

ПСИХОЛОГІЧНІ МЕХАНІЗМИ УПРАВЛІННЯ З ПИТАНЬ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА У КРИЗОВИХ УМОВАХ

У статті розглядаються психологічні механізми управління, спрямовані на забезпечення соціально-економічної безпеки підприємства у кризових умовах. Висвітлюється значення психологічних чинників у процесі прийняття управлінських рішень, що впливають на ефективність діяльності підприємства в умовах нестабільності. Наголошується, що сучасні організації функціонують у середовищі високої невизначеності, що зумовлює необхідність використання не лише економічних та правових інструментів, а й психологічних підходів для підвищення стійкості та адаптивності. Мета статті – розкрити сутність психологічних механізмів управління у сфері забезпечення соціально-економічної безпеки підприємства у кризових умовах. Методи дослідження та вибірка. Досліджено основні психологічні чинники, що впливають на ефективність управлінських рішень у кризових ситуаціях. Аналізується вплив когнітивних та емоційних аспектів на процес ухвалення рішень, зокрема в умовах невизначеності та високого рівня ризиків. Визначено значення психологічної готовності керівників до управління кризовими ситуаціями та їхньої здатності підтримувати команду у періоди нестабільності. Запропоновано комплекс заходів, що сприяють зміцненню соціально-економічної безпеки підприємства через розвиток корпоративної культури, застосування ефективних комунікаційних технологій, вдосконалення системи ухвалення рішень, а також підвищення рівня психологічної стійкості працівників. Підкреслюється значення колективної згуртованості та формування довіри між керівництвом і співробітниками як ключових елементів стабільного функціонування організації у кризові періоди. Окреслено роль психологічної підтримки персоналу, що включає використання методів управління стресом, коучингу та програм розвитку емоційної компетентності. Визначено зв'язок між рівнем задоволеності працівників, їхньою мотивацією та здатністю організації успішно долати кризові виклики. Встановлено, що формування адаптивних стратегій управління,

заснованих на психологічних механізмах, дозволяє підвищити конкурентоспроможність підприємства та забезпечити його довгострокову стійкість. Висновки. Результати дослідження можуть бути використані керівниками підприємств, HR-фахівцями, а також спеціалістами у сфері кризового менеджменту для оптимізації управлінських процесів та підвищення адаптивності організацій до зовнішніх викликів.

Ключові слова: управління, управлінські механізми, психологічні механізми, соціально-економічна безпека, умови впливу загроз, кризові умови.

Постановка проблеми. Сучасні підприємства функціонують у середовищі постійних змін, нестабільності та ризиків, які значно посилюються у кризових умовах. Економічні рецесії, геополітичні конфлікти, соціальні потрясіння та техногенні загрози створюють нові виклики для управління організацією, зокрема в аспекті забезпечення її соціально-економічної безпеки. У таких умовах ефективність діяльності підприємства залежить не лише від стратегічних і фінансових рішень, а й від психологічних механізмів, що визначають поведінку керівників, персоналу та інших зацікавлених сторін.

Психологічні механізми управління дозволяють керівникам адаптуватися до змін, підтримувати стабільність команди, мінімізувати негативні наслідки кризових ситуацій та забезпечувати розвиток підприємства в умовах невизначеності. Високий рівень стресостійкості, розвиток емоційного інтелекту, навички кризової комунікації та ефективне прийняття рішень є критично важливими для збереження конкурентоспроможності підприємства та підтримки його соціальної відповідальності.

Окрім цього, актуальність дослідження зумовлена потребою у розробці науково обґрунтованих підходів до використання психологічних інструментів в антикризовому управлінні. Впровадження психологічних методів у процеси стратегічного планування, корпоративного управління та розвитку персоналу сприяє зменшенню рівня невизначеності, посиленню внутрішньої згуртованості організації та підвищенню її адаптивного потенціалу.

