

ВИЗНАЧЕННЯ СТРЕСОВИХ ЧИННИКІВ У РОБОТІ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ДОПОМОГОЮ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

DETERMINATION OF STRESS FACTORS' IN THE EMPLOYEES' WORK WITH THE HELP OF RATIONING OF LABOR

Драган О.І.

доктор економічних наук, професор,
професор кафедри економіки праці та менеджменту,
Національний університет харчових технологій
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7606-2385>

Рудова А.Я.

здобувачка освітньо-професійної програми «Менеджмент персоналу»,
Навчально-науковий інститут економіки і управління
Національного університету харчових технологій
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9843-0038>

Бергер Аліна Дмитрівна

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри маркетингу,
Національний університет харчових технологій
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2269-6147>

Dragan Olena, Rudova Anastasia, Berher Alina
National University of Food Technology

У статті досліджуються питання, пов'язані з попередженням посилення стресових чинників на робочому місці за допомогою нормування праці. Згідно опитувань компанії «Deloitte» понад 70% працівників перебувають у постійному стресі та найбільш стресовими виробничими чинниками для них є обсяг робіт (перенавантаження) та невизначеність із пандемією Covid-19 – реорганізація виробництва, перехід до віддаленої роботи або зміни умов роботи. Фотографія робочого часу як метод нормування праці дозволяє відстежити виконання виробничої операції і встановити чинники, що впливають на працівника, зміну його поведінки та трудової дисципліни. Хронометраж як метод нормування праці дозволяє продіагностувати рівень працездатності працівника, його емоційне ставлення до різних типів завдань, відстежити піку перенавантаження та втоми. Запропоновані заходи щодо розвитку системи стрес-менеджменту та впровадження wellbeing-програм на підприємствах.

Ключові слова: стрес, стресові чинники, нормування праці, фотографія робочого часу, хронометраж, стрес-менеджмент, підприємство.

The questions related to warning of stress factors' strengthening in the workplace by means of rationing of labor s are investigated in the article. Realization of the sociological questioning by the Ukrainian platform of Gradus Research and Advisory Board, set that over 70% polled are in permanent stress. The ponderable factor of stress are professional difficulties in the workplace. It is considered to distribute professional stress on six categories by factors: personal, physical, social, description tasks, structural, role-play. In accordance with the questioning of "Deloitte" company the most stressful factors for respondents are the amount of work (overload, overstrain) and vagueness with the pandemic of Covid-19 – production reorganization, passing to remote work or change of work terms. The least stress for the workers of the enterprise is the relationship with colleagues, organization management, using of out-of-date technique and technologies of decision making indicators. The research of different generations' answers (Y, Z) in relation to mental health in working environment in the edge of the whole world and Ukraine is analyzed. By means of application of the methods of rationing of labor of business hours' photo and time-study it is possible to discover or warn the stress factors' strengthening in workers at the workplace. The photo of business hours allows watching the implementation of productive operation and setting the factors that influence on the worker, worsening of his behavior and labour discipline, his emotional attitude of different types of production tasks, to watch

lances of overload and tiredness during the working day. The factors of direct and indirect influence on forming and use of stress management systems was offered by M.F. Honchar are analyzed. It is considered that the stress management system of the enterprise needed to be equated to management of pessimistic variant that will take into account possible problems and threats, and how to follow them for the removal of unfavorable consequences. Events in relation to the development of stress management system and introduction of wellbeing-programs in activity of the enterprise are offered.

Keywords: stress, stress factors, labor rationing, photography of working time, time-study, stress management, enterprise.

Постановка проблеми. Сучасний світ постійно змінюється на підставі впровадження нових технологій, збільшення масивів інформації, високих вимог та очікування від професійної діяльності персоналу, виникнення кризових явищ, що пов'язані з пандемією Covid-19 тощо. Людині потрібно пристосовуватися, змінюватися, і у виробничому середовищі, і, поза роботою, що сприяє посиленню стресових чинників, які призводять до емоційно-професійного вигорання та інших негативних наслідків. Через недостатність досліджень запобігання появі стресових чинників на робочому місці у працівників за допомогою нормування праці – дана тема є актуальною.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретико-прикладні питання виявлення стресових чинників у працівників у робочому середовищі та розвитку стрес-менеджменту досліджували науковці, зокрема: Гончар М. [2], Гребенюк О. [3], Наугольник Л. [5], Олійник М. [6], Сельє Г. [7] та інші.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Сьогодні недостатньо дослідженим залишається питання застосування нормування праці для попередження посилення стресових чинників у працівників на робочому місці, що призводить до негативних явищ – виробничого травматизму, емоційно-професійного вигорання, збільшення лікарняних, браку продукції тощо.

Постановка завдання. Метою статті є: дослідити сутність поняття «стрес»; визначення факторів, які сприяють появі стресу; попередження посилення стресових чинників на робочому місці за допомогою нормування праці.

