

**Утеченко Дар'я Миколаївна**

доктор філософії в галузі економіки, доцент кафедри менеджменту  
Білоцерківський національний аграрний університет, Україна

**Биба Валентина Анатоліївна**

канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри менеджменту  
Білоцерківський національний аграрний університет, Україна

## ПСИХОЛОГІЧНА РЕЗИЛЬЄНТНІСТЬ ОСОБИСТОСТІ В УПРАВЛІНСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ СЬОГОДЕННЯ

Сучасні умови сьогодення, у яких нині живуть українці зумовлюють появу постійних стресів, під час яких вкрай складно підтримувати себе та інших.

Для того, щоб подолати негаразди та справитися з усіма викликами, потрібна важлива психологічна риса, якість, яка маже бути як вродженою, так і набутою, а саме резильєнтність особистості (або психологічна резилентність, резилієнс від англ. resilience — пружність, еластичність).

Р. Ньюман зазначає, що резильєнтність – це здатність людини адаптуватися перед травмами, життєвими негараздами та постійними життєвими стресорами [1].

Згідно з визначенням Американської психологічної асоціації (АРА), резильєнтність – це не що інше, як процес, так і результат успішної адаптації особистості до важких або складних життєвих переживань. Як зазначає АРА, резильєнтність має розумову, емоційну та поведінкову гнучкість і здатність пристосовуватися до внутрішніх і зовнішніх вимог [2].

Як показують статистичні дані Gradus Research Company & МОЗ (рис. 1) «Особливості ментального здоров'я під час повномаштабної війни», найбільш вразливіша категорія людей, яка перебуває у стані стресу та знервованості – віком від 25-34 років. Натомість люди віком 55-60 років мають кращий психологічний стан ніж попередня категорія. Як показують дослідження, кореспонденти чоловічої статі 25-34 років, близько 62% – мають стресовий стан. Жінки цієї вікової категорії – 79%, також перебувають у стресі. [3].

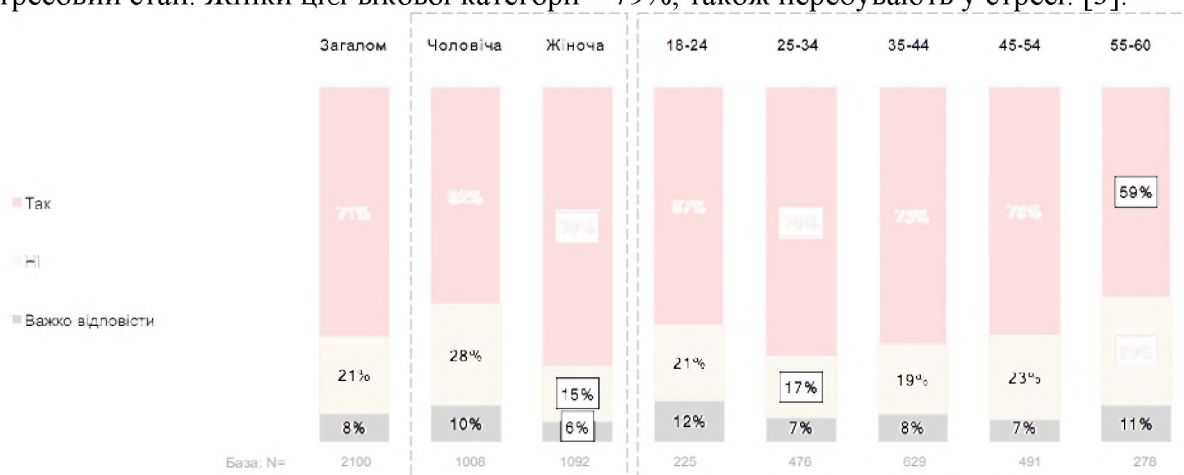


Рис. 1. Відчуття стресу або сильної знервованості у статево-віковому розрізі

Джерело: [3].

Різного виду фактори впливають на психологічне здоров'я українців. Першим домінантним фактором являється війна, потім фінансові складнощі, соціально-політична

ситуація в країні, стан власного здоров'я, безробіття, робота та робочі питання, ін. Статеві-вікова група 18-24 років, а це близько 34% перебуває у стані стресу через вирішення низки питань пов'язаних з роботою.

