

інвестицій у цифрову інфраструктуру, забезпечення кібербезпеки, розвиток цифрових компетенцій персоналу, а також подолання опору змінам з боку працівників. У зв'язку з цим зростає роль HR-лідерства, здатного ефективно управляти трансформаційними процесами та формувати культуру інновацій.

Таким чином, сучасні HR-стратегії та інструменти управління персоналом є ключовими чинниками підвищення ефективності діяльності підприємств. Їх впровадження сприяє забезпеченню адаптивності, інноваційності та конкурентоспроможності організацій у цифровому середовищі, що є необхідною умовою їх довгострокового розвитку.

Список використаних джерел:

1. M. Abraham, C. Niessen, C. Schnabel, K. Lorek, V. Grimm, K. Möslein, M. Wrede. *Electronic monitoring at work: the role of attitudes, functions, and perceived control for the acceptance of tracking technologies. Human Resource Management Journal. 2019. Vol. 29, No 4, pp. 657-675.*
2. Jančíková, K., & Milichovský, F. *HR Marketing as a Supporting Tool of New Managerial Staff in Industry 4.0. Administrative Sciences. 2019. Vol. 9, No 3. DOI: <https://doi.org/10.3390/admsci9030060>.*
3. Kordoš, M. *Digitization Processes Implementation as an Innovation Management Tool Within Sustainable Development. Sustainability. 2026. Vol. 18, No 6. DOI: <https://doi.org/10.3390/su18062809>.*
4. Maria Yertas. *The Role of Training and Continuous Development in Improving Employee Productivity and its Impact on Company Financial Performance. Atestasi : Jurnal Ilmiah Akuntansi. 2024. Vol. 7, No 2. DOI: <https://doi.org/10.57178/atestasi.v7i2.1047>.*

Гусаковська Т.О.,

кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту,

Кужель Н.Л.,

старший викладач кафедри менеджменту,

Лакодименко А.О.,

здобувач вищої освіти,

Полтавський університет економіки і торгівлі

МЕТОДОЛОГІЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ СТРЕС-МЕНЕДЖМЕНТУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ

У сучасних умовах динамічного зовнішнього середовища та глобальної цифровізації бізнес-процесів проблема управління стресами персоналу набуває стратегічного значення. Високе психоемоційне навантаження, рольова невизначеність та кризові явища зумовлюють необхідність формування

цілісного методологічного інструментарію стрес-менеджменту, інтегрованого в загальну систему управління персоналом.

Стрес-менеджмент розглядається як цілеспрямований процес впливу на стрес-фактори та реакції працівників для забезпечення високої працездатності [1]. Ефективне управління стресами базується на принципах системності (охоплення всіх рівнів), превентивності (попередження), комплексності та адаптивності. Сучасні підходи вимагають трансформації стрес-менеджменту з реактивної моделі («гасіння пожеж») у стратегічну функцію, що забезпечує сталий розвиток організації.

Методологічний інструментарій управління стресами доцільно поділити на чотири ключові групи:

1. Організаційні методи, що спрямовані на усунення першопричин стресу через оптимізацію робочого навантаження, чіткий розподіл обов'язків та впровадження гнучких форм зайнятості.

2. Соціально-психологічні методи, що фокусуються на покращенні клімату в колективі, розвитку комунікацій та управлінні конфліктами [2].

3. Індивідуальні методи, спрямовані на розвиток персональної стресостійкості працівника (тайм-менеджмент, саморегуляція, емоційний інтелект).

4. Сучасні HR-інструменти, які включають цифрові рішення та корпоративні програми підтримки (HR-аналітика та Pulse-опитування, EAP, корпоративні Wellness-додатки, AI-інструменти для аналізу емоційного фону, VR-технології для релаксації) [3]. Їх впровадження дозволяє перейти від епізодичних заходів до безперервного моніторингу та підтримки персоналу.

Для вибору оптимального інструментарію в конкретній організації необхідно враховувати переваги та обмеження кожної групи методів (табл. 1).

Отже, проведений аналіз методів управління стресами в організації та їх систематизація за основними групами дозволяє зробити висновок про комплексний характер даного процесу. Ефективне управління стресами передбачає поєднання організаційних, соціально-психологічних, індивідуальних та сучасних HR-інструментів, кожен з яких має свої переваги та обмеження.

Зокрема, організаційні методи є найбільш результативними з точки зору усунення першопричин стресу, проте потребують значних ресурсів і часу для впровадження.

