

THE FORMATION OF THE SYSTEM OF STRESS-MANAGEMENT AT THE ENTERPRISES OF THE MEAT-PROCESSING INDUSTRY

E. Dragan

National University of Food Technologies

Key words:

Stress
Stressor
Stress management
Stress resistance
Enterprise
Meat processing industry

Article history:

Received 11.01.2018
Received in revised form
24.01.2018
Accepted 06.02.2018

Corresponding author:

E. Dragan
E-mail:
npnuht@ukr.net

ABSTRACT

The article deals with the essence of the concept of “stress”. Particular attention is paid to such kind of stress as professional stress. The importance of the problem of professional stress as the object of the World Health Organization in the field of mental health and work activity is substantiated. The model of the stress situation is considered. The classification of stressors, their distribution into internal and organizational structures is investigated. The peculiarities of organizational stressors arising in meat processing industry enterprises are revealed. The reasons of strong nervous strain at enterprises are substantiated. The low level of sanitary-hygienic conditions at meat processing enterprises is investigated.

The concept of “stress management” at the enterprise is explored. The stress management system at the enterprise is developed, which consists of three main subsystems: the identification of stress factors at enterprises; attestation of employees to determine the level of stability; development of organizational measures for stress management. Duties of the inspector for personnel are added by identifying the prerequisites of stress phenomena and their consequences in the management of the main personnel functions (certification of personnel, certification of positions, adaptation of employees, study of working conditions, analysis of the personality of the employee, control of the state of the psychological climate in the team, clarification of the reasons of dismissal of workers, etc.). Organizational measures of stress management for the meat processing industry are proposed.

DOI: 10.24263/2225-2924-2018-24-1-14

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ СТРЕС-МЕНЕДЖМЕНТУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ М'ЯСОПЕРЕРОБНОЇ ГАЛУЗІ

О.І. Драган

Національний університет харчових технологій

У статті розглянуто сутність поняття «стрес». Особливу увагу приділено різновиду стресу — професійному стресу. Обґрунтовано важли-

вість проблеми професійного стресу як об'єкта Всесвітньої організації охорони здоров'я у сфері охорони психічного здоров'я й трудової діяльності. Розглянуто модель створення стресової ситуації. Досліджено класифікацію стресорів, їх розподіл на внутрішні та організаційні. З'ясовано особливості організаційних стресорів, що виникають на підприємствах м'ясопереробної галузі. Обґрунтовано причини сильного нервового перенапруження на виробництві. Досліджено низький рівень санітарно-гігієнічних умов на підприємствах м'ясопереробної галузі, поняття «стрес-менеджмент» на підприємстві.

Розроблено систему стрес-менеджменту на підприємстві, яка складається з трьох основних підсистем: виявлення стресогенних факторів на підприємствах; атестації працівників на виявлення рівня стресостійкості; розроблення організаційних заходів стрес-менеджменту. Доповнено обов'язки інспектора кадрів за рахунок виявлення передумов стресових явищ та їх наслідків при веденні основних кадрових функцій (атестації кадрів, атестації посад, адаптації працівників, вивченні умов праці, аналізу особистості працівника, контролю за станом психологічного клімату в колективі, з'ясування причин звільнення працівників тощо). Запропоновано організаційні заходи стрес-менеджменту для підприємства м'ясопереробної галузі.

Ключові слова: стрес, стресор, стресостійкість, система, стрес-менеджмент, підприємство, м'ясопереробна галузь.

