

## ПРОБЛЕМА СТРЕСУ У ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРА

<sup>1</sup>Вінницький національний технічний університет

### *Анотація*

*Досліджено поняття професійного стресу. Описано чинники розвитку й негативні психологічні наслідки професійного стресу менеджерів. .*

*Ключові слова: професійний стрес, професійне вигорання, синдром вигорання, соціально-психологічна реабілітація, управління стресом (стрес-менеджмент), профілактика дистресу та вигорання.*

### *Abstract*

*The concept of professional stress is explored. The factors of development and negative psychological consequences of professional stress managers are described.*

*Keywords: professional stress, professional burnout, burnout syndrome, socio-psychological rehabilitation, stress management (stress management), prophylaxis of distress and burnout.*

### **Вступ**

Проблема управління професійним стресом менеджерів соціально важлива й актуальна. Необхідний аспект даної проблеми – профілактика руйнівного для професійного здоров'я і працездатності працівників стресу (дистресу) і професійного вигорання (синдром фізичного і емоційного виснаження працівників). Оскільки, робота менеджера пов'язана з численними впливами на його особу різних генераторів, які викликають стресові ситуації, феномен вигорання менеджерів сьогодні загально визнаний, виявлені його негативні наслідки, які неминуче ведуть до втрати конкурентоспроможності організації. Дослідники та управлінці різних країн шукають способи попередження даного синдрому і відновлення психічного потенціалу «згорілих» працівників.

Метою роботи є вивчення теоретично-наукових засад розуміння стресу у діяльності менеджера та підходів з попередження руйнівного професійного стресу та синдрому вигорання.

### **Основна частина**

Вивчення механізмів будь-якого психологічного явища надзвичайно важливе для розуміння його суті. Воно може бути ускладнене через методичні і теоретичні суперечності у розумінні цього явища. Повною мірою це стосується і механізмів стресу та стресостійкості особистості.

У сучасних психологічних роботах робляться наполегливі спроби так чи інакше обмежити існуючу багатозначність цих понять, підпорядкувавши їх традиційній психологічній проблематиці та термінології.

За визначенням Л. Джуел, професійний стрес – це напружений стан працівника, що виникає в нього внаслідок дії емоційно-негативних та екстремальних чинників, пов'язаних з виконуваною професійною діяльністю [1]. При цьому його слід відрізнити від звичайного стресу, який має психофізіологічне походження. Також слід враховувати той факт, що стрес, отриманий під час роботи, може мати асоціативний характер і викликати на цьому фоні симптоми до його повторення.

Досліджуючи професійний стрес, Н. В. Самоукіна вказує, що він виникає внаслідок внутрішнього нагромадження негативних емоцій без відповідної «розрядки». Реакція особистості на ускладнення виражається в неспецифічних діях, тобто різних варіантах прояву стресу в праці [2].

О. А. Кириленко вбачає причину професійного стресу в напруженому стані працівника, який виникає під впливом емоційно-негативних чинників, пов'язаних з виконанням професійної діяльності, і супроводжується негативними емоційними переживаннями дисбалансу між вимогами та можливостями [3].

Отже, стрес – це стан, який викликають різноманітні внутрішні або зовнішні чинники (стресори), що гальмують дії особи або відкрито їй загрожують.

Як правило, причиною стресу, пов'язаного із менеджерською діяльністю, є особливості самого соціального феномену і ті вимоги, які висуваються особистості, яка виконує функції професійного управління. За А. Файодем, управління – це процес безперервних професійно пов'язаних дій, що забезпечує успіх функціонування певної коренізації. Коротко охарактеризуємо зміст принципів, які

лежать в основі феномену управління. Ці принципи було закладені ще на початку ХХ століття німецьким соціологом М. Вебером [4]:

- потрібно, щоб існував поділ праці, який визначає чітку відповідальність за виконання своїх обов'язків;
- потрібно, щоб існувала чітка ієрархія влади, за якою кожен службовець несе відповідальність перед вищим посадовцем за своїх підлеглих, але він і наділяється владою над ними;
- потрібно, щоб існувала чітка система правил, яка має вигляд посадових інструкцій і призначена забезпечити одноманітність виконання кожного завдання;
- потрібно, щоб існувала чітка формалістична невизначеність керівника. Він повинен управляти організацією відповідно щодо раціональних стандартів включати особистісні емоції і міркування;
- потрібно, щоб кожен працівник в тому числі і управлінець відповідав «технічній» кваліфікації посади, яку обіймає;
- потрібно, щоб існував чіткий механізм відбору кандидатів на посади із їх наступною атестацією відповідності посаді в тому числі і керівників (менеджерів).

