

7. Пром-Банк у світлі його праці "Торговля і Промисл". – 1937. – Ч. 19. – С. 2.
8. Гайвас Я. Банківський кредит на нашому ринку "Торговля і Промисл" / Я. Гайвас. – 1937. – Ч. 24. – С. 7.
9. Удїли, обороти і кредит у Пром-Банку "Торговля і Промисл". – 1938. – Ч. 2. – С. 3.
10. Загальні збори Пром-Банку "Новий час". – 1938. – Ч. 37. – С. 7".
11. З діяльності Пром-Банку Надзвичайні Загальні Збори "Торговля і Промисл". – 1938. – Ч. 23. – С. 2-3.

Конопельський З.В. Деятельность Украинских финансовых институций Галичины (1921-1939 гг.)

Проанализировано деятельность украинских финансовых институций, особенно банков Галичины. Выяснено, что основным источником инвестиций в украинские предприятия Галичины была система украинских банков. Исследовано, что украинские банки строили свою работу на глубоком профессиональном анализе, что давало возможность увидеть негативные тенденции и их причины, используя весь потенциал "Союза Украинских Купцов и предпринимателей" и его профессионального издания "Торговля и Промысл", и преодолевать их. Доказано, что украинские финансовые институции Галичины, особенно Пром-Банк, больше всех обеспечивал частных украинских предпринимателей, особенно что касается обеспечения финансово-кредитных услуг и обслуживания сбережений. Это актуально в данное время современного развития региональных финансовых систем Украины, особенно Галичины.

Ключевые слова: украинские банки, инвестиции, Галичина, деятельность, особенности, промышленность, развитие, финансовые институции.

Konopelskyi Z.V. The Activity of Ukrainian Financial Institutions of Galicia (1921-1939)

The analysis of the activity of Ukrainian financial institutions (banks in particular) was made. This analysis has cleared up that the main source of investments into Ukrainian enterprises in Galicia was the system of Ukrainian banks. It was investigated that Ukrainian banks had been building their work on deep professional analysis, which allowed revealing negative tendencies with their reasons and overcoming them using the whole potential of the Union of Ukrainian Merchants and Entrepreneurs and its professional periodical "Trade and Business". Ukrainian financial institutions of Galicia, especially Prom-Bank were proved to be supplied mostly by private Ukrainian entrepreneurs with financial and credit services and attendance of savings. This is actual nowadays for the modern development of Ukraine's regional financial systems, especially of Galicia.

Key words: Ukrainian banks, investments, Galicia, activity, peculiarities, industry, development, financial institutions.

УДК 658.3:005.95

Асист. І.М. Дорош – НУ "Львівська політехніка"

ВПЛИВ ЕФЕКТИВНОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА НА РІВЕНЬ СТРЕСОСТІЙКОСТІ ЙОГО ПЕРСОНАЛУ

Визначено критерії системи менеджменту підприємства, які дають змогу конструктивно вирішувати стресові ситуації, а також забезпечувати високий рівень стресостійкості персоналу. Виділено конкретні стресові ситуації, які у процесі управлінської діяльності можуть мати як конструктивне, так і деструктивне вирішення. Запропоновано характеристики системи менеджменту підприємства, які позитивно впливають на процес регулювання стресових ситуацій. Серед таких характеристик: цілісність організації, спосіб створення цінностей для споживачів, соціальний вплив організації, "креативна руйнація" тощо. Надано пропозиції щодо подальших досліджень процесу регулювання стресових ситуацій на підприємствах.

Ключові слова: стрес, стресостійкість, системний менеджмент, конструктивне вирішення.

Постановка проблеми. Стрес – це явище, що характеризує стан людського організму, коли йому щось загрожує. Це може бути загроза життю, здоров'ю, загроза втратити житло, заробіток, статус, сім'ю, повагу, розуміння, загроза не сплатити кредит тощо. Чи всі ми однаково реагуємо і поведимося у стані стресу? Однозначно, ні. Кожна людина має певний ресурс стресостійкості, окрім цього, є низка чинників, які впливають на її реакцію у тій чи іншій стресовій ситуації. Якщо ми розглядаємо працівника підприємства, то від його поведінки у стресовій ситуації залежить результативність та ефективність професійної діяльності. Отже, проблема регулювання стресових ситуацій на підприємствах є особливо актуальною в умовах негативних економічних процесів в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Актуальність явища стресу у системі управління підприємствами робить його предметом дослідження низки публікацій сучасних періодичних видань. Проте "левова частка" таких досліджень фокусується на психологічних аспектах поведінки особистостей, що піддаються стресам. Окрім цього, проводять різноманітні тренінги відомих бізнес-консультантів та коучів щодо методів подолання професійних стресів та мінімізації збитків від них [3, 4].

