

*Мін Дін,**здобувачка третього рівня вищої освіти,  
спеціальність 015 Професійна освіта,  
Тернопільський національний педагогічний  
університет імені Володимира Гнатюка**Ольга Сорока,**доктор педагогічних наук, професор,  
завідувачка кафедри соціальної роботи  
та менеджменту соціокультурної діяльності,  
Тернопільський національний педагогічний  
університет імені Володимира Гнатюка*

## **СТРЕС У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРА:**

### **СУТНІСТЬ, ПРИЧИНИ, ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПРОФІЛАКТИКИ**

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Професійній діяльності менеджера притаманний комплекс характерних рис, зокрема багатозадачність, відповідальність за ухвалені рішення, одночасне виконання кількох видів робіт тощо. Все це в комплексі може призвести до появи ознак професійного стресу.

**Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.** «Професійний стрес є об'єктивною закономірністю багатьох видів професійної діяльності, здійснює істотний вплив на ефективність праці, професійне становлення і особистісний розвиток людини на робочому місці, соматичне і психічне здоров'я» [1, с. 2]. У публікації Ю. Максимюк зазначено, що «професійний стрес пролонгованої дії може спричинити професійну деформацію особистості, високу плинність кадрів, протиправні делікти тощо». Окрім цього, варто враховувати той факт, що «стрес, отриманий під час роботи, може мати асоціативний характер і викликати на цьому фоні симптоми до його повторення» [3, с. 44].

Слід наголосити, що професійний стрес виступає складним проявом психічних і фізичних реакцій людини на напружені ситуації, що щодня відбуваються в трудовій діяльності. Незначний і нетривалий стрес корисний для виконання певного роду робіт і нешкідливий для здоров'я людини, але затяжний стрес має негативні наслідки (від зниження рівня працездатності до виникнення хронічних захворювань).

За Міжнародною класифікацією хвороб професійний стрес становить окрему сферу. Міжнародна організація праці щорічно проводить дослідження з оцінки збитків фірм і компаній, спричинених цим порушенням здоров'я. У середньому втрати становлять 200 млрд. дол. на рік [4]. Подібний факт підтверджує масовість явища і доводить його значущість, що вимагає його врахування керівниками в процесі управління персоналом.

Керівництво персоналом в організації – складний системний процес, що комплексно вирішує кадрові проблеми, впроваджує нові та вдосконалює наявні форми й методи кадрової роботи. Менеджери різних рівнів щодня несуть відповідальність, як за співробітників, так і за результати діяльності організації. Вони мають ухвалювати жорсткі, а часом непопулярні рішення.

Психологічні дослідження [2] доводять, що управлінська посада викликає в людини стан нервово-емоційного напруження. Незалежно від рівня управління керівники відчують стрес значно частіше, ніж їхні підлеглі, оскільки, по-перше, вони відповідальні не тільки за себе, а й за порядок дій співробітників, по-друге, їхня діяльність має здебільшого інтелектуальний і багатопрофільний характер.

Основними причинами стресу в менеджерів можуть бути такі: гострий дефіцит часу і стислі строки, які відводять на розв'язання різноманітних завдань; перевантаженість роботою, багатозадачність; ненормований робочий день; проведення й участь у семінарах, вебінарах, публічні виступи; домінування професійного життя над особистим; зайнятість завданнями організації й колективу поза робочим часом; велика кількість відряджень; виконання роботи, яка є нижчою за свій рівень компетенції.

Доволі часто джерелом стресу для підлеглих є сам керівник і стиль його керівництва. Сильне психологічне напруження персоналу або окремого працівника може виникати з різних причин: через надмірний контроль управлінця, високі вимоги та запити, недооцінку значущості праці, відсутність чітких вказівок та інструкцій, зневажливе ставлення тощо.

Слід зазначити, що стрес може суттєво впливати на економічні показники організації, оскільки його наслідки можуть бути вкрай негативними і виражатися:

- в абсентеїзмі (безпричинному запізненню або відсутності на роботі);
- частих виробничих помилках, порушенні концентрації уваги і, як наслідок, спаді продуктивності праці;
- погіршенні соціально-психологічного мікроклімату в колективі;
- апатії, зниженні опірності хворобам;
- ознаках девіантної поведінки (алкоголізмі, наркоманії, вживанні психоактивних речовин, суїцидальній поведінці тощо).

Вельми цікавим є зарубіжний досвід профілактики та подолання професійного стресу. Так, індуси воліють боротися зі стресом за допомогою сміху. Перший клуб сміху, який практикував бешкетування, безперервний сміх і гримасування, був створений в Індії ще наприкінці ХХ ст. Проект популярний, тому сьогодні в деяких компаніях проводять сміхотерапію на початку робочого дня. Також в Індії поширена офісна йога.