Розглядаючи особливості професійного стресу менеджерів організацій ми використали підхід Л. М. Карамушки стосовно аналізу психологічних чинників в організаційному середовищі [5]:

1. Макрорівень аналізу явища – на рівні держави і суспільства. Аналізуючи суспільство, в якому функціонують вітчизняні організації та працівники цих організацій, як основне середовище, що стає джерелом багатьох стресорів, потрібно зробити акцент на найважливіших факторах такого впливу на особистість професіонала:

- економічна забезпеченість та стабільність;
- наявність у суспільстві мережі соціально-психологічної підтримки громадян.

2. Мезорівень аналізу явища - на рівні організації – це ті явища, які мають місце у освітній організації та викликають психічну напруженість і за певних обставин спричиняють виникнення професійного стресу. На сьогодні виділяють такі фактори, що можуть спричинити появу психічної напруженості у діяльності членів колективу, а відтак спровокувати розвиток стресу:

- низька або відсутня інформованість про можливості кар'єрного зростання;
- непрозорість кадрової політики;
- рівень участі в управлінні підприємствам кожного члена колективу;
- неефективне використання всіх ланок структури управління тощо.

3. Мікрорівень аналізу явища – на рівні особистості. В дуже широкій і різномірній групі стресогенних чинників в організації необхідно вказати на такі, як фізичні умови праці, способи виконання роботи, сфера контактів з оточенням організації, а також можливості і обмеження розвитку організації.

Обговорюючи явище професійного стресу в діяльності менеджера, доцільним буде розглянути також істину проблему боротьби з ним. З цього питання розроблено різні техніки і методи опанування стресових і важких ситуацій. Поки стрес, викликаний ускладненнями умов праці, не перевищує певного рівня, менеджер здатний переборювати ці труднощі. Однак це досягається за рахунок мобілізації ресурсів організму. Не можна допускати, щоб на роботі виникали довготривалі екстремальні ситуації, з ними можна погоджуватися як з виключними випадками.

Для зниження організаційних чинників ризику негативних наслідків робочих стресів і вигорання, доцільно використовувати різні форми і методи підвищення психологічної компетентності керівників і прививати працівникам необхідну культуру здоров'я, високу психологічну стресостійкість. З цією метою можна використовувати управлінське й психологічне консультування, ділові ігри, різні психологічні тренінги з комплексом психодіагностики організаційного стресу й ознак вигорання і інші у рамках стратегічної програми управління професійним стресом.

«Вигоряючим» працівникам необхідна професійна допомога фахівців у галузі управління стресом і реабілітаційні програми.

### **Висновки**

Отже, можна зробити висновок, що професійний стрес розглядається на організаційному, міжособистісному, соціокультурному, психологічному рівнях і, як правило, в негативному аспекті.

Виходячи з вищевикладеного, інтенсифікація дії професійного стресу призводить до погіршення здоров'я персоналу, що, у свою чергу, впливає на вимоги професійної діяльності та має низку негативних соціально-психологічних наслідків.

Основними напрямками управління професійним стресом, зокрема профілактики дистресу і синдрому вигорання виступають: інформування персоналу, емоційно - психологічна підтримка працівників, підвищення значущості їх професійної діяльності.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Джуэл Л. Индустриально-организационная психология / Л. Джуэл. – СПб. : Питер, 2001. – 720 с.
2. Самоукина Н. Управление персоналом: российский опыт / Н. Самоукина. – СПб. : Питер, 2003. – 236 с.
3. Осадча Л. А. Проблема стресу у професійній діяльності менеджерів / Осадча Л. А. // Актуальні проблеми сучасної науки: Міжнародний науковий журнал. – Київ-Буковель, Україна, 2016 – II том – С.11 – 14.
4. Ришко Г. М. Основні концептуальні теорії та підходи до вивчення феномена стресостійкості особистості / Ришко Г. М. // Проблеми сучасної психології. – 2013. – Вип. 22. – С. 493 – 509.
5. Карамушка Л. М. Психологічні чинники професійного стресу у держслужбовців / Л. М. Карамушка, Д. І. Куриця // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – 2013. – № 1. – С. 112 – 125.

*Григоренко Юлія Леонідівна* – студентка групи МОз-17б, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця.

Науковий керівник: *Прищак Микола Дем'янович* – канд. пед. наук, доцент кафедри філософії та гуманітарних наук, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця

*Grigorenko Yulia L.* – student of group MOz-17b, faculty of management and information security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia.

Scientific supervisor: *Pryshchak Mykola D.* – Ph.D., Associate Professor, Associate Professor of Philosophy and Humanities, Vinnytsia National Technical University, Vinnitsa