

Список літератури:

1. Stamat V., Bytko D. (2023). Means of neutralizing abusive behavior in enterprise management. *Modern Economics*, №37(2023), 91-95. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V37\(2023\)-13](https://doi.org/10.31521/modecon.V37(2023)-13).
2. Stamat V., Bytko D. The Cycle of Abuse in Management and its Overcoming. *Ideї akademika Verнадського і науково-практичні проблеми сталого розвитку освіти і науки*: збірник матеріалів конференції XX Міжнародної науково-практичної конференції (м. Кременчук, 23-24 червня 2023 року). Кременчук: Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського. 2023. С. 56. DOI: <https://doi.org/10.32782/2079-5009.2023.3.11>
3. Гуменюк Л. Й. Соціальна конфліктологія : навч. посіб. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015. 564 с.
4. Тимофієва Марина (2017) Внутрішньоособистісний конфлікт як криза гармонізації особистості. URL: <https://www.bsmu.edu.ua/blog/5755-vnutrishnoosobistisniy-konflikt-yak-kriza-garmonizatsii-osobistosti/> (дата звернення 15.10.2024)
5. Зінчина О.Б. Конфліктологія : навч. посіб. Харків: ХНАМГ, 2007. 164 с.

СТРЕС У РОБОТІ КЕРІВНИКА ТА ШЛЯХИ ЙОГО ПОДОЛАННЯ

Стамат Вікторія Михайлівна

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту та маркетингу,
Миколаївський національний аграрний
університет, м. Миколаїв, Україна
ORCID: 0000-0001-5789-4023

Чуча Даніл Віталійович

здобувач другого (магістерського) рівня вищої
освіти спеціальності 073 Менеджмент,
Миколаївський національний аграрний
університет, м. Миколаїв, Україна

Інтернет-адреса публікації на сайті:

<https://www.economy-confer.com.ua/full-article/5799/>

Вивчення психологічного стресу у керівників набуває все більшої актуальності у сучасному бізнесі, де зростає навантаження та вимоги до ефективного управління. Невміння керувати стресом може призвести до вигорання, зниження продуктивності та навіть втрати лідерських якостей. За умов високої конкуренції в економічному середовищі та постійних змін на ринку, керівники змушені адаптуватися до нових викликів, приймати складні рішення й нести відповідальність за успіх компанії. Це створює постійний тиск, що вимагає від лідерів не лише професійної компетентності, але й психологічної стійкості.

Якщо стрес не контролювати, він може призвести до серйозних негативних наслідків для керівника і компанії загалом. Серед таких наслідків – зниження мотивації, погіршення комунікації в колективі, підвищення рівня конфліктів, а також розвиток синдромів хронічного вигорання. У результаті це може негативно вплинути на довгострокову стратегію компанії, викликати кадрові проблеми і навіть знизити фінансові показники [1].

Стрес – це стан фізичної та психічної напруги, що виникає внаслідок впливу несприятливих зовнішніх або внутрішніх чинників (стресорів) і проявляється комплексом неспецифічних реакцій організму. Воно може виникати під впливом різних стресорів, які включають фізичні (наприклад, втома, недосипання), емоційні (конфлікти, втрати), соціальні (професійні або сімейні проблеми) та психологічні чинники (внутрішні переживання, невпевненість у собі) [2]. Стрес формується як реакція організму на різноманітні зовнішні або внутрішні подразники, які перевищують звичайні адаптаційні можливості індивіда. Ганс Сельє, який ввів поняття стресу, визначив його як неспецифічну відповідь організму на вимоги, що виникають у процесі взаємодії з навколишнім середовищем [1, 3].

