

Бойко О.Р.

здобувачка вищої освіти на першому (бакалаврському) рівні,
спеціальність 073 «Менеджмент», гр. МЕ-22
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

Сторожук О.В.

кандидат економічних наук, доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

СТРЕС-МЕНЕДЖМЕНТ ЯК СФЕРА УПРАВЛІНСЬКОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ

У сучасному бізнес-середовищі організації стикаються з високим рівнем конкуренції, швидкими технологічними змінами та підвищеними вимогами до продуктивності. Це створює для працівників значний психологічний та емоційний тиск, що часто призводить до виникнення стресових ситуацій. Стрес негативно впливає не лише на психофізіологічний стан працівників, але й на ефективність організації загалом: знижується продуктивність, зростає кількість конфліктів, посилюється плинність кадрів і погіршується корпоративна культура [1].

Стрес-менеджмент – це комплекс системних заходів, спрямованих на попередження, зменшення та контроль стресу у працівників. Він включає психологічні методи, такі як техніки релаксації, медитації, майндфулнес та когнітивно-поведінкові вправи; організаційні методи, що передбачають оптимізацію робочих процесів, гнучкі графіки та перерозподіл навантаження; а також освітні методи у вигляді тренінгів і семінарів з розвитку навичок саморегуляції та управління стресом [2].

Таким чином, стрес-менеджмент є системою як індивідуальної, так і колективної підтримки працівників, що забезпечує стабільність психологічного клімату в організації та підвищує ефективність управлінських рішень [2].

Управлінське консультування спрямоване на підвищення ефективності діяльності організацій через оптимізацію процесів, навчання персоналу та підтримку керівництва у прийнятті стратегічних рішень. Стрес-менеджмент у цьому контексті виконує такі функції, як покращення продуктивності, а саме зниження рівня стресу допомагає співробітникам виконувати завдання швидше та ефективніше; зменшення ризику конфліктів, що означає контроль емоцій та розвиток навичок комунікації знижують ймовірність виникнення конфліктних ситуацій у колективі, формування корпоративної культури підтримки, тобто організацію, що впроваджує стрес-менеджмент, стає привабливою для потенційних співробітників та сприяє розвитку лояльності серед персоналу, а також підвищення психологічної стійкості керівників і працівників – вміння керувати стресом дозволяє адаптуватися до змін і приймати ефективні управлінські рішення [1].

Стрес-менеджмент реалізується через три основні групи методів. Індивідуальні методи включають дихальні та релаксаційні техніки, такі як глибоке дихання та прогресивна м'язова релаксація, медитацію та майндфулнес для концентрації уваги на поточному моменті та зниження тривожності, а також тайм-менеджмент, який допомагає ефективно планувати час та розподіляти пріоритети, уникати перевантаження.

Колективні методи передбачають проведення тренінгів з управління стресом для навчання персоналу методам саморегуляції, коучинг та супервізію для підтримки керівників та команд у вирішенні складних ситуацій, а також корпоративні заходи та командоутворення, які сприяють емоційній підтримці та зниженню внутрішнього напруження [3].

Організаційні методи включають оптимізацію робочих процесів шляхом усунення зайвих завдань та процедур, запровадження гнучких графіків та дистанційної роботи для

забезпечення балансу між роботою та особистим життям, а також психологічну підтримку через консультації психологів, систему зворотного зв'язку та мотиваційні програми [3].

У комплексі ці методи дозволяють ефективно контролювати стресові фактори та забезпечувати стабільність організаційної системи [3].

Для успішного інтегрування стрес-менеджменту в організаційну культуру необхідно розробити політику управління стресом, яка визначає стандарти поведінки, доступні ресурси та відповідальність керівників, а також навчати персонал шляхом проведення регулярних тренінгів, семінарів та вебінарів, що підвищують навички саморегуляції та комунікації. Крім того, важливо оцінювати ефективність впроваджених заходів за допомогою опитувань працівників, аналізу продуктивності та відстеження показників здоров'я та рівня задоволеності. Ефективне впровадження стрес-менеджменту потребує підтримки керівництва, чіткої стратегії та системного підходу до контролю результатів [4].

На наш погляд, у контексті управлінського консультування стрес-менеджмент має розглядатися як важливий інструмент формування здорового організаційного середовища, що забезпечує ефективну взаємодію персоналу та підвищення продуктивності праці. Розробка і впровадження політики управління стресом має бути невід'ємною складовою консалтингових стратегій, спрямованих на оптимізацію управлінських процесів і підтримку психоемоційної стійкості працівників.

Регулярні тренінги, семінари та вебінари дозволяють працівникам набути навичок саморегуляції, управління емоціями та комунікації. Такі програми підвищують психологічну стійкість співробітників і сприяють формуванню командної підтримки. Крім того, навчання допомагає керівникам ефективніше розпізнавати стресові ситуації і своєчасно надавати підтримку підлеглим [5].

Необхідно проводити системну оцінку результатів впровадження стрес-менеджменту. Для цього використовують опитування працівників, аналіз продуктивності, показників здоров'я та рівня задоволеності персоналу. Такі заходи дозволяють виявляти слабкі місця, коригувати стратегії та підвищувати ефективність програм підтримки [6].

У підсумку слід підкреслити, що стрес-менеджмент є особливо важливим інструментом управлінського консультування, який дозволяє організаціям підвищувати ефективність роботи та забезпечувати психологічну стабільність працівників. Комплексне впровадження індивідуальних, колективних та організаційних методів у поєднанні з інтеграцією у корпоративну культуру створює умови для розвитку лояльності, продуктивності та конкурентоспроможності компанії. Ефективне управління стресом не лише покращує добробут співробітників, а й стає стратегічним фактором успіху організації в умовах сучасного динамічного бізнес-середовища.

Література:

1. ElarTSATU: Home. URL: <https://surl.li/decljv> (дата звернення: 14.10.2025).
2. Стрес-менеджмент на робочому місці - навчально-науковий інститут енергозбереження та енергоменеджменту. Навчально-науковий інститут енергозбереження та енергоменеджменту. URL: <https://iee.kpi.ua/стрес-менеджмент-на-робочому-місці/> (дата звернення: 14.10.2025).
3. Освітній портал. URL: <https://surl.li/erejok> (дата звернення: 14.10.2025).
4. Welcome to - Digital Library NAES of Ukraine. URL: <https://surl.li/kpvlbib> (дата звернення: 14.10.2025).
5. ТРЕНІНГ «СТРЕС-МЕНЕДЖМЕНТ» Освітня платформа EdWay. EdWay | Національна платформа можливостей професійного розвитку педагогічних працівників. URL: <https://edway.ua/uk/mpk/253/detail/> (дата звернення: 14.10.2025).
6. Budni: медіаплатформа про роботу та життя. Стрес-менеджмент: як оцінити ефективність заходів HR-команди? URL: <https://budni.robota.ua/hr/stres-menedzhment-yak-otsiniti-efektivnist-zahodiv-hr-komandi> (дата звернення: 14.10.2025)