

Список використаних інформаційних джерел

1. Жилінська О. І., Волошина В. Є. Теоретичні аспекти оцінювання конкурентоспроможності підприємства на засадах бенчмаркінгу // Бізнес Інформ. – 2012. – № 10. – С. 96–101.
2. Леонова Ю. О. Бенчмаркінг – сучасний інструмент у конкурентній боротьбі / Ю. О. Леонова. – Львів, 2016. – № 5. – С. 195–199.
2. Морщенок Т. С. Бенчмаркінг як інструмент підвищення конкурентоспроможності підприємницьких структур / Т. С. Морщенок // Економіка і суспільство. – Харків, 2017. – С. 533–540.

МЕТОДИ ТА ІНСТРУМЕНТИ УПРАВЛІННЯ СТРЕСАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Є. О. Давиденко, спеціальність Менеджмент, група МЕН Б-41
Т. О. Гусаковська, канд. екон. наук, доцент кафедри менеджменту – науковий керівник
Полтавський університет економіки і торгівлі

У сучасних нестабільних кризових умовах як ніколи актуальним є питання управління стресами. Реагування на розвиток стресу, застосування заходів щодо його запобігання, зниження чи ліквідації вимагає необхідних знань щодо методів та інструментів управління стресами.

Найчастіше фахівці описують стрес як адаптивну реакцію на ситуацію, що сприймається як складна або загрозлива благополуччю людини. Стрес – це фізіологічний і психологічний стан, який готує особу до адаптації до ворожих або шкідливих умов навколишнього середовища [1–3].

Перш ніж визначити способи боротьби зі стресом, пов'язаним з роботою, необхідно зрозуміти його причини, відомі як стресори. Стресори включають будь-які умови навколишнього середовища, які висувають фізичні чи емоційні вимоги до людини. До основних стресорів в організації слід віднести психологічні утиски з боку керівництва або колег; перевантаження на роботі, низька структурованість завдань.

До основних методів управління стресом можемо віднести такі.

Усунення стресора. Існує багато способів усунути стресовий фактор, але деякі з найбільш поширених дій включають призначення працівників на роботу, яка відповідає їхнім навичкам і уподобанням, зменшення надмірного шуму на робочому місці,

наявність системи подання скарг і вжиття заходів щодо запобігання булінгу, а також надання працівникам більшого контролю над процесом роботи. Ще один важливий спосіб, за допомогою якого компанії можуть усунути стресові фактори, — сприяти кращому балансу між роботою та особистим життям. Ініціативи щодо балансу між роботою та особистим життям зводять до мінімуму конфлікт між робочими та неробочими вимогами працівника. П'ять найпоширеніших ініціатив щодо балансу між роботою та особистим життям — це гнучкий і обмежений робочий час, розподіл роботи, дистанційна робота, особиста відпустка та допомога по догляду за дитиною.

Відмова від стресора. Усунення стресора може бути ідеальним рішенням, але часто це неможливо здійснити. Альтернативною стратегією є постійне або тимчасове усунення співробітників від стресора. Постійне відкликання відбувається, коли співробітників переводять на роботу, яка більше відповідає їхнім компетенціям і цінностям. Тимчасова відмова від стресових факторів є найпоширенішим способом, за допомогою якого працівники справляються зі стресом. Відпустки та вихідні є важливою можливістю для працівників відновитися від стресу та відновити сили для майбутніх викликів.

Зміна сприйняття стресу. Працівники відчують різні рівні стресу, оскільки вони мають різні рівні стійкості, включаючи впевненість у собі та оптимізм. Отже, ще один спосіб впоратися зі стресом — це допомогти працівникам покращити самооцінку, щоб робочі труднощі не сприймалися як загрозливі. Одне дослідження показало, що постановка особистих цілей і само зміцнення також можуть зменшити стрес, який відчувають люди, коли вони переходять на нову роботу. Інші дослідження показують, що деякі (але не всі) форми гумору можуть підвищити оптимізм і створити позитивні емоції, знімаючи певний психологічний тиск ситуації.

Контролювати наслідки стресу. Боротьба зі стресом на роботі також передбачає контроль за його наслідками. З цієї причини багато компаній мають фітнес-центри або субсидують вартість членства в сторонніх центрах. Дослідження показують, що фізичні вправи зменшують фізіологічні наслідки стресу, допомагаючи працівникам пом'якшити дихання та пульс, м'язову напругу.

Отримання соціальної підтримки. Соціальна підтримка виникає, коли колеги, керівники надають емоційну та/або інформаційну підтримку, щоб пом'якшити переживання стресу. Це потенційно покращує стійкість людини (зокрема її оптимізм і впевненість у собі). Соціальна підтримка також надає інформацію, щоб допомогти людині інтерпретувати, зрозуміти та, можливо, усунути стресор.

Ефективне управління стресами в організації за рахунок застосування оптимальних методів та інструментів у цьому процесі дозволить підвищити продуктивність праці персоналу, зменшити плинність кадрів, забезпечити високий рівень залученості персоналу в організації.

Список використаних інформаційних джерел

1. Василик Н. М. Управління стресом: суть та значення. Trends in science and practice of today. 2021. № 28. С. 220–223.
2. Jocelyn Stange. Emotions in the Workplace: How to Deal With Emotions at Work. URL: <https://www.quantumworkplace.com/future-of-work/emotions-in-the-workplace-how-to-deal-with-emotions-at-work>.
3. Василик А. В., Смалійчук Г. В., Лужко Ю. О. Well-Being працівників в організації: сутність, складові та завдання менеджменту персоналу. Бізнес Інформ. 2021. № 11. С. 419–424.

ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА – ЗАПОРУКА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ

М. М. Іващук, спеціальність Менеджмент

*Н. Є. Кудла, канд. екон. наук, доцент кафедри менеджменту –
науковий керівник*

Львівський торговельно-економічний університет

Однією з основних умов досягнення економічної стабілізації та розвитку в Україні є швидке впровадження інноваційних продуктів, процесів чи технологій. Значна роль в розробці та застосуванні інноваційних технологій припадає підприємствам, які можуть швидко адаптуватися до змінних умов ринку і можуть забезпечити більш компетентне використання нововведень у виробничі процеси шляхом тісної співпраці суміжних виробництв.

За умов економічної рецесії, спричиненої воєнним станом, при пошкодженій комунікаційно-торговельній інфраструктурі, підпри-