

Самолук Н.М.,

к.е.н., доцент,

Національний університет водного господарства та природокористування

samoliuk_@ukr.net

Самолук Н.Н.,

к.е.н., доцент,

Национальный университет водного хозяйства и природопользования

SamoliukN.M.,

candidate of economic sciences,

National university of water management and nature resources use

ПРОФЕСІЙНІ СТРЕСИ: ПРИЧИНИ ТА МЕТОДИ ЗАПОБІГАННЯ

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТРЕССЫ: ПРИЧИНЫ И МЕТОДЫ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ

PROFESSIONAL STRESS: CAUSES AND PREVENTION METHODS

Визначено основні види стресу та їх вплив на організм працівника і на продуктивність його праці. Досліджено причини, які зумовлюють виникнення стресу на робочому місці в Україні та інших країнах світу. Розглянуто методи боротьби із стресом на різних рівнях управління. Охарактеризовано найефективніші стратегії та техніки, що сприяють запобіганню і зменшенню ризику виникнення стресу.

Определены основные виды стресса и их влияние на организм работника и производительности его труда. Исследованы причины, обуславливающие возникновение стресса на рабочем месте в Украине и других странах мира. Рассмотрены методы борьбы со стрессом на разных уровнях управления. Охарактеризовано наиболее эффективные стратегии и техники, способствующие предотвращению и уменьшению риска возникновения стресса.

The purpose of the article is to study the causes and methods to combat the effects of professional stress to avoid lowering productivity. Originality of research is to identify kinds of stress and consequences of their impact on the workers; characterization of strategies and techniques of preventing and reduce the risk of stress; review of methods struggle against stress on different levels. The practical value of results is to identify the main the causes of the stress and search practical ways to prevent them. The results showed that many respondents in different countries, associate stress with work (in Ukraine with stress at work faced 81 % of employees). Professional stress causes the development of different diseases (13 % of workers complain of headaches, 17 % — for muscle pain, and 30 % — for back pain. The major stressors for Germans is the simultaneous execution of multiple tasks (58 %) and short time work (52 %), and for the Ukrainian — the large amount of work in a short time (55 %), difficult relations with the director and colleagues (46 %) and high level of responsibility in the workplace (36 %). Prolonged stress is one of the largest «high-cost» damages organization that adversely affects the health of workers and the income of the company (20 % of costs and loss of staff turnover, absenteeism, productivity decline caused by occupational stress and neuroses). Management stress on two levels help to overcome the negative effects of stress and increase productivity. Management-level organization provides diagnostics stressful situations, measures for prevention of appearance and various of courses dealing with stress, the program «wellness», various medications and technical means of relaxation. Stress management at the individual level provides the neutralization of stress directly by the employee using the recommendations and special programs. Problem professional stress is so great that already in many countries is their regulation by law. Prospects for further scientific research is the selection and justification of methods of

preventing and overcoming stress most suitable for domestic enterprises in various economic activities.

Ключові слова. Професійний стрес, дистрес, еустрес, стресори, методи боротьби зі стресами, рівні управління стресами.

Ключевые слова. Профессиональный стресс, дистресс, эустресс, стрессоры, методы борьбы со стрессами, уровни управления стрессами.

Key words. Professional stress, distress, eustres, stressors, stress management techniques, stress management level.

Вступ. Уже в кінці минулого століття стрес було визнано глобальною проблемою виживання людства. Його назвали «тихим вбивцею», який може призвести до захворювань серця, високого кров'яного тиску, болів у грудях і аритмії. Тож питання профілактики та боротьби із стресом стали розглядатися на міжнародному рівні. Зокрема, у 1995 р. у Вашингтоні пройшов міжнародний конгрес під девізом «Праця, стрес та здоров'я». Створення більш здорових робочих місць», а у 1999 р. у Токіо — міжнародний конгрес з питань хронічного робочого стресу та збереження здоров'я.

