

## Особливості управління стресовими явищами на підприємствах

Нова хвиля економічної кризи провокує виникнення ряду негативних факторів, що впливають на розвиток бізнесу в Україні. Це зумовлює стрес бізнесу, який ланцюговою реакцією зачіпає усіх його учасників: від керівників найвищої ланки управління до підлеглих. Окрім цього стресорами для працівників підприємства часто стають адміністративно-організаційні наслідки кризових явищ внутрішнього середовища організації.

Стрес як об'єкт керівництва знаходить своє відображення у працях сучасних науковців. Так О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник визначають стрес як явище, спричинене великими або малими обсягами робіт, конфліктом, невизначеністю, сумом, безцільністю існування, відсутністю важливої справи, фізичними, психологічними та іншими причинами. Фактори, що зумовлюють стреси науковці розділяють на організаційні, особистісні, та фактори оточення [1].

У формуванні стресу персоналу українські кадровики вбачають певну закономірність. Важливим чинником виникнення стресових явищ є не визначена або не донесена належним чином місія і стратегія компанії. Як наслідок - нерозуміння особистих та загальних цілей і завдань співробітниками, а отже, загальне роздратування і масовий стрес. Ще одним фактором може стати подвійне підпорядкування підлеглих, зумовлене матричною організаційною структурою управління [2]. В Україні досить важко працювати у галузі стрес-менеджменту. Це зумовлено відсутністю такого явища в історичних і сучасних традиціях нашого народу. Стрес — менеджмент повинен тісно пов'язуватись із реаліями компаній, оскільки специфічні деталі та чинники стресових явищ мають велике значення в управління ними [2].

Дієвим способом попередження стресових явищ в організаціях є тренінги з профвігорання. Навіть, незважаючи на успішність того чи іншого працівника на займаній ним посаді, часті стреси можуть бути передвісником професійного вигорання. Професійне вигорання — це реакція організму та психологічної сфери людини, яка виникає внаслідок тривалого впливу стресів середньої інтенсивності, що обумовлені її професійною діяльністю; результат некерованого довготривалого стресу; психічний стан, який характеризується виникненням відчуттів емоційної спустошеності та втоми, викликаних професійною діяльністю людини, і поєднує в собі емоційну спустошеність, деперсоналізацію і редукцію професійних досягнень; різновид та передумова професійної деформації особистості [3].

У результатах дослідження Міжнародного кадрового порталу HeadHunter представлені цікаві дані. Кожен четвертий офісний працівник особисто пережив синдром професійного вигорання, а ще 16% не мали з ним справу особисто, але добре знають, що це таке. Основними симптомами синдрому, за словами тих, хто мав з ним справу, є втома та дратівливість протягом довгого часу (62%). Ще 44,95% назвали основним симптомом синдрому байдужість до своєї роботи. Найчастіше проблема трапляється з жінками — 93% з них сказали про синдром. Натомість серед чоловіків про синдром професійного вигорання сказали тільки 87%. Проте подолати синдром працівникам може допомогти керівництво [4].

Підсумовуючи проведені дослідження, варто виділити певні особливості управління стресовими явищами. Це, по-перше, необхідність забезпечення кожному працівнику відчуття причетності до однієї спільної цілі, чіткість поставлених завдань та ефективна оцінка результатів його роботи; по-друге, забезпечення належних умов праці та відпочинку; а по-третє, постійний моніторинг проблем у колективі, з метою їх вирішення та запобігання стресів. Наявність стійкої корпоративної культури в організації значно зменшує ймовірність виникнення стресових явищ.