

УДК 159.923.2:330.33.01

JEL M12, J24

DOI 10.18524/2413-9998.2024.2(57).315217

Т. П. Чернявська,

доктор психологічних наук, професор,

Одеський національний університет імені І. І. Мечникова,

Французький бульвар, 24/26, м. Одеса, 65058, Україна.

e-mail: astr1@ukr.net

ORCID: 0000-0002-8629-1042

ПСИХОЛОГІЧНА РЕАБІЛІТАЦІЯ ЛІДЕРІВ БІЗНЕСУ

Досліджено феномен психологічної реабілітації в бізнесі. Реалії сьогодення обумовлюють постійне перебування людини в стресових обставинах. Екстремальні умови професійної діяльності лідерів бізнесу, які пов'язані з нестабільністю, невизначеністю, вимушеним ризиком та ін. Все це обумовлює необхідність у психологічній реабілітації лідерів бізнесу. Психологічна реабілітація – це відновлення стану здоров'я, яке відповідає реалізації професійних компетентностей лідерів бізнесу в екстремальних умовах вітчизняного бізнесу и менеджменту.

Мета статті: визначення та обґрунтування психологічної реабілітації в бізнесі, що сприятиме збереженню та покращенню здоров'я та розвитку реабілітаційного потенціалу бізнесменів. Завдання статті: визначення проблем психічного навантаження і методів його зниження у бізнес-діяльності; визначення аспектів психологічної реабілітації; ознайомлення з методами реабілітації; узагальнення досвіду психологічного супроводу психологічної реабілітації бізнесменів; усвідомлення формування стресостійкості та розвитку емоційної саморегуляції особистості.

Визначено, що стресовий стан стає для керівників все більш звичним. Описані стресори управлінської діяльності, які спричиняють невизначеність, непередбачуваність, почуття небезпеки, що вкидає керівників в стрес. Визначено поняття стресостійкості та психологічні засоби стресостійкості. Аналіз досліджень вказує на центральну роль факторів: ментальне здоров'я, реабілітаційні практики, наслідки стресу та розвиток адаптаційних механізмів в контексті психологічної реабілітації. Особливу увагу приділено вивченню життєстійкості, емоційного інтелекту як ключових детермінант успішності у професійній сфері. Підтверджено, що хронічні навантаження в роботі призводять до виснаження та зниження стресостійкості у керівників. Виокремлено ряд специфічних стресорів, пов'язаних з невизначеністю та ризиком, які негативно впливають на психологічний стан. Стресостійкість розглядається як здатність ефективно протистояти негативним впливам, спираючись на особисті ресурси та навички. Проаналізовано якості успішних бізнесменів, які дозволяють їм успішно долати труднощі та досягати поставлених цілей.

Ключові слова: психологічна реабілітація, лідер бізнесу, керівник, бізнес, менеджмент, стрес, стресори, стресостійкість.

Вступ. Екзистенційні виклики сьогодення, які випали на долю України, пов'язаний з інтенсивною працею, великими фізичними та психологічними навантаженнями, як військових на фронтах боротьби з агресором, так і лідерів бізнесу, які забезпечує нашу перемогу на економічному фронті. Тому психологічна реабілітація є неодмінною умовою збереження та підтримки здоров'я та плідної напруженої роботи.

Сучасні лідери бізнесу працюють в екстремальних умовах, які характеризуються: дефіцитом часу, нестачею інформації, ненормованим робочим днем, постійним тиском з боку підлеглих, клієнтів, партнерів, постачальників та ін.; вимушеним ризиком, необхідністю одночасного вирішення кількох різнорівневих завдань [12].

У наш бурхливий час діяльність лідерів бізнесу протікає в умовах найбільшого ризику. Провідна діяльність лідера бізнесу – інноваційна діяльність. Статус лідера та його становище на ринку змушують його вишукувати ходи, ніші і методи дій, які раніше не використовувалися у цій сфері. Постійне балансування на межі виграшу та поразки висуває непомірні вимоги до професійної компетентності та стресостійкості лідера бізнесу в умовах постійних змін і невизначеності [10; 11].