Негативний вплив стресу пов'язаного з трудовою діяльністю на організм людини призвів до того, що в Міжнародній класифікації хвороб (МКБ-10) професійний стрес було виділено в окрему рубрику. Тож, без сумніву, проблема стресу на робочому місці, у зв'язку з його впливом на стан здоров'я, а також працездатність, продуктивність і якість праці є надзвичайно актуальною. При цьому, вона знаходиться на сфері перетину багатьох дисциплін — фізіології, психології, медицини, соціології і навіть політики. Це обумовлено, з одного боку, фізіологічними і психологічними механізмами стрес-реакцій, а з іншого — соціальним характером наслідків стресу [3]. У вітчизняній і зарубіжній літературі проблемі стресу (в т.ч. професійного стресу) присвячені роботи відомих соціологів, психологів, лікарів та економістів. Зокрема, універсальну концепцію стресу розробив і довів канадський учений Г.Сельє. Психологічну та фізіологічну сторону стресу досліджували: Б.М. Коган, С.Л. Рубінштейн, К.В. Судаків, В.О.Бодров, О.В. Винославська, Н.Е.Водопьянова, Т.В. Зайчикова, Л.В. Куликов, К.Р. Купер, М.П. Малигіна, Ю.П. Мельник, Е.С. Старченкова та ін. Вплив стресу на працездатність людини не лишився поза увагою Я.В. Крушельницької. Однак, у проблемі професійного стресу, є ряд питань, які недостатньо розроблені і потребують додаткового вивчення.

Постановка проблеми. Відтак, метою даної статті є дослідження стресів, що виникають у трудовій діяльності, стресорів, що їх викликають, а також основних методів нейтралізації стресів на різних рівнях управління.

Результати дослідження. Насамперед, варто відмітити, що термін «стрес» (від англ. stress — тиск, напруга) запозичений з техніки, де він використовувався для позначення прикладеної до фізичного об'єкту зовнішньої сили, яка викликає його напруженість, тобто тимчасову або постійну зміну структури. Вводячи поняття «фізіологічний стрес» Г. Сельє розумів його як неспецифічну реакцію організму («загальний адаптаційний синдром») у відповідь на будь-який несприятливий вплив. На даний час, у фізіології праці найпоширенішим є визначення стресу, як надмірного психологічного і фізіологічного напруження, викликаного сильним несприятливим впливом того чи іншого фактора. Загалом

же у фізіології, психології та медицині під «стресом» розуміють різні стани людини, що виникають у відповідь на різноманітні екстремальні впливи.

Виділяють різні види стресів, що виникають у трудовій діяльності. Зокрема, Л.В. Куликов та О.А Михайлова. виділяють їх аж три [8]:

- робочий стрес(job stress, work stress) — викликаний причинами, що безпосередньо пов'язані з роботою (умови праці, робоче місце);

- професійний стрес (occupational stress) — зумовлений причинами, які пов'язані з професією, родом або видом діяльності;

- організаційний стрес (organizational stress) — викликаний негативним впливом на працівника особливостей організації, в якій він працює.

Безсумнівно, розглянуті поняття не є тотожними, хоча і дуже близькі за змістом. Однак, у літературі часто дані терміни використовуються як синоніми і найуживанішим є поняття «професійний стрес».

Причини стресу, які пов'язані з професійною діяльністю досліджуються вже тривалий час, і перелік потенційних чинників, що можуть викликати стрес, досить довгий. Більшість науковців, у тому числі Я.В.Крушельницька, схильні виділяти фізіологічні (надмірне фізичне навантаження, висока або низька температура, шум та ін.) і психологічні стресори, які поділяються на інформаційні (інформаційне перевантаження, нехватка інформації) та емоційні (небезпека, гнів, образа).

Водночас існує ряд авторських класифікацій стресорів, які відрізняються від зазначеної. Зокрема, Т.В.Зайчикова, О.В.Винославська, М.П. Малигіна усі чинники, які викликають професійний стрес, поділяють на три групи[4]:

- 1) зовнішні, щодо організації: зміни в суспільстві, економічні і фінансові умови, зміни в особистому житті (сімейні проблеми, старіння, смерть близького родича, народження дитини тощо);

- 2) групові: відсутність колективної згуртованості та наявність внутрішньо-особистісних, міжособистісних і внутрішньогрупових конфліктів;

- 3) внутрішньо організаційні: фізичні (погані побутові умови, температура повітря, погане освітлення, надмірний шум, больові стимули тощо) та психосоціальні, які обумовлені комбінацією трудових, організаційних і соціальних особливостей робочого місця (характер виконуваної роботи; ставлення працівника до своєї роботи; перевантаження або надмірно мала завантаженість роботою; конфлікт ролей та ін.).

Натомість В.О. Бодров причини розвитку професійного стресу поділяє на головні та безпосередні. Перші пов'язані з індивідуальними особливостями суб'єкта праці, а другі — є зовнішніми причинами, внаслідок яких виникає надмірна психічна напруженість і стрес (складність або небезпека робочого завдання, виникнення проблемної ситуації, пов'язаної із загрозою для здоров'я і життя, дефіцит часу, конфлікт з керівником та ін.) [2]. Крім того, автор виділяє ще групу додаткових факторів життєдіяльності людини, які призводять до виникнення професійного стресу і посилюють його прояви. До них відносяться як загальні соціальні та організаційні стресори, так і особистісні.

