

УПРАВЛІНСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ ПСИХОЛОГІЇ: АКТУАЛЬНІ НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ

©2024 БЕХТЕР О. С.

УДК 658.3:159.9
JEL: D23; M12

Бехтер О. С. Управлінська діяльність через призму психології: актуальні напрямки розвитку

Стаття присвячена дослідженню ключових аспектів психології управлінської діяльності в умовах сучасного бізнес-середовища. Вона пропонує поглиблений аналіз новітніх тенденцій у розумінні лідерства, групової динаміки, прийняття рішень, мотивації, управління стресом і комунікації, базуючись на останніх досягненнях у психологічній науці. У статті розглянуто новітні підходи до лідерства, зокрема роль емоційного інтелекту як критичного чинника ефективного керівництва. Сучасні дослідження підтверджують, що лідери з високим рівнем емоційного інтелекту краще справляються з управлінням командою, оскільки вони здатні розпізнавати й адекватно реагувати на емоції своїх підлеглих, що сприяє підвищенню мотивації та зниженню конфліктів у колективі. Достатньо важливим аспектом є групова динаміка, що включає взаємодію між членами команди, а також вплив когнітивних відмінностей на ефективність колективної роботи. Дослідження показують, що різноманітність думок і підходів у команді може поліпшити результативність роботи, проте також можуть виникати і конфлікти. Важливим завданням для менеджерів є забезпечення ефективного комунікації та створення середовища, яке сприяє конструктивній взаємодії. Прийняття рішень є ще одним ключовим аспектом управлінської діяльності, який вимагає врахування когнітивних упереджень. Психологічні дослідження демонструють, що упередження можуть суттєво вплинути на процес прийняття рішень, часто призводячи до ірраціональних виборів. Менеджерам важливо бути обізнаними про ці упередження та вміти їх мінімізувати шляхом використання аналітичних інструментів і технік, що допомагають приймати більш обґрунтовані рішення. Ще одним важливим аспектом є внутрішня мотивація працівників. Сучасні теорії мотивації підкреслюють значення внутрішніх стимулів, таких як самореалізація та професійний розвиток, для підвищення продуктивності. Менеджери повинні орієнтуватися не лише на зовнішні винагороди, але й на створення умов, які сприяють розвитку внутрішньої мотивації у працівників. Управління стресом також є важливою частиною управлінської діяльності. Стаття досліджує новітні методи управління стресом, такі як техніки релаксації, тайм-менеджмент, і створення підтримуючого робочого середовища. Зменшення рівня стресу у працівників позитивно впливає на їхню продуктивність і загальний рівень задоволеності роботою. Нарешті, значну увагу приділено невербальній комунікації, яка грає критичну роль в управлінських процесах. Невербальні сигнали можуть як підтримувати, так і підірвати вербальні повідомлення, що робить їх важливим аспектом ефективного комунікації в організаціях. У статті запропоновано комплексний підхід до вивчення психологічних аспектів управлінської діяльності, що дозволяє поліпшити ефективність управлінських стратегій та підвищити загальну продуктивність організації.

Ключові слова: управлінська діяльність, психологія, емоційний інтелект, групова динаміка, прийняття рішень, мотивація, управління стресом, комунікація.

Рис.: 2. **Бібл.:** 10.

Бехтер Олександр Сергійович – аспірант кафедри менеджменту та логістики, Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка» (просп. Першотравневий, 24, Полтава, 36011, Україна)

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-0827-4604>

UDC 658.3:159.9
JEL: D23; M12

Bekhter O. S. Management Activity Through the Prism of Psychology: The Current Directions of Development

