

СТРЕСИ ЯК ОБ'ЄКТ МЕНЕДЖМЕНТУ: СУТНІСТЬ, КЛАСИФІКАЦІЯ ТА ФАКТОРИ ФОРМУВАННЯ

© 2017 КУЗЬМІН О. Є., ГОНЧАР М. Ф.

УДК 658.3-316.622

Кузьмін О. Є., Гончар М. Ф. Стреси як об'єкт менеджменту: сутність, класифікація та фактори формування

У статті досліджено етимологію та семантику поняття «стрес» та запропоновано розглядати його багатоаспектно: як явище, що виникає під впливом дії екстремальних чинників внутрішнього та зовнішнього середовища функціонування; як систему реакцій суб'єкта чи об'єкта на специфічні впливи факторів середовища; як стан, котрий не належить до категорії органічних та характеризується істотними відхиленнями від нього. Сформовано узагальнену комплексну класифікацію різновидів стресів за істотними та незалежними ознаками, що дає змогу різноманітно охарактеризувати стреси та сформувати інформаційне підґрунтя для ідентифікування їхніх параметрів. Обґрунтовано, що уся різноманітність стресів виникає під впливом стресорів (стрес-факторів), тобто факторів, які зумовлюють їхнє виникнення та перебіг. Запропоновано класифікацію впливу стресорів на індивідуума за змістовою ознакою, що дозволило виокремити особистісні, родинні, організаційні та позаорганізаційні стресори. У контексті впливу на підприємство стресори запропоновано розглядати з позиції внутрішнього та зовнішнього середовища.

Ключові слова: стрес, стресор, різновиди стресів, реакція, стан.

Табл.: 1. **Бібл.:** 11.

Кузьмін Олег Євгенович – доктор економічних наук, професор, директор Навчально-наукового інституту економіки і менеджменту Національного університету «Львівська політехніка» (вул. Степана Бандери, 12, Львів, 79013, Україна)

E-mail: oleh.y.kuzmin@lpnu.ua

Гончар Михайло Федорович – кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту і міжнародного підприємництва, Національний університет «Львівська політехніка» (вул. Степана Бандери, 12, Львів, 79013, Україна)

E-mail: mykhailo.f.honchar@gmail.com

УДК 658.3-316.622

Кузьмін О. Е., Гончар М. Ф. Стрессы как объект менеджмента: сущность, классификация и факторы формирования

В статье исследована этимология и семантика понятия «стресс» и предложено рассматривать его многоаспектно: как явление, которое возникает под воздействием экстремальных факторов внутренней и внешней среды функционирования; как систему реакций субъекта или объекта на специфические влияния факторов среды; как состояние, которое не принадлежит к категории органических и характеризуется существенными отклонениями от него. Сформирована обобщенная комплексная классификация разновидностей стрессов по существенным и независимым признакам, что дает возможность разнопланово охарактеризовать стрессы и сформировать информационную почву для идентифицирования их параметров. Обосновано, что все разнообразие стрессов возникает под воздействием стрессоров (стресс-факторов), то есть факторов, которые predispose их возникновение и ход. Предложена классификация влияния стрессоров на индивидуума по смысловому признаку, что позволило выделить личностные, семейные, организационные и внеорганизационные стрессоры. В контексте влияния на предприятие стрессоры предложено рассматривать с позиции внутренней и внешней среды.

Ключевые слова: стресс, стрессор, разновидности стрессов, реакция, состояние.

Табл.: 1. **Библ.:** 11.

Кузьмин Олег Евгеньевич – доктор экономических наук, профессор, директор Учебно-научного института экономики и менеджмента Национального университета «Львовская политехника» (ул. Степана Бандеры, 12, Львов, 79013, Украина)

E-mail: oleh.y.kuzmin@lpnu.ua

Гончар Михаил Федорович – кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента и международного предпринимательства, Национальный университет «Львовская политехника» (ул. Степана Бандеры, 12, Львов, 79013, Украина)

E-mail: mykhailo.f.honchar@gmail.com

UDC 658.3-316.622

Kuzmin O. Ye., Honchar M. F. Stresses as an Object of Management: Essence, Classification, and Factors of Formation