Практично будь-які аспекти трудової діяльності можуть стати причиною стресу, якщо вони оцінюються суб'єктом діяльності як такі, що переважають його можливості справитися з ними.

В останні десятиліття увагу науковців сконцентровано навколо того фактора, що одні й ті ж стресори можуть справляти як мобілізуючу, так і дезорганізуючу

дію на поведінку та діяльність працівника. У зв'язку із цим розрізняють дистрес (деструктивний) і еустрес (конструктивний).

Сучасний стан вивчення проблеми дистресу і еустресу дозволяє дати загальний порівняльний аналіз цих понять, який включає зміни фізіологічних і психічних параметрів під час їх виникнення в процесі діяльності (табл.1). Наприклад, типовими ознаками перебування працівника у стані деструктивного стресу на робочому місці можуть бути: втрата гнучкості у роботі, порушення робочого стереотипу, помилки у сприйманні, проблеми із увагою, провали в пам'яті, порушення оцінки часових інтервалів та ін. Зрозуміло, що такі зміни, в кращому випадку знижують продуктивність праці, а в гіршому можуть призвести і до нещасного випадку на виробництві.

Таблиця 1

ЗМІНА ФІЗІОЛОГІЧНИХ І ПСИХІЧНИХ ПАРАМЕТРІВ ПІД ДІЄЮ РІЗНИХ ФОРМ СТРЕСУ [6]

Еустрес	Дистрес
1. Температурні зміни	
відчуття тепла або жару	озноб, холодний піт
2. Рухова активність	
зростає	два типи рухових реакцій: - надмірно підвищена рухова активність, що виражається в метушливості, поспіху, непосидючості, жестикуляції; - рухова загальмованість, застигання на одному місці
3. Увага	
зростає здатність до концентрації, переключення та розподілу уваги	з'являються проблеми в управлінні увагою, навіть зустрічаються випадки гіперфіксації уваги
4. Пам'ять	
поліпшується запам'ятовування і відтворення великого обсягу матеріалу	погіршується запам'ятовування і відтворення матеріалу, що часто неможливо подолати вольовими зусиллями
5. Мислення	
включається мислення творчого характеру	якість мислення погіршується; характерна особливість — вузькість поля зору. Думка обертається по колу, не знаходячи виходу з виниклої проблеми

Варто відмітити, що недавні дослідження уже вкотре підтвердили той факт, що стресові ситуації іноді не лише не шкодять, але й сприяють росту продуктивності праці. Зокрема, канадський психолог Рональд Дж. Берк у Йоркському університеті зумів довести, що є безліч шляхів вдалого усунення негативних наслідків стресових ситуацій, а також запобігання їх виникнення. Він же спростував міф, який стверджує, що чим менше контролюється робота працівника, тим більше у нього можливостей розвиватися відповідно до власних ідей і схильностей. Насправді ж саме відсутність конкретних цілей породжує відчуття пригніченості і невизначеності та гальмує ріст продуктивності праці. Тож, керівник може усунути негативну дію даного стресора чітко сформулювавши завдання [14].

Важливо зазначити, що виникнення і переживання стресу залежить не стільки від об'єктивних, скільки від суб'єктивних чинників, особливостей самої людини: оцінки нею ситуації, зіставлення своїх сил і особливостей з тим, що вимагається, та ін. Будь-яка несподіванка, що порушує звичний перебіг життя, може стати причиною стресу. При цьому не мають значення зміст самої ситуації та ступінь її об'єктивної загрози. Важливим є саме суб'єктивне ставлення до неї. Тож, вплив стресових станів на діяльність працівника залежить як від якості подразників, так і від його індивідуально-психологічних особливостей. Прикладом ситуації, що яскраво демонструє стресостійкість працівників, є їх атестація. Одні в цій ситуації виявляють «провали в пам'яті», не можуть зосередитися, інші виявляються зібранішими та активнішими порівняно із повсякденним життям.

Завдяки дослідженням англійських учених була складена так звана «шкала стресу» професій. Зі 150 професій найстресовішою була визнана робота шахтарів, її «показник ризику» склав 8,3 бали з можливих 10. При цьому, найменш стресовою виявилася робота у працівників бібліотек і музеїв — 2,8 бала (рис.1).

