

основа комерційного розвитку визначається здатністю інтегруватися у проекти відбудови інфраструктури та житлового сектору, виробництво продукції подвійного призначення, програми соціальної реінтеграції людського капіталу.

Отже, трансформація бізнес-моделі стає чинником перетворення потенційної вразливості підприємства на його стратегічну перевагу через безперервний комерційний розвиток та інтеграцію у глобальні мережі створення вартості шляхом безперервного балансування ресурсів.

Література

1. Семенчук Т.Б. Трансформаційні процеси в менеджменті підприємств в умовах війни. Бізнесінформ. 2024. №5. С. 291-297. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2024-5-291-297>
2. Перерва П.Г., Маслак М.В. Класифікація моделей комерціалізації інтелектуально-інноваційних технологій та аналіз їх еволюції. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2023. № 81-82. С. 239-250.
3. Горячова О.О. Інноваційні стратегії та підходи до адаптації українських бізнес-моделей і менеджменту якості в умовах невизначеності. Бізнесінформ. 2024. №12. С. 303-309. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2024-12-303-309>

УДК 159.9:331.108.2

Пісоцька І. С., здобувач освіти,
Варганова О. В., науковий керівник,
д.е.н., проф., Київський національний
університет технологій та дизайну,
м. Київ, Україна

МОДЕЛЬ КОМПЕТЕНЦІЙ КОРПОРАТИВНОГО ПСИХОЛОГА ЯК ІНСТРУМЕНТ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ БЛАГОПОЛУЧЧЯМ ПЕРСОНАЛУ

В умовах воєнного стану, хронічного стресу та трансформації ринку праці забезпечення психологічного благополуччя персоналу стає стратегічним пріоритетом для українських підприємств. У цьому контексті особливої актуальності набуває впровадження посади корпоративного психолога як

системного суб'єкта формування та реалізації стратегії корпоративного благополуччя. Метою даних тез є представлення авторської моделі компетенцій корпоративного психолога, розробленої на прикладі АТ «Укрпошта».

Корпоративний психолог визначається як суб'єкт управління корпоративним благополуччям персоналу, який здійснює діагностику, консультування, психологічну освіту та проектування психологічних інтервенцій у межах компанії з метою підвищення стійкості, залученості та ефективності персоналу, дотримуючись при цьому професійних та етичних стандартів. На відміну від організаційного психолога, орієнтованого на академічно-дослідницький підхід та позицію зовнішнього консультанта, корпоративний психолог є внутрішнім фахівцем компанії, безпосередньо інтегрованим у бізнес-процеси та HR-стратегію організації.

Аналіз нормативно-правової бази України свідчить про відсутність у Національному класифікаторі професій ДК 003:2010 окремої назви посади «корпоративний психолог» або «організаційний психолог» – ці спеціалізації охоплюються загальною назвою «психолог» (код 2445.2). Станом на 2025 рік затвердженого профільного стандарту корпоративного психолога в Україні не існує, що й зумовлює необхідність розробки моделі компетенцій.

Аналіз ринку праці (Work.ua, LinkedIn, 2025) підтверджує, що частка вакансій «корпоративний психолог» становить менше 1% серед усіх вакансій психологів. За даними Української Психотерапевтичної Ліги (2023), лише 17% компаній мають корпоративних психологів у штаті, 34% залучають зовнішніх фахівців, а 49% підприємств не мають жодної форми психологічної підтримки. Результати Gradus Research (2024) свідчать, що 77% українців відчувають втому і напруження, а 20% вважають роботу основним джерелом стресу, що підкреслює нагальність розвитку корпоративної психологічної підтримки.

На основі аналізу вакансій, наукових джерел та міжнародного досвіду (зокрема, стандартів Society for Industrial and Organizational Psychology – SIOP) у роботі сформовано чотирирівневу кластерну модель компетенцій корпоративного психолога АТ «Укрпошта».

Перший кластер – особистісні компетенції – формує фундамент професійної ідентичності та включає: емоційний інтелект, емпатію, емоційну стабільність, рефлексивність, автентичність, гнучкість та адаптивність. Ці якості забезпечують здатність психолога до ефективної взаємодії з персоналом в організаційному середовищі та є основою довірчих відносин з клієнтами.