The article is devoted to the study of key aspects of the psychology of managerial activity in the modern business environment. It offers an in-depth analysis of the latest trends in understanding leadership, group dynamics, decision-making, motivation, stress management, and communication, based on recent advances in psychological science. The article discusses the latest approaches to leadership, in particular the role of emotional intelligence as a critical factor in effective leadership. Contemporary research confirms that leaders with a high level of emotional intelligence are better at managing a team, as they are able to recognize and adequately respond to the emotions of their subordinates, which helps to increase motivation and reduce conflicts in the team. A fairly important aspect is group dynamics, which include the interaction between team members, as well as the impact of cognitive differences on teamwork performance. Research shows that diversity of opinions and approaches within a team can improve performance, but conflicts can also arise. An important task for managers is to ensure effective communication and create an environment that promotes constructive interaction. Decision-making is another key aspect of management that requires taking into account cognitive biases. Psychological research demonstrates that biases can significantly affect decision-making, often leading to irrational choices. It is important for managers to be aware of these biases and be able to minimize them by using analytical tools and techniques to help them make more far-reaching decisions. Another important aspect is the intrinsic motivation of employees. Modern theories of motivation emphasize the importance of intrinsic stimuli, such as self-fulfillment and professional development, in improving performance. Managers should focus not only on external rewards, but also on creating conditions that promote the development of intrinsic motivation in employees. Stress management is also an important part of management activities. The article explores the latest stress management techniques, such as relaxation techniques, time management, and creating a supportive work environment. Reducing employees' stress levels has a positive impact on their productivity and overall job satisfaction. Finally, considerable attention is paid to non-verbal communication, which plays a critical role in management processes. Nonverbal cues can both support and undermine verbal messages, making them an important aspect of effective communication in organizations. The article proposes an integrated approach to the study of psychological aspects of managerial activity, which allows to improve the efficiency of management strategies and increase the overall productivity of organizations.

Keywords: management, psychology, emotional intelligence, group dynamics, decision making, motivation, stress management, communication.

Fig.: 2. **Bibl.:** 10.

Bekhter Oleksandr S. – Postgraduate Student, Department of Management and Logistics, National University «Yuri Kondratyuk Poltava Politechnic» (24 Per-shotravniviy Ave., Poltava, 36011, Ukraine)

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-0827-4604>

Управлінська діяльність, як ключовий аспект функціонування будь-якої організації, зазнає значних змін під впливом сучасних викликів і тенденцій. Традиційні підходи до управління, які акцентують увагу на структурних і процесуальних аспектах, часто не враховують повною мірою психологічні фактори, що мають істотний вплив на ефективність управлінських стратегій.

Зокрема, психологічні аспекти лідерства, групової динаміки, прийняття рішень, мотивації, управління стресом і комунікації є критичними для розуміння та підвищення продуктивності управлінських процесів. Наприклад, емоційний інтелект лідерів, когнітивні різниці в командах, когнітивні упередження при прийнятті рішень, внутрішня мотивація працівників, ефективні методи управління стресом і роль невербальної комунікації залишаються недостатньо дослідженими або недостатньо інтегрованими в сучасні управлінські практики.

Таким чином, існує потреба в комплексному аналізі сучасних психологічних теорій і досліджень, які можуть допомогти в оптимізації управлінських стратегій і підвищенні загальної ефективності організацій.

Необхідно з'ясувати, яким чином сучасні психологічні підходи можуть бути інтегровані в управлінські практики для поліпшення якості управління та досягнення організаційних цілей.

Останні дослідження у сфері психології управління підтверджують важливість психологічних аспектів для підвищення ефективності управлінських процесів. Наприклад, Дж. Д. Майер, П. Саловей та Д. Р. Карусо (*J. D. Mayer, P. Salovey, D. R. Caruso*) зазначають, що емоційний інтелект лідерів має критичне значення для управління стресом і комунікацією в команді [1; 2]. Р. Е. Петті, С. Г. Гаркінс, К. Д. Вільямс (*R. E. Petty, S. G. Harkins, K. D. Williams*), а також Д. В. Джонсон і Р. Т. Джонсон (*D. W. Johnson, R. T. Johnson*) у своїх наукових дослідженнях групової динаміки демонструють, що когнітивна різноманітність у командах сприяє інноваційності й уникненню групового мислення [3; 4]. Психологія прийняття рішень в дослідженнях Дж. Т. Бучанана та Н. Кока (*J. T. Buchanan, N. Kock*) показує, що інформаційне перевантаження і когнітивні упередження можуть знижувати якість рішень, що підтверджує необхідність використання технологій підтримки прийняття рішень [5].

