

Ралько І.М., здобувач вищої освіти другого
(магістерського) рівня освіти,
спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування»
ЗВО «Міжнародний науково-технічний університет
імені академіка Юрія Бугая»

Науковий керівник: Сокол М.Ю., викладач
«Чернігівський інститут інформації,
бізнесу і права» ЗВО МНТУ м. Чернігів

ПСИХОЛОГІЧНІ ВИМОГИ ДО ФАХІВЦІВ СФЕРИ УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ ВІЙНИ

Останні наукові дослідження показують, що фахівці соціономічної діяльності відчують більше стресу, ніж працівники фізичної праці. Це означає, що необхідно більш детально вивчити проблему профілактики негативного впливу професійного стресу на фахівців сфери управління персоналом. Адже їхня діяльність пов'язана з стресом і конфліктами, які потребують глибокого аналізу та практичних рекомендацій щодо регулювання з метою запобігання руйнівним явищам як у колективі, так і в виробничому процесі організації.

У контексті воєнних умов, психологічні вимоги до фахівців сфери управління набувають особливої важливості, оскільки вони спрямовані на збереження ефективності та стабільності управлінських процесів у складних умовах.

Війна є надзвичайним стресовим фактором, який може призвести до погіршення психічного здоров'я працівників.

Фахівці сфери управління, які працюють в умовах війни, повинні мати високий рівень психологічної стійкості та стресостійкості.

До основних психологічних вимог до фахівців сфери управління в умовах війни відноситься: високий рівень самоконтролю та емоційної стабільності; здатність до швидкого прийняття рішень в умовах невизначеності та адаптації до змін; здатність до ефективної комунікації, підтримки та взаємодії з іншими людьми [1, с. 199].

Фахівці сфери управління в умовах війни повинні вміти: управляти своїм стресом та емоціями, надавати психологічну допомогу працівникам, створювати сприятливий психологічний клімат в організації.

Відповідно до цих вимог, фахівці сфери управління в умовах війни повинні мати особистісні якості, а саме: волевість, відповідальність, цілеспрямованість, активність, спілкування, толерантність.

Оволодіння цими особистісними якостями та навичками дозволить фахівцям сфери управління ефективно виконувати свої професійні обов'язки в умовах війни, а також сприятиме збереженню їхнього психічного здоров'я.

Професійний стрес є серйозною проблемою, яка негативно впливає на економіку країни. В умовах війни стрес може призвести до ще більших негативних наслідків. Адже стрес може призвести до погіршення здоров'я працівників, а це, в свою чергу, може призвести до зменшення кількості працездатного населення та кількості ефективних підприємств.

Процес управління стресами є важливим завданням, але його необхідно розглядати в комплексі, враховуючи як позитивні, так і негативні аспекти стресу. Стрес може бути стимулом для розвитку та досягнення успіху, але також може призвести до негативних наслідків, якщо його не вміти контролювати.

Крім того, стрес допомагає керівникам розвивати свій емоційний інтелект. Це пов'язано з тим, що стрес вимагає від керівників умілих емоційних реакцій, таких як самоконтроль, управління емоціями інших людей та прийняття рішень у складних ситуаціях. Розвиток емоційної саморегуляції та навичок управління емоційними станами в стресових ситуаціях є одним із найважливіших завдань для керівників. Це питання є актуальним для науковців та фахівців у сфері виробничих відносин, оскільки потребує зміни концептуального погляду на емоційний інтелект керівників та проведення прикладних досліджень у цій галузі.

Події останніх років, зокрема пандемія COVID-19 та війна в Україні, призвели до значних змін у діяльності організацій. Це спричинило різкий перехід на віддалену роботу та вимушене переселення працівників. Ці зміни підвищили вимоги до працівників сфери управління персоналом, додавши нових викликів та змінивши вимоги до професіоналів. Вони також збільшили навантаження та рівень професійного стресу.

Діагностика стрес-факторів організаційного середовища та профілактика професійного стресу працівників є важливим завданням сучасної концепції

управління людськими ресурсами. Це пов'язано з тим, що негативні наслідки високого рівня професійного стресу можуть негативно вплинути не тільки на фізичне та психічне здоров'я працівників, але й на морально-психологічний клімат, організаційне середовище, організаційну культуру та соціально-економічну ефективність компанії в цілому.

Працівники сфери управління персоналом, які відповідають за управління змінами в організаціях, є найбільш вразливою ланкою. Вони постійно працюють в умовах нових проектів та ініціатив, що вимагає від них високого рівня стресостійкості. Однак вони часто не мають для цього достатніх ресурсів, що може призвести до негативних наслідків для їхнього здоров'я та ефективності роботи.

Економічна нестабільність останніх років призвела до того, що організації були змушені скорочувати витрати, зокрема на найм нових співробітників та штатний розклад. Це призвело до збільшення навантаження на постійних працівників, а також до зростання популярності аутсорсу та фрілансу. HR-ам необхідно розробляти нові системи оцінки продуктивності праці, які враховують ці зміни.

Аналіз діяльності працівників сфери управління персоналом показує, що керівники компаній часто не приділяють достатньої уваги питанням професійного стресу. Вони не розуміють, що мотивація працівників до здорового способу життя та вивчення себе як об'єкта впливу стресу може позитивно вплинути на продуктивність праці. Це призводить до високої плинності кадрів у сфері управління персоналом та посилює негативний вплив стресу на працівників.

Компанії як і раніше зосереджені на продуктивності, а не на благополуччі співробітників. Тому роль працівників сфери управління персоналом полягає в тому, щоб довести керівникам взаємозв'язок між фінансовими результатами компанії та благополуччям співробітників.

Ринок праці стає все більш різноманітним, що вимагає від організацій гнучкості та адаптивності. Вони повинні активно співпрацювати з фахівцями з управління персоналом, щоб розробляти інтегровані стратегії та програми для управління працівниками різних категорій.

Фахівці з управління персоналом повинні донести до керівників компаній важливість роботи з психічним здоров'ям працівників. Це стане конкурентною перевагою на ринку праці, оскільки допоможе залучати та утримувати цінні кадри [2, с. 16].

Для цього важливо формувати культуру інклюзивності на робочому місці. Це передбачає створення комфортного фізичного середовища праці, забезпечення працівників комфортним робочим місцем, створення середовища для співпраці, підтримки та поваги, аналіз залучення працівників та допомогу командам у боротьбі зі стресом.

Такий підхід не тільки позитивно вплине на фінансові показники компаній, але й сформує позитивну репутацію роботодавця на ринку праці. Це полегшить роботу рекрутерів у майбутньому та знизить їхній рівень професійного стресу.

Таким чином, для своєчасного попередження стресчинників зовнішнього і внутрішнього середовища організації працівникам сфери управління персоналом необхідно здійснювати ефективну діагностику джерел і причин підвищення рівня професійного стресу, а також формувати технології його профілактики.

Список використаних джерел

1. Вектори соціальної, організаційної та економічної психології : тези доп. II Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 17 лют. 2023 р.) / відп. ред. С. М. Миронець. Київ : Держ. торг.-екон. ун-т, 2023. 404 с.
2. Вельдбрехт О. О., Тавровецька Н. І. Шкала сприйнятого стресу (PSS-10): адаптація та апробація в умовах війни. Проблеми сучасної психології. 2022. № 2(25). С. 16-27. URL:<https://doi.org/10.26661/2310-4368/2022-2-2> (дата звернення: 29.11.2023)