

В цьому сенсі цікавими є результати досліджень від глобальної консалтингової компанії The Future Foundation, в яких вказано на трансформацію типів мандрівників, зокрема виділено шість нових типів, які з'являться до 2030 р.: 1) фанати соціальних мереж (Social Capital Seekers), які будуть планувати відпустку з урахуванням онлайн-аудиторії, в значній мірі ґрунтуючись на туристичні огляди і рекомендації знайомих; 2) шанувальники культурного досвіду (Cultural Purists), які розглядають подорожі як шанс зануритися в чужу, часом дискомфортну культуру, тоді як насолода відпусткою залежить від досвіду; 3) прихильники етичних принципів (Ethical Travellers), які будуть планувати поїздки у відповідності з етичними переконаннями, такими як необхідність зниження парникових викидів або поліпшення життя інших людей; 4) шукачі простих рішень (Simplicity Searchers), які виберуть комплексні пропозиції, щоб уникнути необхідності самостійної організації турів; 5) мандрівники за необхідності (Obligation Meeters), які запланують подорож у зв'язку з подією або завданням і тому будуть обмежені в часі та бюджеті; 6) мисливці за нагородою (Reward Hunters), які насолоджуються подорожами, сприймаючи їх як якусь нагороду або досвід «must have», який стане ефективним вкладенням коштів, часу та енергії робочих буднів [2]. Також в післявоєнному періоді цілком можливо є поява ще одного цільового орієнтиру розвитку вітчизняного туризму, а саме: «Ukraine – won the war» (Україна, що перемогла війну).

Список використаних джерел

1. Кукліна Т.С., Цвілий С.М., Журавльова С.М. Загальні тенденції розвитку світового туризму: від коронавірусу до військової агресії. *Науковий журнал «Підприємництво та інновації»*. Київ : Міжнародний університет фінансів; Одеса : ВД «Гельветика», 2022. Випуск 23. С. 12-15.

2. Чаркіна Т.Ю. Теоретико-методологічні основи формування системи антикризового управління пасажирським комплексом залізничного транспорту. Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук. Харків. 2021 р. 565 с.

УДК 330

Чайкіна А.О., к.е.н., доцент кафедри менеджменту і логістики; Шабіб Карім, студент
*Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(м. Полтава, Україна)*

ЗАСТОСУВАННЯ СТРЕС-МЕНЕДЖМЕНТУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ПІД ЧАС ВІЙНИ

В сучасних умовах, коли в Україні введено військовий стан та постійні зміни в світі негативно впливають на психічне і фізичне здоров'я людини, із високою вірогідністю розвивається стрес серед персоналу підприємства. Підвищений темп роботи, швидкість змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі, перевантаження присутні у всіх сферах життя сучасної людини. Особливо це стосується бізнесу та роботи менеджерів, адже зазвичай на менеджері відповідальність не лише за успіх компанії, але й за правильну побудову робочого процесу у колективі. Звичайно стрес як атрибут сучасного суспільства, має різну форму прояву, але через повсякденне напруження, яке накопичується, людина може підірвати власне здоров'я, знизиться рівень її працездатності та в кінці навіть може перерости у хронічну хворобу.

За статистикою, людина проводить на робочому місці приблизно 60% усього часу за день, особливо це стосується менеджменту підприємства, який через постійну втому та напруження може відчувати професійний стрес. Перш ніж говорити про боротьбу зі стресом на підприємстві, слід визначитися з поняттям «стрес» і причинами, що його викликають. Існують три підходи до визначення стресу. Перший підхід розглядає професійний стрес як

такий, що створений негативним ставленням або негативним кліматом трудового середовища, трактується як незалежна причина порушення здоров'я (так званий інженерний підхід). Другий підхід визначає стрес у термінах фізіологічних наслідків широкого ряду захисних та негативних стимулів. За цим підходом стрес – це залежна змінна, фізіологічна відповідь на небезпечне середовище (так званий фізіологічний підхід). Третій підхід розглядає професійний стрес в умовах динамічної взаємодії людини та її робочого середовища (психологічний підхід).

Перші два підходи є емпіричними, оскільки інженерний і фізіологічний підходи концептуально ґрунтуються на відносно простій схемі «стимул-реакція», практично ігноруючи індивідуальні відмінності в психологічній природі, процесах сприйняття і пізнання, які можуть бути фундаментальними. Саме психологічний підхід відповідно є найбільш прийнятним для визначення стресу та причин, що його викликали.

Існує багато причин професійного стресу. До них належать як організаційні фактори, так і особливості кожної людини. В основному стреси на підприємствах пов'язані безпосередньо з діяльністю на роботі. Крім цього, практично в будь-якому вигляді професійної діяльності поширені такі причини стресу: дефіцит часу і висока відповідальність, а також страх зробити помилку; неясні перспективи професійного зростання та розвитку кар'єри, кризи її завершення; розмиті обов'язки, межі повноважень та відповідальність; соціальна значимість, престиж професії та прагнення до її відповідності внутрішнім запитам особистості; напружений психологічний клімат у створенні, робочої групи; стресогенна внутрішньофірмова політика та стиль менеджменту; проблема розподілу часу; конфлікт роботи з особистим життям [1].

Ще один фактор стресу – це рівень захопленості. Якщо людині не подобається його робота, якщо вона не викликає інтересу, то це призводить до постійного незадоволення і накопичення негативних переживань. До виникнення стресу на підприємстві можуть також призвести несприятливі умови праці, а саме погане освітлення приміщення, шуми, погана вентиляція, незручне робоче місце. З особистих факторів найбільш значущими є низький рівень стресостійкості, погана адаптація, особливості характеру, принципи та стимули дій, а також проблеми в інших сферах життя, які людина переносить на роботу.

Вчені вважають, що за відсутності інших об'єктивних причин, розумова і фізична втома протягом дня, дратівливість, депресія, пригніченість, підвищення артеріального тиску – це все прояви стресу на роботі. Цим проявам можна і треба протистояти [2].

Внаслідок постійних стресів, майже 80% менеджерів мають хворобу, яку називають синдромом хронічної втоми. Симптоми цього захворювання: швидка стомлюваність, слабкість вранці, «пісок» в очах, часті головні болі, безсоння, конфліктність, схильність до самотності. Стрес, що його переживає менеджер, впливає на досягнення основних цілей підприємства: її успіх, процвітання, сталий розвиток, отримання прибутку, конкурентоспроможність на ринку, так як професійне вигорання, хронічна втома персоналу не дозволяє працювати ефективно та продуктивно, а відповідно результативність виконання планових показників падає.

Крім того, стрес завдає значних збитків, які характеризують дані компанії International Association for Human Values:

- 40% плинності кадрів відбувається через стресу;
- 60-80% нещасних випадків на роботі спричинені стресом;
- 60% прогулів відбуваються з вини стресів.

Уникнути стресу важко, але іноді цього й не потрібно – багато психологів вважають, що невеликі стреси навіть корисні. Проте дуже важливо розуміти механізми виникнення стресу, знати стресори (фактори, що викликають стрес) та вміти керувати потоком стресових ситуацій. Тому на підприємстві важливо діагностувати стресові ситуації та вживати заходів щодо їх нейтралізації.

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.