Деякі інші результати дало аналогічне дослідження проведене канадськими вченими. Ними було виявлено, що більше 80 % оркестрових музикантів приймають заспокійливі засоби, що зумовлено частими поїздками, тривалими і виснажливими тренуваннями та іншими стресовими факторами. Відтак саме професія музиканта була визнана найстресовішою [15].

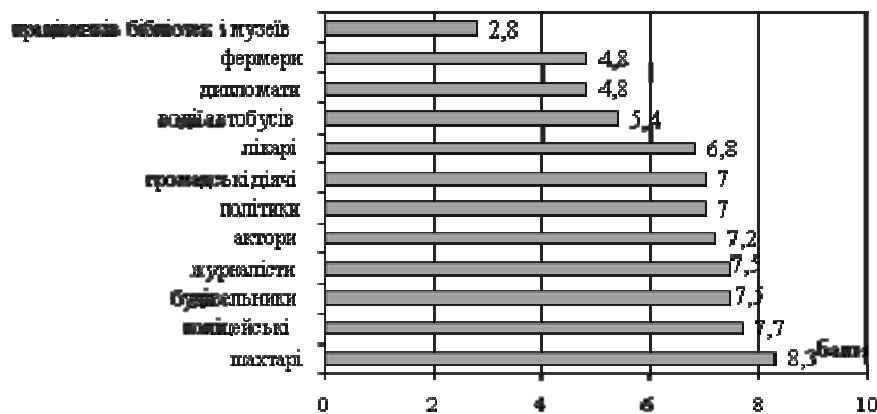


Рис. 1. Шкала стресу професій [15]

Інше дослідження, уже на європейському рівні, показало, що до стресів схильні 28 % з 160 мільйонів працівників в країнах ЄС. Стрес пов'язаний з роботою сприяє розвитку у них різних хвороб, а саме: 13 % працівників скаржаться на головні болі, 17 % — на м'язові болі, а 30 % — на болі в спині [11]. За даними статистики, у ряді країн Європейського регіону ВООЗ стрес є основною причиною невиходу на роботу. Суттєво зросли збитки компаній від виплат допомоги працівникам у випадку хвороби та у зв'язку із втратою робочого часу і відповідно недовиробництвом продукції.

Associated Press та компанією Ipsos було проведено соціологічне опитування щодо основного фактора, який викликає стрес. Результати дослідження показали, що багато респондентів, у різних країнах світу, асоціювали стрес з роботою (рис. 2).

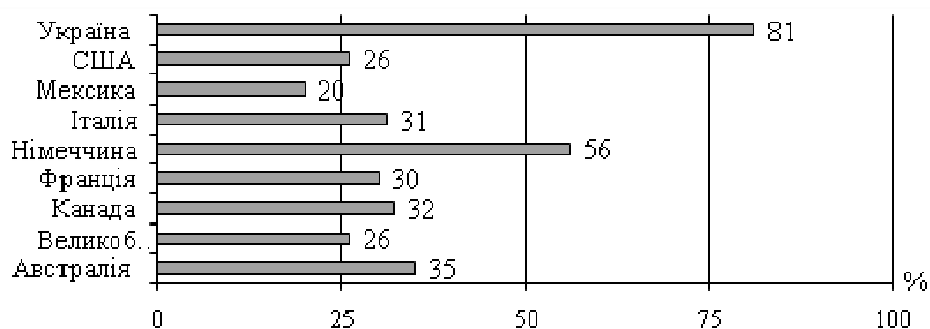


Рис.2. Частка найманих працівників, які відчувають стрес викликаний роботою [5,с. 16]

Зокрема, у Німеччині основною причиною стресу визнали роботу аж 56 % опитаних. Однак у Великобританії та США робочий стрес відчувають лише 26 % респондентів [16]. При цьому в Україні зі стресом на роботі стикається 81 % працівників. Лише 3 % українців, з понад 2 тисяч опитаних, можуть похвалитися тим, що взагалі не стикаються зі стресовими ситуаціями у своїй трудовій діяльності, а 16 % — відчувають на роботі низький рівень стресу [5].

У рамках дослідження проведеного Федеральним відомством з захисту праці та трудової медицини Німеччини було опитано понад 17 тисяч працівників щодо їх психічних навантажень і стресу під час роботи. Результати дослідження показали, що основними стресорами для німців є одночасне виконання кількох завдань (58 %) і великий обсяг роботи, яку необхідно виконати у скорочені терміни (52 %) [13]. В Україні, порталом *rabota.ua* було проведено схоже дослідження, в результаті якого опитано більше 2 тисяч респондента. До головних причин стресових ситуацій на роботі українці включили: значне робоче навантаження і стислі терміни виконання завдань — 55 %, складні відносини з керівником і колегами — 46 % і високий рівень відповідальності на робочому місці — 36 % опитаних (рис. 3) [5].