До особливостей роботи лідерів бізнесу можна віднести те, що їм необхідно вирішувати проблеми, спілкуватися з людьми та працювати з інформацією. Таке навантаження може призвести до нервування, стресу, негативного стану та ін. В екстремальних умовах людина може проявити максимум рішучості та кмітливості. Але якщо такі умови супроводжують людину щодня, то працездатність різко знижується та швидко виникає втома. Це може спричинити погіршення здоров'я менеджерів. Охорони потребує і розумова робота, зокрема й управлінська праця. Для забезпечення збереження та покращення психологічного здоров'я направлені заходи психологічної реабілітації у менеджменті та бізнесі [1].

Огляд літератури. Теоретико-методологічну основу досліджень психологічної реабілітації лідерів бізнесу та психологічних засобів її розвитку у сучасному середовищі відображено у наукових працях багатьох вчених, в таких напрямках:

- психічне здоров'я (О. Богучарова; М. Тимофієва, О. Двіжона та ін.) [1; 8];
- реабілітаційна психологія (Г. Бойко, В. Оверчук та ін.) [2; 4; 7];
- наслідки стресу, стресостійкість (В. Корольчук; М. Horowitz, N. Wilner, W. Alvarez та ін) [6; 13];
- дослідження обмежень у відборі та класифікації персоналу

(J. Campbell, D. Knapp та ін.) [12];

- оптимізація адаптаційних можливостей людини (О. Кокун та ін.) [4];
- життестійкість, самоефективність як фактори успішності особистості в бізнесі (Т. Чернявська; Ю. Швалб, О. Данчева та ін.) [9–11];
- емоційний інтелект у бізнесі (Д. Гоулман; R. Roberts, M. Zeidner, G. Matthews та ін.) [3; 15];
- підвищення продуктивності людини в умовах підвищеного ризику (Р. O'Connor, J. Cohn та ін.) [14];
- особистісно-професійне зростання (Л. Долинська, О. Темрук та ін.) [7].

Аналіз досліджень і публікацій з питань психологічної реабілітації, життестійкості, самоефективності, підвищення продуктивності, розвитку особистісного потенціалу бізнесменів та менеджерів показав необхідність подальшого дослідження актуальних аспектів психологічної реабілітації лідерів бізнесу.

Мета та завдання. Основною метою статті є визначення та обґрунтування основ психологічної реабілітації в бізнесі, що сприятиме збереженню та покращенню психологічного здоров'я бізнесменів та розвитку їхнього особистісного потенціалу в сучасних вітчизняних умовах.

Серед завдань статті є такі: визначити актуальні проблеми психічного навантаження і методів його зниження у професійній бізнес-діяльності; визначити основні психологічні аспекти процесу психологічної реабілітації в екстремальних умовах сучасного бізнесу; ознайомлення з сучасними принципами, підходами та методами в реабілітаційному процесі; узагальнення та систематизація досвіду застосування методів психологічного супроводу соціально-психологічної реабілітації менеджерів та бізнесменів; усвідомлення формування стресостійкості та розвитку емоційної саморегуляції особистості.

Методами дослідження є теоретико-методологічний аналіз й оцінка наукових джерел, систематизація концепцій інформаційно-аналітичного пошуку, змістовна діагностика наукових праць, метод групування інформації, узагальнення наукової літератури та інформаційно-комунікаційних джерел мережі Інтернет, системна діагностика та синтез, узагальнення.

Результати та обговорення. В умовах глобальних викликів психологічна реабілітація спрямована на відновлення гарної форми або відповідного стану функціонування в бізнесі і менеджменті в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення України.

Термін «реабілітація» походить від латинського слова «habilis» — «здатність», відповідно, «rehabilitatio» — «відновлення здібності».

Реабілітація — це системна діяльність, яка спрямована на відновлення особистого здоров'я та соціальної активності людини за допомогою різних засобів: медичних, психологічних, соціальних, педагогічних, та інших. За допомогою реабілітаційних заходів людина може повернути втрачені функції та навички, а також адаптуватися до нових умов життя.

Принципами реабілітації визначають наступні [2]:

1. Партнерство — звернення до особистості людини, щоб залучити її до участі у процесах відновлення процесів оздоровлення та налагодження соціальних зв'язків.

2. Різносторонність заходів з різних сфер: психологічній, сімейній, педагогічній та інших.