Таким чином, дослідження психологічних механізмів управління з питань забезпечення соціально-економічної безпеки підприємств у кризових умовах є своєчасним та практично значущим. Воно дозволяє поглибити розуміння ролі психологічних чинників у процесі управління, розробити рекомендації для керівників щодо ефективної взаємодії з персоналом та сприяє підвищенню загальної стійкості підприємств до кризових викликів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Українська дослідниця М. Копитко присвятила значну частину своїх наукових досліджень питанням соціально-економічної та економічної безпеки підприємств і держави. У її працях досліджено ключові елементи, що впливають на економічну безпеку держави, та запропоновано підходи до її зміцнення. Вона також акцентує увагу на важливості корпоративної культури та лояльності працівників у контексті економічної безпеки підприємств, підкреслюючи, що гармонійний розвиток цих аспектів сприяє зміцненню загальної стійкості та конкурентоспроможності організацій. Загалом, дослідження М. Копитко спрямовані на глибоке розуміння та вдосконалення механізмів забезпечення соціально-економічної безпеки на рівні підприємств і держави, що є важливим для стійкого розвитку та процвітання в умовах сучасних викликів [6].

На макрорівні соціально-економічна безпека включає стабільність економічного розвитку, зниження рівня безробіття, забезпечення соціального захисту громадян, доступність якісної освіти, медицини та інших життєво важливих послуг. Вона також охоплює механізми державного регулювання, спрямовані на зменшення соціальної нерівності, боротьбу з економічною нестабільністю та запобігання кризам. Проблеми макроекономічної політики та економічної безпеки України розлого досліджували А. Гальчинський, В. Гасць (аналіз економічної безпеки держави, стратегія економічного розвитку та прогнозування), В. Савчук (спеціалізується на питаннях фінансової безпеки держави та управління державним боргом), Н. Шлемко (дослідження соціально-економічної безпеки регіонів та держави в цілому), О. Амоша (в контексті промислового розвитку та структурних змін в економіці) [7].

Метою статті є розкрити сутність психологічних механізмів управління з питань забезпечення соціально-економічної безпеки підприємств у кризових умовах

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Соціально-економічна безпека – це стан стабільності підприємства, суспільства чи держави, який забезпечує захист соціальних та економічних інтересів, мінімізацію ризиків і загроз, а також створює умови для стійкого розвитку та добробуту.

Для підприємства соціально-економічна безпека означає здатність функціонувати в умовах змінного ринкового середовища, долати кризові ситуації та зберігати баланс між економічними інтересами та соціальним благополуччям працівників. Вона передбачає ефективне використання ресурсів, підтримку

конкурентоспроможності, забезпечення гідних умов праці, дотримання соціальних стандартів і формування стійкої корпоративної культури.

У контексті кризових ситуацій соціально-економічна безпека набуває особливого значення, оскільки дозволяє підприємствам та суспільству адаптуватися до змін, зменшувати негативний вплив зовнішніх факторів та зберігати стійкість у довгостроковій перспективі.

Соціально-економічна безпека в період криз та загроз має суттєві особливості у порівнянні з класичною соціально-економічною безпекою, оскільки в умовах нестабільності змінюються як ризики, так і підходи до їхнього подолання. Спробуємо висловити наступні аргументи.

У стабільних умовах соціально-економічна безпека підприємства або держави зосереджується на прогнозованих економічних процесах, дотриманні соціальних стандартів і сталому розвитку. У кризовий період виникають непередбачувані загрози: економічні рецесії, зростання безробіття, дефіцит ресурсів, зниження доходів, соціальні конфлікти, військові або екологічні катастрофи.

Класична модель соціально-економічної безпеки передбачає довгострокове планування, стратегічний розвиток і поступове вдосконалення економічної та соціальної політики. У кризових умовах акцент зміщується на антикризове управління, швидке ухвалення рішень, гнучкість і адаптацію до змін.

У період стабільності підприємства й держави можуть зосереджуватися на покращенні добробуту громадян, розширенні соціальних програм, підвищенні рівня зайнятості. Під час кризи основна увага приділяється збереженню ключових соціальних гарантій, мінімізації безробіття та підтримці соціальної згуртованості [9].

