

*Мегединик О. В.,
здобувач вищої освіти,
Карпатський національний університет імені Василя Стефаника,
м. Івано-Франківськ
Науковий керівник: Савків У. С.,
канд., екон. наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту і маркетингу*

РОЛЬ КЕРІВНИКА В ПСИХОЛОГІЧНІЙ ПІДТРИМЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІД ЧАС КРИЗИ

В умовах сучасної соціально-економічної нестабільності, що супроводжується кризовими явищами, питання управління людськими ресурсами набуває актуальності.

Кризова ситуація створює для працівників стан високої невизначеності, що впливає на їхній психоемоційний стан, знижує продуктивність праці та загрожує стабільності функціонування всієї організації. У таких обставинах роль керівника докорінно трансформується: він перестає бути виключно адміністратором процесів і стає суб'єктом, відповідальним за формування стійкого психологічного клімату.

Найважливішими чинниками, що визначають стан психологічного клімату службового колективу, є стиль і методи роботи його керівника [1, с. 105].

Першочерговим завданням менеджера в умовах кризового періоду є формування та підтримання ефективної, прозорої й систематичної системи внутрішніх комунікацій. Підвищений рівень психологічної напруги та відчуття невизначеності серед працівників колективу здебільшого зумовлюються дефіцитом достовірної та своєчасної інформації, що спричиняє зростання рівня стресу та дестабілізацію організаційного середовища. У зв'язку з цим керівник повинен забезпечувати регулярне інформування персоналу щодо актуального стану діяльності підприємства, можливих змін та стратегічних напрямів подальшого розвитку організації.

Такий підхід сприяє зниженню рівня тривожності працівників, підвищенню довіри до управлінських рішень і збереженню стабільності функціонування колективу в умовах кризи.

Особливе значення у системі організаційної підтримки персоналу в умовах кризи набуває емоційна компетентність керівника та його здатність ефективно управляти виробничими стресами.

У період кризових трансформацій працівники об'єктивно демонструють підвищену схильність до швидкої втомлюваності, зниження концентрації уваги, а також до зростання рівня емоційного виснаження, що негативно впливає на результативність професійної діяльності та загальний психологічний клімат у колективі.

Менеджери, які володіють розвиненим рівнем соціальної чутливості та емоційного інтелекту, здатні своєчасно ідентифікувати початкові прояви

професійного вигорання у підлеглих та адекватно реагувати на них у межах управлінських повноважень. Важливу роль у цьому процесі відіграє систематичний моніторинг умов праці, рівня навантаження та психологічного стану персоналу, а також запровадження практики регулярних індивідуальних зустрічей із працівниками.

Зазначені управлінські інструменти створюють передумови для своєчасного виявлення проблемних аспектів організаційного середовища та оперативного реагування на них. На цьому етапі підтримка з боку менеджменту може реалізовуватися шляхом гнучкого коригування робочих графіків, раціонального перерозподілу функціональних обов'язків, оптимізації рівня навантаження або надання додаткового часу для відновлення психофізіологічних ресурсів працівника.

Зазначені заходи сприяють збереженню працездатності персоналу, підвищенню рівня організаційної лояльності та підтриманню стабільності функціонування колективу в умовах кризових викликів.

Додатковим стратегічним напрямом роботи керівника є профілактика та конструктивне розв'язання трудових конфліктів, імовірність яких стрімко зростає в умовах дефіциту ресурсів та загальної соціальної напруженості. Керівник має виступати неупередженим медіатором, який допомагає команді зберігати професійну етику та взаємоповагу. Створення середовища, де помилка аналізується як досвід, а не як привід для деструктивної критики, стає міцним фундаментом для збереження кадрового ядра.

Психологічна компетентність менеджера забезпечує його здатність прогнозувати наслідки управлінських рішень для колективу, здійснювати раціональний розподіл ресурсів і визначати пріоритети діяльності з урахуванням можливих ризиків та рівня невизначеності. Вона сприяє своєчасному коригуванню стратегії підприємства відповідно до динамічних змін зовнішнього середовища, що підвищує загальну ефективність управління [2].

Підсумовуючи викладене, слід зазначити, що застосування неефективних управлінських підходів або свідоме ігнорування психологічного стану працівників у період кризових трансформацій є показником недостатнього рівня управлінської культури та професійної компетентності керівництва. Подібна управлінська позиція призводить до погіршення соціально-психологічного клімату в організації, поступової деградації кадрового потенціалу, а також зростання рівня плинності персоналу.

Водночас своєчасна реалізація комплексної стратегії підтримки працівників створює передумови для збереження стабільності функціонування підприємства навіть в умовах підвищеної невизначеності та зовнішніх ризиків. Ефективні заходи психологічної підтримки персоналу сприяють не лише підтриманню належного рівня продуктивності праці, а й формуванню довіри до керівництва.

Отже, психологічна підтримка з боку керівництва не може розглядатися як другорядний елемент управління. Вона виступає важливою складовою

сучасної системи менеджменту, яка безпосередньо впливає на стійкість, адаптивність і перспективи розвитку підприємства в умовах кризових явищ.

Список використаних джерел:

1. Когут Я. М., Пряхіна Н. О., Жидецький Ю. Ц., Кіржецький Ю. І., Поцюрко О. Ю. Психологія управління : навчальний посібник / за ред. Я. М. Когута. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2024. 210 с.
2. Савків У.С., Любченко О.В. Психологічні аспекти лідерства у прийнятті управлінських рішень та підвищенні конкурентоспроможності підприємства. Розвиток фінансів, аудиту, бухгалтерського обліку та оподаткування: реалії часу : матеріали V Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції студентів, аспірантів та молодих вчених пам'яті видатного українського вченого економіста Сергія Ілліча Юрія (м. Кам'янець-Подільський, 05 лютого 2026р.). Кам'янець-Подільський : Навчально-реабілітаційний заклад вищої освіти «Кам'янець Подільський державний інститут», 2026. С. 448-450.