

Незважаючи на відсутність однозначного та загальноприйнятого визначення «стрес-менеджменту» більшість практиків розуміє під цим терміном «управління собою в момент стресу» або «методи подолання наслідків стресу» [3], який включає в себе три основні напрямки:

- профілактику факторів, що викликають стрес (стресорів);
- зменшення напруги від неминучих стресорів;
- організацію системи подолання їх негативних наслідків.

Місія стрес-менеджменту полягає в тому, щоб допомогти людям зберігати їх ефективність та забезпечувати їхню безпеку при здійсненні ними діяльності в зонах низької компетентності та некомпетентності. У стрес-менеджменті професійної діяльності можна виділити два основні рівні: управління стресами на рівні організації та управління стресами на рівні окремої особистості.

Управління стресом включає такі заходи: визнання факту наявності стресу, створення розгалуженої системи заходів щодо його усунення та профілактики. У зарубіжних країнах раніше усвідомили проблему стресу у професійній діяльності менеджерів і вже розроблено різні методи боротьби зі стресом: стимулювання працівників до заняття спортом (включення в соціальний пакет працівника оплати занять у спортивному залі, басейні); доведення до відома працівників конкретних простих методик, які допомагають впоратися зі стресом, включаючи релаксацію та медитацію; створення кімнат відпочинку; створення можливості отримати психологічну допомогу чи консультацію; арт-терапія [4].

Отже, менеджер сьогодні має як ніколи застосовувати методи у боротьбі зі стресом, оскільки персонал має працювати ефективно, забезпечуючи виконання усіх завдань. Лише при активній взаємодії усього колективу можна подолати негативні наслідки стресу, налагодити дієву систему його профілактики та усунення.

#### **Список використаних джерел**

1. Батченко Л.В., Гончар О.О. Актуалізація стрес-менеджменту в процесі організаційних змін. *Ефективна економіка*. 2017. № 11. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=6436>
2. Гончар М.Ф., Кабан Х.В. Стрес-менеджмент на підприємстві: характеристика та способи вирішення із застосуванням коучингу. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. 2012. Вип. 727. С. 28–33.
3. Кузьмін О.Є. Стреси як об'єкт менеджменту: сутність, класифікація та фактори формування. *Бізнес Інформ*. 2017. № 3. С. 413 – 418.
4. Самолюк Н.М., Самолюк Н.Н. (2016). Професійні стреси: причини та методи запобігання *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2016. № 1. С. 165-175.

УДК 331.1

Юсупов М., Мусієнко Ю.С., студенти; Христенко О.В., к.е.н., доцент  
*Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»*  
(м. Полтава, Україна)

#### **УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ВИРОБНИЧОГО ПІДПРИЄМСТВА**

Персонал є одним з ключових елементів внутрішнього середовища підприємства. Саме від роботи працівників залежить формування та функціонування всіх інших елементів внутрішнього середовища підприємства. Тому питання управління персоналом виходить на головне місце в управлінській теорії та практиці.

Слід відмітити, що управління персоналом здійснюється з метою збереження конкурентоспроможних працівників, які здатні забезпечити процвітання організації, та провести «очищення» організації від працівників, які їй не відповідають.

Сучасними тенденціями розвитку людських ресурсів є такі:

- зростання попиту на кваліфіковану працю, а отже, підвищення ціни трудових послуг, які вона створює;
  - значне посилення ролі людського фактора у виробництві продукції підприємства;
  - перехід до стратегічного управління підприємством, який вимагає високої творчої віддачі від кожного співробітника.
- За цих умов перед керівниками постають такі першорядні завдання, як:
- найкраще використання кваліфікації працівників для реалізації цілей господарської діяльності;
  - досягнення найповнішої корисної віддачі та водночас найвищого рівня мотивації персоналу до праці.

Іншою тенденцією сучасного розвитку виробничих підприємств є швидка змінюваність зовнішнього середовища, звідки випливає необхідність постійного узгодження якісних та кількісних характеристик персоналу з новими вимогами. Відповідною реакцією виробничих підприємств на зазначені тенденції розвитку людських ресурсів має стати посилена увага до розроблення та впровадження дієвих систем оцінювання персоналу [1]. Для цього необхідно: систематично застосовувати сучасні методи оцінки; розширювати доступ працівників до результатів його оцінки; активно залучати працівників до процесу оцінки через застосування самоаналізу їх діяльності, а також розробляти заходи, спрямовані на поліпшення самого процесу оцінювання.

Важливим аспектом удосконалення системи управління персоналом підприємства є те, що сам процес удосконалення доцільно здійснювати у розрізі її суб'єктів, процесів та об'єктів. Процес удосконалення полягає у переході від існуючого стану до цільового під впливом впровадження комплексу заходів, які дозволяють підвищити інтелектуальний та професійний рівень працівників, що забезпечить стабільний розвиток та конкурентоспроможність підприємства в цілому [2].