The article explores the etymology and semantics of the concept of «stress» and suggests its multiaspectual consideration: as a phenomenon that occurs under the influence of extreme factors of internal and external functioning environment; as a system of reactions of either the subject or the object on specific factors of environment; as a state which does not belong to the category of organic and is characterized by significant deviations from such. A generalized comprehensive classification of varieties of stresses by substantive and independent attributes has been compiled, that provides more versatile characterizing stresses and helps to prepare informational ground for identifying their parameters. It has been proved, that the diversity of stresses occurs under the influence of stressors (stress factors), i.e. there are factors that predispose their evolving and progress. A classification of impact of stressors on individual by the semantic attribute has been proposed, allowing to allocate personal, family, institutional, and extraorganizational stressors. In the context of impact on enterprise, it has been suggested to consider stressors from the standpoint of internal and external position environment.

Keywords: stress, stressor, variety of stresses, reaction, state.

Tbl.: 1. **Bibl.:** 11.

Kuzmin Oleh Ye. – D. Sc. (Economics), Professor, Director of the Scientific-Educational Institute of Economics and Management of the Lviv Polytechnic National University (12 Stepana Bandery Str., Lviv, 79013, Ukraine)

E-mail: oleh.y.kuzmin@lpnu.ua

Honchar Mykhailo F. – PhD (Economics), Associate Professor of the Department of Management and International Business, Lviv Polytechnic National University (12 Stepana Bandery Str., Lviv, 79013, Ukraine)

E-mail: mykhailo.f.honchar@gmail.com

На сучасному етапі підприємства різних видів економічної діяльності функціонують у вкрай динамічних, нестабільних, непрогнозованих умовах, оскільки спостерігається широкий спектр різноформатних чинників впливу на їх діяльність, виникнення кардинально нових тенденцій розвитку економіч-

них систем та значного переліку економічних, ресурсних, комерційних, фінансових, інвестиційних, ринкових та інших ризиків, загострення конкурентної боротьби. Така ситуація вимагає від підприємств активного реагування, випередження динамічних змін, ефективного прогнозування умов функціонування, грамотної проти-

дії непередбачуваним обставинам негативної дії, запобігання кризовим явищам тощо. Тобто йдеться про формування таких стійких та дієвих систем менеджменту, що здатні долати негативні події, чинники, явища, умови, відхилення у діяльності підприємств та організацій.

Таким чином, сучасні підприємства постійно функціонують у стресових умовах, що зумовлені насамперед негативними низькопрогнозованими впливами – стресорами, які вимагають від організацій належних реактивних і регулювальних дій. Виконані дослідження свідчать, що термін «стрес» (від англ. *stress* – тиск, напруга) запозичений з технічних наук і передбачає виникнення специфічних негативних відхилень у роботі технічних пристроїв внаслідок непрогнозованих чинників впливу. Зокрема, Н. І. Кабушкін розглядає стрес як стан надмірної напруги, який виникає під впливом сильних впливів [1, с. 251]. Також у технічних науках стрес розглядають як внутрішній опір, реакцію еластичного тіла на зовнішні сили, які впливають на нього [2]. Таким чином, стрес насамперед пов'язаний зі специфічними негативними впливами на об'єкти, що передбачають негативні наслідки та опір таким впливам. Проте в останні десятиріччя поняття «стрес» набуває все більшого поширення у фізіології, психології, медицині, менеджменті та економіці.

Вважається, що поняття «стрес» у соціогуманітарних та суспільних науках вперше ввів у науку доктор Монреальського університету Гане Сельє у 1946 р. для позначення впливу різноманітних специфічних факторів, чи «стресорів», на організм людини. Відповідно до думки Г. Сельє «стрес, подібно до теорії відносності, є науковою концепцією, яка страждає від змішування у свідомості уявлень, що відображають хороше знання проблеми та недостатнє її розуміння». На думку науковця, реакція на стрес передбачає перебіг трьох стадій: тривожності (реакція на тривогу та мобілізація); резистентності (адаптування або активний опір); виснаження або ліквідації. Не завжди усі три стадії присутні в межах реакції на стрес, третя стадія вважається доволі екстремальною та виникає лише в найбільш несприятливих умовах, котрі унеможливають боротьбу чи адаптацію до стресу. Тобто термін «стрес» загалом окреслює різноманітний перелік станів об'єктів, що виникають як реакція на екстремальні, специфічні впливи. Г. Сельє також наголошує, що слабкі впливи не здатні сформувати стрес, останній виникає лише у випадку, коли вплив є істотним і перевищує пристосувальні можливості [3; 4].