Соціально-психологічні методи забезпечують формування сприятливого психологічного клімату та підвищення згуртованості колективу, однак їх ефективність значною мірою залежить від людського чинника.

Переваги та недоліки методів управління стресами

Група методів	Переваги	Недоліки
Організаційні	Спрямовані на усунення причин стресу; мають довгостроковий ефект; підвищують ефективність всієї організації.	Потребують значних ресурсів і часу; складність впровадження; залежність від управлінських рішень.
Соціально-психологічні	Покращують психологічний клімат; знижують рівень конфліктності; сприяють згуртованості колективу.	Ефект залежить від особистісних факторів; потребують фахівців; результат не завжди швидкий.
Індивідуальні	Простота застосування; доступність; сприяють розвитку особистісних навичок і стресостійкості.	Залежність від мотивації працівника; не усувають організаційні причини; обмежений вплив.
Сучасні HR-інструменти	Інноваційність; можливість моніторингу в реальному часі; підвищення залученості персоналу.	Вимагають фінансових витрат; потребують технічного забезпечення; не всі працівники готові використовувати.

Джерело: узагальнено авторами на основі [1-5]

Індивідуальні методи є доступними та простими у використанні, але не здатні повністю нейтралізувати організаційні джерела стресу.

Водночас сучасні HR-інструменти відкривають нові можливості для моніторингу та управління рівнем стресу, проте їх застосування пов'язане з додатковими витратами та потребою у відповідному технічному забезпеченні, а також вимагає довіри персоналу та забезпечення конфіденційності даних.

Таким чином, досягнення високого рівня ефективності управління стресами можливе лише за умови інтегрованого підходу, що передбачає гармонійне поєднання різних методів з урахуванням специфіки діяльності організації, її ресурсних можливостей та індивідуальних особливостей персоналу. Це створює передумови для підвищення продуктивності праці, зниження плинності кадрів та забезпечення сталого розвитку організації в умовах динамічного зовнішнього середовища. Майбутній розвиток методології стрес-менеджменту вбачається у персоналізації інструментів впливу на основі використання сучасних цифрових рішень та розвитку культури психологічної безпеки в організації.

Список використаних джерел:

1. Мекиун Л. Вплив стрес-менеджменту на працездатність людини й управління персоналом в умовах війни. Проблеми і перспективи економіки та управління. 2023. №2(34). С. 77–87.
2. Леонов О., Леонова Т. Управління конфліктами в системі ефективного управління організації. Економіка та суспільство. 2023. №55. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-55-11>.

3. Піменова Н. Курс управління стресом «Самодопомога плюс» в університетах. Науковий збірник за матеріалами конференції «Медична фізика – сучасний стан, проблеми, шляхи розвитку. Новітні технології». 2025. №1(1). С. 388-393. DOI: <https://doi.org/10.17721/3041-1491/2024.11-50>.

4. Карамушка Л., Терещенко К. Особливості управлінських рішень щодо забезпечення психічного здоров'я та розвитку толерантності до невизначеності у персоналу комерційних організацій в умовах війни. Вчені записки Університету «КРОК». 2024. №3(75). С. 183–193.

5. Козут О. Зміна негативного захисту особистості на успішні стратегії опанування стресом у психолінгвістичному аспекті. Збірник наукових праць "Проблеми сучасної психології". 2021. №51. С. 54–75.

Данилевич Н.С.,
кандидат технічних наук, доцент,
доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом,
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ

В українському контексті важливість комплексного вивчення сучасних HR-стратегій та інструментарію управління персоналом підприємств посилюється необхідністю адаптації вітчизняного бізнесу до викликів воєнного стану, збереження виробничого потенціалу, підтримки кадрової стабільності та пошуку нових ринків збуту в умовах логістичних і безпекових обмежень. Саме агропромисловий сектор довів свою здатність зберігати операційну стійкість і продовжувати інвестиційну активність навіть у найскладніші воєнні роки, що робить його особливо цікавим об'єктом для наукового та практичного дослідження.

Ефективний розвиток аграрного сектора та його глобальна конкурентоспроможність залежать від системного управління якісним і кількісним складом кадрів. Особливий акцент на демографічних та освітніх чинниках зумовлений переосмисленням ролі працівника: сьогодні людський капітал – це не просто ресурс, а ключовий актив. Інвестиції у професійний розвиток, мотивацію та мобільність персоналу стають головною умовою досягнення стратегічних цілей підприємства та загального соціально-економічного прогресу [1].