Сучасні дослідження Р. М. Райан, Е. Л. Десі (*R. M. Ryan, E. L. Deci*) та М. Гагне (*M. Gagné*) також підкреслюють важливість внутрішньої мотивації й автономії для підвищення продуктивності працівників [6; 7]. У наукових розвідках Дж. Кабат-Зінна (*J. Kabat-Zinn*) було досліджено, що методи управління стресом, такі як медитація і техніки

релаксації, виявилися ефективними для поліпшення психічного здоров'я та продуктивності [8]. На думку Дж. К. Бургун, В. Манусова та Л. К. Гуерреро (*J. K. Burgoon, V. Manusov, L. K. Guerrero*) невербальна комунікація також відіграє значну роль у сприйнятті лідерів і ефективності комунікації [9]. Інтеграція цих психологічних аспектів в управлінські практики може значно підвищити загальну ефективність організацій.

В умовах сучасних реалій можна виділити кілька важливих аспектів, що потребують подальшого дослідження у сфері психології управлінської діяльності. Попри наявне загальне розуміння важливості психології в управлінні, конкретні механізми інтеграції психологічних знань у практичні управлінські стратегії та методи ще потребують додаткового аналізу.

Зокрема, важливо краще зрозуміти роль мотивації в управлінні. Потреби та цілі особистості є суттєвими для мотивації, але не зовсім зрозуміло, як ці аспекти впливають на управлінські рішення й організацію роботи. Дослідження того, як різні мотиваційні теорії можуть бути застосовані для поліпшення управлінської практики та інтеграції груп, є актуальним напрямком.

Також є потреба в подальшому розгляді зв'язку між загальною метою організації та її управлінською ефективністю. Як формулювати та реалізовувати загальні цілі для підвищення ефективності управлінської діяльності, а також як це впливає на мотивацію і продуктивність працівників, є важливими питаннями для дослідження.

Ці аспекти представляють потенційні напрямки для подальшого дослідження, що дозволить глибше зрозуміти та ефективніше впроваджувати психологічні аспекти в управлінські практики.

Завданнями цієї роботи є комплексний аналіз психологічних аспектів управлінської діяльності для підвищення ефективності управлінських процесів.

По-перше, необхідно дослідити сучасні теорії емоційного інтелекту та їхній вплив на управлінське лідерство, зокрема – як емоційний інтелект сприяє поліпшенню комунікації, управлінню стресом і загальному ефективному лідерству.

По-друге, важливо оцінити вплив когнітивної різноманітності на ефективність командної роботи, а також проаналізувати роль комунікаційних стратегій у підвищенні продуктивності команд. Це передбачає вивчення того, як різні когнітивні стилі в команді можуть сприяти інноваціям і уникненню групового мислення.

Крім того, необхідно розглянути вплив когнітивних упереджень та інформаційного переван-

таження на процес прийняття рішень, а також оцінити ефективність сучасних технологій підтримки прийняття рішень у зменшенні негативного впливу.

Ще одним завданням є дослідження психологічних аспектів мотивації працівників, зокрема – як внутрішня мотивація та потреба в автономії впливають на продуктивність і залученість працівників. Важливо також вивчити ефективність персоналізованих мотиваційних стратегій.

Останнім, але не менш важливим аспектом є аналіз методів управління стресом і їх вплив на добробут працівників, включно із сучасними техніками медитації та релаксації. Нарешті, необхідно вивчити роль невербальної комунікації в менеджменті та її вплив на комунікацію між лідером і командою, а також на загальну ефективність управлінських процесів.

Методика проведення дослідження психології управлінської діяльності складалась із огляду літератури для визначення актуальних проблем і формулювання гіпотез. Наступним етапом було розроблення методів збору даних, таких як інтерв'ю та використання психометричних тестів для оцінки мотивації та психологічних особливостей управлінців. Після збору даних здійснено їх аналіз для виявлення закономірностей і перевірки гіпотез. На основі отриманих результатів було сформульовано рекомендації для поліпшення управлінських практик і підготовлено публікації для поширення серед наукової спільноти та практиків.

Основою будь-якої професійної діяльності є професійні, етичні та психологічні складові. Однак аналіз різних професій показує, що значення та роль цих складових можуть суттєво відрізнятися. Безсумнівно, ключовою є професійна складова – знання, уміння та навички у відпо-

відній сфері. Однак роль етичної та психологічної складових часто залишається не до кінця зрозумілою або недооцінюється, особливо в технічних та інженерних сферах. Це свідчить про технократичний підхід до професіоналізму, який нехтує ціннісними, особистісними та психологічними аспектами діяльності, що є важливими для повноцінного розвитку й ефективності професійної діяльності.

