

Стрес-менеджмент на підприємстві: характеристика та ефективні методи вирішення

Вінницький національний технічний університет

Анотація

У роботі висвітлено сутність поняття «стрес-менеджмент». Наведено класифікацію стрес-факторів. Описано існуючі методи стрес-менеджменту. Розроблено модель застосування системи стрес-менеджменту на підприємстві.

Ключові слова: стрес-менеджмент, стрес-фактори, методи стрес-менеджменту

Abstract

The essence of the concept of "stress management" is covered in the paper. The classification of stressors is given. Existing methods of stress management are described. The model of application of stress management system at the enterprise is developed.

Keywords: stress management, stress factors, methods of stress management

Вступ

Останнім часом все частіше підіймається питання ефективної роботи працівника, оскільки підприємства працюють у кризових чи нестабільних умовах, що обумовлюють виникнення постійних стресів. Тому задачею керівника є виявлення стресових ситуацій, їх нейтралізування для забезпечення ефективної діяльності підприємства, що обумовлює актуальність дослідження.

Основна частина

Стрес-менеджмент є досить новим напрямком, оскільки вплив психологічних факторів на роботу людини визнали лише у минулому столітті і тільки в останні десятиліття розпочалися ґрунтовні напрацювання з цього питання. Термін «стрес» запозичений з технічних наук і передбачає виникнення специфічних негативних відхилень у роботі технічних пристроїв внаслідок непередбачених чинників впливу. Можна виділити, що стрес пов'язаний з негативним впливом на об'єкт, що несе за собою негативні наслідки та опір.

Слово «стрес» в суспільних науках вперше ввів Ганс Сельє у 1946 році, яке він визначав як сукупність стереотипних, філогенетично запрограмованих неспецифічних реакцій організму, які первинно готують до фізичної активності, тобто до опору, боротьби або втечі [1].

Стреси виникають під впливом стрес-факторів, які за змістовною ознакою можна поділити на особистісні (поведінкові, фізіологічні, емоційні, комунікаційні, рольові, статусні), родинні (партнерські, рівень сімейних обов'язків, родинної впевненості), організаційні (кар'єрні, ієрархічні, стресори взаємодії, професійної самореалізації, умови праці) та поза організаційні (економічні, політичні, військові, кримінальні, науково-технічні, соціальні, культурні, релігійні, нормативно-правові, міжнародні).

Для організації стрес-фактори можуть виникати у внутрішньому та зовнішньому середовищі. Серед внутрішніх факторів виділяють: соціальні, психологічні, компетентнісні, управлінські, ресурсних обмежень. До факторів зовнішнього середовища відносять ринкові, партнерські, іміджево-брендові, адміністративно-бюрократичні, нормативно-правові, політичні, науково-технічні, соціальні, військові та міжнародні. [1]

Гончар М. Ф. розглядає стрес-менеджмент як систему управління підприємством, націлену на подолання небажаних відхилень, які є істотними, екстремальними та чинять вагомий негативний вплив на функціонування суб'єкта господарювання. Стрес-менеджмент пов'язаний з іншими видами менеджменту, які направлені на усунення негативних відхилень, це насамперед антикризовий, адаптивний та реактивний менеджмент.

Також стрес-менеджмент можна визначити як процес управління стресом, якій включає три головних напрямки: профілактику стресогенних факторів, зменшення напруження від неминучих стресорів та організацію системи подолання їх негативних наслідків [2]

Створення системи стрес-менеджменту в організації дає такі переваги:

- посилення стресостійкості підприємства;
- можливість передбачення істотних відхилень та їх усунення ще до того як вони спричинять негативний вплив на працівників;
- усунення стрес-факторів з найменшими витратами;
- використання чинників та умов критичних небажаних відхилень для подальшого організаційного розвитку;
- формування готовності персоналу до роботи в стресових умовах;
- формування управлінської готовності до песимістичних сценаріїв розвитку [3, 4]

Враховуючи результати досліджень О. Г. Мельника, під методами стрес-менеджменту слід розуміти способи та прийоми цілеспрямованого впливу на особистісні, групові та корпоративні стреси, що виникають у діяльності підприємства, з метою подолання небажаних відхилень [5].

За змістом виділяють методи стрес-менеджменту: економічні, технологічні, соціально-психологічні та адміністративні.

Економічні методи зумовлені впливом економічних факторів і включають економічні плани, стимули та бюджет. Для запобігання проблем, пов'язаних з планами, керівникам необхідні постійно переглядати та покращувати плани економічні, фінансові та податкові плани підприємства. Економічне стимулювання працівника стосується розміру заробітної плати, додаткових виплат, надбавок. Зазначені стимули також ґрунтуються на мотивах роботи працівників, і в той же час пов'язані з очікуваннями керівної верхівки організації. Стимули мають бути індивідуальними для кожного працівника і формуватися згідно його мотивів роботи, оскільки в протилежному випадку дані стимули не будуть дієвими. Щодо бюджетування, то воно дає змогу менеджерам вищої ланки планувати роботу навіть у несприятливих умовах завдяки вже сказаним у бюджеті напрямків економії витрат.

