

Нагорнюк Катерина,

*здобувачка навчально-наукового інституту права та психології,
Національна академія внутрішніх справ*

Волошина Оксана,

*кандидат психологічних наук, доцент,
провідний науковий співробітник науково-дослідної лабораторії з проблем
управління правоохоронною діяльністю та її психологічного супроводження
навчально-наукового інституту післядипломної освіти,
Національна академія внутрішніх справ*

СТРЕС-МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПОДОЛАННЯ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Професійний і особистісний простір людей в сучасних умовах, особливо в умовах воєнного стану, піддається впливу великого спектру різноманітних стресових чинників, що значно підвищує ризики виникнення професійного вигорання та зниження рівня людського потенціалу в сучасних організаціях. Це обумовлює застосування стрес-менеджменту в системі управління організацією. Його засади започатковані у працях зарубіжних вчених (Г. Сельє, Р. Лазарус, Е. Якобсон та ін.) та розвинуті у здобутках сучасних вітчизняних науковців (О. Іванець, О. Кузьмін, В. Кузяк, Н. Самолюк, Ю. Шуваєва та ін.)

Стрес-менеджмент застосовується в тих випадках, коли проявляються негативні чинники для функціонування організації, тому він є засобом подолання негативних явищ. Він включає прогнозування, ідентифікацію та протидію несприятливим впливам. Н. Василик дає визначення стрес-менеджменту як сукупності заходів передбачення, аналізу та контролю стресових ситуацій [1, с.6].

Стрес-менеджмент може бути спрямований на виконання двох типів завдань стрес-менеджменту в організації:

1) завдання на рівні організації: розробка діагностики рівня стресу в працівників та його зниження; оптимізація умов праці та відпочинку, соціально-психологічного клімату в колективі; проведення профілактики стресових станів та синдрому професійного вигорання у працівників; координація управління стресами в з призначенням відповідальних менеджерів;

2) завдання стосовно конкретного працівника: забезпечення професійного зростання; оптимізація фізичного та психологічного стану; підвищення ефективності праці; підтримання самооцінки, високого рівня саморегуляції; покращення міжособистісних взаємин у колективі тощо.

Українські вчені О. Кузьмін, М. Гончар вирізняють такі різновиди стрес-менеджменту, як ризик-менеджмент та гармонійний менеджмент [3, с. 234]. Якщо ризик-менеджмент передбачає визначення конкретних мішеней для психокорекційного впливу, то гармонійний менеджмент більше носить профілактичний характер та створення максимально комфортної атмосфери для професійної діяльності.

Ефективність стрес-менеджменту залежить від урахування специфіки діяльності організації, систематичності здійснення психодіагностичних та психопрофілактичних заходів, якості моніторингу стосовно групи осіб підвищеної уваги, термінового реагування при появі перших ознак стресу та емоційного вигорання, сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі, рівня корпоративної культури. Специфіку застосування різних видів стрес-менеджменту подано в табл.1.

Таблиця 1.

Специфіка застосування різних видів стрес-менеджменту

Вид стрес-менеджменту	Специфіка застосування
Адаптивний	Спрямований на пристосування до змін, стресових ситуацій, які впливають на організацію загалом та зокрема на працівників. Цей вид стрес-менеджменту застосовується, коли протидіяти стресорам неможливо. Цей спосіб є доцільним з ресурсної точки зору (інформаційної, енергетичної, матеріальної, часової) та дає можливість адаптуватися до змін у порівнянні із протидією; застосовується як швидкий механізм прийняття управлінських рішень щодо пристосування організації до змін умов діяльності; дає змогу швидко та ефективно змінити параметри діяльності відповідно до впливу стресорів
Антикризовий	Пов'язаний з кризовими періодами функціонування організації; передбачає профілактику та подолання криз у діяльності
Рефлексивний	Ґрунтується на реалізації таких функцій: <i>пізнавальній</i> , що передбачає діагностику стану функціонування організації, визначення впливу стресорів, вивчення спектра інформаційних даних; <i>об'єктній</i> , що включає ідентифікацію ситуації, її об'єктивну оцінку, що дає можливість адекватно