Управління в організації, основою якого є керівництво людьми, підкреслює домінуючу роль в діяльності менеджера саме психологічної культури. Структуру та зміст психології управління в організації можна навести у вигляді схеми (рис. 1).

Психологічні фактори відіграють важливу роль у формуванні та розвитку кадрового потенціалу. Психологічний кодекс, який містить низку неписаних очікувань між працівником і роботодавцем, є фундаментальним у цьому відношенні. Зазначимо, що у будь-якій професійній діяльності зазвичай є певні бажання, правила та очікування. З огляду на це, між підлеглими та керівниками завжди існують неформальні договори, так звані «психологічні контракти» – вони націлені на вирішення найбільш актуальних питань у професійній діяльності співпрацівників [10].

Розвиток кадрового потенціалу є критично важливим для забезпечення довгострокового успіху та стабільності підприємства. Психологічні інструменти грають ключову роль у цьому процесі, адже вони допомагають посилити мотивацію, поліпшити відбір та адаптацію співробітників, підтримувати безперервне навчання й ефективно управляти конфліктами. Застосування цих інструментів сприяє формуванню більш активної, кваліфікованої та згуртованої команди. Управлінська діяльність, хоча й є складною та непередбачуваною, може бути вдосконалена за допомогою практичних методів і психологічних підходів (рис. 2).



Рис. 1. Психологія управління в організації

Джерело: сформовано за [10].

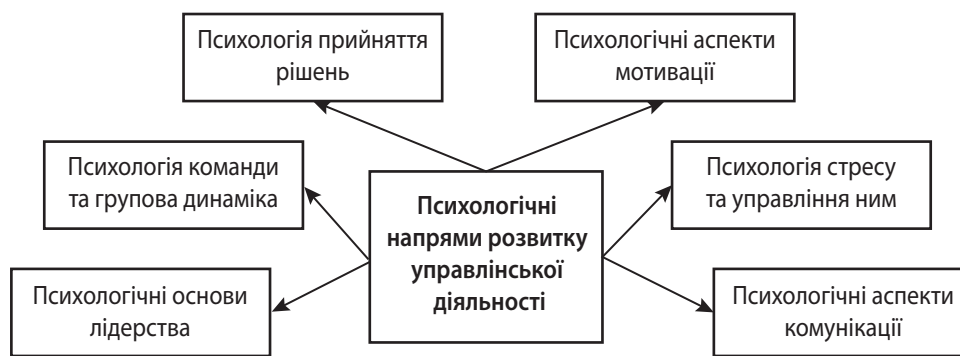


Рис. 2. Психологічні напрями розвитку управлінської діяльності

Джерело: авторська розробка.

Емоційний інтелект (EI) є критично важливим аспектом лідерства, і останні дослідження підтверджують його значення для ефективного управління. Високий рівень емоційного інтелекту допомагає лідерам не тільки краще управляти стресом, але і вдало комунікувати з командою, а також приймати обґрунтовані рішення [1]. Це забезпечує лідерам можливість краще розуміти та регулювати свої власні емоції, а також адекватно реагувати на емоції інших членів команди, що є ключовим для створення підтримувального та продуктивного робочого середовища.

Дослідження, проведені Пітером Саловеем і Джоном Майером, зокрема, підтверджують важливість емоційного інтелекту в управлінні сучасними організаціями. Автори продовжують розвивати концепцію емоційного інтелекту, що підкреслює його роль у підвищенні ефективності лідерства, зокрема в контексті управлінських викликів та складних міжособистісних відносин [2]. Таким чином, EI залишається важливим чинником, який визначає успішність лідерів у сучасних організаціях.

Зважаючи на сучасні тенденції в управлінні, доцільно звернути увагу на інтеграцію концепцій емоційного інтелекту в навчальні програми для керівників і менеджерів. Упровадження тренінгів і навчальних курсів, що фокусуються на розвитку емоційного інтелекту, може допомогти лідерам не лише поліпшити свої комунікаційні навички, але й ефективніше управляти стресовими ситуаціями та конфліктами. Рекомендується також впроваджувати регулярні оцінки та зворотний зв'язок з командою, щоб виявити та розвивати навички EI в реальному робочому середовищі. Крім того, важливо дослідити можливість використання сучасних технологій, таких як програми для розвитку емоційного інтелекту на базі штучного інтелекту, які можуть надавати персоналізовані рекомендації та вправи для покращення EI. Це дозволить лідерам краще адаптуватися до постійних змін і підвищити свою

здатність справлятися з різноманітними управлінськими викликами.