Постановка проблеми. Радикальні зміни в управлінні підприємств м'ясопереробної галузі ставлять жорсткі вимоги до розвитку високого рівня професіоналізму і творчої віддачі працівників. Одним з аспектів управління цим процесом на підприємстві може стати формування системи стрес-менеджменту, що пов'язане з специфікою праці на підприємствах м'ясопереробної галузі. Зарубіжний досвід останнього десятиліття у цій сфері свідчить про ефективність цього напрямку в управлінні персоналом та розвитку кадрів. Виробничий стрес блокує виконання цілей підприємства, стійкий розвиток, призводить до професійного вигорання, хронічної втоми працівників, знижує результативність, що відображається на продуктивності праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання стрес-менеджменту на підприємстві досліджувалися в працях таких учених, як Д. Грінберг [1], О. Грінцова [2], М. Гончар [3], В. Лученко [4], Л. Романова [5] та інші. Незважаючи на те, що у сучасній науковій літературі значна увага приділяється поняттю «стрес», його класифікації, джерелам виникнення, негативним наслідкам тощо, залишається недостатньо визначеним питання формування стрес-менеджменту на підприємствах з урахуванням галузевих особливостей.

Метою статті є висвітлення сутності професійного стресу, з'ясування причин його виникнення, розроблення системи стрес-менеджменту на підприємстві м'ясопереробної галузі.

Викладення основних результатів дослідження. Особливістю розвитку персоналу на підприємствах м'ясопереробної галузі є наявність постійного професійного стресу.

Професійний стрес — це багатогранний феномен, який виражається у фізіологічних і психологічних реакціях на складну робочу ситуацію. Розви-

ток таких реакцій можливий і в розвинутих, добре керованих організаціях, що зумовлено не тільки структурно організаційними особливостями, а й характером роботи, особистісними стосунками працівників, їх взаємодією [6].

Стрес (від англ. Stress — тиск, натиск, гніт, навантаження, напруга) — неспецифічна (загальна) реакція організму на вплив (фізичний або психологічний), що порушує його гомеостаз, а також відповідний стан нервової системи організму (або організму в цілому). Розрізняють емоційно позитивний та емоційно негативний, короточасний та довгостроковий, фізіологічний та психологічний стреси [4].

Проблема стресу на роботі настільки велика, що стала об'єктом уваги Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ) в рамках розмови про проблеми охорони психічного здоров'я й трудової діяльності. За даними статистики, у ряді країн європейського регіону ВООЗ стрес є основною причиною невиходу на роботу. Різко зріс збиток від виплат допомог на випадок хвороби і втрати робочих днів. Результати досліджень показують, що 50—60% усіх втрат робочого часу в цих країнах пов'язані з наслідками стресу. Згідно з результатами недавнього дослідження, до стресів схильні 28% з 160 мільйонів працюючих в ЄС. При цьому більше половини з них скаржаться на велику кількість роботи і необхідність виконувати її в стислі терміни. «Виробничий» стрес сприяє розвитку цілого ряду нездужань: 13% працівників у країнах ЄС скаржаться на головні болі, 17% — на м'язові болі, а 30% — на біль у спині [6].

Стресори, у свою чергу, класифікуються: 1) за типом життєвих подій або типом труднощів (фінансові, службові, міжособові, пов'язані зі здоров'ям тощо), 2) за інтенсивністю (гострі, середні, помірні); 3) за величиною втрат або загроз; 4) за тривалістю (хронічні, короткострокові); 5) за мірою керованості подією (контрольовані, неконтрольовані); 6) за рівнем впливу (макро- і мікростресори) [7].

Модель стресової ситуації наведена на рис. 1.

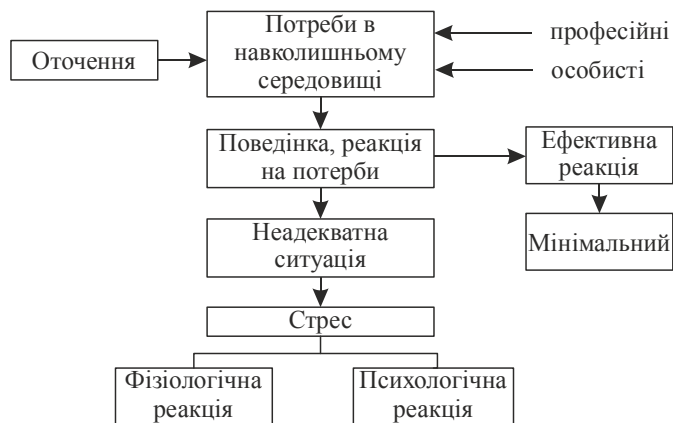


Рис. 1. Модель стресової ситуації [5, с. 196]

Також основні стресори розподіляють на внутрішні та організаційні. До «внутрішніх» стресорів відносять особистісні характеристики людини, її ставлення до роботи, здатність будувати стосунки з іншими тощо.