У теорії та практиці стрес переважно розглядається стосовно конкретного індивідуума. Так, у Великому тлумачному словнику сучасної української мови стрес розглядається як «стан організму, що виявляється у формі напруження або специфічних пристосувальних реакцій у відповідь на дію зовнішніх або внутрішніх факторів» [5, с. 104]. У Великому комплексному словнику української мови подається доволі схоже визначення: «стан організму, що виникає у відповідь на дію несприятливих зовнішніх або внутрішніх чинників (стресорів); виявляється у формі напруження або специфічних пристосувальних реакцій» [6, с. 522]. А. М. Ємельяненко, В. М. Петюх, Л. В. Торгова, А. М. Гриненко також при-

єднуються до думки, що стрес – це стан індивіда, який виникає під екстремальними впливами зовнішнього та внутрішнього походження, що зумовляють порушення фізичної та психологічної рівноваги [7]. У вищенаведених трактуваннях стрес розглядається з позиції стану організму, що формується під впливом негативних чинників середовища функціонування.

Також чимало науковців і практиків розглядають явище стресу з позиції реакції організму. Зокрема, Г. Сельє наголошує, що стрес – це «сукупність стереотипних, філогенетично запрограмованих неспецифічних реакцій організму, які первинно готують до фізичної активності, тобто до опору, боротьби або втечі» [3]. Річард Дафт наголошує, що стрес є фізичною та емоційною зворотною реакцією індивіда на вимоги, обмеження і можливості, які зумовляють виникнення невизначеності та ведуть до втрати особистого контролю над ситуацією, коли на карту поставлені значимі результати [8, с. 811]. Р. Гріфін та В. Яцура наголошують, що стрес є відповіддю, реакцією особи на сильний подразник – стресор [9, с. 328]. Дж. Л. Гібсон, Д. М. Іванцевич, Д. Х. Донеллі розглядають стрес з позиції адаптивної реакції, що супроводжується індивідуальними відмінностями або психологічними процесами, яка виникає внаслідок дії чинників середовища функціонування, обставин чи ситуацій, що формують надмірні психологічні та/або фізичні вимоги до особи [10, с. 240].

Окремі науковці розглядають стрес з позиції наслідків від його дії на особу. Так, О. М. Гірняк та П. П. Лазановський зазначають, що стрес – це фізіологічна та психічна перевтома організму, яка викликає певні відхилення, що проявляються у підвищеній пасивності або активності людини [11, с. 268].

На підставі аналізування літературних джерел [1–4; 7–11] та вивчення практичного досвіду можна запропонувати розглядати поняття «стрес» багатоаспектно, зокрема:

- ✦ як явище, що виникає під впливом дії екстремальних чинників внутрішнього та зовнішнього середовища функціонування;
- ✦ як система реакцій суб'єкта або об'єкта на специфічні впливи факторів середовища;
- ✦ як стан, котрий не належить до категорії органічних і характеризується істотними відхиленнями від нього.

Як зазначалось вище, поняття «стрес» є міждисциплінарним і активно використовується в медичних, технічних, психологічних, управлінських, економічних науках. Зважаючи на це, виникло чимало підходів до класифікації стресів. Аналізування літературних джерел за проблемою [1–4; 7–11] дало змогу запропонувати комплексну класифікацію різновидів стресів за істотними та незалежними ознаками: рівнем виникнення, джерелом виникнення, наслідками, періодичністю виникнення, рівнем вираженості, змістом, походженням, рівнем демонстрації, керованістю, поширеністю (табл. 1).

