

Михайло КЛЮЧАН

Здобувач вищої освіти ОС «Бакалавр»

спеціальності «Психологія»

Науковий керівник: **Онуфрієва Л.А.**,

д-р психол. наук, професор, завідувач кафедри

загальної та практичної психології

КПНУ імені Івана Огієнка

м. Кам'янець-Подільський

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Управління соціально-психологічним кліматом колективу в умовах воєнного стану є однією з найбільш важливих задач для керівників підприємств та організацій. Воєнний стан може створити великий тиск на людей, особливо на тих, хто знаходиться безпосередньо на передовій. Необхідно вживати заходів для забезпечення стабільного соціально-психологічного клімату в колективі, що допоможе зберегти здоров'я та ефективність роботи працівників.

Одним з ключових елементів управління соціально-психологічним кліматом є забезпечення відкритості та прозорості в комунікації між керівництвом та колективом. Необхідно інформувати працівників про те, що відбувається в організації та на передовій, а також про заходи, які вживаються для забезпечення їхньої безпеки та підтримки. Важливо звернути увагу на якість комунікації та забезпечити доступ до інформації всім працівникам.

Крім того, необхідно забезпечити можливість для працівників висловлювати свої думки та пропозиції щодо поліпшення роботи організації та впровадження заходів для підтримки колективу. Це можна зробити через організацію обговорень, консультацій та опитувань серед працівників.

Також важливо надати працівникам підтримку та допомогу в управлінні стресом та тривогою. Для цього можуть бути запроваджені тренінги з психологічного здоров'я, релаксації та медитації, а також консультування з питань психологічного здоров'я. Умови, в яких відбувається взаємодія членів

колективу організації, впливають на успішність їх спільної діяльності, на задоволення процесом і результатом праці.

Війна – це одна з найгірших трагедій, яка може статися з людиною. Наразі українці стикаються з небезпекою для свого життя та вкрай важким ступенем невизначеності майбутнього. Також під час війни треба ухвалювати чимало складних рішень. Це значно підвищує рівень тривоги [2, с.47].

Психологічна особливість соціально-психологічного клімату виникає в тому, що він відображає взаємодію між людьми, внутрішній світ кожної людини та її душевний стан. Соціальна особливість складається в тому, що соціальний клімат залежить від соціальних факторів, таких як статус, роль у колективі, місце в ієрархії та ін. Соціально-психологічна особливість полягає в тому, що він відображає взаємодію між психологічними та соціальними факторами.

Управління соціально-психологічним кліматом колективу в умовах військового стану є критичним завданням. Негативний соціально-психологічний клімат може призвести до погіршення психологічного стану співробітників, зниження їх ефективності та зростання конфліктності. Для підвищення ефективності роботи колективу важливо забезпечити комунікацію між співробітниками, розвивати взаємодію та співпрацю. Також необхідно створювати умови для професійного та особистісного розвитку співробітників, що сприяє підвищенню їх мотивації та задоволеності від роботи.

Психологічна форма клімату розкривається в емоційних, вольових та інтелектуальних властивостях колективу (так, можна говорити про атмосферу оптимізму, страху, цілеспрямованості або вольової розслабленості, творчого пошуку та інтелектуальної активності людини) [3, с.101]. Якщо в інтелекті, емоціях, волі фіксується соціальний зміст, то тоді проявляється соціальний аспект. Соціально-психологічний аспект виявляється в єдності, згоді, задоволенні, дружбі та згуртованості. Головним завданням менеджера є виявлення чинників, за допомогою яких можна керувати кліматом та діяти на нього з метою формування позитивних тенденцій в колективі [1, с. 115].

Узгодження інтересів – це оптимальний спосіб досягнення консенсусу між членами колективу. Попередження конфлікту – це діяльність спрямована на недопущення його виникнення та руйнівного впливу на результативність роботи організації. Завдання менеджера нейтралізувати дії чинників, що детермінує конфлікти та спрямувати темперамент членів колективу у русло співробітництва з метою реалізації спільних інтересів [4, с.239].

Кожна організація має стати партнером держави на шляху до перемоги. Вкрай важливе завдання менеджера - залучити до роботи максимальну кількість працездатного населення. Сьогодні значна кількість громадян, які не несуть службу в Збройних силах України або територіальній обороні, займаються волонтерством або є внутрішньо переміщеними особами без місця роботи. Усі ці люди можуть сьогодні працювати на економіку країни.

З метою формування сприятливого соціально-психологічного клімату в умовах війни менеджер повинен дотримуватися певних правил організації особистої праці. Виконати чотири завдання протягом дня [4, с.240].

1. Психологічне завдання. Умови війни викликають у людей стрес, тривогу, напругу та інші психологічні реакції, які можуть вплинути на ефективність роботи та створити негативний соціально-психологічний клімат. Менеджер повинен забезпечувати підлеглу підтримку та стимулювання, що сприятиме зниженню рівня стресу та покращенню їхнього психологічного стану. Також важливо створити комфортні умови для праці, наприклад, забезпечити можливість коротких перерв на відпочинок, зменшити навантаження в періоди найбільшого напруження, організувати спільні заходи для зняття стресу.

2. Спортивне завдання. Графік роботи колективу повинен бути фізично активним. Спорт зміцнює ті ділянки, що відповідають за соціальну взаємодію та пам'ять, допомагає зберігати спокій у стресових ситуаціях. Він також дисциплінує та тримає в тонусі увесь час. Так, люди, що приділяють час фізичним навантаженням, доводять справу до кінця, знаходять мотивацію, не бояться перешкод і точно знають, як подолати напад депресії.

3. Когнітивне завдання. Важливо сприяти навчанню та підвищенню кваліфікації підлеглих. Це допомагає зайняти мозок чимось іншим, адже необхідно усвідомити нову інформацію, а не дивитися автоматично на стрічку новин. Професійне навчання охоплює нових працівників організації з метою прискорення їх адаптації, а також працівників, у яких повинні з'явитися нові обов'язки, і в цьому випадку мова йде про підвищення кваліфікації.

4. Пам'ятати про власні цінності. Вони допомагають триматися та робити своє діло незважаючи ні на що. Головним джерелом розвитку організації є професіоналізм особистості, який характеризується певним рівнем психологічної готовності до праці та передбачає здатність до самооцінки, самоаналізу, саморозвитку, самоорганізації та самоконтролю. В умовах війни менеджер повинен стати пліч-о-пліч з колективом і на відносинах довіри, підтримки, позитивної психологічної атмосфери реалізувати економічну активність та сприяти перемозі над ворогом.

Список використаних джерел:

1. Адміністративний менеджмент: навчальний посібник /Н. Я. Михаліцька, М. Р. Верескля, В. С. Михаліцький. Львів: ЛьвДУВС, 2019. 320 с.
2. Байдик, В. В. Ключка О. В. Антикризове управління в закладі освіти в умовах війни: психологічний аспект. Освітній дискурс: зб. наук. праць / Голов. ред. О. П. Кивлюк. Київ: ТОВ «Науково-інформаційне агентство "Наука-технології-інформація"», 2022. Вип. 40 (4-6). С. 45-52.
3. Лєскова Л.Ф. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі установи соціальної сфери. *Науковий журнал «Молодий вчений»*. 2017. № 4 (44). С. 98-103.
4. Михаліцька Н. Я. Караїм О. О. Управління соціально-психологічним кліматом колективу в умовах воєнного стану. Матеріали науково-практичної інтернет-конференції «Менеджмент і безпека в умовах війни: теоретичні та прикладні аспекти»: / упоряд. В.С. Бліхар. Львів : ЛьвДУВС, 2022. С.238-241.