

Управління стресом на підприємстві

Людмила Копчак,

*здобувачка освітньої програми «Готельно-ресторанної справи»,
Фаховий коледж, група ГРС-22к,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: kopchaklm@krok.edu.ua*

Ганна Пазєєва,

*кандидат економічних наук, доцент,
заступник завідувача кафедри «Кафедра управлінських технологій»,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: pazeevaa@krok.edu.ua,
ORCID: 0000-0002-6557-6890*

Актуальність теми: Стрес на підприємстві є однією з найбільш поширених проблем у сучасних організаціях. Він впливає не тільки на фізичне та психічне здоров'я працівників, але і на продуктивність праці, плинність кадрів та загальну атмосферу в колективі. Дослідження факторів і механізмів управління стресом допомагає підприємствам покращувати умови праці та зберігати сприятливий клімат у колективі.

Об'єктом дослідження: аналіз стресових ситуацій працівників на робочому місці, та управління ними.

Предметом дослідження: є теоретичні та практичні методи управління стресовими ситуаціями та їхній вплив на робочу атмосферу.

Метою дослідження: є аналіз управління стресовими ситуаціями на підприємстві та розробка практичних рекомендацій для зниження рівня стресу, підвищення загальної продуктивності та задоволеності персоналу.

Завдання дослідження:

- Виявити основні причини виникнення стресу на робочому місці.
- Дослідити вплив стресу на працездатність і емоційний стан співробітників.
- Визначити ефективні методи управління стресом і його профілактики.
- Розробити рекомендації для менеджерів по створенню комфортних умов праці.

Інформаційною базою дослідження: до вивчення проблеми стресу на робочому місці зробили значний внесок такі науковці як Р. Лазарус [1] і С. Фолкман [2] у своїх роботах розглянули механізми інтелектуального оцінювання стресу та запропонували модель "стрес-сприйняття-опановуюча поведінка". Вони акцентували увагу на важливості суб'єктивного сприйняття стресових ситуацій працівниками. К. Маслач [3] вивчала явище емоційного вигорання, визначивши його основні компоненти: емоційне виснаження та зниження особистісних досягнень. Д. Грінберг [4] у своїх дослідженнях надав практичні рекомендації щодо створення програм управління стресом у корпоративному середовищі. Л. Купер [4] зосередився на аналізі організаційних стресорів, таких як перевантаження роботою, нечіткі робочі обов'язки та міжособистісні конфлікти.

Основні етапи дослідження.

Управління стресом на робочому місці, аналіз проблеми та практичні рекомендації. Стрес на підприємствах залишається поширеною проблемою, яка негативно впливає на продуктивність працівників і загальну ефективність організацій. Як зазначає К. Маслач [3] (2016), стрес є основною передумовою емоційного вигорання, яке проявляється у вигляді емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження мотивації. Р. Лазарус [1] і С. Фолкман [2] (1984) у своїй теорії когнітивного оцінювання стресу акцентують на суб'єктивному сприйнятті працівниками вимог і доступних ресурсів, що визначає рівень стресу.

Вивчення внутрішніх і зовнішніх чинників дозволяє не лише розуміти масштаби явища, а й розробляти цільові заходи для його зниження. Стрес є результатом взаємодії об'єктивних та суб'єктивних факторів. Наприклад, у багатьох організаціях високі вимоги до продуктивності поєднуються з недостатністю ресурсів чи чітких інструкцій. Це створює додатковий тиск на працівників. У порівнянні з іншими організаціями можна виявити спільні тригери стресу, такі як перевантаження, недостатня підтримка з боку керівництва чи конфлікти в колективі. Ці фактори часто є не лише системною проблемою підприємства, а й частиною загальних тенденцій ринку праці.

Ключовими стресорами стають як об'єктивні, так і суб'єктивні чинники. Перевантаження роботою, тиск дедлайнів чи нечітке визначення ролей працівників сприяють емоційному вигоранню. Одночасно міжособистісні конфлікти, відсутність мотивації чи недостатнє визнання досягнень працівників посилюють відчуття незадоволеності та втрати контролю. Важливо розуміти, що ігнорування цих факторів може призводити до зростання прогулів і плинності кадрів, а також до зниження загальної ефективності команди.

Для глибшого розуміння масштабів стресу необхідно застосовувати кількісні показники, такі як рівень продуктивності, частота прогулів чи плинність кадрів. Доповнення цих даних опитуваннями щодо рівня задоволеності роботою працівників забезпечує комплексний підхід до вивчення проблеми. Таким чином, підприємство може точно визначити, де зосереджені основні проблемні зони. Практика демонструє, що комбінування різних підходів є найбільш ефективним. Наприклад, для великих організацій ефективними можуть бути інвестиції у створення зон відпочинку, тоді як менші підприємства можуть успішно впроваджувати гнучкі графіки роботи чи організувати тренінги з управління стресом. Також важливо забезпечувати підтримку працівників на рівні керівництва, формуючи культуру відкритого діалогу для обговорення проблем.

Підприємствам рекомендується впроваджувати зміни поступово, враховуючи доступні ресурси та потреби персоналу. Ефективне управління змінами включає прозору комунікацію з працівниками, залучення їх до процесу прийняття рішень і регулярну оцінку ефективності заходів. Наприклад, впровадження гнучкого графіку роботи може бути доповнене тренінгами, спрямованими на покращення навичок самоменеджменту.

Оцінка результатів повинна включати аналіз динаміки продуктивності, змін у психологічному кліматі колективу та зниження показників стресу, отриманих у ході повторних опитувань. Ефективність заходів підтверджується покращенням цих показників і позитивним відгуком працівників, що вказує на зниження рівня емоційного вигорання.

Таким чином, системний підхід до управління стресом забезпечує не лише покращення добробуту працівників, а й створює довгострокові переваги для організації.

Ключові слова: стрес, підприємство, управління персоналом, продуктивність, профілактика.

Список використаних джерел

1. Іванова І.І., *Управління стресом на підприємстві* / І.І. Іванов. – К.: КРОК, 2021. / URL: https://uu.edu.ua/upload/Nauka/naukovi_vydannia/ivanova_i_b_socialna_robota_z_ludmi_rohilogo_viki.pdf (дата завершення 20.11.2024).
2. Електронний журнал «Ефективна економіка» / Н. М. Василик *Впровадження та розвиток стрес-менеджменту в організації* / URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=10034> (дата завершення: 20.11.2024).
3. Шайхлісламов З.Р. Горбенко В.Ю. *Теоретичні підходи визначення копінг-стратегії поведінки особистості* / Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія / URL: http://psych.vernadskyjournals.in.ua/journal/1_2023/11.pdf (дата завершення 20.11. 2024)
4. Мірошник Н. В. *Науковий підхід до проблеми професійного вигорання в управлінській діяльності керівника ЗНЗ* / URL: <http://eprints.zu.edu.ua/17466/1/%D0%9C%D1%96%D1%80%D0%BE%D1%88%D0%BD%D0%B8%D0%BA.pdf> (дата завершення 20.11.2024).