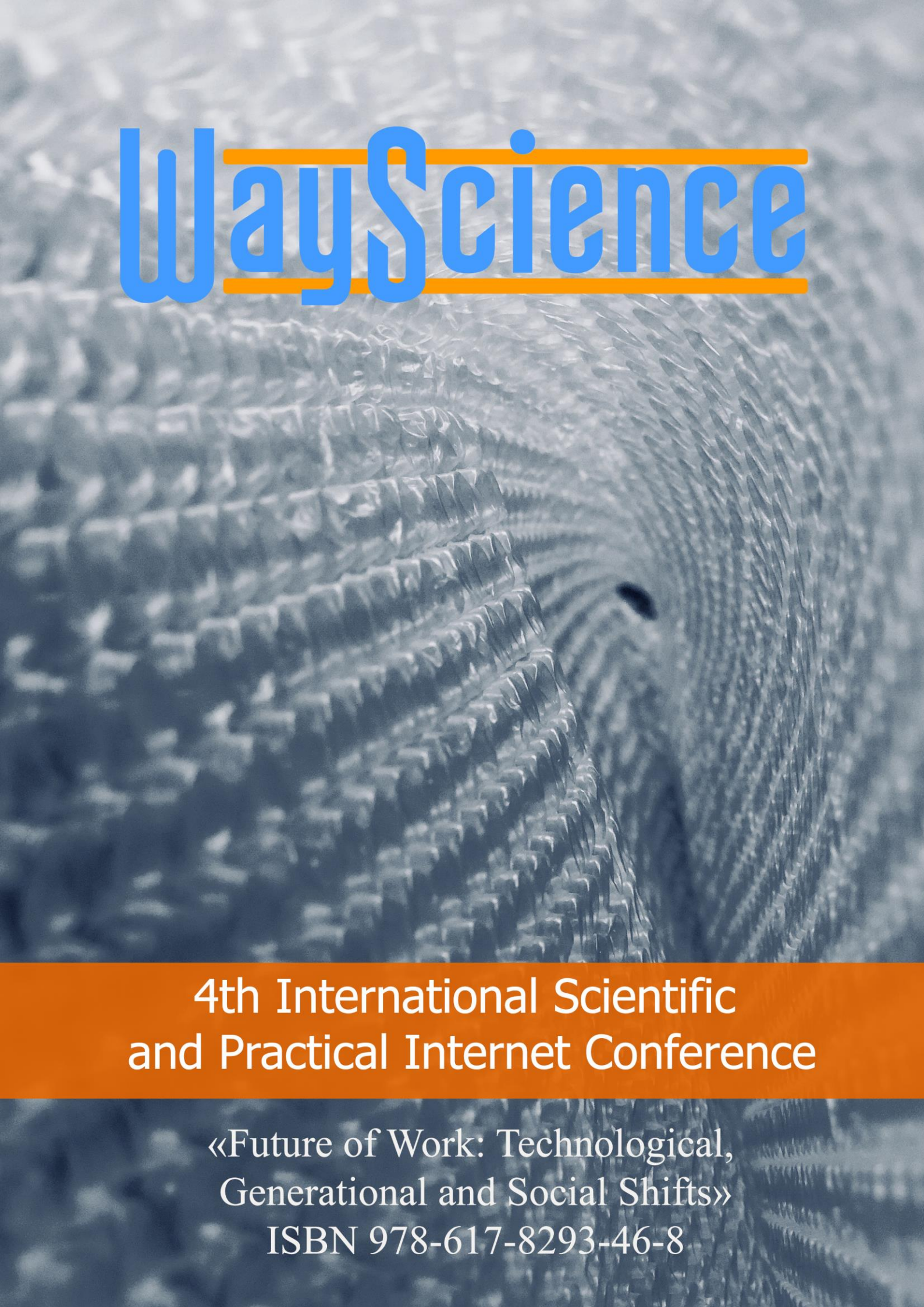




WayScience

4th International Scientific
and Practical Internet Conference

«Future of Work: Technological,
Generational and Social Shifts»

ISBN 978-617-8293-46-8

Editorial board of International Electronic Scientific and Practical Journal «WayScience»
(ISSN 2664-4819 (Online))

The editorial board of the Journal is not responsible for the content of the papers and may not share the author's opinion.

**Future of Work: Technological, Generational and Social Shifts:
Proceedings of the 4th International Scientific and Practical Internet
Conference, May 1-2, 2025. FOP Marenichenko V.V., Dnipro, Ukraine, 221 p.**

ISBN 978-617-8293-46-8

4th International Scientific and Practical Internet Conference "Future of Work: Technological, Generational and Social Shifts" is devoted to research and trends in labor development, new professions and technologies.