3. Єдність біологічних, соціальних та психологічних впливів, які спрямовані на різні сторони життєдіяльності людини.

4. Покроковість, перехідність впливів та заходів, що проводяться.

Психологічна реабілітація — це сукупність методів і технік, що допомагають людям подолати психологічні труднощі, відновити емоційний баланс та соціальні зв'язки для відновлення та оптимального продовження професійної діяльності.

Психічно здорова людина — це особистість, яка розуміє себе, свої емоції; усвідомлює свої думки, почуття та вчинки, а також здатна керувати ними; здатна долати труднощі та стреси; здатна адаптуватися до змін, будувати міцні соціальні зв'язки та знаходити своє місце в суспільстві; цінує свою унікальність та вміє поважати індивідуальність інших людей. Вона розуміє свої сильні сторони та обмеження, а також вміє взаємодіяти з оточуючими людьми [9].

Систематичні навантаження і, як наслідок, — постійний стан нервової напруги стають для керівників та лідерів бізнесу все більш звичними, проте вони негативно впливають на ефективність професійної діяльності.

Визначають загальні стресори управлінської діяльності [14]:

1. Погана організація управлінської діяльності: хаос, затримки, відсутність чіткого плану та постійні аврари, постійні зміни планів, відсутність системи у роботі. Вертикальна, ієрархічна, неритмічна, безсистемна структура управління знижує ефективність роботи співробітників.

2. Нестача персоналу, перевантаження завданнями, надто багато

роботи за короткий час, нестача часу, необхідність виконувати чужі обов'язки. Все це призводить до того, що доводиться виконувати незнайомі завдання, вирішувати незнайомі проблеми, що призводить до зниження якості, або до високоякісної роботи, яка виконується в умовах високого стресу..

3. Порушення режиму роботи: порушення природного ритму, недосипання, незручний графік, робота у незручний час, робота у нічні зміни, відсутність вихідних. Все це призводить до накопичення напруги внутрішніх сил організму.

4. Ненормовані робочі години: постійна зайнятість, відсутність відпочинку. Управлінську діяльність особливо у бізнес-сфері важко суворо раціонально організувати через її тимчасової та інформаційної невизначеності, непередбачуваності та кризового характеру.

5. Проблеми статусу: недостатнє визнання важливості роботи, відсутність перспектив. Для багатьох керівників управлінська діяльність — це не просто робота, а важлива частина життя. Проте, коли суспільство та держава недооцінюють їхній внесок, а оточуючі вважають, що їхні обов'язки може виконати хто завгодно, це підриває самооцінку і мотивацію. Можливість кар'єрного зростання допомагає керівникам відчувати, що їхня робота має сенс і що вони можуть досягти більшого, і що вони можуть розвиватися у своїй професії.

6. Надмірна бюрократія: багато паперів, багато непотрібних процедур, безкінечні наради, багато непотрібної роботи. Ця надмірна формалізація процесів не тільки відволікає від виконання основних завдань, а й викликає відчуття марності витрачених зусиль. Крім того, керівники часто усвідомлюють, що такі вимоги є спробою вищих керівників продемонструвати свою зайнятість та підвищити власний статус, що ще більше посилює негативні емоції.

7. Нестабільність діяльності організації: часті зміни умов роботи, відсутність чітких планів. Часті організаційні зміни, ініційовані вищим керівництвом, призводять до високого рівня невизначеності в компанії. Раптові зміни стратегії, часті перестановки персоналу та непередбачувані політичні віяння створюють атмосферу постійної тривоги та непевності. Керівник, змушений постійно адаптуватися до нових умов, відчуває значний стрес та втрачає відчуття контролю над ситуацією. Організаційна нестабільність створює хаотичну обстановку, в якій керівникам важко орієнтуватися та приймати ефективні рішення. Така

ситуація не лише підриває моральний дух співробітників, але й може призвести до зниження продуктивності та якості роботи.

Загальні стресори призводить до стресу керівників, співробітників та знижує ефективність їх роботи.

