

ПСИХОЛОГІЯ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ У КРИЗОВИХ УМОВАХ

Стамат Вікторія Михайлівна

кандидат економічних наук, доцент
кафедри менеджменту та маркетингу,
Миколаївський національний аграрний
університет, м. Миколаїв, Україна
ORCID: 0000-0001-5789-4023

Корольов Данііл Володимирович

здобувач другого (магістерського) рівня вищої
освіти спеціальності 073 «Менеджмент»,
Миколаївський національний аграрний
університет, м. Миколаїв, Україна

Інтернет-адреса публікації на сайті:

<https://www.economy-confer.com.ua/full-article/5849/>

У періоди криз – економічних, політичних або соціальних – потреба в адаптації та вдосконаленні навичок співробітників стає особливо важливою. Це обумовлено необхідністю швидкої реакції на нові виклики, що виникають перед організацією.

Кризові обставини часто супроводжуються високим рівнем стресу, що може знижувати мотивацію працівників до навчання. Створення комфортного навчального середовища, забезпечення психологічної підтримки і використання мотиваційних підходів стають критично важливими для залучення співробітників. Під час кризи у співробітників можуть виникати відчуття тривоги та невпевненості, що ускладнює засвоєння нової інформації. Тому підтримка керівництва і належна організація навчання, орієнтованого на емоційні потреби команди, є необхідними умовами.

У такі моменти HR-фахівці та керівники відіграють ключову роль у підтримці психологічного благополуччя колективу. Програми розвитку мають враховувати особисті потреби, рівень стресу і готовність співробітників до навчання [1].

Онлайн-формати, гнучкі графіки, інтерактивні та практичні методи навчання сприяють більш ефективному засвоєнню матеріалу, знижують рівень стресу та підтримують командний дух. Постійна підтримка, зворотний зв'язок і комфортне середовище для навчання допомагають знизити рівень тривоги і підвищують ефективність навчального процесу [2].

У кризові часи особливо важливими стають навички емоційної стійкості та адаптивності, які допомагають долати труднощі, швидко освоювати нові знання і зберігати продуктивність. Кризові періоди часто викликають у працівників відчуття невпевненості та стресу, що знижує їхню здатність до концентрації та сприйняття нової інформації. Емоційний стан безпосередньо впливає на мотивацію і продуктивність, тому керівництво та HR-фахівці мають створити умови, в яких співробітники почуватимуться захищеними

та впевненими [3]. Психологічні бар'єри в процесі підвищення кваліфікації персоналу можуть суттєво вплинути на ефективність навчання і розвиток співробітників. Вони виникають з різних причин і можуть уповільнювати процес набуття нових навичок та адаптації до змін. Зазначимо основні психологічні бар'єри, з якими стикаються працівники:

- страх змін і невідомого: багато людей відчувають дискомфорт перед новими викликами, а навчання часто вимагає виходу зі звичної зони комфорту. Страх перед невідомістю може перешкоджати бажанню навчатися, а також негативно впливати на засвоєння нового матеріалу;

- невпевненість у власних силах: низька самооцінка або минулі невдачі можуть призводити до сумнівів у власних можливостях. Працівники можуть вважати, що не здатні успішно пройти навчання або опанувати нові навички, що демотивує їх до підвищення кваліфікації;

- сприйняття навчання як навантаження: багато співробітників розглядають навчання як додаткове навантаження, особливо якщо вони мають великий обсяг роботи. Це може викликати внутрішній опір та знижувати зацікавленість у навчальному процесі;

- відсутність внутрішньої мотивації: якщо працівник не бачить прямих вигод від підвищення кваліфікації (наприклад, перспективи кар'єрного росту або підвищення заробітної плати), його мотивація до навчання може знижуватися. Відсутність зрозумілих цілей і користі від нових знань створює відчуття, що навчання не є важливим;

