

ВИКОРИСТАННЯ АНТИСТРЕСОВИХ ЗАХОДІВ ІЗ МЕТОЮ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ

USE OF ANTI-STRESS MEASURES TO INCREASE WORK EFFICIENCY

У статті досліджено антистресові заходи, використання яких допоможе підвищити ефективність праці та зменшити ризик психологічного вигорання співробітників. За результатами теоретичного аналізу встановлено, що хронічний стрес може вразити наше тіло, впливаючи на все: від пульсу та артеріального тиску до системи травлення та імунної системи. Встановлено, що чим сильнішою є стурбованість робітників, тим вразливішим стає їхнє фізичне здоров'я. Зокрема, на це впливає стрес, пов'язаний із роботою. Проаналізовано антистресові заходи для подолання стресу на робочому місці. З'ясовано, що розрізняють три рівня антистресових заходів: фізичні, психофізіологічні та психологічні. Розглянуто основні види антистресових заходів для використання самостійно робітниками та для застосування всією фірмою, зокрема проаналізовано переваги та недоліки кожної категорії. Асоціацією поведінкових наук та політики Америки виокремлено конкретні напрями роботи, такі як незахищеність роботи, наприклад, що збільшують шанси повідомлень про погане самопочуття приблизно на 50%. Високі вимоги, пов'язані з роботою, збільшують шанси діагностування хвороб лікарем на 35%. Тривалий робочий день (більше 8 годин), як було доведено, збільшує смертність майже на 20%. Отже, компанії звертають увагу, а також стають більш творчими в процесі, випробовуючи нетрадиційні підходи, щоб допомогти працівникам краще справлятися зі стресом. У висновку констатовано, що стресових ситуацій уникнути неможливо, але підготовка до них є реалістичним та досяжним завданням. У цьому контексті керівники мають розробляти стратегію, щоб допомогти робітникам долати труднощі і створювати комфортні умови для праці, що своєю чергою підвищуватиме продуктивність праці,

конкурентоздатність фірми та загальні прибутки.

Ключові слова: стрес, робота, антистресові заходи, стрес на робочому місці.

The article examines anti-stress measures, the use of which will help increase work efficiency and reduce the risk of psychological burnout. Theoretical analysis shows that chronic stress can affect our body, affecting everything from heart rate and blood pressure to the digestive system and immune system. It has been found that the more concerned workers are, the more vulnerable their physical health becomes. In particular, it is affected by work-related stress. Existing anti-stress measures to overcome stress in the workplace are analyzed. It was found that there are three levels of anti-stress measures: physical, psychophysiological and psychological. The main types of anti-stress measures for use by employees and for use by the whole company are considered, in particular, the advantages and disadvantages of each category are analyzed. The American Behavioral Sciences and Policy Association has identified specific areas of work, such as job insecurity, for example, that increase the chances of reports of ill health by about 50%. High work-related requirements increase the chances of a doctor diagnosing disease by 35%. A long working day (more than 8 hours), which has been shown to increase mortality by almost 20%. So companies pay attention and become more creative in the process - trying non-traditional approaches to help employees cope better with their stress. In conclusion, it is stated that stressful situations are inevitable, but to prepare for them is a realistic and achievable task. In this context, managers must develop a strategy to help workers overcome difficulties and create comfortable working conditions, which in turn will increase productivity, competitiveness and overall profits.

Key words: stress, work, anti-stress measures, stress in the workplace.

УДК 159.94:159
DOI <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2021.28.21>

Лук'яничук Н.В.

к. психол. н., доцент кафедри педагогіки та психології
Український гуманітарний інститут

Кривошапка Н.Ю.

студентка кафедри економічної кібернетики,
фінансів та менеджменту, спеціальність менеджмент
Український гуманітарний інститут

Вступ. Пандемія Covid-19 поставила нові виклики перед людством в інформаційному полі. Стали масово з'являтися повідомлення про депресивні стани, що виникають під час трудового процесу, погіршення продуктивності праці, в окремих випадках навіть повна неможливість працювати. Як результат, світ отримує співробітників із високою нервовою напруженістю, що наближаються до професійного вигорання або вже мають такий стан. Маємо власників, які шукають ефективні методи для розв'язання проблеми і не знають, що з цим робити. Антистресові заходи покликані полегшити такі стани та підвищити не тільки продуктивність праці, а й якість життя робітника. Нині існує безліч різноманітних методик по виходу зі стресових ситуацій: дихальні практики, йога, ігрові та спортивні кімнати в офісах, кімнати психологічного розван-

таження тощо. Усі вони мають як свої переваги, так і недоліки. Також є підприємства, на яких деякі з методів неможливо застосувати. Саме тому дослідження теми використання антистресових заходів та окремих методик є актуальним та необхідним науковим напрямом, який потребує глибшого дослідження з метою допомогти роботодавцям підібрати відповідні заходи з огляду на умови та можливості.