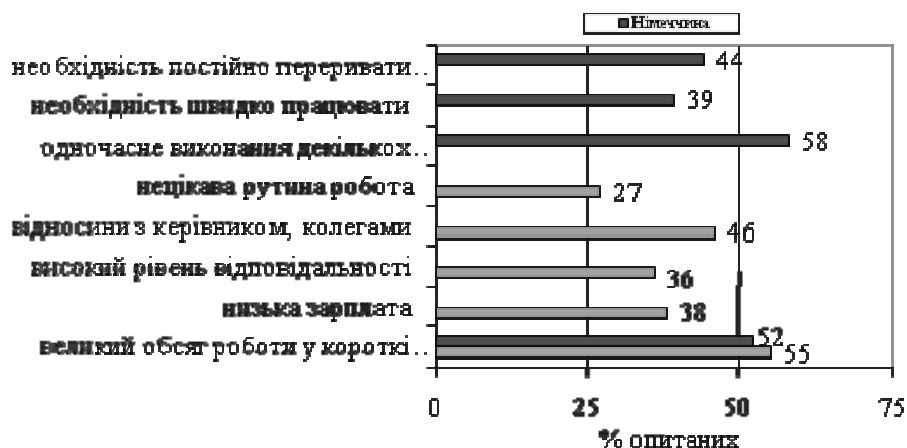


Рис.3. Основні причини виникнення стресу на роботі в Україні та Німеччині [5,с. 13]

Стрес може бути як короткотривалий, так і довготривалий, як слабкий, так і сильний. І якщо з наслідками короткотривалого і слабого стресу більшість людей у змозі справитися самі, то при сильних і тривалих стресах потрібна допомога спеціалістів (психотерапевтів чи психіатрів).

Тривалий стрес є одним із найбільших «високовартісних» збитків організації, що негативно впливає як на стан здоров'я працівників, так і на прибуток компанії. За даними американського журналу «Бізнес», біля 20 % витрат і втрат від плинності кадрів, прогулів, опору серйозним змінам і падіння продуктивності праці викликані професійними стресами й неврозами. Щорічно вони завдають економіці США збиток у 500 млн доларів [1].

Частково подолати негативні наслідки стресу та підвищити продуктивність праці можливо за рахунок системного управління стресами — процесу цілеспрямованого впливу на персонал організації з метою адаптації до стресової ситуації, усунення джерел стресу й оволодіння методами їх нейтралізації.

Існує два рівні управління стресами [7]:

- перший — на рівні організації, передбачає діагностику стресових ситуацій, заходи для профілактики їх виникнення, а також різноманітні методи боротьби зі стресами (рис.4);

- другий — на рівні окремої особи, забезпечує нейтралізацію стресу безпосередньо самим працівником з використанням рекомендації та спеціальні програми.

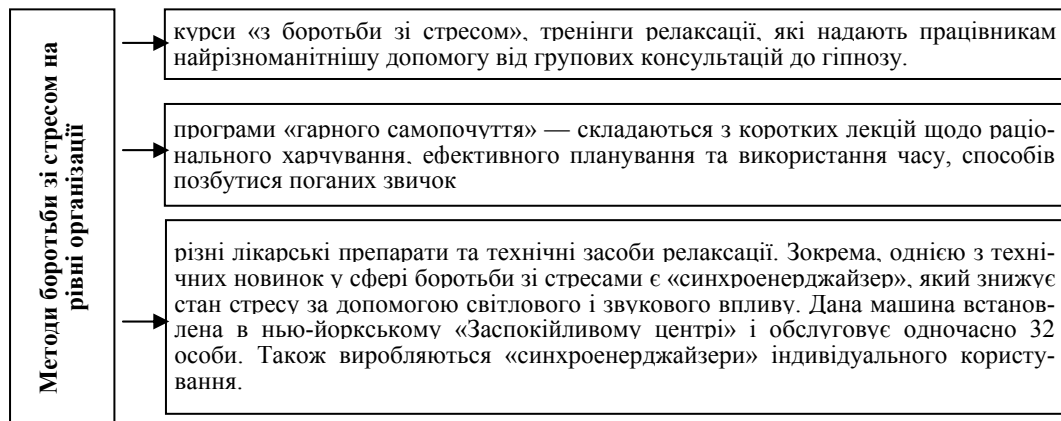


Рис.4. Методи боротьби зі стресом на рівні організації

У деяких організаціях, переважно в закордонних компаніях і в окремих вітчизняних банківських структурах, проводять тренінги релаксації (2—3 рази на тиждень після роботи) із використанням аудіокaset під управлінням психолога. Проводяться також комунікативні тренінги для розвитку комунікативної культури співробітників, оволодіння навичками зняття напруги, виїзні ігрові тренінги з метою зняття напруги в колективах, зміцнення зв'язків між співробітниками. Широкого поширення в останні роки дані програми набули на підприємствах країн Західної Європи й США.