Відсутність статистичних даних щодо збитків вітчизняних підприємств внаслідок неефективного управління стресовими ситуаціями формує потреба проведення досліджень в напрямку вивчення цієї категорії як управлінської. При цьому важливо зосередити увагу на залежності наслідків регулювання стресових ситуацій на вітчизняних підприємствах від конкретних критеріїв системи менеджменту цих підприємств.

Мета роботи – дослідження впливу ефективності менеджменту підприємства на рівень стресостійкості його персоналу та можливості конструктивного вирішення професійних стресів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Стрес – це захисна реакція організму на дію певних чинників, які оцінюються ним як загроза. Відповідно, стресостійкість – це здатність протистояти таким негативним чинникам без шкоди для власного здоров'я та діяльності. Оскільки метою нашого дослідження є стрес у межах підприємств, його оцінювання з огляду ефективності менеджменту цих підприємств, то варто зазначити певні особливості такого стресу. Стрес в організації може бути спричинений як професійною діяльністю, так і особистими проблемами. Накладання таких стресів зумовить їх посилення і безумовні деструктивні наслідки у професійній діяльності. Проте самі по собі особисті негаразди можуть позначатися на результатах роботи працівника, при цьому можливий сценарій нівелювання негативу завдяки успішним професійним результатам. Регулювання стресів, спричинених особистими проблемами працівника, з точки зору менеджменту стає можливим тільки у разі створення умов для запобігання професійним стресам.

Канадський дослідник у галузі психології Р. Дж. Берк у ході власних досліджень розділив стресові ситуації на підприємствах на такі, які необхідно уникати, і такі, які можна спрямовувати у конструктивне русло. Виділимо стреси, які в процесі регулювання можуть дати позитивний результат.

Насамперед, до таких стресів варто віднести перевантаження працівника. З одного боку, працівник, який не прикладає жодних надзусиль, виконуючи поставлені перед ним завдання, втрачає певний мотив і задоволення від отриманого результату. З іншого боку, надмірне навантаження, котре робить неможливим позитивний результат, безумовно, спричинить стрес. Тому така ситуація потребує відчуття тієї межі, яка не дасть втратити інтерес до роботи і, водночас, не спричинить стресової ситуації.

Варто також виділити стресові ситуації, що виникають внаслідок обмеженості повноважень працівника та відсутності контролю з боку керівництва. Якщо працівник відчуває повну обмеженість власних повноважень у вирішенні поставлених перед ним завдань, то це стає джерелом стресу, що позначиться на ефективності роботи працівника. Проте абсолютна відсутність контролю з боку менеджера буде розцінена як байдужість до результатів виконання поставлених завдань і також зумовить стрес. У такому разі потрібна абсолютна збалансованість повноважень та контролю у виконанні важливих завдань.

Заслуговує уваги також стрес, спричинений незрозумілістю завдань, поставлених перед працівником. З одного боку, це дає певну свободу у їх вирішенні, проте незрозумілим залишається результат такої діяльності. Тому важливою залишається постановка цілей як в організації загалом, так і в конкретному підрозділі. Працівникам важливо розуміти, що та робота, яку вони виконують, є вагомою лептою у досягненні загальних цілей. Причетність до однієї важливої справи значно підвищує ефективність роботи підлеглих і позитивно впливає на їх стресостійкість.

Якщо працівник відчуває, що він є недостатньо компетентний для виконання дорученої йому роботи, то така ситуація також нерідко стає джерелом стресу. Тому працівник в організації повинен мати можливості для підвищення власної кваліфікації, здобуття нових компетенцій. Для цього потрібно створювати відповідні умови. Окрім цього, кожен працівник повинен розуміти власні перспективи в організації, а також думку вищого керівництва про свою роботу. Важливо створити умови в організації, в яких кожен працівник розуміє загальну стратегію цієї організації, конкретні цілі підрозділу, власні завдання та цілі, має змогу навчатися, бачить перспективу для себе, керівництво повинно проводити періодичне оцінювання роботи такого працівника тощо [3].