Сучасні дослідження показують, що групова динаміка та процеси командного співробітництва залишаються критично важливими для успішного управління. Останні роботи акцентують на впливі когнітивних різниць у команді на її продуктивність, демонструючи, як різноманітність у способах мислення та підходах може сприяти кращій інноваційності й ефективності команди [3]. Інші дослідження також підкреслюють важливість індивідуальних стилів комунікації та їхній вплив на динаміку командної роботи, що допомагає оптимізувати взаємодію та підвищити загальну ефективність [4].

Новизна цього блоку може бути представлена через інтеграцію нових технологій, таких як аналітика великого обсягу даних (Big Data) та штучний інтелект, для глибшого аналізу та розуміння групової динаміки. Зокрема, можна впровадити системи для аналізу комунікаційних патернів і когнітивних стилів, які допоможуть краще визначити сильні та слабкі сторони команди. Рекомендується також використовувати моделювання сценаріїв та віртуальні симуляції для тестування впливу різних стилів комунікації та когнітивних підходів у безпечному середовищі, що дозволить вдосконалити стратегії управління командами. Це може допомогти організаціям не лише виявити оптимальні стратегії для поліпшення командної роботи, але й адаптувати їх до змінних умов бізнес-середовища, забезпечуючи гнучкість і стійкість команди.

Прийняття рішень є критично важливим для управлінців, і нові дослідження акцентують на впливі когнітивних упереджень і емоцій на цей процес. Останні роботи показують, що «перевантаження інформацією» може суттєво знижувати якість прийнятих рішень, а впровадження технологій підтримки прийняття рішень може допомогти зменшити цей негативний вплив [5]. Це підкрес-

лює важливість адаптації управлінських стратегій до сучасних умов інформаційного середовища, щоб уникнути помилок і поліпшити результативність процесу прийняття рішень.

Для новизни в цьому блоці можна запропонувати інтеграцію новітніх технологій, таких як штучний інтелект і машинне навчання, для вдосконалення процесу прийняття рішень. Використання алгоритмів для аналізу великих даних та прогнозування наслідків рішень може допомогти управлінцям зменшити вплив когнітивних упереджень і підвищити точність оцінок. Також варто вивчити можливості інтеграції інструментів для візуалізації даних, які можуть допомогти у кращому розумінні інформації та спростити її сприйняття. Рекомендується впровадити системи адаптивного навчання для постійного вдосконалення навичок прийняття рішень на основі зворотного зв'язку та результатів попередніх рішень. Це дозволить не тільки зменшити перевантаження інформацією, але й забезпечити гнучкість і швидкість в умовах постійних змін на ринку.

Сучасні дослідження мотивації продовжують підтверджувати важливість теорії самодетермінації, яка акцентує на внутрішній мотивації та потребі в автономії. Зокрема, дослідження Р. Райана та Е. Десі підкреслюють, що задоволення основних психологічних потреб, таких як автономія, компетентність і соціальний зв'язок, є критичним для підвищення мотивації та продуктивності працівників [6]. Розвідки М. Ганье та Е. Десі також підтверджують, що персоналізація мотиваційних стратегій дозволяє краще відповідати індивідуальним потребам працівників і поліпшує їх залученість [7].

Новизна в цьому блоці може бути представлена через впровадження технологій для персоналізації мотиваційних підходів. Рекомендується використовувати аналіз даних і алгоритми машинного навчання для створення індивідуалізованих мотиваційних планів, які адаптуються до змінюваних потреб і переваг працівників у реальному часі. Наприклад, розробка динамічних систем управління персоналом, що автоматично моніторять та аналізують показники задоволення та продуктивності, може допомогти керівникам краще розуміти, які стратегії мотивації працюють найефективніше. Впровадження елементів гейміфікації, таких як бали, нагороди та досягнення, також може сприяти підвищенню залученості та мотивації, створюючи інтерактивні та мотивуючі середовища для працівників. Крім того, варто вивчити вплив нових форм соціальної підтримки, таких як онлайн-менторація та професійні спільноти, на задоволення потреб у соціальному зв'язку та розвитку кар'єри. Це дозво-

лить створити більш персоналізовані й ефективні стратегії мотивації, адаптовані до сучасних умов роботи.