Уся різноманітність стресів виникає під впливом стресорів (стрес-факторів), тобто факторів, які зумов-

Класифікація стресів

Ознаки класифікації	Різновиди стресів	Коротка характеристика різновидів стресів
1. За рівнем виникнення	Особистісний	Виникає в конкретної особи
	Груповий	Виникає в межах певної формальної чи неформальної групи
	Корпоративний	Стосується загалом працівників певної організації, установи, підприємства
	Суспільний	Стосується населення конкретного регіону, певної соціальної групи, країни тощо
2. За джерелом виникнення	Ендогенний	Формується під впливом внутрішніх чинників або чинників внутрішнього середовища
	Екзогенний	Формується під впливом зовнішнього середовища
3. За наслідками	Дистрес (руйнівний)	Викликає негативні зміни та наслідки
	Еустрес (ейфоричний, віталізаційний)	Формує позитивні зміни та наслідки
4. За періодичністю виникнення	Одноразовий	Виникає одноразово під впливом нестандартних умов
	Систематичний	Виникає періодично під впливом чинників систематичної дії
	Хронічний	Фігурує перманентно внаслідок неможливості подолання стресорів
5. За рівнем вираженості	Помірний	Не характеризується загрозливими впливами та наслідками і піддається протидії або адаптації
	Гострий	Характеризується істотним впливом і непередбачуваними наслідками
6. За змістом	Психоемоційний	Передбачає порушення психологічної та емоційної рівноваги особи
	Фізіологічний	Передбачає фізичне перевантаження організму внаслідок негативного впливу шкідливих факторів навколишнього середовища
	Організаційний	Характеризується організаційною неспроможністю та нездатністю протидіяти негативним впливам
	Інформаційний	Виникає в ситуаціях інформаційних перевантажень чи інформаційного вакууму
7. За походженням	Соціогенний	Формується під впливом соціальних умов життя та функціонування (політичних, економічних, релігійних, військових, моральних, сімейно-побутових)
	Техногенний	Обумовлений небезпекою, що походить від техніки, штучного середовища існування, життя і діяльності людей, технологічних особливостей багатьох сучасних виробництв
	Професіогенний	Пов'язаний із особливостями професійної діяльності осіб (умовами, технологією, режимом, ритмом, засобами виконання роботи)
	Природогенний	Пов'язаний із впливом кліматичних, погодних, географічних, природних умов (катаклізмів, температури, вологості, ураганів, землетрусів)
	Аутогенний	Обумовлений особистими якостями індивіда (песимістичністю, конфліктністю, заздрісністю, інтравертністю, образливістю тощо)
8. За рівнем демонстрації	Латентний	Прихований від інших зацікавлених осіб
	Демонстративний	Притаманна очевидність наявності стресу та його ознак
9. За керованістю	Керований	Гарантовано усувається внаслідок цілеспрямованого управлінського впливу
	Некерований	Складно піддається усуненню чи протидії внаслідок цілеспрямованого управлінського впливу
10. За поширеністю	Індивідуальний	Притаманний конкретному індивідууму
	Колективний	Стосується певної групи, колективу, організації, суспільства

Джерело: систематизовано авторами на підставі джерел [1–4; 7–11].

люють їхнє виникнення та перебіг. Варто зауважити, що стресори доцільно розглядати в контексті впливу на особистість, групу та організацію як сукупність людей, об'єднаних для досягнення певних цілей. Зокрема, при забезпеченні впливу на особистість усі стресори за змістовою ознакою пропонується поділяти на:

1) **Особистісні** (пов'язані з психофізіологічними характеристиками конкретної особи та її ролі у соціумі):

- ✦ *поведінкові*: нестабільна поведінка, песимістичний настрій, негативне налаштування, задрісність, перфекціонізм, завищені вимоги до себе та до оточення, завищені очікування, необ'єктивність, тип темпераменту, втома, брехливість, некоректність, агресивність, безвідповідальність, ворожість, ревність, недовіра, жадання помсти тощо;
- ✦ *фізіологічні*: погане самопочуття, низька витривалість, наявність фізичних вад та відхилень, наявність хронічних або гострих хвороб, обмежені можливості;
- ✦ *емоційні*: перепади настрою, емоційна нестабільність, імпульсивність, надмірна завзятість, низька або завищена самооцінка, роздратованість, почуття тривоги, почуття провини, почуття недооціненості;
- ✦ *комунікаційні*: конфліктність, невміння переконувати, складність у висловлюванні думок, нездатність забезпечувати довгострокові комунікації, зверхність у спілкуванні, сварливість, уникнення спілкування, невпевненість у собі, нездатність вирішувати суперечки та конфлікти, невміння чи небажання слухати співрозмовника;
- ✦ *рольові*: невизначеність ролі у соціальних групах, завищені амбіції щодо власної ролі, недооцінка власної ролі, невміння вибудувати рольову взаємодію, лідерські амбіції, аутсайдерський рольовий підхід;
- ✦ *статусні*: визнання чи невизнання статусу, необ'єктивне оцінювання власного статусу, надмірні статусні амбіції, незадоволення власним статусом тощо.