Topics:

- public administration sciences;
- philosophical sciences;
- economic sciences;
- historical sciences;
- legal sciences;
- agricultural sciences;
- geographic sciences;
- pedagogical sciences;
- psychological sciences;
- sociological sciences;
- political sciences;
- philological sciences;
- technical sciences;
- medical sciences;
- chemical sciences;
- biological sciences;
- physical and mathematical sciences;
- other professional sciences.

Dnipro, Ukraine – 2025

ПСИХОЛОГІЧНА ПІДТРИМКА В ОРГАНІЗАЦІЯХ ПІД ЧАС КРИЗ, РОЛЬ КОНСУЛЬТУВАННЯ ТА ТРЕНІНГІВ

Аркатова Альона

здобувач другого (магістерського)
рівня вищої освіти
ХНЕУ ім. С.Кузнеця

Беляєва Наталія

к.е.н., доцент кафедри
психології і соціології
ХНЕУ ім. С.Кузнеця

Сучасний світ кидає організаціям дедалі складніші виклики. Економічна нестабільність, технологічні трансформації, глобальні потрясіння, такі як війни чи пандемії, створюють середовище, де традиційні підходи до управління персоналом втрачають ефективність. Працівники, опинившись у центрі цих змін, відчувають підвищений стрес, тривожність і навіть професійне вигорання. У таких умовах психологічна підтримка стає не просто допоміжним інструментом, а необхідною складовою для збереження продуктивності, мотивації та психоемоційного здоров'я колективу.

Психологічне консультування та тренінги вирізняються як ключові методи підтримки. Консультування працює на індивідуальному рівні, допомагаючи людині розібратися з особистими переживаннями та знайти стратегії подолання труднощів. Тренінги, навпаки, спрямовані на групову динаміку, сприяючи згуртованості, розвитку стресостійкості та комунікаційних навичок. Ці підходи, попри свою відмінність, мають спільну мету: допомогти організаціям і їхнім працівникам не лише вистояти в кризових умовах, а й перетворити виклики на можливості для зростання.

Криза в організації — це не лише економічні чи структурні проблеми, а й потужний психологічний тиск на працівників. Скорочення штату, зміни в керівництві, перехід на віддалену роботу чи глобальні потрясіння, як-от воєнні дії, створюють атмосферу невизначеності. Такий стан провокує гострий стрес, зниження мотивації, міжособистісні конфлікти та зростання плинності кадрів. Наприклад, тривалі реорганізації можуть призвести до хронічного стресу, що підвищує рівень вигорання та знижує лояльність до компанії.

Кризи впливають не лише на окремих працівників, а й на колектив загалом. Віддалена робота, поширена під час пандемій, часто посилює відчуття ізоляції, зменшуючи соціальну взаємодію. У закритих організаційних культурах, де комунікація з керівництвом обмежена, криза може спричинити внутрішню напругу та недовіру. Водночас у компаніях, які культивують відкритість і підтримку, працівники легше адаптуються до стресових умов, що підкреслює важливість організаційної культури.

Особливо гостро ці проблеми проявляються в Україні, де воєнний конфлікт з 2014 року, а особливо після 2022 року, створив безпрецедентний рівень психологічного навантаження. Втрата житла, роботи чи близьких, перебування в зонах бойових дій — усе це підвищує ризик тривожних розладів, депресії та посттравматичного стресового розладу (ПТСР). Організації, що функціонують у таких умовах, потребують нестандартних підходів до підтримки працівників, адже традиційні методи управління персоналом часто виявляються недостатніми.

Психологічне консультування — це процес, який допомагає працівникам справлятися з емоційними та професійними труднощами. У кризових умовах воно стає своєрідним "рятувним кругом", що дозволяє відновити емоційну рівновагу, розробити стратегії подолання стресу та зберегти мотивацію. Консультування базується на принципах емпатії,

активного слухання та створення безпечного простору, де людина може відкрито висловити свої переживання.

Одним із найпоширеніших методів є когнітивно-поведінкова терапія (КПТ), яка допомагає змінювати деструктивні моделі мислення. Наприклад, працівник, який боїться втратити роботу через економічну кризу, за допомогою КПТ може навчитися замінювати думки на кшталт "Я не впораюся" на більш адаптивні, як-от "Я можу знайти нові можливості". Гуманістичні підходи, своєю чергою, ефективні для роботи з глибокими емоційними проблемами, такими як втрата сенсу чи професійне вигорання, акцентуючи на самоприйнятті та внутрішніх ресурсах.