За нормальних умов економічна політика базується на зростанні продуктивності, інвестиційній привабливості та модернізації виробництва. У кризовий період важливим стає управління ризиками, раціональне використання ресурсів, підтримка ключових галузей та стабілізація економічної системи.

У стабільні періоди основна увага приділяється мотивації працівників, корпоративній культурі та покращенню умов праці. У кризові періоди ключовими стають психологічна стійкість персоналу, управління стресом, зниження рівня тривожності та підтримка ефективної комунікації.

Класична соціально-економічна безпека орієнтована на довготривалий розвиток та передбачуване майбутнє. У кризовий період планування стає

короткостроковим і гнучким, фокусуючись на швидкому реагуванні, кризових комунікаціях та мобілізації ресурсів.

Таким чином, у період криз соціально-економічна безпека набуває динамічного характеру, вимагає швидкої адаптації, психологічної стійкості та ефективного кризового управління, тоді як у стабільний час вона базується на стратегічному плануванні та поступовому розвитку.

Роль механізмів управління в забезпеченні соціально-економічної безпеки полягає у створенні ефективної системи реагування на внутрішні та зовнішні загрози, підтримці стабільності підприємства або держави, а також забезпеченні сталого розвитку. Управлінські механізми виступають ключовими інструментами для збереження рівноваги між економічною ефективністю та соціальною стійкістю [11].

В умовах нестабільності механізми управління спрямовані на мінімізацію ризиків, забезпечення фінансової стійкості та збереження трудових ресурсів. Це включає розробку стратегій адаптації, аналіз потенційних загроз і впровадження заходів для оперативного реагування на кризи [3].

Раціональне управління фінансовими ресурсами дозволяє підприємствам уникати дефіциту коштів, оптимізувати витрати та формувати резерви для підтримки економічної безпеки. Важливими інструментами є диверсифікація джерел доходу, контроль за витратами та стратегічне планування інвестицій.

Важливим аспектом є створення сприятливих умов для працівників, підтримка їхньої мотивації та професійного розвитку. Використання механізмів мотивації, системи соціального забезпечення та корпоративної культури дозволяє мінімізувати соціальну напругу, що сприяє загальній стабільності підприємства.

Роль психологічних чинників у забезпеченні соціально-економічної безпеки зростає також в умовах криз. Управління стресом, підтримка емоційної стійкості персоналу, ефективна комунікація та розвиток лідерських якостей керівників допомагають організаціям долати складні періоди з мінімальними втратами [10].

Для довготривалої безпеки необхідне впровадження інноваційних технологій, розробка стратегічних програм розвитку та підвищення конкурентоспроможності. Це передбачає використання сучасних підходів до управління ризиками, цифровізацію бізнес-процесів та впровадження нових методів організації роботи.

Важливу роль відіграє налагодження внутрішньої та зовнішньої комунікації. Прозорість в ухваленні рішень, ефективний обмін інформацією між

рівнями управління та використання кризових комунікаційних стратегій допомагають зміцнити довіру серед працівників і партнерів, що є критичним для стабільності організації.

Отже, механізми управління є ключовими для підтримки соціально-економічної безпеки, оскільки вони забезпечують гнучкість, стійкість та ефективне реагування на виклики, дозволяючи підприємствам і державним структурам не лише виживати в кризових умовах, а й розвиватися в довгостроковій перспективі.

Загалом механізми управління визначають як сукупність методів, інструментів і підходів, що використовуються для досягнення стратегічних і тактичних цілей організації, підприємства чи держави. Вони допомагають забезпечити ефективне функціонування системи, її стійкість та розвиток.

1. Організаційно-структурні механізми визначають систему управління підприємством або організацією, а також взаємодію між її елементами. До них належать: формування ієрархічної структури управління, делегування повноважень, регламентування та стандартизація бізнес-процесів, впровадження системи контролю за виконанням завдань.

2. Економічні механізми спрямовані на забезпечення фінансової стабільності та раціональне використання ресурсів. Включають управління фінансовими потоками та інвестиціями, оптимізацію витрат і ресурсів, формування антикризових резервів, диверсифікацію джерел доходу.