Визначають специфічні стресори, пов'язані не з роботою загалом, а зі способом, яким керівники виконують свої завдання [14]:

1. Рольова невизначеність керівника, нечіткість ролей в управлінні. Коли керівник не має чітко визначених службових інструкцій, виникає ситуація, коли він постійно балансує між протилежними вимогами: з одного боку, від нього очікують активності та ініціативи, з іншого — будь-який крок може бути розцінений як вихід за межі його компетенції. Така невизначеність демотивує та робить керівника вразливим і ускладнює ефективну роботу.

2. Рольовий конфлікт керівника виникає тоді, коли він стикається з неможливістю задовольнити одночасно всі вимоги, що до нього пред'являються. З одного боку, він має бути лояльним до вищого керівництва, з іншого — дбати про інтереси підлеглих. Така ситуація створює внутрішній дисонанс і призводить до психологічного напруження. Керівник постійно відчуває тиск і сумнівається у правильності своїх рішень, що може негативно вплинути на його ефективність і здоров'я.

3. Перфекціонізм — це пастка, в яку потрапляють багато керівників. Постійне прагнення до досконалості перешкоджає їм радіти своїм успіхами і призводить до розвитку негативних емоцій. Негативні установки, катастрофічні думки та низька самооцінка створюють замкнене коло, з якого важко вибратися.

4. Складні взаємини з вищим керівництвом є одним із основних джерел стресу для керівників. Відсутність підтримки, постійний контроль, ігнорування думки та ідей підривають мотивацію і призводять до відчуття професійної незадоволеності. Особливо гостро ця проблема відчувається, коли керівник є справжнім експертом у своїй галузі і має цінні пропозиції щодо покращення роботи.

5. Почуття самотності та ізоляції є одним із найпоширеніших проблем, з якими стикаються керівники. Відсутність можливості поділитися своїми переживаннями з колегами, отримати їхню підтримку та поради призводить до розвитку стресу, зниження самооцінки та вигорання. Це, в свою чергу, може негативно вплинути на прийняття рішень та взаємовідносини з підлеглими.

6. Взаємодія з «важкими» підлеглими вимагає від керівника висо-

кого рівня емоційної стійкості. Необхідність постійно придушувати свої емоції, а також відчуття несправедливості можуть призвести до розвитку стресу, зниження самооцінки та вигорання.

7. Високі темпи розвитку технологій та постійні зміни на ринку створюють у керівників відчуття, що їхні знання та навички швидко застарівають. Це призводить до розвитку синдрому "самозванця" та постійного пошуку нових способів самовдосконалення. Такий стан постійної напруги може негативно вплинути на психічне здоров'я та ефективність роботи.

Отже, управлінська праця в сучасному світі пов'язана з постійним навчанням та розвитком. Швидкі зміни технологій та вимог до фахівців створюють у керівників відчуття, що вони постійно відстають. Це призводить до стресу, почуття провини та невпевненості у власних силах. Постійний тиск дедлайнів та необхідність постійно перемикатися між різними завданнями призводять до перенапруження керівників. Відсутність достатніх пауз для відпочинку та аналізу ситуації може призвести до вигорання.

Щоб ефективно працювати в динамічному та непередбачуваному бізнес-середовищі України, підприємці повинні розвивати свою стійкість до стресу. Розвиток стресостійкості дозволяє підприємцям швидко адаптуватися до змін, приймати зважені рішення та ефективно долати труднощі.

Успішні бізнесмени часто демонструють високий рівень самосвідомості, вміння управляти своїми емоціями та стійкість до стресу. Вони вміють ставити цілі, розставляти пріоритети та адаптуватися до змін. Ці якості допомагають їм приймати зважені рішення навіть у складних ситуаціях. Розумне ставлення до життя — це постійна робота над собою, що передбачає вміння бачити картину в цілому, адаптуватися до змін, зберігати спокій у складних ситуаціях та витягувати максимум користі з будь-яких подій. Це допомагає розвинути стійкість до стресу та досягти більшої гармонії у житті.

Висновки. У результаті проведеного дослідження наголошується на важливості дослідження проблеми психологічної реабілітації для відновлення та зміцнення психічного здоров'я лідерів бізнесу що забезпечує їх ефективну професійну діяльність.

Зокрема, вивчається вплив стресу на когнітивні функції, емоційний стан та поведінку людини. Аналізується роль реабілітаційних заходів у розвитку адаптаційних стратегій у бізнес-діяльності. Особливий інтерес представляє вивчення таких концепцій, як життєстійкість та самоефективність, які визначають здатність бізнесмена протистояти труднощам та досягати успіху у професійному бізнесі.