Консультування може бути як короткостроковим, спрямованим на вирішення конкретних проблем (конфлікти, адаптація до змін), так і довгостроковим, для подолання хронічного стресу. Його ефективність залежить від кількох факторів: кваліфікації консультанта, доступності послуги та готовності працівника до співпраці. Наприклад, у період пандемії консультування допомогло знизити тривожність працівників, які відчували ізоляцію, що позитивно позначилося на їхній продуктивності.

На відміну від індивідуального підходу консультування, психологічні тренінги фокусуються на груповій роботі та розвитку практичних навичок. У кризових умовах вони стають інструментом швидкого реагування, допомагаючи працівникам адаптуватися до змін, підвищувати стресостійкість і згуртовувати команди. Тренінги з управління стресом, вирішення конфліктів чи розвитку емоційного інтелекту дозволяють учасникам не лише опанувати нові навички, а й відчувати підтримку колективу, що є критично важливим у періоди нестабільності.

Ефективність тренінгів залежить від їхньої адаптації до потреб аудиторії та формату проведення. Короткострокові інтенсиви (1–2 дні) ідеально підходять для швидкого реагування на кризу, тоді як регулярні програми забезпечують довгостроковий ефект. Онлайн-тренінги, попри економію ресурсів, мають обмеження через брак живого контакту, тому гібридний формат часто є оптимальним. Кваліфікація тренера також відіграє ключову роль: досвідчені фахівці здатні швидко реагувати на потреби групи, адаптуючи програму до конкретної ситуації.

Групова динаміка може як посилювати ефект тренінгів через взаємну підтримку, так і створювати виклики, якщо учасники мають різний рівень мотивації чи конфлікти. Наприклад, у командах із низькою згуртованістю тренінги можуть викликати напругу, якщо не враховувати індивідуальні особливості учасників. Тому ретельне планування та фасилітація є запорукою успіху.

Консультування та тренінги мають різні сильні сторони, що робить їх взаємодоповнювальними. Консультування ефективніше для вирішення глибоких індивідуальних проблем, таких як тривожність, вигорання чи втрата мотивації. Воно потребує більше часу для досягнення результатів, але забезпечує тривалу підтримку. Наприклад, працівники, які проходили консультування після скорочень, відзначали покращення емоційного стану через 6–8 тижнів.

Тренінги, навпаки, дають швидший ефект, особливо в ситуаціях, що вимагають згуртування команди чи розвитку практичних навичок. Дводенні інтенсиви з управління стресом можуть знизити тривожність уже на наступний день. Проте тренінги менш ефективні для хронічних психологічних проблем, де потрібна індивідуальна робота. У таких випадках працівники можуть відчувати лише тимчасове полегшення, якщо не поєднують тренінги з консультуванням.

Комбінований підхід часто виявляється найрезультативнішим. Організації, які використовують обидва методи, досягають кращих показників психоемоційного стану працівників і продуктивності. Наприклад, програми, що поєднують індивідуальні сесії для працівників із високим рівнем стресу та групові тренінги для решти команди, знижують плинність кадрів і підвищують ефективність роботи.

Психологічне консультування та тренінги є потужними інструментами підтримки працівників у кризових умовах. Консультування допомагає долати індивідуальні труднощі, відновлюючи емоційну рівновагу, тоді як тренінги сприяють згуртованості та розвитку практичних навичок. Їхня комбінація забезпечує найкращі результати, знижуючи плинність кадрів, підвищуючи продуктивність і сприяючи організаційній стабільності.

Унікальність українського контексту, зумовлена воєнними викликами, підкреслює необхідність адаптивних і доступних програм підтримки. Організації, які інвестують у психологічне здоров'я працівників, не лише долають кризи, а й створюють підґрунтя для довгострокового розвитку.

Список літератури:

1. Журавель Т. Майндфулнес у кризових умовах: вплив на стресостійкість працівників. Психологічний журнал. 2022. Т. 11, № 5. С. 67–79. URL: <https://dspace.znu.edu.ua/jspui/handle/12345/24860>.
2. Карамушка Л. Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій / ред. Л. Карамушка. Ін-т психології ім. Г.С. Костюка НАПН України, 2023.
3. Кіреєва З. О., Турлаков І. Д. Взаємозв'язок резильєнтності та копінг-стратегій осіб під час війни. Наукові перспективи. 2024. Т. 2, № 44. С. 1322–1332.