Таким чином, можна зробити висновок, що основним засобом для конструктивного вирішення стресових ситуацій на підприємствах є "досконалий" менеджмент. Результатом поганого менеджменту завжди будуть нові стреси, а згодом і низька ефективність роботи персоналу. Визначивши умови, які сприятимуть стресостійкості персоналу, варто виділити основні завдання керівника підприємства:

- визначення завдань, ресурсів і цілей, а також їх зміна;
- контролювання результатів роботи;
- підбір працівників на вакантні місця;
- прийняття рішень та відповідальність за них;
- вирішення конфліктів;
- оцінювання персоналу та його мотивація;

- узгодження власних дій із діями інших керівників;
- моніторинг подій за межами власного підрозділу та підприємства, належна реакція на них;
- створення та управління бюджетом тощо [4].

Необхідно зазначити, що це не весь список завдань, а тільки найважливіші, які чітко переплітаються із визначеними вище умовами конструктивного вирішення стресових ситуацій. Ці ж умови повною мірою враховано у системному підході до менеджменту П. Друкера (рис. 1). На думку П. Друкера, дух звершень – це цілісність організації у моральному та етичному значенні, фокусування на загальний результат, відповідність вимогам зацікавлених сторін, прагнення вийти за межі можливостей, роблячи при цьому вклад у загальне благо.

Теорія бізнесу – це спосіб створення цінностей для споживачів, тобто: визначення місії, сильних сторін організації, основних груп споживачів тощо. Формування теорії бізнесу здійснюється із врахуванням зовнішніх тенденцій та поглядів у перспективу.

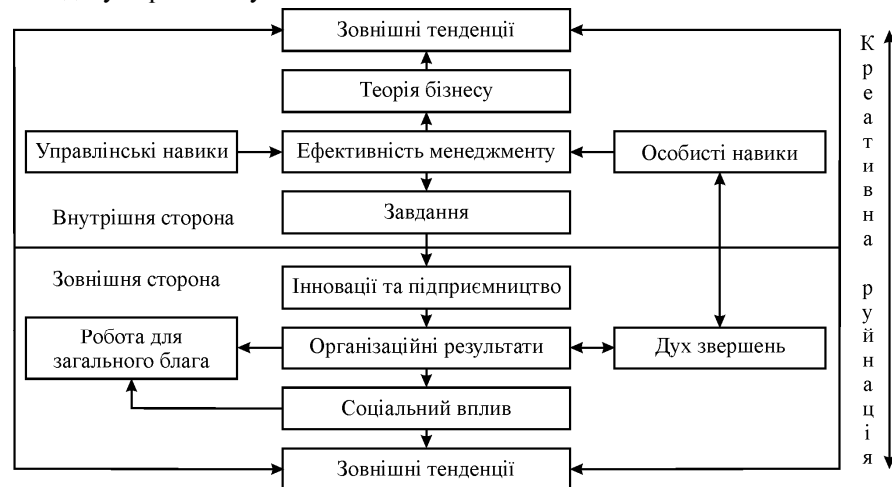


Рис. Системний підхід у менеджменті (джерело: [1])

Соціальний вплив організації визначається результатами її роботи, який зводиться не тільки до того, щоб "не нашкодити", а й приносити суспільну користь. Участь організації у певних благодійних програмах, соціальних проектах формує її позитивний імідж у зовнішньому середовищі, а також чинить позитивний вплив на стресостійкість персоналу, який відчуває свою причетність до загального блага. Поняття креативної руйнації ввів в економічну науку німецький економіст Вернер Зомбарт у 1913 р., яке характеризує організації, що лідирують у змінах, визначаючи "майбутнє, що вже настало", тобто це діяльність, що випереджає час. Така "філософія діяльності" організації дає змогу відчувати певну захищеність її персоналу.

Що ж до особистих та управлінських навиків, представлених на рис., то це набір якостей, що дають змогу реалізовувати зазначені вище особливості системного менеджменту. Необхідні управлінські навички П. Друкера поділяє на

шість областей, а саме: прийняття рішень, кадрові рішення, комунікації, бюджетування, оцінювання і контролювання, інформаційна грамотність. Особисті навички розглядаються як набір сильних сторін і постійне прагнення до саморозвитку. У розрізі досліджуваної проблематики регулювання стресових ситуацій на підприємствах до особистих навичок варто додати рівень емоційного інтелекту працівника та наявні копінг-ресурси, які під впливом особистих мотивів спричинятимуть конструктивні наслідки.