2) **Родинні**:

- ✦ *партнерські*: наявність підтримки та турботи, негаразди у членів родини, наявність конфліктів із членами родини, розлучення із партнером, постійні суперечки з членами родини, обмеженість житлової площі, низький рівень матеріального забезпечення членів родини, смерть у родині, необхідність уживатись один з одним тощо;
- ✦ *рівень сімейних обов'язків*: надмірний рівень завантаженості сімейними обов'язками, незадоволення виконанням функцій іншими членами сім'ї, невизнання цінності члена родини та його завантаженості;
- ✦ *родинної впевненості*: надійність партнера, батьків, дітей, впевненість у кожному членові родини.

3) **Організаційні**:

- ✦ *кар'єрні*: занадто повільне або стрімке просування за службовою ієрархією, несправдливо

вість у призначеннях на посади, відсутність можливостей для просування, відсутність необхідних передумов і даних для кар'єрного зростання, призначення на посади наближених осіб, невизначеність професійного зростання;

- ✦ *ієрархічні*: призначення на керівні посади невідповідних фахівців, занадто диктаторський стиль керівників, неадекватне керівництво, неналежна мотивація, надмірний контроль, зміна посади;
 - ✦ *стресори взаємодії*: ускладнена функціональна та лінійна взаємодія при виконанні завдань, наявність «шумів» при делегуванні завдань, низький рівень залучення працівників до прийняття управлінських рішень, неналежне пояснення стратегії, цілей та завдань працівникам компанії;
 - ✦ *професійної самореалізації*: незадоволення видом професійної діяльності, професійна непридатність, рутинність, монотонність виконуваної роботи, нецікава робота, перевантаження або недовантаження роботою;
 - ✦ *умови праці*: відсутність комфортних умов, власного кабінету, шум, неналежні умови для виконання обов'язків, надмірна спека або холод, відсутність особистого робочого простору.
- 4) **Позаорганізаційні**:
- ✦ *економічні*: зростання тарифів на комунальні послуги, зростання податків, девальвація національної валюти, інфляція, зростання цін на товари першої необхідності, зниження рівня якості життя, падіння платоспроможності, кризові явища в економіці тощо;
 - ✦ *політичні*: політична нестабільність та невизначеність, наявність політичної корупції, втрата політичної довіри, політична брехня, політичне лобювання;
 - ✦ *військові*: наявність військових дій, втрати військових внаслідок здійснення військових операцій, рівень управління військовими операціями, рівень професійності військового керівництва, рівень матеріально-технічного забезпечення армії, наявність призову та мобілізації;
 - ✦ *кримінальні*: розвиток злочинності, рівень криміногенної ситуації, крадіжка, розбійний напад, погрози, терористичні акти, правова незахищеність, правовий нігілізм, корумпованість судів та правоохоронних органів;
 - ✦ *науково-технічні*: занадто швидке оновлення техніки та технологій, невміння використовувати сучасні гаджети, нездатність адаптуватися до нових пристроїв та засобів;
 - ✦ *соціальні*: традиції, норми та вимоги соціальних груп, соціальне засудження та несхвалення, норми моралі, норми етичної поведінки, законотворчість;
 - ✦ *культурні*: вимоги до рівня виховання та культури, матеріальні та духовні цінності, ідеологія, загальноприйняті норми поведінки;
 - ✦ *релігійні*: приналежність до певних релігійних груп, виду релігії, дотримання релігійних норм і

правил, вплив сект, методи релігійного несхвалення та покарання;

- ✦ *нормативно-правові*: нестабільність нормативно-правової бази, незрозумілість та двоякість трактування правової бази;
- ✦ *міжнародні*: інтеграційні процеси, участь у міжнародних об'єднаннях, міжнародній військовій операції, терористичні акти, заворушення, несприятливі обставини в сусідніх регіонах, міжнародні загрози, безвізовий режим тощо.