Дослідження підтверджують, що професійний стрес є одним з найпоширеніших факторів ризику для психічного здоров'я керівників. Стресостійкість розглядається як багатокомпонентна характеристика, яка включає в себе як особистісні якості, так і набуті навички. Виділені основні якості, які характерні для успішних людей та допомагають їм ефективно функціонувати, долати труднощі та досягати поставлених цілей в складних умовах сучасного вітчизняного бізнесу.

Список використаної літератури

1. Богучарова О. І. Здоров'я особистості у психологічній перспективі : монографія. Київ, 2004. 283 с.
2. Бойко Г. М. Реабілітаційна психологія. Полтава : АСМІ, 2010. 240 с.
3. Гоулман Д. Емоційний інтелект у бізнесі. Як стати успішним у житті та кар'єрі : пер. з англ. Харків : Vivat, 2021. 528 с.
4. Кокун О. М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності : монографія. Київ : Міленіум, 2004. 265 с.
5. Корольчук В. М. Психологія стресостійкості особистості : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.01. Київ, 2009. 230 с.
6. Оверчук В. А. Реабілітаційна психологія. Вінниця : Міленіум, 2007. 295 с.
7. Особистісно-професійне зростання: психологічні тренінги / ред.: Л. В. Долинська, О. В. Темрук. Київ : Каравела, 2017. 560 с.
8. Тимофійова М. П., Двіжона О. В. Психологія здоров'я. Чернівці : Книги – ХХІ, 2009. 296 с.
9. Чернявська Т. П. Життєстійкість як фактор успішності професійної діяльності. Габітус. 2022. № 39. С. 84–88.
10. Чернявська Т. П. Самоефективність як предиктор успішності професійної діяльності. Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools journal. 2021. Т. 44, № 2. С. 44–47.
11. Швалб Ю. М., Данчева О. В. Практична психологія в економіці та бізнесі. Київ : Лібра, 1999. 270 с.
12. Exploring the limits of personnel selection and classification / ed. by C. J. P. Campbell, D. J. Knapp. Mahwah, NJ : Lawrence Erlbaum Associates, 2001. 637 p.
13. Horowitz M., Wilner N., Alvarez W. Impact of event scale: a measure of subjective stress. Psychosomatic medicine. 1979. Vol. 41, no. 3. P. 209–218.
14. Human performance enhancement in high-risk environments: insights, developments, and future directions from military research / ed. by P. E. O'Connor, J. V. Cohn. Santa Barbara, California : Praeger, 2009. 346 p.
15. Roberts R. D., Zeidner M., Matthews G. Does emotional intelligence meet traditional standards for an intelligence? Some new data and conclusions. Emotion. 2001. Vol. 1, no. 3. P. 196–231.

Стаття надійшла 03.10.2024 року

T. P. Chernyavska,

Dr. Sc. (Psychologies), Professor,
Odesa I. I. Mechnikov National University,
24/26, Frantsuzkyi bulvar, Odesa, 65058, Ukraine,
e-mail: astr1@ukr.net
ORCID 0000-0002-8629-1042

PSYCHOLOGICAL REHABILITATION OF BUSINESS LEADERS

The phenomenon of psychological rehabilitation in business is studied. Today's realities condition a person's constant stay in stressful circumstances. Extreme conditions of professional activity of business leaders, which are associated with instability, uncertainty, forced risk, etc. All this determines the need for psychological rehabilitation of business leaders. Psychological rehabilitation is the restoration of health, which corresponds to the realization of professional competencies of business leaders in the extreme conditions of domestic business and management.

The purpose of the article: definition and substantiation of psychological rehabilitation in business, which will contribute to the preservation and improvement of health and the development of the rehabilitation potential of businessmen. The task of the article: determination of problems of mental stress and methods of its reduction in business activities; definition of aspects of psychological rehabilitation; familiarization with rehabilitation methods; summarizing the experience of psychological support of psychological rehabilitation of businessmen; awareness of the formation of stress resistance and the development of emotional self-regulation of the individual.

