

Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»  
Департамент економічного розвитку, торгівлі та залучення інвестицій  
Полтавської обласної військової адміністрації  
Полтавська торгово-промислова палата  
Університет Флорида (США)  
“1 DECEMBRIE 1918” University of Alba Iulia (Румунія)  
Білостоцький технологічний університет (Польща)  
Вільнюський університет прикладних наук (VIKO) (Литва)  
London Metropolitan University (Велика Британія)  
Словацький технологічний університет (Словаччина)  
Рада молодих вчених Національної академії наук України  
Рада молодих вчених Національного університету «Запорізька політехніка»  
Рада молодих вчених Національного технічного університету «Дніпровська політехніка»  
Рада молодих вчених Національного університету «Чернігівська політехніка»  
Рада молодих вчених Національного університету «Одеська політехніка»  
Рада молодих вчених Одеського національного університету імені І.І. Мечникова  
Рада молодих вчених Ізмаїльського державного гуманітарного університету  
Рада молодих вчених Глухівського національного педагогічного університету  
імені Олександра Довженка  
Рада молодих вчених Сумського національного аграрного університету  
Рада молодих вчених Національного технічного університету України  
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»  
Рада молодих вчених Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди  
Рада молодих вчених Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича  
Наукове товариство студентів та молодих вчених Хмельницького національного університету  
Рада молодих вчених Київського національного університету будівництва та архітектури  
Рада молодих вчених Херсонського державного аграрно-економічного університету

# МОЛОДІЖНА НАУКА: ІННОВАЦІЇ ТА ГЛОБАЛЬНІ ВИКЛИКИ

## ЗБІРНИК ТЕЗ

Міжнародної науково-практичної конференції студентів,  
аспірантів та молодих вчених



Полтава, 06 листопада 2024 року

УДК 330.4

**Кудінова Аліна Олександрівна**

кандидат економічних наук, доцент

Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»

**СУЧАСНІ КОМПЛЕКСНІ СПОСОБИ УПРАВЛІННЯ СТРЕСОМ  
У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРА**

У сучасному світі стрес став невід'ємною частиною життя, оскільки швидкий ритм діяльності, постійні зміни призводять до зростання напруження. Оскільки фізичний і психологічний стан людини взаємопов'язані, підвищений рівень стресу негативно позначається на особистості, що, своєю чергою, знижує продуктивність праці та призводить до негативних наслідків для підприємства. Стрес є природною реакцією організму на внутрішні та зовнішні подразники, але він може мати серйозний вплив на працездатність і загальне функціонування людини. Непередбачуваність стресів створює загрозу для підприємства та його персоналу, що може мати серйозні негативні наслідки.

Через це виникає необхідність у розробці та впровадженні ефективних систем стрес-менеджменту, які дозволять своєчасно, якісно та результативно протидіяти, запобігати та долати стресові ситуації. Така система може включати різні підходи, зокрема організацію тренінгів з управління стресом, впровадження програм підтримки здоров'я, забезпечення комфортного робочого середовища та розвиток культури взаємодії в колективі. Ці заходи сприятимуть зниженню рівня стресу серед співробітників, покращенню їхнього самопочуття та підвищенню ефективності роботи, що, в кінцевому підсумку, позитивно позначиться на результатах діяльності підприємства [1].

Теорія та практика боротьби зі стресами передбачає проведення різних тренінгів, які спрямовані на їх подолання. Ще одним із методів вирішення проблеми виникнення стресів є застосування стрес-менеджменту, який допомагає менеджменту та персоналу організації ефективно боротися зі стресами та оперативно знаходити способи подолання негативних наслідків стресу.

При боротьбі зі стресами варто спочатку визначити, які існують види стресів. Так, науковці виділяють наступні:

робочий стрес, який виникає через причини, пов'язані з професією, родом або видом діяльності;

професійний стрес, найбільш часто вдаються до поняття професійного стресу, оскільки воно стосується професійної діяльності фахівців, які працюють в рамках системи «людина-людина». Одним з найбільш типових і широко поширених видів цих професій є діяльність управлінського персоналу або менеджерів різного профілю;

організаційний стрес, який виникає внаслідок негативного впливу на працівника особливостей тієї організації, в якій він працює [2].

Також в залежності від виду і характеру стреси бувають фізіологічними і психологічними.

Фізіологічні стреси виникають під час накопичення критичної маси втоми від стресових ситуацій, результатом появи такого стресу є хвороби (виразка шлунку, мігрень, гіпертонія, болі у серці і спині, артрит, астма та ін.).

Психологічні стреси поділяються на:

інформаційні, які виникають в ситуації інформаційних перевантажень, коли людина не справляється із задачами, не встигає прийняти рішення та ін. Робота менеджера та його підлеглих у стресових ситуаціях може привести до неправильного виконання обов'язків, саме тому HR-менеджер зобов'язаний турбуватися про раціональну організацію праці підлеглих, створення і укріплення морально-психологічного клімату в колективі;

емоційні стреси виникають внаслідок погроз, небезпеки та образ, працівник при цьому стає роздратованим, втрачає апетит, впадає в депресію, знижується зацікавленість до спілкування [3].

Варто зазначити, що стрес, поряд з негативним, може здійснювати і позитивний вплив, який полягає в сприянні мобілізації зусиль людини для виконання роботи.