Оскільки люди впродовж свого функціонування об'єднуються у формальні та неформальні групи для досягнення спільних цілей, то виникає необхідність у виокремленні чинників, що зумовлюють стрес у організаціях. Як свідчать виконані дослідження, такі стрес-фактори варто розглядати з позиції внутрішнього та зовнішнього середовища організації. Зокрема, пропонується до *внутрішніх стрес-факторів* зарахувати такі:

1) *Соціальні*: умови праці, можливості кар'єрного просування, соціальні гарантії та бонуси в організації, робочі графіки, медичне обслуговування, харчування, транспортування, забезпечення відпочинку, охорона праці, безпечність роботи, рівень розвитку організаційної культури.

2) *Психологічні*: психологічний клімат у колективі, моральні стимули, взаємодія між працівниками, конфліктність, робоча атмосфера, дотримання морально-етичних норм, справедливість при розподілі роботи, налагодженість міжособистісних та міжгрупових комунікацій, монотонність праці, високий рівень відповідальності.

3) *Компетентнісні*: рівень професійності, компетентностей персоналу, можливість реалізувати професійний потенціал, заохочення професійного зростання, кар'єрні можливості, цінування професіоналів в організації, відповідність посаді, здатність виконувати посадові функції та повноваження тощо.

4) *Управлінські*: зрозумілість і чіткість встановлених цілей та завдань, грамотність розподілу між працівниками повноважень та відповідальності, ефективність лінійних та функціональних зв'язків у межах організаційної структури управління, матеріальні стимули, система контролю, надмірний та суцільний контроль, диктаторський та авторитарний стиль керівництва, невідповідність форм влади, процедура ухвалення управлінських рішень, справедливість системи демотивування, вплив особистісних чинників на кадрові призначення, неналежне регулювання, низька ефективність функціонування підприємства тощо.

5) *Ресурсних обмежень*: нестача фінансових ресурсів для забезпечення функціонування, застарілі технології, нестача професійних кадрів, складність залучити персонал необхідної якості та в достатній кількості, обмеженість виробничих потужностей, дорога вартість ресурсів, нестача або перенасичення інформацією, складний доступ або недоступність сировинних ресурсів, наявність втрат та збитків тощо.

До *зовнішніх стрес-факторів*, що викликають групові та організаційні стреси запропоновано зарахувати такі:

1) *Ринкові*: інфляційні процеси, загострення конкуренції, платоспроможність та уподобання споживачів, несприятлива ринкова кон'юнктура, девальвація національної валюти, зростання тарифів та податків, ринкові перешкоди, погіршення конкурентоспроможності продукції підприємства, зниження цін на продукцію тощо.

2) *Партнерські*: ненадійність постачальників, низький рівень логістичного обслуговування на ринку у логістичних центрах та компаніях, складність та дороговизна отримання кредитів у фінансово-кредитних установах, дорога вартість страхових послуг та негарантованість надання страхових відшкодувань страховими компаніями, дорога вартість та неналежний рівень юридичних послуг, недоступність кваліфікованих консалтингових та аудиторських послуг, ненадійність транспортних організацій.

3) *Іміджево-брендові*: репутація підприємства на ринку, сприйняття споживачами торговельного знаку та марки, імідж підприємства, сформованість бренду.

4) *Адміністративно-бюрократичні*: рівень державного регулювання підприємницької діяльності, складність та корупційність отримання необхідних адміністративних послуг, процедура реєстрації та ліквідації підприємства, митного оформлення продукції, отримання ліцензій, сертифікатів, адміністрування податків, відведення землі, підключення до комунікацій, корумпованість судових органів.

5) *Нормативно-правові*: нестабільність, мінливість, розпорошеність, маніпулятивність нормативно-правової бази, правовий нігілізм.

6) *Політичні*: негативний політичний вплив на розвиток підприємницького середовища, відсутність реформ, лобіювання політичними структурами інтересів фінансово-промислових груп.

7) *Науково-технічні*: оновлення виробничих технологій, асортименту та номенклатури продукції на ринку.

8) *Соціальні*: якість рівня життя населення, соціальні можливості, преференції та захист, належний рівень медичного обслуговування, оздоровлення, відпочинку тощо.