- тривога перед оцінюванням: страх перед негативною оцінкою своїх знань чи умінь під час або після навчання може створити додатковий бар'єр. Тривожність через можливі оцінки результатів, тести чи зворотний зв'язок інколи стримує співробітників від активної участі в навчанні;

- конкуренція в колективі: у деяких колективах між співробітниками може існувати конкуренція, що сприяє виникненню страху бути "гіршим" або відставати від колег. Це знижує бажання брати участь у тренінгах і навіть викликає небажання демонструвати потребу в навчанні;

- психологічна втома та вигорання: співробітники, які перебувають у стані психологічної втоми або вигорання, можуть не мати внутрішніх ресурсів для навчання. Емоційне та фізичне виснаження значно знижує здатність до сприйняття інформації та навчання;

- стереотипи та негативний досвід: негативний попередній досвід, пов'язаний із навчанням, або стереотипи, що навчання – це «марнування часу», можуть стати серйозною перешкодою. Деякі працівники можуть вважати, що додаткові знання не допоможуть їм у кар'єрі, якщо це не доведено на практиці;

- недовіра до тренерів та програми навчання: недовіра до викладачів або сумніви в корисності програми навчання можуть призводити до відчуження. Якщо працівники не вірять у якість чи актуальність курсу, це призводить до зниження їхнього інтересу та участі в процесі [3, 4].

Для зниження психологічних бар'єрів керівництву і HR-фахівцям важливо:

- створити безпечне середовище для навчання, де працівники не боятимуться робити помилки;
- мотивувати працівників через демонстрацію переваг навчання для їхнього особистого і професійного зростання;
- надавати підтримку і зворотний зв'язок, особливо на початкових етапах навчання, щоб зменшити тривогу і підвищити впевненість у власних силах;
- враховувати індивідуальні потреби та рівень готовності до навчання кожного працівника, адаптуючи формат і темп навчальних програм [5].

Крім того, кризові періоди зазвичай супроводжуються організаційними змінами – оптимізацією процесів, перерозподілом ролей чи навіть скороченнями. У таких умовах навчання дає співробітникам можливість розвинути гнучкість, легше адаптуватися до нових задач і підвищувати продуктивність, що позитивно впливає на стабільність компанії.

Розвиток персоналу під час кризи підвищує лояльність до компанії, покращує атмосферу на робочому місці, знижує ризик вигорання і формує стійку, адаптивну та мотивовану команду, здатну ефективно долати кризові виклики.

Список літератури:

1. Маноха І. П. Психологія потенціалу індивідуального буття людини : онтологічно орієнтований підхід : автореф. дис. на здобуття наукового ступеня д-ра психол. наук : спец. 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології». І. П. Маноха. Київ 2003. 48 с.
2. Ходаківський Є.І., Богоявленська Ю.В., Грабар Т.П. Психологія управління : підручник / МОН України. 5-те вид., перероб. та допов. Київ: Центр учбової літератури, 2021. 492 с.
3. Стамат В. М., Калошин Н. О. Демотивуючий вплив конфліктів в управлінні персоналом. *Обліково-аналітичне і фінансове забезпечення діяльності суб'єктів господарювання: глобалізаційні та євроінтеграційні аспекти*: матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Миколаїв, 15-16 листопада 2023 р.). Миколаїв : МНАУ. 2023. С.96-99. URL : <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/16386>
4. Кузьмін О. Є., Мельник О. Г. Теоретичні та прикладні засади менеджменту : навчальний посібник. Львів: Видавництво Національного університету «Львівська політехніка», «Інтелект-Захід», 2003. 352 с.
5. Стамат В. М., Жердецька Т. В. Психологічні аспекти управління персоналом в умовах війни. *Інтеграція науки та практики управління в умовах соціокультурних трансформацій* : матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Полтава, 25 квітня 2024 року). Полтава : Луганський національний університет імені Тараса Шевченка. 2024. С. 564-565. URL: <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/18478>