Аналіз наукової літератури. Огляд наукових статей за вибраною темою виявив, що І.В. Кавун, аспірантка кафедри політології, соціології та соціальної роботи Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут» розглядає тему мобінгу та шляхи виходу з кризи, але, на жаль, тільки з позиції керівника: «Термін «мобінг» новий, а проблема дуже стара» [1]. Серед світових дослідників із проблемою

боротьби зі стресом на виробництві вирізняється Ашок Паніграхі, доцент Інститут досліджень менеджменту Нарсі Монджи, Університет NMIMS, Ширпур, який зазначає: «Стрес в обмеженій кількості є корисним для організації та працівника. Це допомагає досягти як особистих цілей, так і цілей організації. Але стрес у надмірній кількості може справити шкідливий вплив на організм, розум та психологічний стан працівників» [2]. Журналістка Дін Олбан Університету Південної Флориди дослідила: «90% усіх відвідувань лікарів пов'язані зі стресом» [3]. М.І. Мушкевич із Волинського національного університету імені Лесі Українки зазначає у своїй статті «Поняття професійного стресу і причини його виникнення»: «Розвиток стресу на робочому місці є важливою проблемою у зв'язку з його впливом на працездатність і, в кінцевому результаті, на стан психічного здоров'я» [4]. Одним із шляхів вирішення проблеми стресу на виробництві автор пропонує правильний підбір персоналу. Натомість Дін Олбан переносить пошук із психологічної площини у практичну та пропонує низку заходів, спрямованих на розвиток стресостійкості людини під час робочого процесу, що є дотичним до діяльності менеджера як організатора цього процесу. Отже, проаналізувавши вислови та думки науковців, констатуємо, що тема використання антистресових заходів і окремих методик мало досліджена. Тому основною метою дослідження є розглянути сучасні антистресові заходи, визначити плюси і мінуси окремих антистресових методик.

У дослідницьких працях широко висвітлено проблему професійного стресу на виробництві. Одні дослідники вважають, що варто лише покрити соціальні потреби та підвищити заробітну плату, інші думають, що проблема значно глибша і справляє широкий вплив як на співробітника, так і на організацію загалом. За останніми опитуваннями стосовно кризи коронавірусу, робоча сила Силіконової долини «вигорає» як ніколи раніше. Це стало відомо завдяки опитуванню анонімного додатку для чату Blind на робочому місці, в якому опитували 3023 працівників таких компаній, як Amazon, Microsoft, Google і Facebook. Опитування Blind показало, що співробітники деяких найбільших світових технологічних компаній відчувають себе більш вигорілими, ніж до пандемії. Із загальної кількості опитаних працівників 68% заявили, що відчувають себе більш вигорілими, ніж коли працювали в офісі. Вигорання особливо високе серед співробітників Google і Facebook: 79% співробітників Google, які відповіли на опитування, заявляють, що вони вигоріли більше, ніж раніше, і 81% співробітників Facebook сказали те саме. Висновки Blind підкреслюють, що ситуація погіршується, а не покращується, оскільки очікується зріст

пандемії до осені. Дослідження 3921 користувача, проведене на Blind у лютому 2020 року, показало, що 61% професіоналів відчували критичний рівень стресу з причин, які найчастіше пов'язані з некерованим навантаженням, недостатніми винагородами та відсутністю контролю над їх роботою. До травня 2020 року ця кількість зросла ще на 12%, причому кожен п'ятий посилався на побоювання щодо безпеки роботи як на головний фактор того, як вони почуваються. Робота в таких обставинах створює велике напруження на фахівця, як фізично, так і психічно. Також причиною перебування в стресовому стані працівника є наявність мобінгу на підприємстві. Про це зазначає І.В. Кавун у своїй статті. На жаль, таке явище, як мобінг стає дедалі більш поширеним, можливо, через те, що в стані стресу знаходяться не тільки пересічні працівники, а й керівники підприємств та підприємств. Наявність морального тиску з боку керівництва значно впливає на психічний стан робітника. Втрачаються продуктивність і бажання працювати. Практика європейських компаній з управління стресом ґрунтується на організаційному підході, коли роботодавець бере на себе відповідальність за створення нестресових умов праці. Крім того, за даними досліджень, близько 30% компаній європейських країн розробили свій план дій для попередження робочого стресу. Отже, в результаті аналізу встановлено, що стрес на роботі значно знижує продуктивність праці та впливає на психічний та фізичний стан працівників.

