle/wellness/sindrom-fantomnoy-sireny-kak-perestat-vezde-slyshat-signal-trevogi-i-ne-nervnichat-1609633.html> (дата звернення: 09.10.2023).
2. Phantom siren syndrome – how to stop hearing the alarm everywhere and not be nervous? URL: <https://globalhappenings.com/entertainment/129260.html> (дата звернення: 09.10.2023).
3. Бондар К. М., Шестопалова О. П. Синдром фантомної сирени або сімейна психотерапія онлайн під час воєнних дій. *Практична психологія в сучасному вимірі* : тези доповідей XIV Міжнародної науково-практичної конференції науковців та студентів (м. Дніпро, 21.03.2023 року) [Електронне видання] / Університет Альфреда Нобеля. Дніпро, 2023. С. 59-64.
4. Пильгук О. С., Сіліна Л. В. Синдром фантомної сирени як наслідок реакції організму в період військового часу. *Голова редколегії*. 2022. С. 267.

## УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В УСТАНОВІ

**Журова Т. Л.**

*Полтавський національний педагогічний університет імені В. Г. Короленка  
ZhurovaT@i.ua*

В історії розвитку людства конфлікти як форма прояву життєвої боротьби були явищем досить частим та звичним, майже повсякденним. З плином часу змінювалися умови життя – що вело до змін конфліктів, відрізнялися їх наслідки. Ідеї

боротьби і досягнення згоди та пошук шляхів безконфліктного спілкування вивчаються філософами, істориками, біологами, медиками, юристами, військовими, психологами.

Не дивно, що конфлікти вивчали вчені, які займалися різним спектром наук. Одні науковці бачать в конфлікті норму соціального життя, вважаючи, що безконфліктне суспільство так само немислимо, як, наприклад, суха вода. Для інших конфлікт – це небезпечна хвороба, соціальна патологія, яка раз і назавжди повинна бути виключена з суспільного життя, з усіх форм людського спілкування як чужорідний елемент. І, незалежно від того чи іншого розуміння природи конфліктів, усі дослідники одностайні в тому, що ці соціальні явища потрібно ретельно вивчати і розробляти чіткі рекомендації по їх регулюванню з метою запобігання їх руйнівних наслідків. Тому, дуже важливим є вміння запобігати виникненню конфліктних ситуацій, згладжувати їх негативні результати, вирішувати суперечки, вміння перетворити неприязнь людей у співпрацю і взаєморозуміння [1].

Конфлікти в установах мають свою специфіку, яка пов'язана з тим видом діяльності, яким займається конкретна організація. Значна частина конфліктів – це так звані «виробничі конфлікти».

Слід також погодитися із Д. Зеркіним, який вважав, що «управління конфліктами» вимагає врахування їх суперечливого впливу на суспільство: конструктивного (як стимулу творчої діяльності) та руйнівного (що дезінтегрує систему, витрачає ресурси на протиборство) [2].

Людина в установі зазнає управлінського впливу двох видів – з боку безпосереднього керівника і з боку неформальної групи. Якщо керівнику вдається спрямувати вплив групи на окремого працівника у потрібному руслі, то група стає його союзником. Якщо ж група чекає від свого учасника однієї поведінки, а керівник – іншої, то, зазвичай, виникає конфлікт. Суб'єктами конфлікту в даному випадку виступають керівник – з одного боку, і група – з іншого. Керівникові важливо зрозуміти, хто в неформальній групі є лідером. Якщо дії лідера підривають авторитет керівника, то тоді теж виникає конфліктна ситуація. Розгортання конфлікту буде залежати від багатьох чинників, зокрема, від особистих якостей керівника і лідера виробничого колективу.

Позиція керівника у випадку виникнення конфлікту полягає в тому, щоб самому не виявитися втягнутим в нього. Пряме втручання і надія на авторитет не завжди ведуть до вичерпання

конфлікту. Мудрість керівника полягає в тому, щоб підготувати сам колектив або його представників до вирішення конфлікту.

Завдання керівника – сформувані колективну думку або позицію представників колективу задля подолання конфлікту.

При виникненні конфліктних ситуацій, можна скористатися порадами, наведеними в таблиці (табл. 1).

*Таблиця 1 – Поради до розв’язання конфлікту*

<b>ЗУПИНИТИСЯ</b>	Непомітно для співрозмовника мовчки повільно полічити до десяти. Дихати глибоко, спокійно. Продовжувати слухати співрозмовника. Опанувати себе, приборкати емоції. Якомога спокійніше відповісти співрозмовнику.
<b>ПОДУМАТИ, ОБМІРКУВАТИ</b>	Спробувати подивитися на ситуацію очима сторонньої людини. Можливо, з гумором. Це дасть можливість розглянути події з іншої точки зору. Поміркувати, чи була можливість уникнути конфлікту. Може власна поведінка та емоції завадили правильно зрозуміти співрозмовника? Можливо не слід було гніватися?
<b>ПРИЙНЯТИ РІШЕННЯ</b>	Не зосереджуватися на негативних емоціях, образах. Не давати протилежній стороні негативних оцінок. Заспокоїтися. Намагатися владнати ситуацію в інший спосіб, чітко формулювати власну думку. Переконатися, що емоції не заважатимуть подальшому розвитку подій.
<b>ДІЯТИ</b>	Підкреслити важливість позитивного діалогу. Не затягувати розмову. Дати зрозуміти, що конфлікт вичерпано і не варто повертатися до нього. Зберігати спокій та упевненість.

Отже, головним завданням керівника в управлінні конфліктами є: вміння виявити конфлікт на початковій стадії, щоб запобігти виникненню більш важливих конфліктів в майбутньому; сформувані основну проблему конфлікту; визначити причини виникнення конфлікту, цілі та особливості поведінки конфліктуючих сторін; вибрати шляхи вирішення конфлікту; по можливості спрямувати конфлікт у позитивне русло і звести до мінімуму негативних наслідків.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Атаманчук Н. М. Конфліктологія: Конспект лекцій для студентів денної та заочної форм підготовки освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавр, магістр. Полтава, 2021. 106 с.
2. Конфліктологія : навч. посіб. / Л. М. Герасіна, М. П. Требін, В. Д. Воднік та ін. Х. : Право, 2012. 128 с.

## ОСОБИСТІСНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПОДОЛАННЯ КРИЗОВИХ УМОВ ЖИТТЯ ЛЮДИНИ

**Заїка В. М.**

*Полтавський національний педагогічний університет імені В. Г. Короленка  
zaika\_vitaliy@ukr.net*

Сучасні умови існування людини ставлять її перед багатьма викликами, котрі потрібно негайно вирішувати аби зберегти психологічне здоров'я та відновити гармонійний стан та працездатність. Саме до таких викликів відносять кризові умови існування або, так звані, неприродні та ненормативні кризи, які важко передбачити і, які ламають звичну стратегію життя, зачіпаючи всі сфери життєдіяльності людини. Вони потребують вмінь долати таких ситуацій, які будуть залежати від власного досвіду, наявності ресурсів, особистісного потенціалу тощо.

Психологи, котрі досліджують проблему психологічного подолання, вказують про існування стійких механізмів психологічного подолання. Їх називають «функціональний орган», чи механізм переживання, котрий раз склавшись, може стати одним зі звичних засобів розв'язання життєвих криз в різноманітних ситуаціях.

Існує тривимірна психологічна модель процесу подолання життєвих криз за О. Донченко та Т. Титаренко. За нею *перший вимір* характеризує психологічний захист, що захищає індивіда від усвідомлення небажаних та небезпечних змістів, знімаючи таким чином тривогу та напругу. Людина, котра зупиняється на даному рівні починає боятися всього, що може змінити її становище та викликати почуття небезпеки. *Другий вимір* адаптації, потребує певного життєвого досвіду для пристосування до нових незвичних умов. Існування за таких умов потребує перебудови свідомості, критичного осмислення ситуації та задіяння певних особистісних якостей. *Третій вимір*, або справжнє оволодіння ситуацією визначається потребою в активній свідомій зміні кризової ситуації та включення творчого потенціалу особистості. Саме на цьому рівні відбувається розширення свідомості та якісна трансформація особистості.