Існує багато методів боротьби зі стресом на особистісному рівні, які допомагають почуватися краще, розслабитися та відновити сили (рис.5).

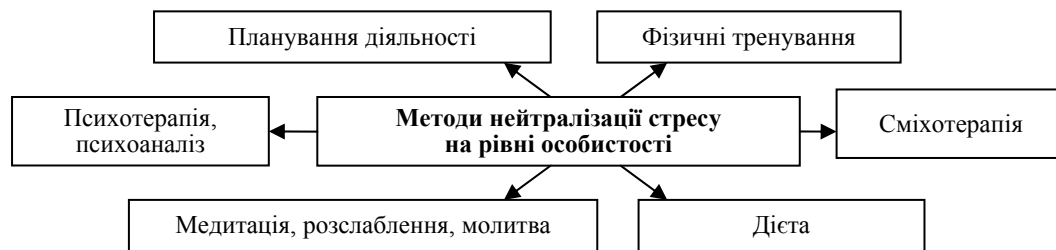


Рис.5. Методи боротьби зі стресом на рівні особистості

Зокрема встановлено, що під час стресу нормальний режим харчування порушується, тому важливим є дотримання правильної дієти, вживання більшої кількості овочів і фруктів зеленого кольору. Медицина стверджує, що фізичні тренування, які проводяться систематично, значно підвищують стійкість до стресу. Психічну напругу знижують і заняття будь-яким видом мистецтва, перебування на природі, спілкування зі свійськими тваринами. Заняття з фахівцем аутотренінгом або медитацією також сприяє швидкому виходу із стресового стану.

Варто зазначити, що сміх також є дієвим засобом боротьби зі стресом. За твердженням Анрі Рубінштейна, автора книги «Психосоматика сміху», одна хвилина сміху дорівнює сорока п'яти хвилинам гімнастики або фізичних тренувань, тобто сміх — це легкодоступний, чудовий антистресовий засіб. Відкрита антистресова функція сміху активно застосовується в американській і шведських клініках, де відкриті кабінети «сміхотерапії». «Ліки» для цих кабінетів постачає спеціально створена компанія, її продукція — відеокасети із суворо дозованим «порційним» сміхом. Значну роль у цій проблемі відведено телебаченню — цілі канали віддані під лікувальні розважальні програми, які транслюють у санаторіях і лікарнях [11].

Проблема професійного настільки велика, що уже в багатьох країнах світу відбувається її регулювання на законодавчому рівні. Зокрема, у Швеції закон 1991 року про «Виробниче середовище» заохочує працівників змінювати свою робочу обстановку, пристосовувати її для себе, а адміністрації пропонується в усьому їм допомагати. У багатьох шведських програмах на перше місце ставиться завдання зменшення стресу за рахунок удосконалення організації праці, зміни характеру праці, встановлення реальних планових завдань, поліпшення взаємостосунків у колективі та створення невеликих робочих груп.

Американські компанії все частіше стикаються з вимогами про виплату компенсацій за «професійний» стрес і достатньо часто їх виплачують. Якщо в 1983 році з усіх судових позовів найманих працівників до компаній, 15 % стосувалися плати за професійний ризик, то в 1993 році їх кількість становила вже 40 %, а задовольняються ці позови в два рази частіше, ніж позови з приводу заподіяння шкоди здоров'ю [7]. Тож не дивно, що компанії витрачають чималі кошти на дослідження психологічних проблем, вияв стрес-факторів, розробку різних підходів до їх мінімізації або ліквідації [11].