У процесі аналізу сучасних підходів до подолання стресу з'ясовано, що є кілька рівнів впливу на працівника з метою подолання професійного стресу. Дослідники визначають три основних рівня. Зазвичай це органічний рівень (спеціальне харчування «заспокійливі» чаї, продукти, до складу яких входять магній та вітаміни групи В, композиції арому-масел, специфічна фізична активність). Другий рівень психофізіологічний, до складу якого зазвичай зараховують медитацію, різні техніки дихання, вправи на фізичну релаксацію. Третій рівень – психологічний: аналіз стресових факторів, тренінги позитивного мислення, управління часом, вміння збудувати та коректно відстоювати власні кордони. Наведені далі приклади представляють усі три рівня впливу на працівника з метою подолання стресових факторів.

Варто зазначити, що перша група спрямована на запобігання і профілактику негативного впливу стресів, а дві наступні – на боротьбу зі стресом. Також інтенсивне зростання кількості технологічних компаній активізувало процес створення нових креативних методів виходу зі стресу на робочому місці. Так, агентство з розробки додатків Appster пропонує такі пільги, як безплатне харчування та поїздки на

роботу, намагаючись мінімізувати стрес. Офіс у Каліфорнії має домашнього вихованця хаскі на ім'я Хаул, який допомагає працівникам відпочити та відволіктись від роботи. Ще компанія платить за виїзди на природу, щоб співробітники могли відпочивати та проводити цікаві заходи поза робочим місцем. Appster, який має близько 380 співробітників у різних офісах Америки, Австралії та Індії, запровадив те, що Макдональд називає «щотижневим звітом про вентиляцію», – дошку в Інтернеті, де працівники можуть анонімно та публічно надсилати скарги та пропозиції. Найдешевший та найефективніший спосіб запобігти стресу – це просто слухати персонал. Практика європейських компаній з управління стресом ґрунтується на організаційному підході, коли роботодавець бере на себе відповідальність за створення нестресових умов праці. Більш того, за даними досліджень, близько 30% компаній розробили свій план дій для попередження робочого стресу. Базова ідея європейських моделей управління стресом, що відображають розуміння стресу і його причин, така: тільки шляхом впливу на джерелом проблеми є умови праці, тому можна вжити заходів щодо вирішення проблеми в довгостроковому періоді. Таким чином, підходи до управління стресом можна розділити на кілька груп, що розрізняються за рівнем його впливу (організаційний, груповий і індивідуальний), а також за інструментами, які мінімізують ризик стресу. Комплексний підхід до вибудовування стратегії управління стресом передбачає вплив на організаційному рівні з позиції коригування корпоративної політики щодо балансу продуктивності фірми і благополуччя працівників. Далі зазвичай йдуть два етапи безпосереднього управління стресовими ситуаціями: груповий (рішення внутрішніх конфліктів в колективах, проведення заходів із розвитку кооперації та взаємної підтримки між колегами) і індивідуальний. Заходи на індивідуальному рівні мають бути лише підтримкою співробітника, якщо попередні заходи не змогли

нівелювати організаційні джерела стресу (тоді застосовуються психологічні техніки релаксації, медитації, навички тайм-менеджменту та ін.). Сюди ж належить рекомендація про створення програми медичного, психологічного супроводу співробітників. Призначення такої медичної служби (зі складу, як штатних співробітників, так і запрошених фахівців) – адресна допомога працівникам, які опинилися в зоні ризику. У практиці французьких компаній нерідко зустрічається окрема посада – лікар праці, який має займатися, в тому числі, запобіганням негативних наслідків стресу. Отже, для подолання стресу використовуються різноманітні заходи, які зводяться до трьох рівнів: органічного, психофізіологічного та психологічного. Європейський досвід комплексного підходу до управління стресом передбачає корегування організаційних заходів з урахуванням балансу продуктивності фірми і благополуччя працівників. Керівництво компаній бере на себе відповідальність за створення комфортних умов праці та вживає заходів із попередження стресу у працівників у колективних формах та індивідуальних, коли попередні організаційні заходи не були ефективними.