3. Соціально-психологічні механізми спрямовані на створення сприятливого клімату в колективі та підвищення продуктивності персоналу. До них належать управління корпоративною культурою, формування ефективної системи мотивації, психологічна підтримка персоналу, запобігання конфліктам та розвиток командної взаємодії.

4. Інформаційно-комунікаційні механізми забезпечують ефективний обмін інформацією між всіма рівнями управління. Містять в собі впровадження цифрових технологій управління, автоматизацію управлінських процесів, налагодження внутрішньої та зовнішньої комунікації, управління інформаційною безпекою.

5. Правові механізми включають нормативно-правове регулювання діяльності підприємства або державної установи. Вони охоплюють дотримання законодавчих норм і стандартів, юридичне забезпечення контрактів і угод, політику корпоративної відповідальності, захист прав працівників і партнерів

6. Інноваційні механізми спрямовані на модернізацію підприємства, впровадження нових технологій і покращення конкурентоспроможності. Сюди належать впровадження новітніх технологій, розвиток дослідницьких і навчальних програм, оптимізація бізнес-моделей та процесів, використання штучного інтелекту та автоматизації.

7. Антикризові механізми забезпечують стійкість підприємства або організації у періоди загроз і кризових ситуацій. До них відносяться створення системи управління ризиками, оперативне ухвалення рішень у кризових ситуаціях, впровадження кризових комунікацій, мобілізація ресурсів для мінімізації втрат.

8. Стратегічні механізми забезпечують довгостроковий розвиток підприємства чи державної установи. Включають планування розвитку та прогнозування, формування конкурентних переваг, аналіз ринкових тенденцій, розвиток міжнародного співробітництва [6].

Ефективне управління потребує комплексного підходу, що поєднує різні механізми. Використання організаційних, економічних, соціально-психологічних та інших управлінських механізмів сприяє стійкості системи, її розвитку та успішному функціонуванню навіть у складних умовах.

Для забезпечення соціально-економічної безпеки підприємства особливо слід враховувати і низку психологічних механізмів, які сприяють ефективному управлінню, адаптації до кризових умов і підтримці стабільності всередині організації [5].

Першочергове значення має емоційний інтелект керівника, який визначає його здатність керувати власними емоціями та емоціями співробітників. Високий рівень емоційного інтелекту дозволяє знижувати рівень тривожності персоналу, підтримувати командний дух і мінімізувати негативний вплив стресових ситуацій [2].

Мотиваційні механізми також є ключовими у забезпеченні соціально-економічної безпеки. Використання ефективних методів нематеріальної мотивації, таких як визнання досягнень, можливості кар'єрного росту та створення сприятливого психологічного клімату, сприяє збереженню персоналу та підвищенню його продуктивності [8].

Механізми психологічної підтримки та управління стресом допомагають уникати емоційного виснаження співробітників. Розвиток програм психологічної допомоги, проведення тренінгів зі стресостійкості та навчання методам подолання кризових ситуацій підвищує загальну стійкість підприємства. Так,

О. Федчук у своєму дисертаційному дослідженні розглядав особистісну безпеку фахівця як чинника актуалізації емоційного ресурсу особистості. Метою роботи було визначення ролі особистісної безпеки як фактора, що впливає на активізацію емоційного потенціалу індивіда [12].

Комунікативні механізми мають вирішальне значення для запобігання внутрішнім конфліктам і збереження довіри між керівництвом і персоналом. Відкритість у спілкуванні, забезпечення ефективного зворотного зв'язку та врахування думки працівників сприяє зміцненню корпоративної культури та зменшенню соціальної напруженості [9].

Також слід враховувати когнітивні механізми прийняття рішень, які впливають на здатність керівників оцінювати ризики, прогнозувати наслідки та ухвалювати зважені управлінські рішення. Використання аналітичних та інтуїтивних стратегій допомагає швидко адаптуватися до змін і знаходити ефективні шляхи виходу з кризових ситуацій [4].

