

4. Лехніцька, С. І., & Короткий, О. (2025). Вплив реформи системи охорони здоров'я на трансформацію громадянської свідомості в умовах воєнного стану та міграційних процесів. *Матеріали науково-практичної конференції «Профілактична медицина в дії. Сучасні виклики»*, Київ, Україна: Національний медичний університет імені О. О. Богомольця.
5. Матукова, Г. І., Багашова, Н. В., & Матукова, Д. Г. (2026). Лідерство та креативність персоналу організації як основа успішної управлінської діяльності. *Ефективна економіка*, (2). <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2026.2.35>
6. Петренко Л. О. (2022). Реформа охорони здоров'я в Україні: здобутки, проблеми, перспективи. *Державне управління: удосконалення та розвиток*, 10, 34–41.
7. Сокурєнко О. (2025). Інституційні виклики та шляхи модернізації системи охорони здоров'я України в умовах війни. *Наукові праці МАУП. Політичні науки та публічне управління*, 2(78), 187–193.
8. World Health Organization. (2023). *Ukraine emergency health response: 2022–2023 situation report*. Geneva.
9. UNHCR. (2024). *Ukraine Refugee Situation – Regional Response Plan 2024*.
10. Lekhnitska S., Sakhandia I. (2024). The development of educational gerontology in Ukraine under martial law. *Bulletin of Mukachevo State University. Pedagogy and Psychology*, 10(3), 17–28.

Максимчук Н.С.

кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри документальних комунікацій та менеджменту,
Рівненський державний гуманітарний університет

РОЛЬ ПСИХОЕМОЦІЙНОЇ СТАБІЛЬНОСТІ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРА

В сучасному динамічному, конкурентному бізнес-середовищі, з високим рівнем невизначеності та інформаційного навантаження, на перший план виходить здатність керівника зберігати внутрішню рівновагу та раціональність прийняття рішень в критичних ситуаціях. Тому фундаментальною складовою професійної придатності менеджера стає феномен психоемоційної стабільності в професійній діяльності.

Психоемоційна стабільність – це складна властивість особистості, що дає можливість зберігати оптимальну працездатність та конструктивно реагувати в

умовах інтенсивних психічних навантажень. В професійній діяльності ця властивість охоплює декілька напрямків:

1. Емоційна саморегуляція – це вміння нівелювати вплив афективних станів на процес прийняття рішень.

2. Фрустраційна толерантність – це стійкість до невдач та здатність раціонально діяти в ситуаціях, де очікуваний результат відрізняється від реально отриманого.

3. Когнітивна гнучкість – це здатність швидко перемикатися між завданнями без втрати концентрації та емоційного вигорання.

Професійна діяльність менеджера безпосередньо залежить від його емоційного фону. Розвиток емоційного інтелекту прямо підвищує психоемоційну стабільність управлінця, за допомогою таких складових: удосконалення самосвідомості і саморегуляції зменшує емоційну реакцію, а практики емпатії та соціальних навичок покращують міжособистісну підтримку в командотворенні, що створює сприятливі умови для стабільності управлінської діяльності [2].

Охарактеризуємо три ключові аспекти впливу емоційного фону на управлінську діяльність:

Якість прийняття стратегічних рішень: дослідження підтверджують, що високий рівень тривожності звужує когнітивне поле сприйняття, підштовхує керівника обирати найменш ризиковані, але часто неефективні стратегії. Емоційно стабільний менеджер здатен до системного аналізу навіть у стані цейтноту.

Комунікативна функція полягає у тому, що менеджер транслює свій стан на підлеглих. Емоційна нестабільність лідера породжує в колективі відчуття небезпеки та тривоги, що веде до зниження продуктивності та зростання плинності кадрів.

Профілактика професійного вигорання, де психоемоційна стійкість, яка слугує бар'єром проти дистресу. Менеджери з розвинутою психоемоційною стабільністю мають значно нижчий ризик розвитку синдрому емоційного вигорання, що забезпечує високий рівень професійної реалізації та прояву компетентності [1].

Для об'єктивної оцінки рівня психоемоційної стабільності в системі управлінської діяльності та самодіагностики керівників доцільно використовувати стандартизовані психодіагностичні методики. Вибір інструментарію базується на комплексному підході, що охоплює як ситуативні стани, так і стійкі властивості особистості.

Підтримуючи емоційну стабільність працівників керівник підвищує їх продуктивність та зосередженість. Це можна втілити шляхом : підтримки

прозорості в діяльності компанії, забезпечення працівників інформацією, необхідною для підготовки до майбутнього та прийняття більш обґрунтованих рішень; надання оплачуваної відпустки з підтримкою та гнучким графіком роботи. Зараз складний час для багатьох, повідомивши працівникам, що вони мають гнучкість у питаннях, які потребують вирішення, включаючи психічне та фізичне здоров'я, значно допоможе зменшити емоційний стрес [3].

Важливою складовою формування і розвитку стресостійкої команди є корпоративна культура організації, адже це спільні цінності та традиції, які слугують потужним інструментом підтримки стресостійкості, об'єднуючи колектив. Корпоративна культура організації покращує ментальне здоров'я колективу та базується на довірливо-відкритих взаємовідносинах, що значно адаптує організацію до кризових ситуацій. В такому колективі психоемоційної стабільності стресостійкість стає ключовим результатом ефективно втіленої керівником корпоративної культури організації [4].

Психоемоційна стабільність є ключовою компетенцією сучасного керівника. Вона забезпечує не лише особисте здоров'я індивіда, а й життєздатність усієї команди. Розвиток психоемоційної стабільності через впровадження технік емоційного інтелекту, регулярне наповнення управлінського досвіду та опанування методів психологічного саморозвантаження сформує у працівників стресостійкість навіть в умовах економічної невизначеності.

Список використаних джерел:

1. Василик Н.М. Підходи до діагностики професійного вигорання менеджерів, *Економічні науки. Серія «Регіональна економіка»*. 2022. С.17-29
2. Гоулман Д. Емоційний інтелект [пер. з англ. С.-Л. Гумецької]. Харків: Віват. 2017. 512 с.
3. Корнієнко О. В. Підтримання психоматичного здоров'я практично здорових людей, *Навчальний посібник*. К.: Вид. центр «Київський університет». 2000. 126с.
4. Циганчук Т. Стрес у професійній діяльності, *Збірник наукових праць «Проблеми сучасної психології»*. 2019. (30). С. 669-678.