В управлінській діяльності керівникам та HR-ам необхідно акцентувати увагу на тому, як допомогти своєму колективу (команді) захистити стійкість і рухатися далі, оскільки людям зазвичай дуже важко дається адаптація до змін.

Стратегічна резильєнтність бізнесу (стійкість) – це здатність компанії швидко адаптуватися до потенційно руйнівних ситуацій, зберігаючи при цьому безперервну операційну діяльність, захищаючи людей, активи та загальний капітал бренду [4].

Резильєнтність, як здатність справлятися з труднощами та вміння розподіляти наявні ресурси, просити допомогу, коли вона потрібна, і знаходити способи впоратися з ситуацією – є важливим інструментом, який може допомогти команді працювати в умовах війни.

Резильєнтність складається з кількох елементів: надія – пов'язана із впевненістю в тому, що ми можемо пройти через складнощі; оптимізм – у контексті війни це не про веселощі, а про віру в те, що перемога буде; адаптивність – здатність пристосуватися до змін, у військовий час – дуже швидко; стійкість – здатність не опускати руки навіть попри трагічні обставини [5].

Науковці звертають увагу на те, що найбільш успішною стратегією резильєнтності є саме випередження викликів та загроз. Сутність такої стратегії полягає в тому, що необхідно вчасно усвідомити та підготуватися з метою мінімізації політичних і матеріальних втрат, які можуть бути катастрофічними для національних інтересів країни, а також для її існування в цілому.

На підприємствах, з метою успішної психологічної адаптації працівників та покращення показників їхньої продуктивності в умовах сьогодення, варто було б застосовувати employee-centric HR-підхід, фокус уваги якого має зосереджуватися на менеджерах усіх рівнів, а також ставити потреби співробітників у центр операційної діяльності компанії.

Для цього варто спершу здійснити глибокий аналіз концепції лідерства компанії з метою виявлення її сильних та слабких сторін, оскільки нестабільність та зміни робочого середовища мають значний вплив на підходи до даної концепції.

Наступним, не менш важливим кроком, є створення та розвиток human-centric leadership на підприємстві. Це орієнтоване на людину лідерство, з автентичністю, співчуттям та адаптивністю, де акцентується увага на самовираженні керівника та його підлеглих, турботі про співробітників, а також допомозі у вирішенні проблем та потреб членів команди.

### Список використаних джерел:

1. Neman R. APA's resilience initiative. *Professional psychology: research and practice*. 2005. № 36. P. 227
2. American Psychological Association (APA). *What Is Resilience? Your Guide to Facing Life's Challenges, Adversities, and Crises*. 2022. URL: <https://www.everydayhealth.com/wellness/resilience/>
3. Психічне здоров'я та ставлення українців до психологічної допомоги під час війни. Міністерство охорони здоров'я України. Gradus research company. 2022. URL: [https://gradus.app/documents/307/Gradus\\_Research\\_\\_Mental\\_Health\\_Report\\_full\\_version.pdf?fbclid=IwAR0Hifw4bMuopDF6kid6Truf9kmFxxcQc2jIRQ2ZxwiCHG18a3ybMZjUK9w](https://gradus.app/documents/307/Gradus_Research__Mental_Health_Report_full_version.pdf?fbclid=IwAR0Hifw4bMuopDF6kid6Truf9kmFxxcQc2jIRQ2ZxwiCHG18a3ybMZjUK9w)
4. Даценко А. COVID-19 і війна змінили IT-менеджмент. Традиційні підходи до управління не працюють. Що мають робити керівники?: 2023 URL: <https://forbes.ua/innovations/covid-19-ta-viyna-zminili-it-menedzhment-traditsiyini-zasobi-upravlinnya-ne-pratsyuyut-shcho-mayut-robiti-upravlintsi-rozpovidae-ekspert-rinku-anna-datsenko-05042023-12854>
5. Маєвська К. Що таке резильєнтність або Як мотивувати й надавати сили команді під час війни? Медіаплатформа про роботу та життя. 2022. URL: <https://budni.robota.ua/news/shho-take-rezilyentnist-abo-yak-motivuvati-y-nadavati-sil-komandi-pid-chas-viyeni>