До «організаційних» стресорів відносять високе навантаження; відсутність чи брак підтримки з боку колег чи керівництва, недостатню винагороду за роботу; невизначеність в оцінці виконання роботи; неможливість впливати на прийняття рішень; невизначені вимоги до роботи; постійний тиск з боку керівництва; необхідність виконувати монотонну та неперспективну роботу; конфліктну атмосферу в колективі; недостатній час для відпочинку тощо.

До організаційних стресорів на підприємствах м'ясопереробної галузі можна віднести фактори виробничого середовища, а саме: процес забою тварин, видовище крові, органів тварин тощо. Звичайно, з часом працівники адаптуються до умов виробничого середовища і не звертають на них уваги. Водночас для психіки працівників ознаки стресу мають певні наслідки, у характері з'являється безпричинна агресивність, жорстокість, що також відображається на праці.

Причиною сильного нервового перенапруження можуть служити умови праці: погане освітлення і вентиляція, тісне приміщення тощо. До чинників, що прямо або побічно сприяють професійним стресам, можна також віднести відсутність інформації і відсутність часу. Як вважають фахівці з професійних стресів, останні два чинники є фоном, на якому стресом може стати будь-яке додаткове роздратування.

Дослідження санітарно-гігієнічних умов на підприємствах м'ясопереробної галузі показали, що рівень загальної вібрації не відповідає вимогам на 15% обстежених робочих місць, метеорологічні параметри не відповідають вимогам в 30% випадків, рівень шуму — в 13% випадків, результати вимірів штучної і природної освітленості — у 46% випадків. Забезпеченість побутовими приміщеннями працівників не перевищує 75%, в 48% випадків на підприємствах відсутні душові кімнати і кімнати для відпочинку, не відповідають вимогам приміщення для прийому їжі [8, с. 123].

Виникає потреба в нейтралізації впливу факторів виробничого середовища, що призводять до стресових явищ у працівників.

Стрес-менеджмент — це процес управління стресом, якій включає три головних напрямки: профілактику стресогенних факторів, зменшення напруження від неминучих стресорів та організацію системи подолання їх негативних наслідків. При формуванні стрес-менеджменту на підприємстві м'ясопереробної галузі важливим є доповнення обов'язків інспекторів кадрів за рахунок виявлення передумов стресових явищ та їх наслідків, особливо при кадрових функціях:

- атестації кадрів (вивчення і фіксація ділових, професіональних, якостей і здібностей працівників та рівня стресостійкості);

- атестації посад, включених у штатний розпис (опис посадових обов'язків, складання професіограм, посадових інструкцій доповнених пунктами, що відносяться до питань стресостійкості та уникнення стресових ситуацій);

- прискоренні процесу адаптації робітників (спрощення процесу входження робітників у трудовий колектив, тестування на стресостійкість та ознайомлення з відповідними заходами щодо управління професійними стресами на виробництві);

- вивченні умов праці (дослідження різних параметрів виробничого середовища і процесів трудової діяльності з метою зниження стресових факторів на підставі зарубіжного передового досвіду у цих питаннях);
- аналізу особистості працівника у рамках виробництва (вивчення задоволення роботою і ставленням до праці, індивідуальне сприйняття та профілактика професійного стресу, ставлення до трудового колективу, наявність професійного вигорання, хронічної втоми, агресії, жорсткості, скарг від співробітників);
- з'ясуванні причин звільнення кадрів з розробленням відповідних висновків;
- контролю за станом психологічного клімату в колективі (допомога у встановленні особистих контактів між людьми в середині колективу, ліквідування передумов зародження стресових явищ, конфліктних ситуацій).