Отже, провівши паралелі між конкретними пропозиціями щодо конструктивного вирішення стресових ситуацій на підприємствах та основними постулатами системного менеджменту, можна зробити висновок про певну тотожність. Тобто, коли ефективно працює менеджмент як система, то рівень стресів зводиться до мінімуму.

Важливо на підприємстві створити комфортний соціально-психологічний клімат, насаджувати відчуття причетності до однієї спільної справи. Доказом цього є Хоторнський експеримент, проведений ще у 1928-1936 рр. Для того щоб реалізувати це, варто доносити до працівників основні стратегічні цілі підприємства, місію, поточні завдання, шляхом організації зборів, нарад, із заслуховуванням пропозицій, розробки інформаційних стендів, скриньок для пропозицій, реалізації внутрішнього "піару" [4].

Усі ці заходи можна назвати "роботою, що мотивує". Класики науки управління А. Маслоу, Ф. Тейлор, Ф. Герцберг довели, що мотивація – це не тільки обмін результатів роботи працівника на заробітну плату, а й внутрішні сили, що спонукають працівника до високого результату. Такі ж внутрішні сили, мотиви спонукають працівника до подолання професійного стресу в організації [5]. Отже, для ефективного регулювання стресових ситуацій на підприємствах необхідний досконалий системний менеджмент, який забезпечує працівника "роботою, що мотивує", а також особисті ресурси для подолання стресових ситуацій, які залежать від самого працівника (копінг-ресурси). До таких ресурсів відносять:

- ставлення до стресу як до можливості здобути досвід та можливості особистого зростання (мотивація подолання);
- самоповага, самооцінка, самодостатність;
- позитивність і раціональність мислення;
- емоційно-вольові якості;
- фізичні ресурси (стан здоров'я).

Окрім цього, виділяють інформаційні та інструментальні копінг-ресурси:

- здатність контролювати ситуацію (можливість адекватно оцінювати ступінь впливу стресової ситуації на людину);
- наявність професійних ресурсів для подолання стресу;
- наявність соціальних ресурсів для подолання стресу (підтримка, співучасть інших учасників колективу підприємства);
- когнітивні ресурси (здатність до осмислення та аналізування ситуації);
- матеріальні ресурси для подолання стресу (відчуття матеріальної стабільності для задоволення первинних фізіологічних потреб) [2].

Проте ми не розглядаємо підприємство тільки з огляду відносин між працівником та керівником, існують також зв'язки між працівниками, які пев-

ним чином впливають на проблему регулювання стресових ситуацій. І тут варто виділити корпоративну та організаційну культуру підприємства, яка об'єднує усі вище перелічені складові системи регулювання стресових ситуацій. Це є той набір цінностей, який дає змогу кожному працівнику ідентифікувати себе членом колективу, працювати в одному напрямку, досягаючи спільних цілей. Вплив організаційної та корпоративної культури підприємства на стресостійкість його персоналу істотний, проте не завжди позитивний. Сильна корпоративна культура підприємства негативно впливає на нових працівників, які не переймають усіх її атрибутів, умов тощо.

Висновки й перспективи подальших досліджень. Таким чином, підсумовуючи результати аналізування складових системи регулювання стресових ситуацій на підприємствах, необхідно визначити напрями подальших досліджень. Беручи до уваги стреси, пов'язані з професійною діяльністю, основну увагу варто приділити особистим ресурсам працівника, які дають змогу долати стрес. Тут йдеться про наявні ресурси на момент працевлаштування, і основне завдання у їх виявленні лежить на кадровій службі підприємства. Оскільки саме кадрова служба, маючи перелік необхідних компетенцій посади, здійснює підбір потрібного кандидата, використовуючи такі методи, як стрес-інтерв'ю, поведінкове інтерв'ю тощо. Окрім особистих копінг-ресурсів, майбутній працівник повинен володіти і професійними навичками. Отже, першим напрямом дослідження буде організування системи підбору кадрів із врахуванням необхідних стрес-компетенцій посади.