	оцінити реальну дійсність та визначити міру впливу стресорів на діяльність організації; <i>проектувальній</i> , що націлена на формування планів діяльності організації в умовах усунення дії стресорів
Реактивний	Включає готовність системи управління своєчасно реагувати на виникнення стресорів та протидіяти стрес-факторам на основі таких підходів: <ul style="list-style-type: none"> - ігнорування стресорів та відсутність заходів зі сторони організації; - забезпечення захисту організації від стресових чинників, формування системи безпеки; - активна протидія стресорам, їх подолання
Прогностичний	Пов'язаний з передбаченням та ідентифікацією критичних потенційних загроз; дає змогу вчасно реагувати на потенційні стресори; забезпечує оптимальне функціонування організації; включає діагностику перших ознак виникнення стресорів; дозволяє приймати ефективні рішення щодо протидії потенційним стресорам; дає змогу прогнозувати можливі наслідки дії стресорів та відстежувати перебіг змін інтенсивності стресорів

Суттєву роль у подоланні синдрому професійного вигорання належить добору методів стрес-менеджменту, які можуть бути як традиційні, так і інноваційні. Це засоби впливу, що спрямовані на подолання наслідків стресу, забезпечення достатнього рівня комфорту, зниження ризиків впливу негативних чинників. Вони добираються орієнтовно до потреб працівника та можуть носити як адміністративний (аналітичні, планувальні, організаційні, мотивуючі, регулятивні тощо) так психологічний характер.

Психологічна складова програми стрес-менеджменту передбачає орієнтацію на внутрішні ресурси протидії професійному вигоранню: когнітивні, особистісні, поведінкові та фізичні. Так *когнітивна сфера* внутрішніх ресурсів актуалізується через обізнаність працівника щодо синдрому професійного вигорання та стадій його формування; критичне та раціональне мислення; позитивні установки; усвідомлення власних цілей та психологічну компетентність; *особистісні внутрішні ресурси* – через активну мотивацію подолання синдрому професійного вигорання; інтернальний локус контролю; розвиток емоційного інтелекту; актуалізацію досвіду подолання стресових ситуацій; формування особистісної резильєнтності (стійкості); *поведінкові внутрішні ресурси* – через оволодіння ефективними копінг-стратегіями; набуття

навичок асертивної поведінки; уміння звернутися за допомогою і прийняти її; уміння формувати мережу підтримки; оволодіння навичками психічної регуляції та тайм-менеджменту; фізична сфера внутрішніх ресурсів – через турботу про збереження здоров'я; подолання шкідливих звичок та фізична активність [2].

Важливою складовою стрес-менеджменту є ресурсозабезпечувальні дії, що передбачають визначення ресурсних джерел, резервної системи, її впровадження та контролювання. У системі подолання синдрому професійного вигорання важливе місце належить застосуванню тренінгових технологій [4].

Отже, стрес-менеджмент це системний інструмент профілактики професійного вигорання персоналу організації, що передбачає цілеспрямований вплив на працівників організації з метою набуття ними навичок стресостійкості.

Список використаних джерел:

1. Василик Н. Впровадження та розвиток стрес-менеджменту в організаціях. *Ефективна економіка*. 2022. № 2. С. 36-45.
2. Дмитрієв Є.Є. Управління трудовими ресурсами як елемент стратегії конкурентних переваг в контексті життєвого циклу компанії. *Економіка & держава*. 2016. № 1. С. 71-74
3. Кузьмін О.Є., Гончар М.Ф. Стрес-менеджмент у системі управління підприємством. *БізнесІнформ*, 2017. № 5. С. 233-239.
4. Зливков В.Л., Лукомська С.О. Сучасні тренінгові технології розвитку особистості в освіті. Київ, 2022. 184 с.