Дослідивши види та рівні антистресових заходів, можна визначити їх переваги та недоліки. До прикладу, перший рівень – органічний, його може використовувати в разі потреби кожен працівник із метою подолання стресу на робочому місці або поза робочим часом. Недоліком є те, що ці способи використовуються як профілактика або як додаткові, тобто тоді, коли стрес має низький фактор ризику, несильний. Наступний рівень – психофізіологічний. Ці заходи часто використовуються роботодавцями середніх бізнесів, мають велику популярність серед робітників. Недоліком є те, що не завжди є можливість використання цих методик. Люди, що мають різні віросповідання чи інші культурні розбіжності, можуть чинити опір намаганням надати їм допомогу. Ще один приклад – підприємства з почасовим графіком, де люди налаш-

Таблиця 1

Найбільш вживані антистресові заходи

Антистресові заходи	Застосування антистресових методів
<i>Діафрагмальне дихання</i>	Діафрагмальне дихання – одна з найпростіших, але найважливіших технік управління стресом, якою може оволодіти кожен.
<i>Медитація</i>	Медитація робить людину більш стійкою та такою, що менше реагує на стрес, зменшуючи кількість нейронів у вашій мигдалині, області мозку, пов'язаній зі страхом, тривогою та стресом.
<i>Йога</i>	Йога уповільнює ваше дихання і пульс, знижує артеріальний тиск і збільшує варіабельність пульсу.
<i>Ароматерапія</i>	Ароматерапія – це лікувальна та розслаблююча техніка, яка використовує аромат ефірних масел.
<i>Прогресивна м'язова релаксація</i>	Прогресивне розслаблення м'язів – це проста техніка, яка передбачає систематичне напруження та розслаблення певних груп м'язів, щоб розірвати порочний цикл стресу та м'язової напруги.

товані заробити якнайбільше за встановлений час і можуть відмовлятися від допомоги через неусвідомлення проблеми. Наступна категорія – це психологічні заходи. Вони мають досить широке застосування на великих підприємствах. За допомогою тренінгів можна підготувати та налаштувати працівників до робочого процесу, не концентруватись на стресових ситуаціях та не створювати напругу в колективі. Отже, проаналізувавши переваги та недоліки кожного рівня антистресових заходів, можна зробити висновок, що є заходи, що більш підходять для індивідуального застосування, та заходи, що краще допомагають вирішувати стресові ситуації у великих організаціях. Найважливішим та таким, що заслуговує на найбільшу увагу, видається перший рівень, який дозволяє підвищити стресостійкість організму, усвідомленість, що своєю чергою дасть змогу не допускати стану глибокого стресу та уникнути застосування більш вартісних та часозатратних заходів. Другий і третій рівні також є важливими, бо дозволяють зберегти кваліфіковані трудові ресурси.

Висновок. У результаті проведеного дослідження на тему використання антистресових заходів із метою підвищення ефективності праці було з'ясовано, що стрес під час роботи – типове явище, що значно впливає не тільки на психічну а й на фізичну складову частину здоров'я людини. Тому так важливо навчитися його долати. У процесі аналізу наукових джерел було з'ясовано, що стрес у невеликій кількості сприяє підвищенню продуктивності праці, конкурентоздатності працівників, однак, якщо стрес дуже сильний або довготривалий, це призводить до зниження резуль-

татів праці. Нами було проаналізовано сучасні антистресові заходи для подолання стресу на робочому місці. З'ясовано, що розрізняють три рівня антистресових заходів: фізичні, психофізіологічні та психологічні. Також було розглянуто основні види антистресових заходів для використання самостійно робітниками та застосування всією фірмою. Було проаналізовано переваги та недоліки кожної категорії представлених методик. Тому доходимо до висновку, що стресових ситуацій не уникнути, але можна підготуватись до них. Також керівники мають розробляти стратегію допомоги робітникам долати труднощі і створювати комфортні умови для праці, що своєю чергою підвищуватиме продуктивність праці, конкурентоздатність фірми та загальні прибутки.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Кавун І.В. Моббінг. *Досвід європейських країн*. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/47219137.pdf> (дата звернення: 03.07.2021).
2. Паниграхі А. Управління стресом на робочому місці. *Ашок Паниграхі – Review Article*. URL: <file:///Users/egor/Downloads/ManagingStressatWorkplace.pdf> (дата звернення: 01.07.2021).
3. Дін Олбан. Методи управління. *Bebrainfit*. URL: <https://bebrainfit.com/> (дата звернення: 05.07.2021).
4. Мушкевич М.І. Поняття професійного стресу і причини його виникнення. Волинський національний університет імені Лесі Українки. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/153576918.pdf> (дата звернення: 04.07.2021).
5. Джейн Портер. Як великі компанії допомагають боротись із стресом на роботі. *Fast Company*. URL: <https://www.fastcompany.com/3053048/how-google-and-other-companies-help-employees-burn-off-stress-in-unique-ways>. (дата звернення: 05.07.2021).