

Сухоребра М.В.

студентка,

Науковий керівник: Гнип Н.О.

кандидат економічних наук, старший викладач,

Харківський навчально-науковий інститут

ДВНЗ «Університет банківської справи»

ФУНКЦІОНАЛЬНЕ ПРИЗНАЧЕННЯ СТРЕС-МЕНЕДЖМЕНТУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

У сучасному світі поняття «стрес» є невід'ємною складовою, оскільки шалений ритм діяльності, безперервні різноманітні зміни, постійні наукові впровадження у повсякденне життя, побут чи роботу призводять до стресу. А оскільки фізичний і психологічний стан людини та її здоров'я тісно пов'язані між собою, то чим вищий рівень стресу, то гірше це відображається на особистості. Саме через це зменшується продуктивність праці, що призводить до негативних наслідків для підприємства загалом. Стрес – це реакція організму на внутрішні та зовнішні подразники. Це природня реакція організму, проте вона негативно впливає на працездатність та функціонування людини. Стреси виникають непередбачувано, несуть загрозу для підприємства та його персоналу, а також можуть призводити до дуже негативних наслідків. Відповідно, виникає необхідність у побудові ефективних систем стрес-менеджменту, здатних вчасно, якісно та результативно протидіяти, запобігати, долати стресові ситуації та явища [1].

На сьогодні опубліковано та розроблено величезну кількість наукової літератури та різноманітних тренінгів, котрі присвячені боротьбі зі стресами та методам, які спрямовані на їх подолання. Одним із методів вирішення проблеми виникнення стресів є застосування стрес-менеджменту, або дослівно «управління стресами». Це допомагає керівництву та персоналу підприємства ефективно боротися зі стресами та оперативно знаходити способи подолання негативних наслідків стресу. Питаннями, які стосуються подолання стресів та їх наслідків займалися такі вчені як

В.А. Бодров, А.С. Кузнєцова, Н.Ю. Подольчак, С.І. Сергаєв, М.Ф. Гончар, Е.М. Борисова, О.Є. Кузьмін, Е.А. Климов, О.Г. Мельник та ін. Основними науковими доробками зазначених авторів у цій сфері є виокремлення негативних факторів, котрі зумовлюють виникнення стресу та супроводжують його перебіг, зокрема: несприятливий корпоративний клімат, конфлікти з колегами та керівництвом, великі навантаження та обсяги роботи, яка не приносить задоволення і не сприяє розвитку особистості. Все це спричиняє стресові ситуації і тим самим погіршує працездатність, моральне та фізичне здоров'я персоналу [2, с. 654].

Стрес-менеджмент спрямований насамперед на усунення істотних негативних відхилень у діяльності підприємства, його підсистем, підрозділів тощо. Стреси у 99% випадків викликають негативні наслідки незалежно від рівня його формування, тобто вони практично завжди зумовлюють небажані відхилення, порушення планових та очікуваних показників діяльності, відхилення підприємства від запланованої траєкторії розвитку. При цьому стрес-менеджмент передбачає реагування на суттєві негативні відхилення, тобто подолання так званих дистресів. Суттєві відхилення є відчутними у діяльності підприємства і потребують належного управлінського реагування на різних рівнях. Особливо це стосується екстремальних та критичних відхилень, які здатні кардинально негативно відобразитись на подальшій діяльності підприємства і потребують комплексного усунення, ліквідації чи переходу підприємств до радикально інших видів, напрямів та стратегій діяльності.

Ключовою характеристикою стрес-менеджменту є формування управлінської готовності до песимістичних сценаріїв розвитку. Сучасні системи менеджменту ґрунтуються на багатоальтернативності стратегій, рішень, заходів, варіантів розвитку, взаємодій тощо. В таких умовах завжди пропрацьовуються різноформатні сценарії розвитку ситуацій з урахуванням оптимістичного, нейтрального та песимістичного варіантів. Стрес-менеджмент націлений на управління саме песимістичними сценаріями з урахуванням потенційних загроз, перебігу негативних тенденцій, небажаних наслідків. Управлінська готовність передбачає

здатність менеджерів підприємства оцінити ймовірність настання песимістичного сценарію розвитку, оцінити його наслідки для діяльності підприємства, сформувати якісні управлінські рішення, націлені на запобігання негативним відхиленням, їх подолання чи зниження. Стрес-менеджмент покликаний сформувати у керівників підприємства компетентності, пов'язані із роботою у екстремальних негативних умовах функціонування під істотним впливом стрес-факторів.