Технологічні методи стрес-менеджменту впливають на персонал за допомогою технологічних та конструкторських документів. В технологічних документах регламентується технологія стрес-менеджменту, що визначають дії у критичних ситуаціях. Конструкторські документи в даній сфері мають лише опосередкований вплив.

Соціально-психологічні методи займають істотне положення в системі стрес-менеджменту, позаяк забезпечують стосунки в колективі під час управління будь-якими стресовими ситуаціями. Дані методи широко використовують моральні стимули для налагодження роботи кадрів підприємства та налаштування їх на ефективну роботу у випадку нетипових для організації ситуацій. Можна сказати, що для великої кількості працівників економічних стимулів недостатньо, отже використання таких стимулів як подяки, залучення працівника до прийняття рішень, престижність роботи є важливим елементом в заохоченні працівника та попередженні виникнення стресу на робочому місці. Одним із елементів даного методу є формування соціальної інфраструктури підприємства, що має на меті покращення умов праці персоналу і включає в себе навчання персоналу, соціальне страхування та інше.

Адміністративні методи використовують організаційні, розпорядчі та дисциплінарні механізми. Організаційний механізм представлений у вигляді затверджених на підприємстві наказів, інструкцій та положень. Вони формують відповідну систему та забезпечують її нормальне функціонування на основі організаційних, та дисциплінарних механізмів. Розпорядчі адміністративні методи стрес-менеджменту здійснюють вплив на подолання небажаних відхилень через різноманітні накази, розпорядження та вказівки. До дисциплінарних заходів можна віднести догани, зауваження та звільнення [6].

На рисунку 1 наведена модель застосування системи стрес-менеджменту на підприємстві, яка передбачає: збір та обробку інформації впливу стресових факторів внутрішнього і зовнішнього середовища на підприємство, визначення цілей та завдань боротьби зі стресами, оцінка економічних, технологічних, соціально-психологічних або адміністративних методів, розробка різних альтернатив, їх ранжування та оцінка на основі обирається варіант боротьби зі стресами, які виникли на

підприємстві та оцінюються результати впроваджуваних заходів, якщо результат негативний тоді повертаємося до аналізу факторів, які спричинили стрес і проходимо алгоритм заново.



Рис. 1. Модель застосування системи стрес-менеджменту на підприємстві

Висновки

Отже, стреси є багатоаспектним поняттям, яке може формуватися не лише на рівні конкретного індивідуума, але і на рівні групи, що викликає необхідність розвитку стрес-менеджменту як механізму запобігання небажаними відхиленнями у діяльності організації.

Створення системи стрес-менеджменту на підприємстві дозволить йому бути стресостійким до впливу зовнішніх та внутрішніх стресових факторів, вміти їх передбачати та усувати з найменшими витратами. Розроблена система стрес-менеджменту має бути основним чином направлена не на усунення наслідків стресу, а на мінімізацію стрес-факторів, які виникають в роботі підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Кузьмін О. Є. Стреси як об'єкт менеджменту: сутність, класифікація та фактори формування / О. Є. Кузьмін, М. Ф. Гончар // Бізнес Інформ. - 2017. - № 3. - С. 413-418. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2017_3_66.
2. Драган О. І. Формування системи стрес-менеджменту на підприємствах м'ясопереробної галузі / О. І. Драган // Наукові праці Національного університету харчових технологій. - 2018. - Т. 24, № 1. - С. 101-106. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npukht_2018_24_1_14.
3. Гончар М. Ф. Критичні небажані відхилення у системі стрес-менеджменту підприємств / М. Ф. Гончар // Причорноморські економічні студії. - 2017. - Вип. 24. - С. 110-114. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/bses_2017_24_24.
4. Кузьмін О. Є. Стреси як об'єкт менеджменту: сутність, класифікація та фактори формування / О. Є. Кузьмін, М. Ф. Гончар // Бізнес Інформ. - 2017. - № 3. - С. 413 - 418.
5. Кузьмін О.Є. Теоретичні та прикладні засади менеджменту: Навчал. посібн./ . Кузьмін О.Є., Мельник О.Г.. - Львів, 2007ю - 121с.

6. Методи стрес-менеджменту та їхня класифікація / М. Ф. Гончар // Бізнес Інформ. - 2017. - № 12. - С. 424-429. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2017_12_67

7. Гончар М. Ф. Особливості управління у стресових ситуаціях. Стрес-менеджмент на підприємстві / М. Ф. Гончар, Ю. В. Білик // Науковий вісник НЛТУ України. Серія економічна. – 2017. – Вип. 27(2). – С. 94–97.

Ратушняк Ольга Георгіївна, к. т. н., доцент кафедри економіка підприємства і виробничого менеджменту Вінницького національного технічного університету, м. Вінниця, ogratushnyak@gmail.com

Соломонюк Ірина Леонідівна, ст. гр. МВКД-16Б Вінницького національного технічного університету, м. Вінниця, fm.3mo16.solomonuik@gmail.com

Ratushnyak Olga Georgievna, Ph. D., associate Professor of the Department of enterprise Economics and production management of Vinnytsia national technical University, Vinnitsa, ogratushnyak@gmail.com

Solomoniuk Irina Leonidovna, V. gr. MVKD-16B Vinnitsa national technical University, m. Vinnitsa, fm.3mo16.solomonuik@gmail.com