Важливим є застосування механізмів соціальної згуртованості, які сприяють формуванню сильної корпоративної культури, заснованої на підтримці, взаємодопомозі та довірі між співробітниками. Підтримка колективної відповідальності та командної взаємодії дозволяє підприємству зберігати стабільність навіть у складних економічних умовах. Так, у статті «Впровадження практик самоменеджменту для покращення корпоративної культури» авторами досліджуються етапи впровадження практик самоменеджменту, які сприяють покращенню корпоративної культури та взаємодії між співробітниками [1].

Висновки. Загалом, поєднання зазначених психологічних механізмів у системі управління підприємством сприяє підвищенню його соціально-економічної безпеки, зменшенню ризиків та забезпеченню стійкого розвитку навіть у кризових умовах.

Узагальнюючи викладене, можна стверджувати, що для ефективного забезпечення соціально-економічної безпеки підприємства необхідно комплексно застосовувати різноманітні психологічні механізми управління, які сприяють стабільності та розвитку організації в умовах невизначеності та стресу. Емоційний інтелект керівників, мотиваційні стратегії, психологічна підтримка співробітників, а також комунікативні та когнітивні механізми формують основи для адаптації до змін, покращення внутрішньої взаємодії та збереження продуктивності персоналу. Взаємодія цих механізмів не тільки зменшує рівень стресу, але й підвищує стійкість організації, знижує ризики виникнення конфліктів та сприяє формуванню сильної корпоративної культури. У сукупності

ці фактори створюють міцну основу для збереження соціально-економічної безпеки підприємства, забезпечуючи його стійкість до внутрішніх і зовнішніх загроз.

Література

1. Білик В., Шпильова В., Ангельська В. Впровадження практик самоменеджменту для покращення корпоративної культури. *Вісник Хмельницького національного університету*. Економічні науки, Вип. № 5, 2024. С.26-34.
2. Браніцька Т., Герасімова О., Логутіна Н. Роль емоційного інтелекту у системі основних компетенцій керівника. *Науковий вісник Вінницької академії безперервної освіти. Серія «Екологія. Публічне управління та адміністрування»*, Вип. 3, 2023. С. 36-44. <https://doi.org/10.32782/2786-5681-2023-3.05>
3. Васильченко О.Р., Довгань Л.Є. Сучасні механізми управління ефективністю діяльності підприємств. *Актуальні проблеми економіки та управління : збірник наукових праць молодих вчених*. Електронні текстові дані (1 файл: 199 Кбайт). 2012. Вип. 6. Бібліогр.: 6 назв. Назва з екрана.
4. Гура Г. Психологічні механізми прийняття управлінських рішень: раціональність чи інтуїція. *Вчені записки Університету «КРОК»*. №4 (68), 2022. С. 123-132. DOI: 10.31732/2663-2209-2022-68-123-131
5. Ковальчук З.Я. Психологічна безпека особистості в освітньому середовищі у форматі її психічного здоров'я. *Психологія особистості*. Том 12 (1), 2022. С. 49-57.
6. Копитко М., Ткачук Д. Вплив факторів зовнішнього середовища на формування системи управління бізнес-стійкістю підприємств. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2024. № 1(73). С. 132-138. <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2024-73-132-138>.
7. Копитко М.І., Ортинський В.Л., Керницький І.С., Живко З.Б. Економічна безпека підприємств, організацій та установ: навч. посібник. Київ: Правова єдність, 2009. 544 с.
8. Прокопенко О.В. Соціально-економічна мотивація екологізації інноваційної діяльності: [монографія] / О.В. Прокопенко. Суми: Вид-во СумДУ, 2010. 395 с.
9. Раупов Р.Б. Стресостійкість працівників в забезпеченні ефективності бізнес-комунікацій. *Modern Engineering and Innovative Technologies*. 2022. № 23. Т. 2. С. 33-39. <https://www.moderntechno.de/index.php/meit/article/view/meit23-02-020/4994>

10. Соціально-психологічні закономірності становлення економічної культури молоді: монографія / В.В.Москаленко, О.В.Лавренко, Н.М.Дембицька, І.К.Зубіашвілі [та ін.]; за ред. В.В.Москаленко – К.: Педагогічна думка, 2015. – 405 с.

