

ІНТЕГРОВАНІ СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ СТРЕСОМ В ЕПОХУ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

Катерина Ковалевська

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Людмила Сидорчук, д-р. пед. наук, проф.

Ключові слова: професійний стрес, управління стресом, цифрова детоксикація.

Професійний стрес у сучасному світі набуває все більшої актуальності як предмет наукових досліджень через його значний вплив на продуктивність, здоров'я працівників та ефективність організацій в цілому. Важливість цієї проблематики підкреслюється зростаючим числом стресорів у професійному середовищі та динамічним розвитком трудових відносин, які адаптуються до змінюваних суспільних вимог. Перехід до більш вимогливого робочого ритму, розмиття меж між професійною діяльністю та особистим життям, особливо на фоні збільшення дистанційної роботи та соціальної ізоляції, робить дослідження професійного стресу особливо релевантним. Внесок цифрових технологій у сучасне життя інтродукує нові стресові виклики, такі як перенасичення цифровими засобами комунікації, що акцентує необхідність стратегій цифрової детоксикації для зниження рівня стресу.

Л. В. Куликов та О. А. Михайлова виділяють три різні види стресів, які пов'язані з професійною діяльністю: робочий стрес, який формується під впливом умов праці; професійний стрес (пов'язаний з професією, родом чи видом діяльності); робочий стрес (вплив на працівника особливостей організації) [1, с.166].

Розуміння цих трьох різновидів стресу є важливим для ефективного управління стресом у професійному середовищі, оскільки кожен з них має свої особливі джерела та можливі рішення. Робочий стрес, зокрема, часто викликається надмірними фізичними вимогами, незадовільними умовами праці, або небезпекою на робочому місці. Професійний стрес може бути зумовлений тиском високих очікувань, постійною необхідністю адаптації до змін у професійній сфері, а також емоційним вигоранням. Організаційний стрес часто пов'язаний із корпоративною культурою, стилем керівництва, конфліктами з колегами або невизначеністю ролей в організації.

Ефективне управління цими стресами вимагає комплексного підходу, що об'єднує зусилля як на рівні організації, так і на рівні індивідуальної взаємодії зі стресом. Існує два рівні управління стресами [2]:

– перший – на рівні організації, передбачає діагностику стресових ситуацій, заходи для профілактики їх виникнення, а також різноманітні методи боротьби зі стресами;

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

Таким чином, для досягнення оптимального рівня продуктивності та здоров'я працівників, критично важливо впроваджувати інтегровані стратегії управління стресом, які адресують обидва рівні – організаційний та індивідуальний. На організаційному рівні це може включати розвиток позитивної корпоративної культури, що сприяє відкритості, підтримці, та взаємоповазі між співробітниками та керівництвом. Важливим аспектом є також розробка та впровадження ефективних програм оцінки ризиків та профілактики стресу, які допоможуть ідентифікувати потенційні джерела стресу на робочому місці та розробити відповідні заходи для їх мінімізації або усунення.

На індивідуальному рівні, важливо надати працівникам доступ до ресурсів та інструментів, які допоможуть їм краще впоратися зі стресом. Це може включати тренінги з розвитку навичок управління стресом, програми здорового способу життя, які сприяють фізичному та емоційному благополуччю, а також доступ до психологічної підтримки або консультування. Окрім цього, важливо стимулювати розвиток вмінь саморегуляції та особистісного зростання, які можуть сприяти підвищенню резистентності до стресу та зміцненню психічного здоров'я.

Враховуючи постійну еволюцію технологій та зміни у способах роботи, особливо з урахуванням зростання дистанційної роботи, важливо також звертати увагу на необхідність розроблення новітніх підходів до управління стресом. Це може включати використання цифрових інструментів для моніторингу рівня стресу, програм для медитації та відпочинку, а також платформ для спілкування та підтримки серед колег. Адаптація до змінюваних умов роботи та суспільних викликів вимагає від організацій гнучкості у підходах до управління стресом, що дозволить створити здорове та продуктивне робоче середовище, в якому кожен працівник може досягти свого потенціалу.

Список використаних джерел:

1. Kulikov L.V., Mikhaylova O.A. (2001) Vidy trudovogo stressa [Types of labor stress] Psikhologiya psikhicheskikh sostoyaniy. Iss.3, Kazan.
2. Конфліктологія: Навч. посіб. За заг. ред. В.М. Петюха, Л.В. Торгової. К. : КНЕУ, 2003. 315 с.