



МІНІСТЕРСТВО
ОСВІТИ І НАУКИ
УКРАЇНИ



United Nations
Educational, Scientific and
Cultural Organization

М.З.Н.

Мала академія наук
України під егідою
ЮНЕСКО



Національний
технічний університет
ДНІПРОВСЬКА
ПОЛІТЕХНІКА
1899



Міністерство освіти і науки України
Національна академія наук України
Національний центр «Мала академія наук України»
Національний університет
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
Київський національний університет
будівництва і архітектури
Національний університет «Запорізька політехніка»
Національний технічний університет
«Дніпровська політехніка»
Національний університет «Львівська політехніка»

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ

**ХVІІІ МІЖНАРОДНОЇ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
«АКАДЕМІЧНА Й УНІВЕРСИТЕТСЬКА
НАУКА: РЕЗУЛЬТАТИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ»**

09 – 12 грудня 2025 року
Полтава

3. Буркут, Б. Формування екологічної свідомості та культури як засоби екологічного виховання студентської молоді. Матеріали XXIII Міжнародної науково-практичної конференції «Екологія. Людина. Суспільство» (м. Київ, Україна, 7 грудня 2023 р.) 196-200
4. ГО «Еко Місто» (Eco Misto). Офіційний сайт. <https://www.ecomisto.org>
5. Democracy Endowment. Eco Misto Chernihiv. <https://democracyendowment.eu/stories/eco-misto>
6. Мартін, А. М. (2025). Екологічна освіта в контексті сталого розвитку. Наукові записки. *Серія: Педагогічні науки*, (217), 336-339. <https://doi.org/10.36550/2415-7988-2025-1-217-336-339>
7. Martyniuk, O., et al. (2023). Educational approaches to cultivating environmental consciousness among higher education students in Ukraine. *Grassroots Journals*. <https://grassrootsjournals.org/gjnr/nr.07-03ukr-06.martyniuket.al.pdf>

УДК 658.3:159

ПРОБЛЕМИ ІНТЕГРУВАННЯ ЕФЕКТИВНИХ МОДЕЛЕЙ УПРАВЛІННЯ СТРЕСАМИ В HR-СИСТЕМИ НА СУЧАСНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Галайда Т.О.

*Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
galayda_t@ukr.net*

Український бізнес в умовах воєнного стану змушений швидко адаптуватися до нових викликів, при цьому важливу роль у забезпеченні безпеки праці відіграє інтегрування у практику міжнародного досвіду забезпечення охорони праці в екстремальних умовах. У червні 2021 р. Міжнародна організація зі стандартизації опублікувала міжнародний стандарт ISO 45003:2021 «Управління охороною здоров'я та безпекою праці. Психологічне здоров'я та безпека праці на роботі. Настанови з керування психосоціальними ризиками», який став першим у світі міжнародним стандартом, що урегулює питання керування психологічним здоров'ям на робочому місці [1]. Одним із ключових аспектів ефективного управління персоналом є управління стресом, яке передбачає здатність розрізняти між позитивним стресом (еустресом), що може стимулювати співробітників до кращої роботи та зосередженості, та негативним стресом (дистресом), який може негативно вплинути на здоров'я та продуктивність [2]. Під час виконання виробничих завдань, зокрема робіт підвищеної небезпеки, працівникам часто дуже важко уникнути стресових ситуацій, а отже ефективному управлінню психосоціальними ризиками потрібно приділити особливу увагу в системах управління персоналом сучасних підприємств. Керування стресом має стати пріоритетом як для роботодавців, так і для працівників, оскільки у Законі України «Про охорону праці» чітко зазначено, що зниження психосоціальних ризиків і рівня стресу на роботі є обов'язком роботодавця» як моральним так і юридичним. Працівники українських підприємств потребують сьогодні і потребуватимуть у період повоєнного відновлення економіки країни від роботодавців турботливого ставлення, тому важливим питанням є розуміння впливу стресу на людину, зокрема того, що його неможливо уникнути, отже, потрібно регулярно протидіяти стресу для зняття його наслідків на організм людини.

Стрес-менеджмент – це потужний інструмент, спрямований на виявлення, вирішення та усунення стресових реакцій працівників, а також на відновлення їхньої рівноваги. Актуальність впровадження інструментів стрес-менеджменту у діяльність підприємства обумовлена певними факторами і супроводжується ризиками [3]. Впровадження у HR-

систему на підприємстві інструментів і моделей стрес-менеджменту сприятиме підвищенню економічної та соціальної ефективності бізнесу:

- покращення здоров'я та добробуту персоналу;
- підвищення рівня задоволеності працею;
- підвищення рівня продуктивності праці;
- покращення іміджу підприємства та його конкурентоспроможності.

Ефективне управління стресом в системі управління персоналом вимагає від організацій розробки комплексних програм, спрямованих на ідентифікацію, мінімізацію та адаптацію до стресогенних факторів, забезпечуючи таким чином здоровий та продуктивний робочий клімат [2]. Для планування та реалізації

відповідних заходів керівництву підприємства необхідно:

- 1) дати всебічну об'єктивну оцінку ситуації, яка склалася в компанії;
- 2) виявити основні психосоціальні ризики і моделі поведінки працівників;
- 3) зібрати інформацію про ступінь індивідуальної стресостійкості працівників, ризики професійного вигорання, морально-психологічний клімат у робочому колективі.

Важливим кроком є забезпечення фізичної безпеки, що охоплює заходи захисту від безпосередніх військових загроз, а також надання доступу до медичної допомоги та психологічної підтримки. Є критично важливим підтримання професійного розвитку та навчання персоналу, знаходити можливості для забезпечення доступу до освітніх ресурсів. Моральна підтримка також відіграє ключову роль у зміцненні психологічного стану (організація тренінгів, які спрямовані на розвиток навичок стресостійкості; створення групових сесій для обміну досвідом та емоційною підтримкою; забезпечення доступу до професійних консультантів для отримання індивідуальної психологічної допомоги). Впровадження систем стрес-менеджменту на кожному українському підприємстві забезпечить йому певні конкурентні переваги:

- підготовка персоналу до роботи в стресових умовах;
- мінімізація витрат на усунення стрес-факторів;
- використання можливостей для подальшого розвитку підприємства;
- попередження загроз їх усунення до виникнення негативного впливу на працівників;
- формування моделей поведінки для різних сценаріїв розвитку.

Інтегрування моделей та інструментів стрес-менеджменту в систему управління персоналом вимагає від підприємств гнучкості, уваги до виявлення і задоволення потреб різних груп і категорій працівників та готовності до адаптації кадрової та економічної й соціальної політики до викликів воєнного стану з метою створення безпечного та підтримуючого робочого середовища.

Література:

1. Керування психосоціальними ризиками на роботі – стандарт ISO 45003:2021. URL: <https://smu.dsp.gov.ua/keruvannia-psykhosotsialnomy-ryzycamy-na-roboti-standart-iso-45003-2021/>

2. Гуцуляк Н., Чуйко О., Дуб В. Стратегії подолання професійного стресу в управлінській діяльності. *Наука і освіта*. № 1. 2024. С. 47-52. <https://doi.org/10.24195/2414-4665-2024-1-8>

3. Дячков Д.В., Потапюк І.П., Кизименко О.О. Модель стрес-менеджменту в підприємстві як спосіб боротьби із професійним вигоранням працівників. *Актуальні проблеми інноваційної економіки та права*. 2025. №1. С. 68-72. <https://doi.org/10.36887/2524-0455-2025-1-17>