11. Старущенко Я.В. Механізми державного управління у сфері розвитку професійної культури державних службовців : дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.02 – механізми державного управління / Я.В. Старущенко. Київ, 2024. 238 с.

12. Федчук О. В. Емпіричне дослідження компонентів особистісної безпеки фахівців. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна: збірник наукових праць / голов. ред. З. Я. Ковальчук. Львів : ЛьвДУВС, 2024. Вип. 1. С. 69–75. URL: <https://doi.org/10.32782/2311-8458/2024-1-10>*

References

1. Bilyk V., Shpylova V., Anhelska V. (2024). Vprovadzhennia praktyk samomenedzhmentu dlia pokrashchennia korporativnoi kultury [Implementing self-management practices to improve corporate culture]. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. Ekonomichni nauky*, 5, 2024. 26-34. [in Ukraine].

2. Branitska T., Herasimova O., Lohutina N. (2023). Rol emotsiinoho intelektu u systemi osnovnykh kompetentsii kerivnyka [The role of emotional intelligence in the system of core leadership competencies]. *Naukovyi visnyk Vinnytskoi akademii bezperervnoi osvity. Seriya «Ekolohiia. Publichne upravlinnia ta administruvannia»*, 3. 36-44. <https://doi.org/10.32782/2786-5681-2023-3.05> [in Ukraine].

3. Vasylchenko O. R., Dovhan L. (2012). Ye Suchasni mekhanizmy upravlinnia efektyvnistiu diialnosti pidpriemstv [Modern mechanisms for managing the efficiency of enterprise activities]. *Aktualni problemy ekonomiky ta upravlinnia : zbirnyk naukovykh prats molodykh vchenykh. Elektronni tekstovi dani* (1 fail: 199 Kbait). 6. Bibliohr.: 6 nazv. Nazva z ekrana. [in Ukraine].

4. Hura H. (2022). Psykholohichni mekhanizmy pryiniattia upravlinskykh rishen: ratsionalnist chy intuitsiia [Psychological mechanisms of managerial decision-making: rationality or intuition]. *Vcheni zapysky Universytetu «KROK»*. (68), 123-132. DOI: 10.31732/2663-2209-2022-68-123-131 [in Ukraine].

5. Kovalchuk Z.Ia. (2022). Psykholohichna bezpeka osobystosti v osvritnomu seredovyshchi u formati yii psykhnichnoho zdorovia [Psychological safety of

an individual in the educational environment in the format of their mental health]. *Psykhologhiia osobystosti*. 12 (1),. 49-57.

6. Kopytko M., Tkachuk D. (2024). Vplyv faktoriv zovnishnoho seredovyshcha na formuvannia systemy upravlinnia biznes-stiikistiu pidpriemstv [The influence of external environmental factors on the formation of a business sustainability management system for enterprises]. *Vcheni zapysky Universytetu «KROK»*. 1(73). 132-138. DOI <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2024-73-132-138> [in Ukraine].

7. Kopytko M.I., Ortynskyi V.L., Kernytskyi I.S., Zhyvko Z.B. (2009). *Ekonomichna bezpeka pidpriemstv, orhanizatsii ta ustanov: navch. Posibnyk* [Economic security of enterprises, organizations and institutions: a textbook]. Kyiv: Pravova yednist,. 544. [in Ukraine].

8. Prokopenko O.V. (2010). *Sotsialno-ekonomichna motyvatsiia ekolohizatsii innovatsiinoi diialnosti* [Socio-economic motivation for greening innovation activities]: [monohrafiia] / O.V. Prokopenko. Sumy: Vyd-vo SumDU. 395. [in Ukraine].