Останні дослідження підкреслюють важливість ефективного управління стресом для підвищення продуктивності та благополуччя працівників. Роботи Дж. Кабат-Зінна демонструють, що медитація та методи релаксації є ефективними способами зменшення стресу та поліпшення загального психічного здоров'я [8]. Інші дослідження також підтверджують, що інтеграція технік стрес-менеджменту в корпоративну культуру може значно підвищити продуктивність і зменшити рівень вигорання серед працівників.

Новизна в цьому блоці може бути досягнута через впровадження інноваційних технологій для управління стресом. Пропонується використовувати мобільні застосунки та віртуальні платформи, які пропонують персоналізовані програми для зменшення стресу, включно з медитацією, дихальними вправами та когнітивно-поведінковою терапією. Такі платформи можуть надавати зворотний зв'язок у реальному часі та рекомендації на основі даних про рівень стресу та інші індикатори психічного здоров'я.

Також варто дослідити вплив інтеграції штучного інтелекту для моніторингу стресу в реальному часі через аналіз голосу, мови тіла або біометричних даних, що може допомогти виявити симптоми стресу на ранніх стадіях і забезпечити своєчасну підтримку. Рекомендується запровадити програми навчання для керівників і співпрацівників з навичок управління стресом, що включають тренінги з практичного застосування технік стрес-менеджменту та підтримки психічного здоров'я.

Крім того, слід дослідити ефективність корпоративних ініціатив, таких як гнучкий графік роботи та підтримка балансу між роботою й особистим життям як засобів зменшення стресу. Включення цих підходів у корпоративну культуру може допомогти створити більш здорове та підтримувальне робоче середовище, що сприятиме зменшенню рівня стресу та поліпшенню загальної продуктивності працівників.

Дослідження у сфері комунікації підкреслюють важливість невербальних сигналів в управлінні. Роботи Дж. Бургоона, В. Манусова та Л. Гуерреро вказують на те, що невербальна комунікація може мати суттєвий вплив на сприйняття лідерів і загальну ефективність комунікативного процесу [9]. Інші дослідження показують, що управлінці, які ефективно використовують невербальні сигнали, можуть краще мотивувати своїх працівників і поліпшувати міжособистісні відносини в організації.

Для новизни в цьому блоці можна запропонувати впровадження новітніх технологій для аналізу невербальної комунікації. Використання штучного інтелекту та технологій обробки відео може дозволити автоматизувати аналіз невербальних сигналів, таких як міміка, жести і тон голосу, що надасть управлінцям цінну інформацію про те, як їх комунікація сприймається працівниками. Наприклад, системи комп'ютерного зору можуть виявляти зміни в невербальних сигналах і надавати зворотний зв'язок про ефективність комунікації в реальному часі.

Окрім того, рекомендується дослідити вплив віртуальної реальності (VR) на навчання невербальним комунікаційним навичкам. Віртуальні симуляції можуть створити ситуації, які дозволять лідерам практикувати та вдосконалювати свої навички невербальної комунікації в безпечному та контрольованому середовищі. Це також може допомогти в підготовці до міжкультурної комунікації, де невербальні сигнали можуть мати різні значення.

Важливо також вивчити вплив інтеграції невербальної комунікації в цифрових середовищах, таких як відеоконференції та онлайн-зустрічі. Дослідження показують, що ефективність невербальної комунікації може знижуватися в умовах обмеженого відео або поганої якості зв'язку. Розробка рекомендацій щодо оптимізації невербальної комунікації на цифрових платформах може поліпшити взаємодію й ефективність комунікації у віддалених командах.

ВИСНОВКИ

З огляду на дослідження у сфері психології та управління, можна зробити кілька ключових висновків. По-перше, емоційний інтелект є важливим для ефективного лідерства. Лідери, які добре розуміють і контролюють свої емоції, краще справляються з комунікацією, прийняттям рішень і стресом. Для поліпшення цих навичок корисно використовувати тренінги та нові технології.