Наступним напрямом досліджень системи регулювання стресових ситуацій на підприємствах буде діагностування системи менеджменту, а особливо таких її складових, як стратегічне та оперативне планування (формування місії, цілей, завдань), система делегування повноважень, система прийняття рішень, нематеріальне мотивування, оцінювання та контролювання результатів роботи працівників, можливість підвищення кваліфікації працівників, наявність внутрішніх комунікацій між керівниками та їх підлеглими тощо. Ще одним напрямом досліджень повинна стати корпоративна культура підприємства, а саме її об'єктивні та суб'єктивні складові, їх вплив на працівників підприємства тощо.

Література

1. Друкер П.Ф. Менеджмент : пер. с англ. / П.Ф. Друкер, Дж.А. Макьярелло. – М. : Изд-во ООО "И.Д. Вильямс", 2010. – 704 с.
2. Зелінська Я.П. Ресурсний підхід до аналізу стратегій подолання стресу / Я.П. Зелінська // Ринок праці та зайнятість населення. – 2011. – № 4(29). – С. 36-40.
3. Жданов О.И. О неявной пользе стресса / О.И. Жданов. [Электронный ресурс]. – Доступный с <http://www.elitarium.ru>.
4. Бормотов П. Персонал с позиции руководителей / П. Бормотов. [Электронный ресурс]. – Доступный с <http://www.b-seminar.ru>.
5. Пономарёв И.П. Мотивация работой в организации : монография / И.П. Пономарёв. – М. : Изд-во "Едиториал УРСС", 2004. – 224 с.

Дорош И.М. Влияние эффективности менеджмента предприятия на уровень стрессоустойчивости его персонала

Определены критерии системы менеджмента предприятия, позволяющие конструктивно решать стрессовые ситуации, а также обеспечивать высокий уровень стрессоустойчивости персонала. Выделены конкретные стрессовые ситуации, которые в про-

цессе управленческой деятельности могут иметь как конструктивное, так и деструктивное решение. Предложены характеристики системы менеджмента предприятия, которые положительно влияют на процесс регулирования стрессовых ситуаций. Среди таких характеристик: целостность организации, способ создания ценностей для потребителей, социальное влияние организации, "креативное разрушение" и т. п. Приведены предложения относительно дальнейших исследований процесса регулирования стрессовых ситуаций на предприятиях.

Ключевые слова: стресс, стрессоустойчивость, системный менеджмент, конструктивное решение.

Dorosh I.M. The influence of the Effectiveness of the Enterprise Management on the Level of Stress Resistance of its Staff

The criteria of the system of enterprise management enabling to solve stress situations constructively as well as provide a high level of staff stress resistance have been determined. Specific stress situations that can have both constructive and destructive solution in the process of administrative activity have been distinguished. The characteristics of the system of enterprise management that have a positive influence on the process of stress situations regulation have been suggested. There is the integrity of the organization, the way of creation of values for consumers, social influence of the organization, "creative destruction" etc. among such characteristics. Some propositions concerning investigations of the process of stress situations regulation on the enterprise are offered.

Key words: stress, stress resistance, system management, constructive solution.

УДК 72.04:7.021.7

*Доц. Р.В. Одрехівський, канд. мистецтвознавства;
доц. С.С. Мергель, канд. техн. наук – НЛТУ України, м. Львів*

ДУХОВНИЙ ЦЕНТР ПРЕСВЯТОЇ ДІВИ МАРІЇ НА ЯСНІЙ ГОРІ У ГОШЕВІ

Східний фасад майбутньої лаври Пресвятої Діви Марії на Ясній Горі у Гошеві варто прикрасити так, щоб він був виразником сприйняття вірянами величчя навколишнього середовища. На головній стіні вище парадних дверей встановити скульптуру Ісуса з лілією у правій руці посеред Йосипа і Марії. Таку скульптурну композицію виготовити із білого мармuru, висотою 14 м на повний зріст. Скульптура повинна створити враження єдності форми і неповторності духовного сприйняття кольорів із найрізноманітніших тонів веселки. Світло-зелена тональність кольорів скульптури повинна гармонійно поєднатися з небесною блакиттю в пору настання перших сонячних променів над обрієм аж до краю небосхилу, а вірні отримують від цього природного дива довгоочікувану насолоду і надзвичайно піднесене й урочисте сприйняття божої благодаті Воскресіння Христового.