Стрес у роботі керівника залежить від багатьох чинників, які можна умовно поділити на біолого-психологічні та соціально-виробничі [4, 5]. До біологічно-психологічних чинників можна віднести такі:

- спадковість та конституційні особливості: генетичні схильності можуть визначати, як організм реагує на стрес. Наприклад, деякі люди можуть бути більш вразливими до стресу через особливості їхньої ендокринної системи;

- психологічні риси: характеристики особистості, такі як агресивність, тривожність або конфліктність, можуть підвищувати ризик виникнення стресу. Керівники з високим рівнем стресу можуть мати труднощі в управлінні своїми емоціями та прийнятті рішень;

- емоційний стан: внутрішні переживання, такі як страх або невпевненість, можуть впливати на загальний рівень стресу. Керівники, які відчують емоційну напругу, можуть мати проблеми з концентрацією та прийняттям рішень.

Групу соціально-виробничих чинників формують обставини, пов'язані з особистим життям, процесом соціалізації людини у суспільстві, взаємодією між членами трудового колективу. З-поміж них можна виділити такі:

- соціальні зміни: зміни в особистому житті (наприклад, розлучення або втрата близьких) можуть посилити стрес на роботі. Такі ситуації можуть відволікати увагу керівника й знижувати його продуктивність;

- трудові умови: високий рівень вимог, тривале емоційне перенапруження, нестача часу та підтримки з боку колег можуть призвести до накопичення стресу. Постійна необхідність приймати складні рішення в умовах невизначеності також є важливим чинником;

- взаємовідносини у колективі: відсутність взаєморозуміння та підтримки між співробітниками може підвищити рівень стресу у керівника.

Конфлікти в команді або недостатня комунікація з підлеглими також можуть негативно вплинути на його психологічний стан [4,5].

Сельє виділяє три основні етапи в розвитку стресу:

1. Стадія тривоги: ця стадія виникає при появі стресора. Організм реагує на подразник підвищенням фізіологічної активності – частішає дихання, підвищується артеріальний тиск і пульс. У цей момент відбувається мобілізація ресурсів для боротьби зі стресом.

2. Стадія резистентності: якщо стресор продовжує діяти, організм переходить до стадії адаптації. В цей час відбувається активізація захисних механізмів, що дозволяє зберігати продуктивність і функціональність. Проте ця стадія може призвести до виснаження ресурсів.

3. Стадія виснаження: якщо стрес триває занадто довго, організм вичерпує свої резерви, що може призвести до серйозних фізичних і психологічних проблем. Ця стадія характеризується зниженням ефективності роботи та загальним погіршенням стану здоров'я.

Керівники часто стикаються зі стресом через високі вимоги, відповідальність і динамічні умови роботи. Щоб ефективно управляти стресом і зберігати продуктивність, вони можуть використовувати різноманітні стратегії та підходи. Наприклад, одним із ключових підходів є тайм-менеджмент, який допомагає організувати робочий процес і уникати перевантаження. Важливим є також делегування повноважень, що дозволяє зменшити навантаження на керівника та оптимізувати роботу команди.

Крім того, використання технік релаксації (медитація, дихальні вправи) допомагає знизити рівень напруги, покращити концентрацію і швидше відновлюватися після стресових ситуацій. Підтримка балансу між роботою та особистим життям дозволяє уникнути емоційного вигорання, а соціальна підтримка з боку колег і близьких людей сприяє подоланню важких моментів.

Для успішного управління стресом керівникам важливо застосовувати комплексний підхід, що включає як особисті, так і професійні методи (табл.1).

Таблиця 1 Методи управління стресом у роботі керівників

Методи	Характеристика методів
Створення безпечного середовища	Керівники повинні забезпечити фізичну і психологічну безпеку для своїх співробітників, дотримуючись правил безпеки та організовуючи підтримку в кризових ситуаціях
Емоційна підтримка	Важливо надавати підтримку та емпатію працівникам. Це допомагає створити атмосферу довіри і взаєморозуміння, що знижує загальний рівень тривоги в колективі
Організація робочого процесу	Розробка чіткої системи пріоритетів у роботі дозволяє керівникам ефективніше розподіляти завдання, уникати перевантаження та знижувати ризик виникнення стресу