Японці, які називають ХХІ ст. століттям стресу, накопичили великий досвід у боротьбі й профілактиці стресу. При цьому наголос робиться на можливості

«виговоритися» і «прокричатися». Для зниження напруги між керівництвом і співробітниками можуть влаштовуватися бої поролоновими кийками. Деякі менеджери радять мати вдома або в офісі манекен начальника, на якому можна зганяти образи. Також в офісах є спеціальні посудини або вази зі звуконепроникними стінками, які не лише прикрашають приміщення, а й дають змогу висловити гнів: будь-якої миті кожна людина може підійти й висловити у вазу всі образи за зручної їй гучності голосу. Крім того, у країні існує спеціальна мережа кав'ярень, де можна бити посуд, щоб зняти сильний стрес.

Окремо варто сказати про практику вирощування овочів на робочому місці. Японці вважають, що в процесі піклування про рослини і під час спостереження за результатами праці, співробітники стають менш вразливими до стресів. Також вони купують спеціальні штучні рослини, яким можна розповісти про неприємності. Ефект співпереживання та участі при цьому досягається за рахунок того, що конструкція реагує на тембр голосу, залежно від якого нахилиється в різні боки.

Китайці користуються послугами телефону довіри, за яким можуть поскаржитися на всі проблеми по роботі. Цікавий, на нашу думку, є досвід Китаю, який передбачає можливість для персоналу підприємств різних сфер діяльності поспати на робочому місці протягом 15–20 хвилин, що сприймається як норма. Це дає змогу підвищити працездатність працівників.

В Сполучених Штатах Америки організують офісні школи танців різних напрямів і запрошують кваліфікованих викладачів. Співробітники Google можуть ночувати на роботі, де є душ і спальне місце. В офісах працюють масажисти, чії послуги співробітники оплачують самостійно. Щотижня вони мають змогу займатися йогою.

**Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у обраному напрямі.** У ХХІ ст. стрес активно поширюється в усіх сферах життєдіяльності людини і професійне середовище не є при цьому винятком. Ключова роль в управлінні стресами сьогодні має відводитися контролю над рівнем його виникнення, який здійснюється шляхом діагностики проявів у працівників характерних ознак. Сучасний менеджер повинен володіти технологіями управління стресом, оскільки це головна умова його працездатності та ефективної професійної діяльності. За кордоном накопичено потужний досвід у сфері профілактики професійного стресу. При цьому кожна країна й організація прагнуть обрати найефективніші способи відповідно до свого менталітету й національних особливостей.

#### **Список використаних джерел:**

1. Дмитришина Н. А. Професійний стрес: вивчення поняття в сучасному дискурсі. URL : <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/92a72329-6c9c-41d5-aa42-a478f0ef0dc0/content>

2. Долга Г. В. Психологічні аспекти управління персоналом: проблеми теорії та практики. *Національна економіка. Інтелект XXI*. 2018. № 2. С. 71–75.

3. Максимюк Ю. О. Професійний стрес у службовій діяльності персоналу державної прикордонної служби України. *Держава та регіони*. Серія: Державне управління. 2012. № 4 (40). С. 44–48.

4. Орієнтири щодо попередження виробничого стресу. Сайт Міжнародної організації праці. URL : <https://www.ilo.org/uk/publications/%D0%BE%D1%80%D1%96%D1%94%D0%BD%D1%82%D0%B8%D1%80%D0%B8-83>

**Ольга Сорока,**

*доктор педагогічних наук, професор,  
завідувачка кафедри соціальної роботи  
та менеджменту соціокультурної діяльності,  
Тернопільський національний педагогічний  
університет імені Володимира Гнатюка*

**Віталій Іваницький,**

*здобувач другого рівня вищої освіти,  
спеціальність 231 Соціальна робота,  
Тернопільський національний педагогічний  
університет імені Володимира Гнатюка*

## **ПСИХІЧНЕ ЗДОРОВ'Я СУЧАСНОЇ МОЛОДІ ЯК АКТУАЛЬНА СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА**

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Стани психічного здоров'я, що передбачають проблеми з поведінкою та психічні відхилення, як-от депресію, тривожні розлади, включно з посттравматичним стресовим розладом, деструктивні поведінкові розлади, серед яких синдром дефіциту уваги та гіперактивності, розлади настрою, вживання психоактивних речовин, суїцидальна й агресивна поведінка, є основними причинами проблем адаптації молоді в усьому світі. Загалом, психічні розлади негативно впливають на розвиток понад мільярда молодих людей та їхню соціальну й економічну інтеграцію, включно з можливістю працевлаштування. Проте, також важливо, щоб увага до глобального психічного здоров'я виходила за рамки програм, орієнтованих на лікування в медичних установах, і містила більш широкі підходи, засновані на соціальній інтеграції. Останнім часом проблеми психічного здоров'я привертають увагу науковців і практиків (Л. Вовкочин, І. Долінчук, В. Загородній, І. Євтушенко, Д. Костюк, В. Костюк, Л. Котлова, І. Ілющенко, Л. Ярославська, та ін.).

**Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.** Юність – це один із найважливіших етапів життя, період становлення, який має серйозний вплив на майбутнє. Ця фаза розвитку має