Модель системи стрес-менеджменту на підприємстві наведена на рис. 2.

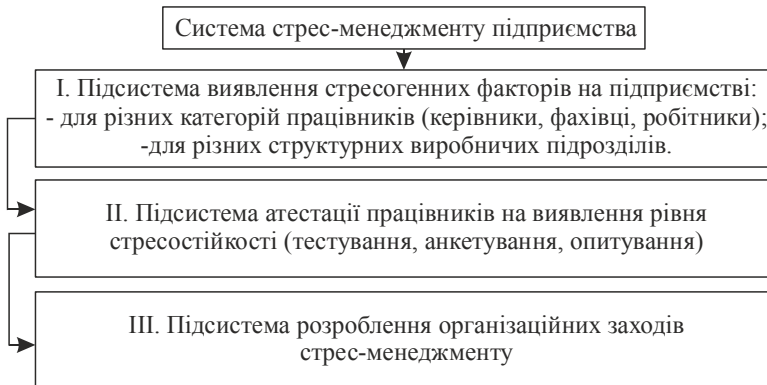


Рис. 2. Система стрес-менеджменту підприємства

До організаційних заходів стрес-менеджменту підприємства м'ясопереробної галузі відносяться:

- соціальна підтримка трудового колективу підприємства для збереження психологічної стійкості працівників у стресових ситуаціях;
- використання бригадних форм організації праці тощо;
- впровадження методів наукової організації праці;
- підвищення рівня культури управління;
- психологічні заходи (використання прийомів навіювання);
- використання керівником різних форм самоконтролю;
- навчання за антистресовими програмами, регулярне емоціональне «розвантаження»;
- колективні заняття спортом (власні команди футболу, волейболу тощо);
- забезпечення розвитку наставництва з відповідною доплатою.

Висновки

Сучасне насичене активне життя працівників підприємств м'ясопереробної галузі з постійними побутовими стресами доповнюється ще за рахунок отримання професійного стресу. Наявність професійного стресу, який виникає через специфіки виробництва м'ясної продукції, може призвести до

незворотних негативних явищ як для психіки людини, так і погіршення психологічного клімату трудового колективу. Наприклад, для зняття виробничого напруження, профілактики стресу кадрова служба на японських підприємствах пропонує створення кімнат релаксації, боротьби з гнівом тощо. Тому розроблення системи стрес-менеджменту підприємства м'ясопереробної галузі є актуальним і вимагає подальших досліджень з урахуванням зарубіжного досвіду передових компаній.

Література

1. *Гринберг Д.С.* Управление стрессом / Д.С. Гринберг. — 7-е изд. — Санкт-Петербург : Питер, 2002. — 496 с.
2. *Гріньова О.* Стрес як наслідок прогресу / О. Гріньова // Охорона праці. — 2016 — № 4. — С. 12—14.
3. *Гончар М.Ф.* Особливості управління у стресових ситуаціях. Стрес-менеджмент на підприємстві / М.Ф. Гончар, Ю.В. Білик // Науковий вісник НТЛУ. Серія економічна. — 2017. — Вип. 27 — № 2. — С. 94—97.
4. *Лученко В.* Стрес-менеджмент [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://luchenko.com>.
5. *Романова Л.В.* Управління підприємницької діяльністю : навч. посіб. / Л.В. Романова. — Київ : Центр навчальної літератури, 2006. — 240 с.
6. Стрес на роботі [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://megasite.in.ua/55688-stresi-na-roboti.html>.
7. Сайт о стрессе и стресс-менеджменте [Електронний ресурс]. — Режим доступу : www.nostress.ru.
8. *Гуць В.С.* Причины, джерела і обставини виробничого травматизму в м'ясній промисловості України / В.С. Гуць, О.В. Євтушенко // Харчова промисловість. — 2012. — № 3. — С. 122—126.