За дослідженнями останніх десятиліть в області психології стресу фахівці виділяють кілька найефективніших стратегій і технік, що сприяють запобіганню і зменшенню ризику виникнення стресу. До них належать[9]:

- організація для керівників і персоналу різних спеціалізованих тренінгів, зосереджених на розпізнаванні симптомів і їх подоланні;
- розробка програми підтримки співробітників (Employee Assistance Program, EAP), включаючи консультації по запобіганню та лікуванню пов'язаних зі стресом порушень здоров'я;
- демонстрація підтримки програм навчання співробітників у зв'язку з технологічними змінами;
- надання можливості гнучкішого графіка роботи;
- проведення семінарів з управління конфліктами і розвитку навичок міжособистісного спілкування для співробітників;
- забезпечення відкритості каналів комунікації між вищим рівнем менеджменту та іншою частиною організації;
- проведення внутрішніх PR-заходів, спрямованих на підвищення привабливості роботи в організації;
- оптимізація системи мотивації та стимулювання персоналу, в тому числі планування професійного зростання та персональної кар'єри.

Висновки. Отже, стрес є фактором зниження працездатності людини, продуктивності її праці і, відповідно, значною проблемою у досягненні високих економічних показників діяльності підприємства. Дуже важливо, щоб керівники усвідомили наявність прямого зв'язку між ефективною роботою всієї організації та рівнем підтриманням психологічного здоров'я працівників та усвідомленням необхідності задоволення їх потреб і прагнень. Тож, намагаючись зберегти високі показники діяльності та не втратити кваліфіковані кадри, іноземні корпорації давно зробили ставку на системне управління стресовими ситуаціями. Воно передбачає здійснення профілактики та подолання стресів на робочому місці на двох рівнях — на рівні особистості та на рівні організації. Кожен із цих рівнів передбачає використання різноманітних методів нейтралізації стресів, починаючи від медитації і закінчуючи технічними засобами релаксації та програмами «гарного самопочуття». Перспективами подальших наукових досліджень є вибір і обґрунтування методів запобігання та подолання професійних стресів, які є найпридатнішими для вітчизняних підприємств різних видів економічної діяльності.

Література

1. Баєва О. Стрес як необхідна умова життєдіяльності організму/О. Баєва // Персонал. — 2014. — Т.1. — С.78—84.
2. Бодров В.А. Информационный стресс: Учебное пособие для вузов. — М.: ПЕР СЭ, 2000. — 352 с.
3. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика: 2-е изд. — СПб.: Питер, 2009. — 336 с.
4. Зайчикова Т. В. Профілактика та подолання стресів як умова підтримки психологічного здоров'я працівників організацій / Т. В. Зайчикова // Вісник НТУУ «КПІ». Філософія. Психологія. Педагогіка: збірник наукових праць. — 2008. — № 3(24). — С. 135–137.
5. Как украинцы борются со стрессом на рабочем месте? [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://rabota.ua/info/jobsearcher/post/resultaty_issledovania_stress_na_rabochem_meste.aspx
6. Коврова М.В. Психология и психопрофилактика деструктивного стресса в молодежной среде: Метод. пособие. — Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова, 2000. — 38 с.

7. Конфліктологія: Навч. посіб. / За заг. ред. В.М. Петюха, Л.В. Торгової. — К.: КНЕУ, 2003.—315 с.
8. Куликов Л.В., Михайлова О.А. Виды трудового стресса // Психология психических состояний. Вып. 3 /Под ред. А.О. Прохорова. —Казань, 2001.
9. Купер К.Л. Источники стресса «белых воротничков» / К.Л. Купер, Д. Маршал, А.Б. Леонова // Психология труда и организационная психология. — М., 1995. — С. 179—204.
10. Порхунувий С. Стреси на роботі [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://megasite.in.ua/55688-stresi-na-roboti.html>
11. Психологія управління / Ходаківський Є.І., Богоявленська Ю.В., Грабар Т.П. Підручник. — К.: Центр учбової літератури, 2011. — 664 с.
12. Сельє Г. Стрес без дистресу. — М.: Прогрес, 1992. — 165с.
13. Стрес на роботі: майже половина німців потерпає [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.dw.de/a-16558397>
14. Чим може бути корисним стрес? [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://novarobota.ua/ru/poleznaja_informacija/rabotodatellyu/stressmenedzhment/chim_mozhe_buti_korisnim_stres.htm
15. Шкала стресових професій [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://laktiale.com.ua/ua/stress/stress-statyi/uchenye-sostavili-shkalu-stressovyh-professiy-440.html>
16. Що заважає жити громадянам благополучних країн? [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://doctor.wponline.com/article/29600>