По-друге, групова динаміка та різні стилі комунікації в команді відіграють значну роль у продуктивності. Застосування нових технологій для аналізу та вдосконалення роботи команди може допомогти в досягненні кращих результатів.

Щодо прийняття рішень, важливо враховувати вплив когнітивних упереджень і переважання інформацією. Використання сучасних інструментів для обробки даних і візуалізації може полегшити цей процес і зробити його більш точним.

В аспекті мотивації ключовими є задоволення потреб працівників і персоналізовані підходи. Упровадження індивідуальних мотиваційних стратегій, таких як гейміфікація і нові форми підтримки, може допомогти підвищити мотивацію і залученість.

В управлінні стресом ефективно використовуються медитація та релаксаційні техніки. Використання застосунків для моніторингу стресу та нових технологій може допомогти створити більш здорове робоче середовище.

Нарешті, невербальна комунікація також важлива для управлінських процесів. Нові технології можуть допомогти краще аналізувати невербальні сигнали та поліпшити комунікацію як у традиційному, так і в онлайн-середовищі.

Загалом, поєднання психологічних знань і сучасних технологій може суттєво поліпшити ефективність управлінської діяльності та сприяти успіху організації. ■

БІБЛІОГРАФІЯ

1. Mayer J. D., Caruso D. R., Salovey P. The Ability Model of Emotional Intelligence: Principles and Updates. *Emotion Review*. 2016. Vol. 8. Iss. 4. P. 290–300. DOI: <https://doi.org/10.1177/1754073916639667>
2. Salovey P., Mayer J. D. Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*. 1990. Vol. 9. Iss. 3. P. 185–211. DOI: <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
3. Petty R. E., Harkins S. G., Williams K. D. The effects of group diffusion of cognitive effort on attitudes: An information-processing view. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1980. Vol. 38. Iss. 1 P. 81–92. DOI: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.38.1.81>
4. Johnson D. W., Johnson R. T. Cooperative Learning: The Foundation for Active Learning. *Active Learning – Beyond the Future*. 2018. DOI: 10.5772/intechopen.81086
5. Buchanan J. T., Kock N. Information Overload: A Decision Making Perspective. In: *Multiple Criteria Decision Making in the New Millennium*. 2001. P. 49–58. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-642-56680-6_4
6. Ryan R. M., Deci E. L. Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness. Guilford Press, 2017. 756 p. DOI: <https://doi.org/10.1521/978.14625/28806>
7. Gagné M., Deci E. L. Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*. 2005. Vol. 26. P. 331–362. DOI: 10.1002/job.322
8. Everyday Mindfulness with Jon Kabat-Zinn. URL: <https://www.mindful.org/everyday-mindfulness-with-jon-kabat-zinn/>
9. Burgoon J. K., Manusov V., Guerrero L. K. Nonverbal Communication. 2nd ed. Routledge, 2022. 570 p. DOI: 10.4324/9781315663425
10. Горчаков К. П. Психологія управління як інструмент розвитку кадрового потенціалу підприємства. *Перспективи та інновації науки*. 2024. № 7. С. 717–730. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-7\(41\)-717-730](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-7(41)-717-730)