9) *Військові*: військові збори, мобілізація працівників, військові втрати, військова допомога, військові загрози та агресія тощо.

10) *Міжнародні*: міжнародне тарифне та нетарифне регулювання зовнішньоекономічних операцій, протекціонізм, торговельна лібералізація, відкритість іноземних ринків тощо.

ВИСНОВКИ

Таким чином, стреси є багатоаспектним поняттям, етимологія та семантика якого формується в контексті явища, стану та реакції. При цьому стреси можуть формуватися не лише на рівні конкретного індивідуума, але і на рівні групи (колективу), організації, суспільства загалом, що зумовлює різні стресори їхнього виникнення, особливості змісту та перебігу, добір відмінних методів та інструментів подолання та протидії. Грамотне управління стресами вимагає побудови та функціонування

системи стрес-менеджменту, яка стосується мікрорівня, спрямована на управління особистісними, груповими та корпоративними стресами, а також насамперед націлена на боротьбу та запобігання небажаним негативним відхиленням у діяльності підприємства. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. **Кабушкин Н. И.** Основы менеджмента. Минск: ЗАО «Экономпресс», НПЖ «ФУА», 1998. 284 с.
2. **Осовська Г. В.** Основы менеджменту: навч. посіб. Київ: Кондор, 2003. 556 с.
3. **Селье Г.** Стресс без дистресса. М.: Прогресс, 1982. 124 с.
4. **Психология: учебник/под ред. В. Н. Дружинина.** 2-е изд. СПб.: Питер, 2009. 656 с.
5. **Великий тлумачний словник сучасної української мови/Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел.** Київ; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2002. 1140 с.
6. **Дорошенко Т. С.** Великий комплексний словник української мови. Харків: Торсінг плюс, 2009. 768 с.
7. **Ємельяненко Л. М., Петюх В. М., Торгова Л. В., Грищенко А. М.** Конфліктологія: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2003. 315 с.
8. **Дафт Р. Л.** Менеджмент. СПб.: Издательство «Питер», 2000. 832 с.
9. **Гріфін Р., Яцура В.** Основы менеджменту. Львів: БаК, 2001. 624 с.
10. **Гибсон Дж. Л., Иванцевич Д. М., Донелли Д. Х.** Организации: поведение, структура, процессы/пер. с англ. 8-е изд. М.: Инфра-М, 2000. 662 с.
11. **Гірняк О. М., Лазановський П. П.** Менеджмент. Львів: Магнолія-2006, 2007. 352 с.

REFERENCES

- Doroshenko, T. S. *Velykyi kompleksnyi slovnyk ukrainskoi movy* [Large comprehensive dictionary of the Ukrainian language]. Kharkiv: Torsinh plus, 2009.
- Daft, R. L. *Menedzhment* [Management]. St. Petersburg: Piter, 2000.
- Gibson, Dzh. L., Ivantsevich, D. M., and Donelli, D. Kh. *Organizatsii: povedeniye, struktura, protsessy* [Organizations: behavior, structure, processes]. Moscow: Infra-M, 2000.
- Hrifin, R., Yachura V. *Osnovy menedzhmentu* [Fundamentals of management]. Lviv: BaK, 2001.
- Hirniak, O. M., and Lazanovskyi, P. P. *Menedzhment* [Management]. Lviv: Mahnoliia 2006,2007.
- Kabushkin, N. I. *Osnovy menedzhmenta* [Fundamentals of management]. Minsk: ZAO «Ekonompress», NPZh «FUA», 1998.
- Osovskya, H. V. *Osnovy menedzhmentu* [Fundamentals of management]. Kyiv: Kondor, 2003.
- Psikhologiya* [Psychology]. St. Petersburg; Moscow; Kharkiv; Minsk, 2001.
- Sele, G. *Stress bez distressa* [Stress without distress]. Moscow: Progress, 1982.
- Velykyi tлумachnyi slovnyk suchasnoi ukrainskoi movy* [Big explanatory dictionary of modern Ukrainian language]. Kyiv; Irpin: Perun, 2002.
- Yemelianenko, L. M. et al. *Konfliktolohiia* [Conflictology]. Kyiv: KNEU, 2003.