References

1. Baieva O. (2014) Stress as a necessary condition of organism [Stress as a necessary condition of organism] Personal, vol. 1., pp. 78—84.
2. Bodrov V.A. (2000) Informatsionnyy stress [Stress information]. Moscow: PIER SE.
3. Vodopyanova N.Ye., Starchenkova Ye.S. (2009) Sindrom vygoraniya: diagnostika i profilaktika [Burnout syndrome: diagnosis and prevention]. SPb.: Piter.
4. Zaichykova T.V. (2008) Profilaktyka ta podolannya stresiv yak umova pidtrymky psykholohichnoho zdorovia pratsivnykiv orhanizatsii [Prevention and coping as a condition of mental health support workers organizations]. Visnyk NTUU «KPI». Filosofiia. Psykholohiia. Pedagogika, vol. 3, no. 24, pp. 135—137.
5. Kak ukraintsy boryutsya so stressom na rabochem meste? [Ukrainians are struggling with stress in the workplace] (elektronnyi resurs). Available at: http://rabota.ua/info/jobsearcher/post/resultaty_issledovaniya_stress_na_rabochem_meste.aspx (accessed 30 January 2015).
6. Kovrova M.V. (2000) Psikhologiya i psikhoprofilaktika destruktivnogo stressa v molodezhnoy srede [Psychology and psychoprophylaxis destructive stress among youth]. Kostroma: KGU im. N.A. Nekrasova.
7. Petukha V.M., Torhovoil.V. (ed.) (2003) Konfliktolohiia [Conflict Management]. Kyiv: KNEU.
8. Kulikov L.V., Mikhaylova O.A. (2001) Vidy trudovogo stressa [Types of labor stress] Psikhologiya psikhicheskikh sostoyaniy. Iss.3. Kazan
9. Kuper K.L., Marshal D., Leonova A.B. (1995) Istochniki stressa «belykh vorotnichkov» [Sources of stress «white collar»]. Psikhologiya truda i organizatsionnaya psikhologiya. Moscow: PIER SE., pp.179—204.
10. Porkhunovii S. Stresy na roboti [Stress at work] (elektronnyi resurs). Available at: <http://megasite.in.ua/55688-stresi-na-roboti.html> (accessed 20 May 2015).
11. Khodakivskiy Ye. I., Bohoiavlenska Yu. V., Hrabar T. P. (2011) Psikhologhiia upravlinnia [Psychology of Management] Kyiv: Tsentr uchbovoi literatury.
12. Sele G. (1992) Stress bez distresu [Stress without distress]. Moscow: Progress

13. Stres na roboti: maizhe polovyna nimtsiv poterpaie [Stress at work: almost half of Germans suffering]DW (electronic resurs). Available at: <http://www.dw.de/a-16558397>(accessed 12 June 2015).

14. Chym mozhe buty korysnym stres? [What can be a useful stress?] (elektronnyi resurs). Available at: http://novarobota.ua/ru/poleznaja_informacija/rabotodatelyu/stressmenedzhment/chim_mozhe_buti_korisnim_stres_.htm(accessed 20 June 2015).

15. Shkala stresovykh profesii [Scale stressful occupations] (elektronnyi resurs). Available at: <http://laktiale.com.ua/ua/stress/stress-statyi/uchenye-sostavili-shkalu-stressovykh-professiy-440.html> (accessed 5 June 2015).

16. Shcho zavazhaie zhyty hromadianam blahopoluchnykh krain? [What prevents citizens live prosperous countries?] (elektronnyi resurs). Available at: <http://doctor.wpoonline.com/article/29600> (accessed 10 May 2015).

Стаття надійшла до редакції 02.03.2016 р.

УДК 331.36

Олійник О.О.

канд.екон. наук, старший викладач,
Національний університет водного господарства та природокористування
oliynuk_olena@ukr.net

Олейник Е.А.

канд.экон. наук, старший преподаватель,
Национальный университет водного хозяйства и природопользования

Oliinyk O.O.

Candidate of Economic Sciences, Senior Lecturer,
National University of Water Management and Natural Resources Use

РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ЯК СКЛАДОВА КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

STAFF DEVELOPMENT AS A CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY COMPONENT

У статті проаналізовано складові корпоративної соціальної відповідальності в сфері розвитку персоналу. Розроблено концептуальні засади реалізації корпоративної соціальної відповідальності в сфері розвитку персоналу, які включають мету, принципи, завдання, форми реалізації та очікувані результати.

В статье проанализированы составляющие корпоративной социальной ответственности в сфере развития персонала. Разработаны концептуальные основы реализации корпоративной социальной ответственности в сфере развития персонала, включающие цели, принципы, задачи, формы реализации и ожидаемые результаты.

The article analyses the dynamics of staff training and development in Ukraine. Basing on the generalization and systematization of scientific approaches regarding the