

сьогодення Україна вкрай потребує якісну та ефективну політику з боку держави, а також більшої уваги підприємств щодо залучення нематеріальностей у свою виробничу діяльність.

Використані джерела

1. Анохіна К. О. Сучасні світові тенденції щодо залучення нематеріальних активів . Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук. пр. Одеса, 2014. Вип. 2 (53). С. 19-23.
2. Кохно Д. О. Проблеми формування інтелектуального капіталу в Україні. Єдність навчання і наукових досліджень – головний принцип університету . Збірник наукових праць звітно-наукової конференції викладачів університету. 2013. С. 213–215.
3. Михайлишин Л. І. Зарубіжний досвід активізації інноваційної діяльності . Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2016. Вип. 6(2). С.99-104. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg_2016_6\(2\)__25](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg_2016_6(2)__25).
4. Орлюк О. П. Захист прав інтелектуальної власності в контексті європейської інтеграції. Вісник Національної академії правових наук України. 2016. С. 58-74.

Кормилюк Юлія

(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Дяків О. П.)

СТРЕСОСТІЙКІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ

Ситуація пандемії COVID-19, яка виникла протягом останніх місяців в усьому світі, внесла багато суттєвих змін в діяльність організацій. Це потребує осмислення ряду проблем, які стосуються психології здоров'я, як в цілому організацій, так і в професійній діяльності персоналу, так і взаємодії з іншими сферами життєдіяльності персоналу в цих умовах.

Психологія здоров'я персоналу організацій в умовах пандемії COVID-19 є, на мою думку, актуальним напрямком досліджень в організаційній та економічній психології, який спрямований на діагностику актуальних проблем психології здоров'я персоналу та

організації в цілому, розробку психологічних технологій підтримки персоналу організації та забезпечення психолого-організаційних умов для ефективності діяльності в даний період.

Поняття стресу визначене як психологічний стан організму, коли існує невідповідність між його здатністю справлятися з вимогами навколишнього середовища і рівнем таких вимог. Надмірне нервово-психічному напруження, яке є характерним для «типу стресу діяльності керівників»(негативний стрес) виявляється у вираженому психічному та фізичному дискомфорті, серйозних змінах в емоційній сфері, стані фрустрації, занепокоєння, депресії. [3, С. 334]

Варто зауважити, що тривалість стресової ситуації у повсякденній діяльності менеджерів може призвести до когнітивних наслідків-порушень концентрації уваги, пам'яті, неправильного тлумачення подій. Отже, виникає проблема стресостійкості, пов'язана з пошуком ресурсів для ефективного досягнення результатів у складних екстремальних умовах діяльності. [4, С. 30]

Під стресостійкістю особистості на соціально – психологічному рівні розуміють «збереження здатності до соціальної адаптації; збереження значущих міжособистісних зв'язків; забезпечення успішної самореалізації, досягнення життєвих цілей; збереження працездатності; збереження здоров'я». [3, С. 24].

Соціально-психологічні компетенції характеризують здатності, які є основою самоменеджменту і забезпечують можливість бути лідером колективі. До найбільш значущих компетенцій належать здатність до стресостійкості, забезпечувати конструктивний зворотний зв'язок з метою досягнення взаєморозуміння між членами команди та вміння креативно мислити; вміння вести за собою команду [1, С. 50].

Пандемія, карантин, світова економічна криза ввігнали багатьох у стан стресу, який вплинув на якість роботи, креативність чи критичне мислення. Працівники втратили важливі навички і їхня продуктивність знизилась. Тому очевидно, чому роботодавці в

кризових умовах хочуть бачити в колективі справжніх стресостійких працівників, які дивують результатами роботи, незважаючи на будь-яке зовнішнє середовище.

Як же впоратися зі стресом під час пандемії? Бути впевненим в собі. Стрес часто змушує сумніватися у своєму професіоналізмі. Тому під його впливом люди можуть відмовлятися від перспективних проєктів або робити помилки в критичні моменти. Для того, щоб за будь-яких умов залишатися спокійним, необхідно бути впевненим у власних силах. Психологи рекомендують у відповідальний момент мати при собі те, що додає впевненості: амулет, брошка, щаслива сорочка, туфлі – що завгодно. Однак для того, щоб триматися впевнено надовго, потрібно фіксувати свій успіх, пам'ятати про свої сильні сторони і продовжувати вдосконалюватися.

Медитація – хороший помічник для подолання наслідків стресу. Кілька хвилин внутрішньої тиші дають можливість знайти вирішення проблеми або допомагають відволіктися від метушні. Прихильники методики стверджують, що навіть у найбурхливіші часи медитація дарує людям внутрішній спокій і впевненість у завтрашньому дні. Також підвищується продуктивність, здатність до навчання та зменшується розсіяність уваги.

Здоровий сон. Стрес, як правило, заважає заснути і викликає неспокійний сон. Проте саме відпочинок уночі важливий для переосмислення, іншого сприйняття стресових факторів та відновлення енергії. Тому не потрібно нехтувати сном через незавершені проєкти або важливі події. Налаштуватися на сон допоможуть правильні вечірні ритуали: приглушене світло, відмова від гаджетів, тепла ванна та налаштування правильних параметрів повітря у спальні..

Концентрація на позитиві. Позитивні моменти допоможуть повернути дух і знайти «вакцину» для подолання стресу. Це можуть бути як спогади колишніх перемог, що підвищують впевненість у собі, так і непомітні відразу позитивні моменти ситуації, що склалася. Вміння помічати у своєму житті не лише чорні смуги допомагає

краще пережити падіння та не втратити віру в краще.

Здоров'я людей є однією із найбільших соціальних цінностей, важливою умовою успішної адаптації до змін, які відбуваються в суспільстві, необхідною умовою для соціально-економічного розвитку країни [2, С. 17].

Будь-які кризи, проблеми чи пандемії рано або пізно закінчуються. Люди пристосовуються до життя в нових реаліях та знаходять нові радощі. Зберегти стійкість в умовах стресу набагато легше, якщо ставитися до проблем як до тимчасового явища.

Використані джерела

1. Дяків О.П., Прохоровська С.А. Структура лідерських компетенцій менеджера. *Міжнародна науково-практична конференція «Управління персоналом у XXI столітті: кадрова політика, мотивація, оплата праці» // Науковий вісник ПУЕТ №6 (62) Полтава. ПУЕТ. 2015. 48-55.*
2. Карамушка Л. М., Креденцер О. В., Терещенко К. В. Методики для дослідження «mental health» персоналу організацій. *Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2019. Т. 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Вип. 54. С. 15-22.*
3. Крайнюк В.М. Психологія стресостійкості особистості. Монографія. К.:Ніка-Центр. 2007. 432 с
4. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента М.Издво «Дело», 2002, 704 с.

Кулак Ольга

(науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри кафедри кримінального права і процесу, економічної безпеки та правоохоронної діяльності ЗУНУ Колесніков А. П.)

ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ОРГАНІЗАЦІЇ

Кадрова політика має ключову роль в розробці механізму управління будь-якої організації, забезпечуючи ефективність її діяльності. На даний час, коли як зовнішні, так і внутрішні умови в організаціях змінюються дуже швидко, головними чинниками