

ЕКОНОМІКО-СОЦІАЛЬНІ ВІДНОСИНИ В ГАЛУЗІ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ ТА СФЕРІ ОБСЛУГОВУВАННЯ

Тези доповідей
VI Міжнародної науково-практичної конференції
(9–10 травня 2024 року, м. Львів)

За загальною редакцією
Наталії ПАВЛЕНЧИК

Львів
ЛДУФК ім. Івана Боберського
2024

СТРЕС-МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ЧАСТИНА МЕНЕДЖМЕНТУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Ірина Стахів

кандидат економічних наук, доцент

*Львівський державний університет фізичної культури
імені Івана Боберського (Україна)*

Що таке стрес-менеджмент? У багатьох джерелах автори дослівно перекладають це поняття як управління стресами. Однак стрес-менеджмент містить і управління собою і своєю поведінкою безпосередньо в момент стресу, і подолання негативних наслідків стресових ситуацій.

Стрес-менеджмент дуже актуальна проблема. Багато компаній прагнуть відповідати сучасному стилю життя, що передбачає постійний рух, розвиток, прагнення чогось нового, але все це неможливе без персоналу.

Керівники надто багато чекають від своїх підлеглих, їм потрібна повна віддача роботі. Страх підвести начальника, не впоратися з поставленим завданням, не встигнути виконати справу є одним із частих психологічних напружень, що призводять до стресу працівника. Це показує дослідження, проведене у Великій Британії 2007 року: «Психологічні умови на робочому місці».

Стрес може впливати і на частину людей, і на всю команду загалом. Наприклад, якщо колега відсутня протягом тривалого періоду через хворобу, то це позначається на робочому навантаженні, бойовому дусі решти персоналу підприємства.

Так що ж допоможе компанії позбутися стресів на роботі? Фахівці часто використовують у своїй практиці систему стандартів менеджменту, яка визначає сферу появи стресу на робочому місці, контролює чи усуває його джерело [1]. Мета кожного стандарту – досягти умов ідеальної організації.

Розглянемо кожну з 6 ділянок сфер та їх стандарти:

1. Вимоги – працівники здатні впоратися зі своїми посадовими обов'язками. «Ідеальна організація» – організація ставить досяжні цілі з огляду на час роботи; зіставляє навички й здібності працівника до поставленої задачі, кожен працівник сконцентрований на одній галузі роботи.

2. Контроль – співробітники можуть самі контролювати свій виробничий процес. «Ідеальна організація» – працівник сам визначає потрібний темп роботи, працівники мотивовані використовувати свої навички, виявляти

ініціативу щодо роботи, а також розвивати свої здібності, вони мають право визначити свій час перерви, консультуються щодо їхнього стилю роботи.

3. Підтримка – працівники одержують інформацію, що відповідає вимогам, та непотрібну підтримку від колег і вищих осіб. «Ідеальна організація» – в організації політика – підтримувати своїх співробітників, система робить усе можливе, щоб спонукати менеджерів надавати допомогу персоналові, працівники знають про те, що можна отримати підтримку від керівників, вони регулярно отримують конструктивний зворотний зв'язок.

4. Міжособистісні стосунки – співробітники мають добрі стосунки з колегами. «Ідеальна організація» – організація сприяє дружній атмосфері, намагається уникнути конфліктів і забезпечити справедливість на робочому місці, колектив ділиться потрібною інформацією, система спрямована на мотивацію менеджерів стежити за психологічним кліматом у колективі, вживати заходів щодо усунення джерела конфлікту.

5. Роль – співробітники розуміють свою роль організації. «Ідеальна організація» – організація гарантує індивідуальний підхід до кожного працівника, робить усе можливе, щоб працівники розуміли їхню роль й обов'язки, функції; почувалися значними.

6. Зміни – працівники знають заздалегідь про організаційні зміни. «Ідеальна організація» – організація своєчасно пропонує працівникам інформацію про зміну структури організації та роз'яснює причини і навіть надає можливість здійснювати рішення, працівники повідомлені про право впливати зміни.

Потрібно задіяти всі засоби, щоб забезпечити психологічний комфорт для кожного працівника на робочому місці.

Основне завдання стрес-менеджменту – захистити й зміцнити здоров'я, добробут і продуктивність і усього колективу, і кожного працівника. Це завдання не можна виконати без розуміння природи стресу й механізмів його впливу на людей та організацію, а також без добре спланованої програми, яка пом'якшить згубні ефекти стресу та, що важливіше, зможе запобігти їм.

Список використаних джерел

1. Кузьмін О.Є., Гончар М.Ф. Стрес-менеджмент у системі управління підприємством. *Бізнес Інформ*. 2017. № 5. С. 233–239.
2. Вирішення конфліктів у бізнесі.
URL: http://www.commonground.org.ua/ukr/cr_business.shtml