Причини виникнення стресу можуть бути доволі різноманітними:

підвищена відповідальність за якість роботи підлеглих та результати діяльності організації загалом;

високі вимоги до власної надійності та професіоналізму;

великий обсяг роботи, що призводить до перевантаження. Багато керівників намагаються подолати це, збільшуючи робочий час (працюючи ввечері або на вихідних). Частими наслідками перевантаження є пияцтво, прогули, зниження мотивації та інше;

необхідність прийняття великої кількості рішень;

потреба працювати швидко в умовах обмеженого часу;

відносини на роботі (з керівництвом, підлеглими, клієнтами);

розвиток кар'єри (як повільне, так і надто швидке просування) або ж високий ризик скорочення штату чи звільнення;

позаорганізаційні фактори – ті, що знаходяться поза межами роботи: проблеми в сім'ї, життєві кризи, фінансові труднощі, втрата близьких.

Статистика свідчить, що тривалий стрес або інтенсивний вплив стресових факторів на роботі можуть спричинити серйозні емоційні та фізичні порушення, такі як психосоматичні захворювання, десоціалізація, різні види професійних та особистісних деформацій. Через це важливо вчасно запобігати та коригувати стрес, базуючись на діагностиці його ранніх проявів, а також враховувати індивідуальну схильність людини до

стресу та використовувати відповідні стратегії для подолання його наслідків [4, 6].

У організаціях існує багато факторів, що можуть спричинити стрес, які поділяються на дві основні групи: організаційні та персональні. Організаційні стресори зазвичай пов'язані з робочими умовами та можуть включати:

перевантаження або недовантаження працівників. Часте перевантаження роботою є однією з основних причин стресу, проте хронічне недовантаження також має негативні наслідки. Відчуття непотрібності, яке виникає через неможливість реалізувати свої здібності, призводить до втрати сенсу роботи;

монотонна або нецікава робота. Відсутність викликів і зацікавленості у виконуваних завданнях може викликати почуття нудьги, апатії та емоційного виснаження, що є чинником стресу;

невизначеність ролей. Коли працівник змушений виконувати кілька ролей одночасно, це може спричинити внутрішні конфлікти та психологічний дискомфорт, що провокує стрес;

недостатнє забезпечення ресурсами. Відсутність необхідних інструментів або техніки для виконання роботи створює відчуття неефективності та безпорадності;

відсутність зворотного зв'язку. Менеджер має забезпечити чіткі вказівки та зворотний зв'язок для розвитку команди. Якщо цього бракує, працівники можуть почати сумніватися у своїх діях, що спричиняє невпевненість і стрес;

недостатньо комфортні умови праці. Невідповідне освітлення, надмірний шум або неправильний температурний режим на робочому місці також можуть негативно впливати на емоційний стан працівників. Такий комплекс факторів може суттєво знижувати ефективність роботи й призводити до професійного вигорання [5].

Отже, сьогодні вкрай важливо на підприємстві впроваджувати стрес-менеджмент, що являє собою процес цілеспрямованої дії на персонал організації в цілях адаптації особи до стресової ситуації, усунення джерел стресу й опанування методами їх нейтралізації.

#### *Список використаних джерел*

1. Глебова Н.В., Дьякова А.С. Впровадження інструментів стрес-менеджменту в діяльність підприємства під час війни. 2023. URL: <https://dSPACE.nuph.edu.ua/bitstream/123456789/30668/1/143-145.pdf>

2. Злочевська Л. Стрес-менеджмент або як досягти рівноваги і впевненості. URL: <http://surl.li/lykjkz>

3. Милько І.П., Романюк А.О. Роль системи стрес-менеджменту у діяльності організації. 2023. С. 175. URL: [https://zp.edu.ua/uploads/dept\\_s&r/2023/conf/1.1/Collection\\_of\\_abstracts.pdf#p](https://zp.edu.ua/uploads/dept_s&r/2023/conf/1.1/Collection_of_abstracts.pdf#p)

age=175

4. Літинський Л.К. Розвиток системи управління конфліктними ситуаціями та стресами у робочому середовищі. 2024. URL: <http://surl.li/rqalpn>

5. Сухоребра М.В. Функціональне призначення стрес-менеджменту на підприємствах. *Світове господарство і міжнародні економічні відносини*. 2020. № 27. URL: <https://financial.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2015/11/19.pdf#page=27>

6. Чайкіна Н.О. Психологічні особливості сприйняття ризику життєвих ситуацій під час військових дій в Україні. *In The 10th International scientific and practical conference "Modern methods of applying scientific theories" (March 14–17, 2023) Lisbon, Portugal*. International Science Group. 2023. P. 382.

UDC 330.4

***Kudinova Alina***

PhD in Economics, Associate Professor

***Pikalov Oleksii***

Master's Degree student

National University «Yuri Kondratyuk Poltava Polytechnic»

***Kuchka Daiana***

student

“1 Decembrie 1918” University of Alba Iulia (Romania)

### ***MANAGEMENT OF ENTERPRISE INFORMATION SECURITY IN MODERN BUSINESS CONDITIONS***

The successful functioning of an enterprise depends on making high-quality and timely management decisions based on a thorough analysis of information coming from the internal and external environment. In recent years, with the development of information technologies and the general computerization of socio-economic relations, the importance of information has increased in the economy and society as a whole. Information has become one of the most important management resources and human, financial and material resources. The growing role of information has created an information space that must be protected from unauthorized or unwanted interference at the national, regional, and individual levels. In commercial activities, information protection can bring significant revenue, ensure the conclusion of profitable contracts with counterparties, significantly increase the competitiveness of enterprises, and increase the efficiency of business processes [1, 4].

The purpose of information protection is to preserve the value of information assets for their owners. Based on this, direct protection measures