

2. Професійний розвиток персоналу підприємств в системі мотиваційного менеджменту: колективна монографія / М.В. Семикіна, С.В. Дудко, А.А. Орлова та ін. Кропивницький: КОД, 2021. – 440 с.

3. Скриль, В. В., Галайда, Т. О. Ефективне використання мотиваційного механізму в системі управління персоналом на підприємстві // Економічний форум, 1, 2022. С. 1–6.

4. Церковна, А. В., Харламова, В. В. Використання соціально-психологічних методів управління персоналом // Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління, 2017. Т. 16. Вип. 3 (37). С. 222–237.

5. Ukraine Refugee Situation. URL: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine/>

6. Скільки айтівців в Україні: +32 тисячі ІТ-ФОПів за рік згідно з Мін'юстом [Електронний ресурс] — Режим доступу: <https://dou.ua/lenta/articles/how-many-devs-in-ukraine-2023/>.

УДК 005.95

Кармінська-Белоброва М.В.¹, Белянінова А.І.²

¹ канд. наук. з держ. упр., доц. НТУ «ХП»

² студ. гр. БЕМ-521а НТУ «ХП»

РОЛЬ КЕРІВНИКА В ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ СТРЕСОМ В ОРГАНІЗАЦІЇ

У сучасному світі, який характеризується динамічністю, непостійністю, а також кризами соціально-економічного і військового характеру, рівень стресу серед людей зростає як в особистому, так і в професійному житті. Стрес деструктивно впливає на саму особистість, її фізичний, емоційний та інтелектуальний стан, а постійне перенапруження перетікає у хронічну втому, яка супроводжується втратою інтересу до роботи, а це в свою чергу призводить до зменшення продуктивності працівника.

Саме тому стрес вважають загрозою для функціонування компанії, оскільки він має негативний вплив не лише на здоров'я працівників, але і на фінансовий результат підприємства та його успішне функціонування на ринку. Управління стресом на підприємстві стає одним з ключових аспектів успішного керівництва, тому менеджер має відігравати провідну роль в прогнозуванні й усуненні причин стресу, щоб забезпечити

Управління стресами - це цілеспрямований вплив на персонал організації для адаптації людини до стресової ситуації, усунення джерел стресу і оволодіння методиками їх нейтралізації всіма працівникам [1, с. 356]. Стрес є комплексом фізичних, хімічних та інших реакцій людини на подразники (стресорами) в навколишньому середовищі, дія яких виводить з

рівноваги фізіологічні і психічні функції цієї людини задля адаптації до ворожих або шкідливих умов, в яких знаходиться особистість [2].

Управління стресом передбачає дослідження пов'язаних з процесом праці причин виникнення стресу та подальше їх усунення. До професійних стресорів можна віднести: робоче перевантаження, протистояння і нездорову конкуренцію між співробітниками, відсутність перспектив розвитку та кар'єрного зростання, психологічне напруження, авторитарне керівництво, слабка поінформованість про стан роботи компанії, незрозуміння сенсу своєї праці і т.д.

Стрес-менеджмент застосовується на двох рівнях – на рівні окремої особи (забезпечує нейтралізацію стресу безпосередньо самим працівником за допомоги психотерапії, психоаналізу, фізичних тренувань, медитацій тощо) та на рівні організації (керівники мають проводити діагностику стресових ситуацій, заходи для профілактики їх виникнення, а також різноманітні методи боротьби зі стресами) [3].

Тож, в процесі управління стресом керівник виступає тим, хто:

- створює позитивний соціально-психологічний клімат в команді, в якому наявна взаємодовіра, надається доброзичлива і ділова критика, немає зайвого тиску на підлеглих і визнаються права самостійно приймати рішення без страху покарання за можливі помилки;
- затверджує обсяг, графік роботи та характер праці підлеглих, враховуючи їхні вміння, можливості, а також пріоритети і стиль їхнього життя;
- чітко формулює посадові обов'язки, надає актуальну інформацію, окреслює зони відповідальності, визначає виробничі завдання;
- дозволяє підлеглим не виконувати доручення за наявності вагомих підстав;
- залучає підлеглих до здійснення організаційних змін за потреби, вислуховує їхню думку та пропозиції;
- забезпечує професійний й особистий розвиток, навчання підлеглих;
- надає належну винагороду за добре виконану роботу;
- є наставником, який надає підтримку для підлеглого, який страждає від наявного стресу, а також прикладом, який надихає співробітників власною здатністю справлятися з труднощами;
- створює належні та безпечні умови праці.

Менеджер має докладати великих зусиль для усунення причин виникнення стресу в працівників організації, тому що це позитивно впливає на психологічний стан працівників, результативність їхньої праці та отримання задоволення від роботи. Організація, в якій керівництво приділяє достатньо уваги стрес-менеджменту, знижується плінність кадрів, покращується імідж та конкурентоспроможність на ринку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Кричевський Р. Л. Якщо ви – керівник. К.: Справа, 2015. 266 с.
2. Василик Н. М. Управління стресом: суть та значення. Trends in science and practice of today. 2021. № 28. С. 220–223.
3. Самолюк Н. М. Професійні стреси: причини та методи запобігання / Н. М. Самолюк // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2016. – № 1. – С. 165–175.

УДК 378.746.1

Кіт В.В.

ад'юнкт Національної академії Державної прикордонної служби України
імені Богдана Хмельницького

FORMATION OF LEADERSHIP SKILLS IN FUTURE MILITARY BACHELOR

Researchers believe that identifying a mechanism for the formation of leadership skills against the background of a military organization is important both in terms of developing a legitimate procedure for a person's advancement to leadership within the structure of military management and in terms of the possibility of managing this process, establishing optimum alternatives for the interaction of leaders with their like-minded people, supporters, and opponents. The development of an appropriate system of rules is necessary not only for the nominating procedure of the "first person" of the military team but also for the exercise of his or her power functions.

The work referred to as "Politics as an Art of Leadership" cites R. Tucker's words as a warning. The political scientist warns against substituting such concepts as "leader" and "public official". He points out that "leadership is much more than analysis and decision-making, it is an influence on the minds and energy of those people who have to play their role in a certain process" [1, p. 36].

The definition of a leader as "an authoritative member of an organization or social group whose personal influence allows him or her to play a significant role in social and political situations as well as processes, in regulating relationships in a team, group, society" formulated by L. Orban-Lembryc is relevant for our research [2, p. 187].

Scientists emphasize "the importance of establishing an algorithm for the formation of leadership qualities in military professionals both in terms of career development and regulating this process. This means improving the models of cooperation between leaders and those who share their thoughts and views, who sincerely admire them, who inherit certain manners, rules, and norms of behavior, as well as those who express alternative approaches to solving professional