Для дієвого використання стрес-менеджменту на розглянутих різновидах підприємств (з високою та низькою плинністю кадрів) необхідно дотримуватись певних принципів, постулатів та побажань:

1. Працівник – це особистість, котра має сукупність адекватних прав та обов'язків. Важливо дати зрозуміти працівнику, в чому полягають цілі та завдання підприємства, розповісти про досягнення та успіхи підприємства, допомогти зрозуміти важливість проведення того чи іншого виду діяльності.

2. Цілями стрес-менеджменту є вивчення та забезпечення усіх особливостей та потреб працівників для розроблення комфортних умов праці без ризику порушення виробничого процесу.

3. Чітке формулювання обов'язків і повноважень для всіх працівників. У цьому разі кожен працівник несе відповідальність лише за визначений йому обсяг роботи, а також ухвалює певні рішення на основі усіх своїх функціональних повноважень.

4. Консультації та тренінги психологічної стійкості персоналу. Це потрібно, переважно, для великих підприємств. Для менших найкращим варіантом є аутсорсинг.

5. Навчання персоналу опору та боротьбі зі стресом і його наслідками. Таке навчання може здійснюватися за допомогою консультантів та експертів у вирішенні стресових ситуацій.

6. Проведення різноманітних фітнес-програм для працівників, а також організування в офісах кімнат відпочинку. Це сприяє тому, що працівник вважатиме за задоволення приходити на роботу [3, с. 84].

Практика функціонування підприємств в українських реаліях здебільшого доводить, що на ринку виживають ті підприємства, які постійно дбають про власну захищеність, формують резерви, диверсифікуються, напрацьовують інструментарій протидії впливу

негативних факторів, накопичують та поширюють досвід подолання проблем у діяльності підприємств, дотримуються послідовної лінії поведінки, яка відповідає місії, цілям, стратегії діяльності підприємства, відображає стандарти якості та незмінне ставлення до задекларованих цінностей, формує імідж й репутацію, демонструє незалежне мислення тощо [4, с. 24].

Отже, можна зробити висновок, що система стрес-менеджменту – це широка сфера різноманітних методів, котрі спрямовані на усунення джерел виникнення стресу та зменшення його негативного впливу. Методики різняться за складністю, формальністю та можливими витратами, але їх вибір є настільки широким, що кожне підприємство може обрати собі найефективніші, найдоцільніші та найдієвіші, згідно з думкою керівництва. Насамперед керівництво мусить турбуватися про корпоративний клімат на підприємстві; піклуватись про працівників як про індивідуумів, а не лише як про робочу силу; забезпечувати достойну заробітну плату та задоволення їхніх певних потреб (у певних межах). Отже, в сприятливих робочих умовах зникають джерела виникнення стресових ситуацій.

Список використаних джерел:

1. Стрес-менеджмент [Електронний ресурс]. Стрес-менеджмент на підприємстві. – Режим доступу: http://ena.lp.edu.ua/bitstream/ntb/13848/1/6_28-32_Vis_727_Menegment.pdf
2. Виноградський М.Д., Виноградська А.М., Шканова О.М. Менеджмент в організації. – К.: «КОНДОР», 2016. – С. 654.
3. Косовський Г. Вирішення конфліктів у соціально-трудовах відносинах // Довідник кадровика. – К., 2018. – № 09(39). – С. 84.
4. Гончар М. Ф. Критичні небажані відхилення у системі стрес-менеджменту підприємств // Причорноморські економічні студії. – 2017. – С. 24.