It was determined that the stressful state is becoming more and more common for managers. Managerial stressors are described, which cause uncertainty, unpredictability, a sense of danger, which puts managers under stress. The concept of stress resistance and psychological means of stress resistance are defined. Analysis of studies indicates the central role of factors: mental health, rehabilitation practices, consequences of stress and the development of adaptation mechanisms in the context of psychological rehabilitation. Special attention is paid to the study of vitality, emotional intelligence as key determinants of success in the professional sphere. It has been confirmed that chronic stress at work leads to exhaustion and a decrease in stress resistance in managers. A number of specific stressors associated with uncertainty and risk have been singled out, which negatively affect the psychological state. Stress resistance is considered as the ability to effectively resist negative influences, relying on personal resources and skills. The qualities of successful businessmen that allow them to successfully overcome difficulties and achieve their goals have been analyzed.

Keywords: psychological rehabilitation, business leader, manager, business, management, stress, stressors, stress resistance.

References

1. Bohucharova, O. I. (2004). *Zdorovia osobystosti u psykhologichnii perspektyvi*. [Personality health in a psychological perspective]. Kyiv. (in Ukrainian).

2. Boiko, H.M. (2010). Reabilitatsiina psykhologhiia [Rehabilitation psychology]. Poltava: ACMI. (in Ukrainian).
3. Goleman, D. (2021). Emotsiinyi intelekt u biznesi. Yak staty uspishnym u zhytti ta karieri [Emotional intelligence in business. How to become successful in life and career]. Kharkiv: Vivat. (in Ukrainian).
4. Kokun, O. M. (2004). Optymizatsiia adaptatsiinykh mozhlyvostei liudyny: Psykhofiziologichnyi aspekt zabezpechennia diialnosti. [Optimizing a person's adaptive capabilities: the psychophysiological aspect of ensuring activity: a monograph]. Kyiv: Milenium. (in Ukrainian).
5. Korolchuk, V. M. (2009). Psykhologhiia stresostiikosti osobystosti (Dissertation of Doctor of Psychological Sciences). Instytut psykhologhii im. H. S. Kostiuka APN Ukrainy. (in Ukrainian).
6. Overchuk, V. A. (2007). Reabilitatsiina psykhologhiia [Rehabilitation psychology]. Vinnytsia: Milenium. (in Ukrainian).
7. Dolynska, L. V., & Temruk, O. V. (Eds.). (2017). Osobystisno-profesiine zrostantia: Psykhologichni treninhy. [Personal and professional growth: psychological trainings] Kyiv: Karavela, 2017. (in Ukrainian).
8. Tymofiiova, M. P., & Dvizhona, O. V. (2009). Psykhologhiia zdorovia. [Health psychology]. Chernivtsi: Knyhy – XXI. (in Ukrainian).
9. Cherniavska, T. P. (2022). Zhyttiistiikist yak faktor uspishnosti profesiinoi diialnosti. [Sustainability as a factor in the success of professional activity]. *Habitus*, (39), 84–88. (in Ukrainian).
10. Cherniavska, T. P. (2021). Samoefektyvnist yak predyktor uspishnosti profesiinoi diialnosti. [Self-efficacy as a predictor of professional success]. *Fundamental and Applied Researches in Practice of Leading Scientific Schools Journal*, 44(2), 44–47. (in Ukrainian).
11. Shvalb, Y. M., & Dancheva, O. V. (1999). Praktychna psykhologhiia v ekonomitsi ta biznesi. [Practical psychology in economics and business]. Kyiv: Libra. (in Ukrainian).
12. Campbell, J. P., & Knapp, D. J. (Eds.). (2001). Exploring the limits of personnel selection and classification. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
13. Horowitz, M., Wilner, N., & Alvarez, W. (1979). Impact of event scale: A measure of subjective stress. *Psychosomatic Medicine*, 41(3), 209–218.
14. O'Connor, P. E., & Cohn, J. V. (Eds.). (2009). Human performance enhancement in high-risk environments: Insights, developments, and future directions from military research. Santa Barbara, California: Praeger.
15. Roberts, R. D., Zeidner, M., & Matthews, G. (2001). Does emotional intelligence meet traditional standards for an intelligence? Some new data and conclusions. *Emotion*, 1(3), 196–231.