REFERENCES

- Buchanan, J. T., and Kock, N. "Information Overload: A Decision Making Perspective". In *Multiple Criteria Decision Making in the New Millennium*, 49-58. 2001. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-642-56680-6_4
- Burgoon, J. K., Manusov, V., and Guerrero, L. K. *Nonverbal Communication*. Routledge, 2022. DOI: 10.4324/9781315663425
- "Everyday Mindfulness with Jon Kabat-Zinn". <https://www.mindful.org/everyday-mindfulness-with-jon-kabat-zinn/>
- Gagne, M., and Deci, E. L. "Self-determination theory and work motivation". *Journal of Organizational Behavior*, vol. 26 (2005): 331-362. DOI: 10.1002/job.322
- Horchakov, K. R. "Psykhohohiia upravlinnia yak instrument rozvytku kadrovoho potentsialu pidpriemstva" [Management Psychology as a Tool for Developing Enterprise Human Resources Potential]. *Perspektyvy ta innovatsii nauky*, no. 7 (2024): 717-730. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-7\(41\)-717-730](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-7(41)-717-730)
- Johnson, D. W., and Johnson, R. T. Cooperative Learning: The Foundation for Active Learning. *Active Learning – Beyond the Future*. 2018. DOI: 10.5772/intechopen.81086
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., and Salovey, P. "The Ability Model of Emotional Intelligence: Principles and Updates". *Emotion Review*, vol. 8, no. 4 (2016): 290-300. DOI: <https://doi.org/10.1177/1754073916639667>
- Petty, R. E., Harkins, S. G., and Williams, K. D. "The effects of group diffusion of cognitive effort on attitudes: An information-processing view". *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 38, no. 1 (1980): 81-92. DOI: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.38.1.81>
- Ryan, R. M., and Deci, E. L. *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press, 2017. DOI: <https://doi.org/10.1521/978.14625/28806>
- Salovey, P., and Mayer, J. D. "Emotional intelligence". *Imagination, Cognition and Personality*, vol. 9, no. 3 (1990): 185-211. DOI: <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- Науковий керівник – Гришко В. В.**, заслужений економіст України, доктор економічних наук, завідувач кафедри менеджменту і логістики Національного університету «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»

УДК 303:658.6:37.01

JEL: A20; B41; D83; M31

DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2024-8-452-458>

ФОРМУВАННЯ ІНСТРУМЕНТАРІЮ МАРКЕТИНГОВИХ КОМУНІКАЦІЙ ЩОДО ПРОСУВАННЯ ОСВІТНЬОГО ПРОДУКТУ

©2024 ШЕВЯКОВ Ю. І., КРАСНОНОСОВА О. М., КОНОНОВА Н. В., АЛЕКСАНДРОВА В. Є.

УДК 303:658.6:37.01

JEL: A20; B41; D83; M31

Шевяков Ю. І., Красноносова О. М., Кононова Н. В., Александрова В. Є. Формування інструментарію маркетингових комунікацій щодо просування освітнього продукту

Сучасний прогрес технологічного розвитку та поява інноваційних продуктів у сфері цифровізації сприяли появі нових організаційних можливостей та інструментарію у сфері комунікацій. Прогрес інноваційного розвитку у сфері цифрових технологій відкриває широкі можливості використання їх для обміну інформацією в галузі економічної освіти. Поява нових цифрових методів комунікацій надає більш широкі можливості застосування нових форм для обміну інформацією в галузі освіти. Мета дослідження полягає у формуванні інструментарію маркетингових комунікацій щодо просування освітнього продукту. Поява нових засобів комунікацій як інструментів освітнього процесу створює якісні зміни умов освітньої діяльності. Дослідженням теорії суспільної комунікації присвятили свої роботи американські та англійські науковці, ними зазначено, що маркетингові комунікації розширюються й охоплюють все більше аудиторій, тим самим переростаючи в інтегровані комунікації. Прикладом служить теоретична модель персвазійного акту (акту переконання), або модель Lasswell, в якій процес комунікації представлено як акт, що складається з п'яти основних складників: «Хто говорить, що, яким засобом, до кого і з яким результатом?». Ця модель вважається відображенням «теорії політичної пропаганди». Враховуючи деяку відмінність спрямованості «теорії політичної пропаганди» від розгляду з позиції маркетингу процесу комунікації, бо він більш складний і багатогранний, запропоновано алгоритм побудови комунікації. Наведений алгоритм побудови комунікації, на відміну від моделі Lasswell, більш деталізований і тому може мати ширший вжиток у різних сферах освітньої й економічної діяльності, а також у суспільному житті. Сучасні інноваційні винаходи онлайн-освітніх платформ сприяють глобалізації ринку освіти. Освітня діяльність виходить за межі фізичної території шляхом використання мережі «Інтернет». Процес глобалізації освіти супроводжується загостренням конкуренції серед надавачів послуг навчання. Серед сучасних ефективних маркетингових заходів освітньої діяльності можна відзначити впровадження цифрових технологій у навчальному процесі.

Ключові слова: комунікації, канали комунікації, маркетингові комунікації, цифрові технології, освітні послуги, освітній продукт, надавачі освітніх послуг, інструментарій маркетингових комунікацій.

Рис.: 2. **Бібл.:** 14.