Другий кластер – аналітико-діагностичні компетенції – спрямований на

виявлення та оцінку психологічного стану персоналу й організації в цілому. Він охоплює: психодіагностику індивідуального та групового благополуччя; оцінку психосоціальних ризиків (стрес, вигорання, тривожність); аналіз організаційного клімату та культури; інтерпретацію кількісних і якісних даних; формування доказової бази для управлінських рішень. Зазначені компетенції забезпечують науково обґрунтований підхід до діагностики і планування втручань.

Третій кластер – професійні компетенції – відображає специфічні навички виконання функціональних обов'язків: кризова допомога та стабілізація, профілактика (упередження вигорання, адаптація персоналу), управління проектами та інноваційність. Ці компетенції визначають здатність психолога реалізовувати практичні завдання психологічного супроводу персоналу, зокрема в умовах воєнного часу.

Четвертий кластер – соціально-комунікативні компетенції – забезпечує ефективну взаємодію з різними стейкхолдерами та включає: комунікацію та вплив, конфіденційність та дотримання етичних норм, співпрацю та нетворкінг, культурну сенситивність. Цей кластер є критично важливим для побудови довіри та інтеграції психологічних практик в організаційну культуру.

Кожна компетенція описана через п'ятирівневі поведінкові індикатори, що дозволяє кількісно оцінювати реальну поведінку фахівця та порівнювати її з очікуваними стандартами, планувати індивідуальний професійний розвиток, а також використовувати модель як основу для підбору, оцінки та навчання персоналу.

Механізм впровадження моделі передбачає циклічний п'ятиетапний процес: діагностика поточного стану благополуччя персоналу → планування стратегії та програм втручань → впровадження з активізацією всіх чотирьох кластерів компетенцій → моніторинг та оцінка ефективності → удосконалення та масштабування успішних практик. Трирівнева система оцінювання ефективності охоплює індивідуальний (суб'єктивне благополуччя, стрес, вигорання), командний (організаційний клімат, довіра, конфліктність) та організаційний рівні (залученість, плинність кадрів, ROI програм благополуччя).

Запропонована модель враховує специфіку українського контексту: наслідки воєнних дій і запит на кризову інтервенцію та травма-інформований підхід; економічну нестабільність; міграційні процеси та зростання частки дистанційної роботи; прискорену цифровізацію. Порівняно з існуючими підходами модель вирізняється системністю та комплексністю, чітким визначенням ролі корпоративного психолога, вимірюваністю результатів і

практичною орієнтованістю.

Таким чином, розроблена модель компетенцій корпоративного психолога є комплексною, науково обґрунтованою та практично релевантною. Вона може бути використана як основа для розробки професійного стандарту «Корпоративний (організаційний) психолог» в Україні, формування посадових обов'язків, програм підготовки фахівців та систем оцінки їхньої ефективності. Виявлені інституційні прогалини (відсутність посади у НКП, відсутність профільного стандарту, обмежений ринок праці) підтверджують актуальність подальшого розвитку корпоративної психології як самостійної дисципліни в Україні.

Література

1. Gradus Research. Стрес на робочому місці в Україні. 2024. URL: <https://gradus.app>
2. Національний класифікатор України. Класифікатор професій ДК 003:2010 / Держспоживстандарт України. Київ, 2010.
3. Society for Industrial and Organizational Psychology. SIOP Competency Model. URL: <https://www.siop.org>
4. Українська Психотерапевтична Ліга. Дослідження корпоративної психологічної підтримки в Україні. 2023.
5. МН4U. Огляд вакансій корпоративного психолога в Україні. 2024. URL: <https://mh4u.org.ua>

УДК 658.5:005.336.2

Серета А. В., здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти,
ПВНЗ «Європейський університет»,
м. Київ, Україна

РЕФОРМУВАННЯ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ ВИРОБНИЧИХ ПІДПРИЄМСТВ ЯК ЧИННИК ЇХ АДАПТАЦІЇ ДО СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ

Сучасні умови функціонування виробничих підприємств характеризуються високим рівнем нестабільності зовнішнього середовища, логістичними порушеннями, ресурсними обмеженнями та зростанням вимог до