Делегування повноважень	Надання підлеглим можливості приймати рішення та брати на себе відповідальність за свої дії може зменшити навантаження на керівника і підвищити мотивацію команди
Гнучкий графік роботи	Запровадження гнучкого графіка або можливості віддаленої роботи може допомогти співробітникам краще балансувати роботу та особисте життя, що знижує рівень стресу
Психологічна підтримка	Організація консультацій з психологами та проведення тренінгів з управління стресом можуть допомогти як керівникам, так і співробітникам справлятися зі стресовими ситуаціями
Здоровий спосіб життя	Дотримання режиму раціонального харчування, регулярні фізичні вправи і відпочинок сприяють загальному покращенню фізичного і психічного стану
Комунікація та зворотний зв'язок	Відкрита комунікація між керівником і командою дозволяє вчасно виявляти проблеми і реагувати на них, що знижує рівень стресу

Джерело: побудовано авторами на основі опрацювання матеріалів [6, 7, 8]

З огляду на постійні зміни в бізнес-середовищі, психологічний стрес стає невід'ємною частиною роботи керівника. Високі вимоги, велика відповідальність і динамічні умови роботи створюють додатковий тиск, який може негативно впливати на продуктивність і здоров'я. Однак ефективне управління стресом є ключем до збереження балансу між особистим і професійним життям, а також до підтримання ефективності на робочому місці [8].

Отже, застосування таких стратегій, як тайм-менеджмент, делегування повноважень, техніки релаксації та підтримка з боку соціального оточення, допомагають керівникам знижувати рівень стресу та попереджати емоційне вигорання. Важливо розуміти, що вміння адаптуватися до стресових ситуацій і впроваджувати стратегії їх подолання не лише покращує якість життя керівника, але й сприяє успіху організації в цілому.

Список літератури:

1. Точка зору Ганса Сельє на природу стресу URL: <https://osvita.ua/vnz/reports/psychology/28257/> (дата звернення 15.10.2024)
2. Стамат В. М., Радько Д. М. Стресостійкість у діяльності державного службовця. Інтеграція науки та практики управління в умовах соціокультурних трансформацій : збірник матеріалів II міжнародної науково-практичної конференції (м. Полтава, 25 квітня 2024 року). Полтава : ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2024. С. 285-288. URL: <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/18468> (дата звернення 15.10.2024)

3. Радченко О. М. (2022) Теорія стресу та філософські погляди Ганса Сельє: значення для сучасної медицини. URL: <https://health-ua.com/neurology/mizdisciplinari-problemi/71356-teorya-stresu-ta-filosofsk-poglyadigansasel-znachennya-dlya-suchasno-meditsin> (дата звернення 15.10.2024)
4. Стрес на робочому місці, управління стресом. URL: <https://chdtu.edu.ua/psychological-support/stress-control> (дата звернення 15.10.2024)
5. Стрес-менеджмент на робочому місці. URL: <https://iee.kpi.ua/стрес-менеджмент-на-робочому-місці/> (дата звернення 15.10.2024)
6. Стрес, страх та невизначеність: як з цим боротися? URL: <https://forbes.ua/lifestyle/virus-strakhu-ta-neviznachenosti-yak-kerivniku-pidtrimati-svoikh-spivrobotnikiv-rozprovidae-14072024-22367> (дата звернення 15.10.2024)
7. Дмитренко Ю. (2021) Стрес-менеджмент URL: <https://capital360.com.ua/pravy-la-efektyvnosti/stres-menedzhment> (дата звернення 15.10.2024)
8. Стамат В. М., Лесік М. А. Внутрішньо-групові конфлікти та соціально-психологічний клімат в колективі. *Обліково-аналітичне і фінансове забезпечення діяльності суб'єктів господарювання: глобалізаційні та євроінтеграційні аспекти: матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Миколаїв, 15-16 листопада 2023 р.).* Миколаїв : МНАУ. 2023. С. 99-103. URL : <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/16387> (дата звернення 15.10.2024)