Ще одною стороною ефективного управління персоналом виробничого підприємства є правильно підібрана система мотивації праці. Важливо зазначити, що мотивація праці є основним важелем підвищення продуктивності праці працівників, тобто стимулом до більш ефективної їх діяльності на підприємстві.

Мотивація праці відіграє важливу роль у підвищенні продуктивності праці та налагодженні трудової роботи колективу. Саме тому правильно підібрані форма та шляхи мотивації трудової діяльності призведуть до підвищення рентабельності праці та сталого економічного розвитку підприємства. Важливим аспектом мотивації трудової діяльності на підприємстві є її економічна доцільність, тобто темпи росту продуктивності праці повинні перевищувати темпи росту затрачених ресурсів на мотивацію працівників до праці.

Ефективний керівник повинен завжди дбати про своїх працівників і мотивувати їх до праці, але не лише нагородами та преміями, потрібно використовувати і такі мотивуючі засоби, як: прохання, порада, навіювання, примус, психологічне підкорення групі, покарання, критика, осуд, наказ, вказівка, розпорядження та ін. Необхідно формувати в кожного працівника почуття власника, залучати людей до праці згідно з їхніми можливостями [3].

Потрібно, щоб метою управління персоналом стало спонукання до розвитку здібностей працівників для більш інтенсивної та продуктивної праці. Вважається, що керівник повинен не наказувати своїм підлеглим, а спрямовувати їх зусилля, допомагати розкриттю їх здібностей, формувати навколо себе групу однодумців.

Отже, управління персоналом виробничого підприємства – насамперед максимальне зближення очікувань підприємства та інтересів працівника, відмова від політики мінімальних вкладень у персонал підприємства і відведення вирішальної ролі системи

управління персоналом підприємства у формуванні кадрової політики та механізму її реалізації. Також важливим фактором щодо підвищення ефективності управління персоналом на підприємстві є наявність та зміст політики розвитку персоналу, яка повинна передбачати наявність адаптаційних програм, систем і програм навчання, підвищення кваліфікації та можливості саморозвитку особистості.

### Список використаних джерел

1. Шляга О.В., Білоус А.С. Підходи до оцінки персоналу на підприємствах. URL: [http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia\\_5\\_126.pdf](http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_5_126.pdf)
2. Опанасюк Ю.А., Рудь А.В. Удосконалення системи оцінки персоналу на підприємстві. *Вісник Сумського державного університету. Сер. Економіка*. 2012. №1. С. 134-140.
3. Клімова О.І. Управління трудовими ресурсами. *Економічні науки*. 2007. Вип. 5. С. 24-28.

УДК 338.1:338.43

Щуров І.В., к.т.н., докторант  
*Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»*  
(м. Полтава, Україна)

## ЕНЕРГЕТИЧНА БЕЗПЕКА У СИСТЕМІ ЦІЛИЙ СТАЛОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ

*Війна в Україні нагнітає тривимірну кризу: продовольчу, енергетичну та фінансову – з руйнівними впливами на найбільш вразливі прошарки людей, країни та економіки світу"*  
Генеральний секретар ООН Антоніу Гутерріш

За висновками багатьох експертів енергетична війна в Україні почалася у 2021–2022 рр. Причиною цього стала системна реалізація росією стратегії глибокої енергетичної кризи в Україні через блокування постачання енергоносіїв. Водночас військовий напад росії на Україну призвів до безпрецедентної глобальної енергетичної кризи, що спровокувало прискорення темпів реалізації політики багатьох країн світу та ЄС до швидкого переходу на безвуглецеві технології. Отже, війна в Україні стала визначальною причиною для прискореного зеленого переходу з метою зменшення її залежності від російського імпорту енергоносіїв.

За оцінками експертів, збитки в енергетичному секторі України станом на травень 2022 р. становлять близько двох мільярдів доларів за рахунок прямих втрат, недоотриманих доходів, скорочення споживання електроенергії, призупинення багатьох промислових підприємств (на 30%), а також зменшення видобутку природного газу (на 15%) і вугілля (на 30%). На початку 2022 р. встановлена потужність об'єктів ВДЕ на контрольованій території досягла 9,5 ГВт, а обсяг інвестицій в галузь перевищував 12 млрд доларів США. Проте, переважна частина об'єктів ВДЕ була створена у Херсонській, Миколаївській, Запорізькій, Одеській, Дніпропетровській областях. На сьогодні майже половина усіх об'єктів відновлювальних джерел енергії знаходиться або в зоні бойових дій, або на тимчасово окупованих або суміжних територіях, частина об'єктів призупинила свою діяльність через пошкодження обладнання, ліній електропередач, небезпеки для персоналу та неможливості доступу на об'єкти.

Подальший розвиток ВДЕ в Україні стане ключовим фактором сталого розвитку енергетики у післявоєнний період. Військові події посилили глобальні енергетичні виклики, що супроводжуються кризовими процесами у соціальній, економічній, екологічній,