Розрахункова висота тридільної лаври становитиме 125,8 м, у плані по осях схід-захід 100 м, північ-південь 75 м матиме форму тризуба. Висота дзвіниці 72,4 м з хрестом та із встановленням на третьому ярусі чотирьох дзвонів: Великого Урочистого масою 72 т, Святкового – 32,8 т, Поліелейного – 16,4 т, а також Бюденого – 8,2 т. Склепіння дзвіниці потрібно використати для встановлення системи GPS-спостереження за небесними світилами. Дахи будівлі доцільно виготовити із нержавіючої сталі, яку покрити нітрид титаном способом напилення під колір золота або міді, а для кращого захисту від атмосферних впливів додатково покрити тонким шаром алмазного пилу.

Вступ. Вперше у "Повісті минулих літ" (907 р.) згадуються племена, які можливо заселяли Прикарпаття. Це Білі Горвати й Тиверці. Вдруге у "Повісті" плем'я горватів згадується так: "В літо 992 року пішов Володимир на горватів" [1]. У 1141 р. князь Володимир осів у Галичині, об'єднавши Звенигородський, Перемишлянський і Галицький уділи в одне князівство. Найбільшого роз-

квіту Галицько-Волинська держава зазнала за короля Данила Галицького. Однак загарбники не дрімали. Населення Галицької землі не устояло перед угорським військом, а восени 1387 р. польсько-шляхетське військо захопило міста і села Прикарпаття, а Гошів був підпорядкований Жидачівському староству. Саме в документах цього староства знаходимо першу письмову згадку про Гошів, датовану 1393 р., як про село, що здавна засновано [2].

Про Гошів і Ясну Гору дуже гарно описує Іван Франко: "Гошівська церква, що біліє далеко своїми мурованими стінами, і справді, рідко де побачиш таку гарну будівлю, щоб так мальовничо рисувалася серед прекрасної природи. Гошівська церква із чудовим образом Богородиці притягає до себе рік-річно безліч богомольців із всіх сторін. Вона здійснюється разом із монастирем на велику гору, – і ще й те додає їй незвичайної мальовничості, що та гора, остання з того досить довгого побічного пасма Карпат, врізується глибоко в Болохівську гладку рівнину, що аж до краю небосхилу хвилями спадає на північний схід. Монастирська гора гордо стримить над долиною, поросла з боків ліщиною та глодами, котрі, мов малі діти, обтулюють собою ті боки і ребра матері-гори. А внизу під тими кручами шумить і пиниться Свіча, бистра і немала гірська ріка, б'ючись о округле каміння, що залягає її дно, як кам'яні барани. За нею, на широкій рівнині, розсілося гарне, велике й охайне село Гошів. А ген дальше сердита Свіча сховалася між лозами, мов та розсерджена пані, що завине своє чудове, молоде личко в серпанок і відвернеться набік" [3].

Процес формування духовного середовища на Ясній горі у Гошеві, що на Івано-Франківщині, знаходиться в стані розвитку, який повинен передбачати зміни в сучасній забудові території. Перспективним і найбільш важливим принципом створення архітектурних шедеврів сучасних будівель є використання творчо переосмислених традиційних архітектурно-художніх засобів та елементів минулих епох, які допомагають збереженню самобутності архітектурної забудови Гошева. Нову забудову Ясної Гори у Гошеві необхідно композиційно підпорядкувати умовам навколишнього архітектурно-ландшафтного середовища. Це означає збереження історично сформованого ландшафту забудови, використання характерних для Гошева архітектурних форм і традиційних місцевих будівельних матеріалів. До характерних прикладів композиційного підпорядкування історичної забудови Гошева можна віднести сам чоловічий монастир, що височить над скелястим обривом Ясної Гори поблизу ріки Лужанка, яка зливається із Свічею, а також у підніжжі гори з одного боку – жіночий монастир, а з іншого – церква Святого Миколая.

Людина має дуже важливу і глибоко-підсвідому властивість порівнювати свої відчуття від сприйняття навколишнього середовища, непізнаних об'єктів із образами, які запам'яталися їй в глибині душі протягом життя, а також переданими по спадковості потрібної інформації. Сприймаючи архітектурні форми, людина не усвідомлено пов'язує їх з певними факторами, що породили ці форми, з прихованою в них інформацією, ніби прагнуть перетворитися в системи значень [4]. Оточення, в якому перебуває людина, це світ різноманітних предметів, що існують навколо, активно впливаючи на її світосприйняття. Воно може діяти на людину сприятливо, породжуючи відчуття задоволення, умиротво-