9. Raupov R.B. (2022). Stresostiikist pratsivnykiv v zabezpechenni efektyvnosti biznes-komunikatsii [Employee stress resistance in ensuring the effectiveness of business communications]. *Modern Engineering and Innovative Technologies*. 23(2). 33-39. [in Ukraine].
<https://www.moderntechno.de/index.php/meit/article/view/meit23-02-020/4994>

10. Sotsialno-psykholohichni zakonomirnosti stanovlennia ekonomichnoi kultury molodi [Socio-psychological patterns of the formation of economic culture of youth]: [monohrafiia] (2015). V.V.Moskalenko, O.V.Lavrenko, N.M.Dembytska, I.K.Zubiashvili [ta in.]; za red.. V.V.Moskalenko. K.: Pedahohichna dumka,. 405. [in Ukraine].

11. Starushchenko Ya.V. (2024). *Mekhanizmy derzhavnoho upravlinnia u sferi rozvytku profesiinoi kultury derzhavnykh sluzhbovtiv* [Mechanisms of public administration in the field of development of professional culture of civil servants] : dys. ... kand. nauk z derzh. upr. : 25.00.02 – mekhanizmy derzhavnoho upravlinnia / Ya.V. Starushchenko. Kyiv. 238. [in Ukraine].

12. Fedchuk O.V. (2024) *Empirychne doslidzhennia komponentiv osobystisnoi bezpeky fakhivtsiv* [Empirical study of the components of personal security of professionals]. *Naukovyi visnyk Lvivskoho derzhavnoho universytetu vnutrishnikh sprav. Seriya psykholohichna: zbirnyk naukovykh prats / holov. red. Z. Ya. Kovalchuk*. Lviv : LvDUVS, 1. 69–75. URL: <https://doi.org/10.32782/2311-8458/2024-1-10> [in Ukraine].

PSYCHOLOGICAL MANAGEMENT MECHANISMS FOR ENSURING THE SOCIO-ECONOMIC SECURITY OF AN ENTERPRISE IN CRISIS CONDITIONS

The article examines psychological management mechanisms aimed at ensuring the socio-economic security of an enterprise in crisis conditions. The importance of psychological factors in the process of making management decisions that affect the effectiveness of an enterprise in conditions of instability is highlighted. It is emphasized that modern organizations operate in an environment of high uncertainty, which necessitates the use of not only economic and legal instruments, but also psychological approaches to increase stability and adaptability. The purpose of the article is to reveal the essence of psychological management mechanisms in the field of ensuring the socio-economic security of an enterprise in crisis conditions. Research methods and sample. The main psychological factors that affect the effectiveness of management decisions in crisis situations are investigated. The influence of cognitive and emotional aspects on the decision-making process is analyzed, in particular in conditions of uncertainty and high risk. The importance of psychological readiness of managers to manage crisis situations and their ability to support the team during periods of instability is determined. A set of measures is proposed that contribute to strengthening the socio-economic security of the enterprise through the development of corporate culture, the use of effective communication technologies, improving the decision-making system, as well as increasing the level of psychological resilience of employees. The importance of collective cohesion and the formation of trust between management and employees as key elements of the stable functioning of the organization in crisis periods is emphasized. The role of psychological support for personnel is outlined, which includes the use of stress management methods, coaching and emotional competence development programs. The relationship between the level of employee satisfaction, their motivation and the organization's ability to successfully overcome crisis challenges is determined. It is established that the formation of adaptive management strategies based on psychological mechanisms allows to increase the competitiveness of the enterprise and ensure its long-term sustainability. Conclusions. The results of the study can be used by business leaders, HR specialists, as well as specialists in the field of crisis management to optimize management processes and increase the adaptability of organizations to external challenges.

Key words: *management, management mechanisms, psychological mechanisms, socio-economic security, conditions of threat impact, crisis conditions.*

Ковальчук Зоряна Ярославівна – доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри загальної та соціальної психології Навчально-наукового інституту управління, психології та безпеки Львівського державного університету внутрішніх справ;

Завацька Наталія Євгенівна – доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри практичної психології та соціальної роботи Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля.