

3. Реорганізація використання робочої сили. Визначення найоптимальнішої кількості персоналу, підвищення рівня кваліфікації персоналу, впровадження прогресивних систем і форм оплати праці, поліпшення умов праці, поліпшення методів мотивації праці.

4. Вдосконалення організації виробництва та управління.

5. Впровадження засобів маркетингу. Розробка рекламної кампанії, дослідження ринку, удосконалення стратегії ціноутворення.

6. Покращення сервісного обслуговування. Впровадження сучасних форм обслуговування населення, розширення асортименту.

Лише вмiле використання всієї системи визначених шляхів може привести до зростання ефективності виробництва.

**Література:** 1. Маркіна І. А. Методичні питання ефективності управління / І. А. Маркіна // Фінанси України. – 2000. – № 6. – С. 24–32. 5. 2. Прядко В. В. Економічна ефективність виробництва: проблеми теорії та методологія управління / В. В. Прядко. — К. : Наукова думка, 2003. — 282 с. 3. Петровича І.М. Економіка виробничого підприємства: [Навчальний посібник] / І. М. Петровича – Київ: Знання, – 2001. – 405 с. 4. Солицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия / Г. В. Солицкая. – Минск: Экоперспектива, 2007. – 358 с. 5. Шевченко Д. К. Проблеми ефективності використання економічного потенціалу / Д. К. Шевченко. – Запоріжжя: КПУ, 2004. – 138 с.

## **ПОНЯТІЙНО–ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ АПАРАТ ПСИХОЛОГІЇ СТРЕСУ ТА ФАКТОРИ ЙОГО ВИНИКНЕННЯ**

*Шелкова Ю.В.,*

*Магістр Київського національного університету  
технологій та дизайну*

*Наук. керівник к.е.н., доц. Вергун А. М.*

Сучасні трансформаційні процеси, що відбуваються у конкурентному середовищі зумовлюють перегляд підходів і методів управління конкурентоспроможністю організацій на принципах нелінійного стратегічного менеджменту, у першу чергу – орієнтації на забезпечення інтелектуального лідерства. Вирішення цього завдання можливе на основі накопичення знань та перетворення їх на конкурентні переваги. За таких умов забезпечення гнучкого управління персоналом стає об'єктивною необхідністю для будь-якої організації, оскільки персонал є основним її ресурсом і джерелом конкурентних переваг.

За останні роки надто зріс темп життя. Разом з цим, збільшилось психоемоційне навантаження на нервову систему людини відповідно до індивідуальних особливостей психіки та типу вищої нервової діяльності. Кожна людина намагається встигнути адаптуватись до сучасного технічного прогресу, інформаційного перевантаження, соціальних, політичних, екологічних умов.

Головною метою системи управління персоналом є забезпечення ефективності роботи з організації людських ресурсів та усунення недоліків за такими критеріями: виконавча дисципліна, задоволеність працівників, довгострокова відсутність, прогули, плинність кадрів, кількість конфліктів, кількість скарг, нещасних випадків, стабільність. Сукупність цілеспрямованих дій керівництва підприємства, направлених на соціальний захист, створення належних умов для ефективного використання та розвитку кадрового потенціалу кризового підприємства, зниження соціально–психологічної напруги в колективі, антистресова підготовка персоналу до

проходження кризового періоду є важливою складовою забезпечення ефективності організації.

Існують різні наукові підходи до розуміння стресу. В літературу з психології та медицини термін увійшов трохи більш ніж півстоліття тому, з виходом у світ короткого повідомлення канадського фізіолога Ганса Сельє в журналі "Nature" (1936). Найбільш популярної є теорія стресу, запропонована Г. Сельє. У рамках цієї теорії механізм виникнення стресу розуміється в такий спосіб: він розробив теорію стресу (стану напруження, котрий виникає у людини чи тварини внаслідок сильних впливів) та адаптаційного синдрому (сукупності захисних реакцій організму людини чи тварини при стресі), котрі спочатку мали за мету суто медичне значення [1, 2].

**Стрес – це неспецифічна реакція організму у відповідь на несподівану та напружену ситуацію;** це фізіологічна реакція, що мобілізує резерви організму і готує його до фізичної активності типу супротиву, боротьби, уникнення [3].

Стрес останнім часом стає усе більш розповсюдженим явищем. Даний термін став одним із самих популярних і перетворився в джерело цілком виправданого занепокоєння керівників компаній. Це один із самих «дорогих» видів витрат фірми, що негативно впливає як на стан здоров'я працівників, так і на прибуток компанії [4]. Стрес – це загальний термін, застосовний до всіх випробовуваних індивідами формам тиску. Незважаючи на існування численних визначень і розбіжностей із приводу визначення терміна, можна вважати, що стресові фактори перебувають як у навколишній дійсності, так і в психологічному оточенні людини.

Стрес (від англ. stress – напруга, тиск) – неспецифічна реакція організму у відповідь на дуже сильну дію (подразник) зовні, яка перевищує норму, а також відповідна реакція нервової системи [5].

Стрес – стан індивіда, що виникає як відповідь на різноманітні екстремальні види впливу зовнішнього та внутрішнього середовища, що виводять із рівноваги фізичні чи психологічні функції людини [6].

А енциклопедичний словник дає наступне тлумачення стресу: “стан напруги, що виникає в людини чи тварини під впливом сильних дій”. Стрес, звичайно, сприймається як негативне явище. Вважається, що його викликає яка-небудь неприємність (аварія, „провал” на іспиті тощо). Але це тільки один із видів стресу. Насправді існує і позитивний стрес, що може бути викликаний приємними подіями (наприклад, підвищення по службі, великий лотерейний виграш та ін.). Невеликі стреси навіть корисні для організму – вони постійно тренують його, вводячи в стан активації чи тренування. Першовідкривач стресу Г. Сельє дав йому наступне визначення: “Стрес є неспецифічна відповідь організму на будь-яку пред’явлену йому вимогу”. Таким чином, стрес можна визначити як адаптивну реакцію на зовнішню ситуацію, що приводить до фізичних, психологічних і / чи поведінкових змін у працівників організації. [7]

Стрес – це динамічний стан, обумовлений наявністю труднощів або перешкод, які ускладнюють досягнення бажаних результатів.

Сьогодні більшість фахівців вживають термін «стресор» як події та умови в навколишньому середовищі, які здатні викликати стрес, а «стрес» – це реакція на дані події та умови. Таке розрізнення покликане відокремити причину (стресор) від наслідку (стресу), враховуючи індивідуальні відмінності в реакціях на цей аспект середовища.

Повністю уникнути стресових ситуацій в організації неможливо, та й, загалом, не потрібно. Тому що стрес – це наше життя, а його відсутність може означати

інертність. Стрессова ситуація не може продовжуватись довго. Менеджери, що опинилися в стані стресу повинні вийти з нього протягом 3 хвилин. Якість роботи співробітника, який намагається прийти до тями після стресової ситуації і одночасно виконати свої обов'язки, тимчасово падає, а ризик прийняття невірної рішення істотно зростає. Наприклад, якщо співробітник візьметься за оцінку інвестиційної привабливості проекту, розрахованого на п'ять років, в стані перенапруги, його помилка може принести компанії серйозних збитків. Крім того, підбір та адаптація нового співробітника – витратний захід. Тому необхідно цінувати тих фахівців, які вже є [1].

Керівник, щоб ефективно вести справи у своїй організації, повинен знати методи розпізнавання стресогенних сигналів у колективі працівників і методи регулювання умов роботи, необхідних на підприємстві для зниження чи усунення шкідливих наслідків стресу. Щоб бути успішним у справах, керівникові треба мати здібності й уміння особисто протистояти руйнівним впливам стресогенних факторів.

Участь у конфліктних ситуаціях досить часто вимагає витрати емоцій, нервів, сил, а це може привести до разового чи хронічного стресу. Управління стресами – це процес цілеспрямованої дії на персонал організації в цілях адаптації особи до стресової ситуації, усунення джерел стресу і опанування методами їх нейтралізації усім персоналом [4].

До основних методів управління стресом можна віднести: коучинг керівництва, антистресові корпоративні тренінги, організаційна поведінка.

Найбільш підходящим інструментом управління стресом для перших осіб компанії є коучинг, тобто особистий супровід, наставництво, індивідуальне тренерство. Роль коуча–консультанта полягає в тому, щоб допомогти керівникові побачити плюси і мінуси необхідних управлінських рішень, активізувати життєві стратегії, які допомагали домогтися успіху в минулому, відкинути або скоригувати стратегію, неефективні в стресовій ситуації.

Корпоративні тренінги – найбільш поширений спосіб управління стресом у рамках відділу чи компанії. Стикаючись з "важкими" клієнтами, дуже складно уникнути, наприклад, почуття гніву, образи, безпорадності, але навчитися керувати ними цілком можливо. Потрібно прагнути акцентувати увагу не на негативних емоціях в процесі розмови, а на тих результатах, які будуть досягнуті після виконання роботи – укладення вигідної угоди, збільшення прибутку, створення позитивного іміджу компанії в очах клієнтів, партнерів.

Організаційна поведінка – це ще один дієвий спосіб управління стресом, що дозволяє підвищити життєздатність організації в несприятливих умовах. Суть цього методу полягає в тому, що в стані стресової напруги людина здатна навчатись через наочний приклад, яким може стати поведінка їхнього керівника.

Управління навантаженнями. При управлінні навантаженнями керівникові слід переглянути режим роботи співробітників або збудувати новий, грамотно управляти своїм часом і часом підлеглих, а також надавати можливість відновлювати сили після важкої і напруженої роботи – наприклад, включити в соціальний пакет абонемент в спортзал, фітнес–клуб, басейн.

Отже, результат професійної діяльності людей залежить від безлічі факторів, виконання яких допоможе реалізації антистресової програми, що істотно змінить методичні засади управління персоналом та сприятиме попередженню і уникненню конфліктної ситуації між сторонами соціально–трудова відносин.

**Література:** 1. Сельє Н. (1950). Стрес і загальний адаптаційний синдром . – [Електронний ресурс]: Режим доступу до ресурсу: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2038162/?tool=pmcentrez>. 2. Гулий І.С., Сімахіна Г.О., Українець А.І. Психологічна теорія стресу та шляхи його подолання [Електронний ресурс]: Режим доступу до ресурсу: 3. [Електронний ресурс]: Режим доступу до ресурсу: <http://osvita.ua/vnz/reports/psychology/28184/> 4. Соціальна відповідальність бізнесу: розуміння та впровадження [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://www.un.org.ua/files/ Concept\\_ Paper.pdf](http://www.un.org.ua/files/Concept_Paper.pdf). 5. Матеріал з Вікіпедії [Електронний ресурс]: Режим доступу до ресурсу: <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B5%> 6. Діденко Н.Г. Соціальна відповідальність бізнесу як складова соціального партнерства в системі соціально–трудоких відносин в Україні/ Н.Г. Діденко// Менеджер. – 2007. – № 4. – С. 31–35. 7. Лученко В. Стрес–менеджмент. – [Електронний ресурс]: Режим доступу до ресурсу: <http://luchenko.com>.

## **ЖЕНСКОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО: СОЦИАЛЬНО– ЭКОНОМИЧЕСКИЕ МОТИВАЦИИ И ФАКТОРЫ**

*Тореева Д.*

*Магистр Киевского национального университета  
Технологий и дизайна*

*Наук. керівник к.е.н., доцент М.С.Шкода*

В данной статье будет рассмотрена актуальная тема в наше время – женское предпринимательство. А именно факторы которые мотивируют женщин становиться хорошими руководителями. Или же иные внешние или внутренние факторы страны в различных показателях. Но не стоит забывать и о различных уязвимостях для женщин на рынке труда.

Женщина, как субъект предпринимательской деятельности, сталкивается с особым классом социальных проблем: конфликты ролей, выполняемые в общественной и частной жизни, массовое сознание, деформирование в сторону патриархата и другое. Неизбежная при переходе к рыночной экономике структурная перестройка требует пересмотра концептуальных и методологических подходов к формированию женского предпринимательства. Речь идет о создании благоприятных условий для раскрытия творческого потенциала женщин. Это важно не только для формирования политики занятости женщин на перспективу, но и для решения текущих, порой весьма острых проблем их определения в области карьеры. Тем более, что в числе безработных большинство по–прежнему составляют женщины.

Цифры статистики ясно говорят, что влияние женщин на мировую политику и экономику увеличивается. Так, сегодня в некоторых развитых странах предприятия, возглавляемые женщинами, обеспечивают до 60% ВВП. Например, в Германии и США это процент составляет 50–52%, в Японии – 55%, а в Италии – все 60%. Непосредственно женщинам принадлежит одна десятая часть мировых ресурсов. Увеличивается роль слабого пола во влиянии на мировую политику. Так, в национальных парламентах всего мира на долю женщин приходится 15% мест. Самый высокий уровень (почти 45%) женщин в национальном парламенте Швеции, до 40% – в Дании, Финляндии и Нидерландах. 31% Европарламента занимают женщины. В новое правительство Европейского союза – Еврокомиссию – выдвинуто 8 министров–женщин (треть состава). В настоящее время на всех континентах насчитывается 11 женщин–глав государств или правительств.