Виклад основного матеріалу. У 1972 році Всесвітньою організацією з охорони здоров'я (ВООЗ) визначено поняття «стрес» як неспецифічна реакція організму особи, яка є однаковою для будь-яких подразників [5, с. 17]. Звертаючись до ілюстрованого посібника від ВООЗ 2020 року, стрес є реакцією на серйозні проблеми або загрози (нестабільна політична або економічна ситуація в країні, що призводить до міграції або, наприклад, бідності, насилля в сім'ї, булінг у школі або мобінг на роботі, певна хвороба або зіставлення певної проблеми як дуже важливою, що є індивідуальним для кожної особи (для одних особистостей це лише тимчасова незручність, а для інших ціла трагедія). Також, це можуть бути менш значні питання, сімейна

сварка або як студент останніх курсів думає про те, хто він, кому він потрібен на роботі, якщо він нічого не вміє та інше [1, с. 11-12].

Розглядаючи стрес, його види та фактори, варто зазначити, що стрес – це не лише тривога чи нервова напруга, а досить сильна реакція організму на дії несприятливих факторів, що має визначені симптоми та фази.

Поняття «стрес» почали використовувати ще раніше, ніж його використав Ганс Сельє у 1946 році. Він використав його для характеристики впливу різноманітних та своєрідних факторів, які мають назву стресори або стрес-подразники [7]. До нього поняття «стрес» також існувало, як певна реакція боротьби та втечі за Уолтером Кенноном та введено Робертом Гуком для надання характеристики об'єктам, які піддавались наднавантаженням (мости) [1, с. 9].

В Україні не проводять офіційних опитувань з питань стресу, проте українська платформа Gradus Research та Advisory Board провели соціологічне опитування, завдяки якому було встановлено: понад 70% опитуваних перебувають у постійному стані стресу. Для того, щоб визначити, на якому рівні знаходиться суб'єктивний стрес респондентів, компанії скористались опитувальником «The Perceived Stress Scale-10» («PSS-10»), що складається із 10 питань, які допомагають з'ясувати, наскільки стресовим є життя в останні дні [11].

На рис. 1 продемонстровано загальний рівень суб'єктивного стресу українців, встановлений Gradus Research та Advisory Board з травня 2020 по жовтень 2021 років. У цих дослідженнях визначено, що рівень суб'єктивного стресу в українців продовжує зростати другий рік поспіль, а до пікових періодів відносять літо.

Зараз у світі наявне підвищення рівня стресу через ряд факторів, які також спричинила пандемію COVID-19. До високої інтенсивності праці та темпу життя, науково-технологічного розвитку, для якого необхідно адаптуватись та навчатись, величезна кількість інформації, особистісний фактор, створення власного іміджу, роботи та фінансових проблем додалися такі питання, як швидка зміна необхідних навичок, перепрофілювання як посад, так і деяких типів підприємств (вихід в онлайн, робота на виніс), поєднання роботи та навчання вдома, професійна деформація та інше. Перераховані фактори можуть призвести до швидкого виснаження організму, нервування, розвитку негативного

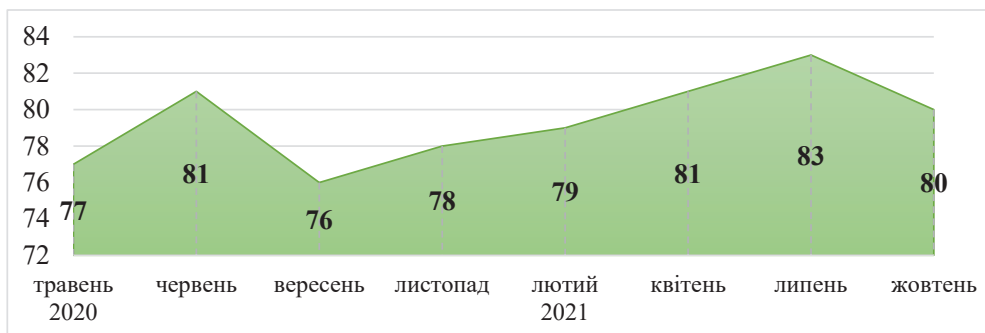


Рис. 1. Загальний рівень суб'єктивного стресу з травня 2020 по жовтень 2021 років в Україні

Джерело: складено авторами на основі [9, с. 12]

ставлення до себе та інше, що призводите до посилення рівня стресу, стане початком для синдрому вигорання та значно погіршить стан здоров'я [6, с. 2-3].

Для багатьох людей робота є значним фактором стресу, тому варто розглянути питання професійного стресу, виникнення якого прийнято розподіляти на шість категорій [3]:

- Особистісні фактори: індивідуально-типологічні якості працівників, тип реагування на конкретне завдання або подію;
- Фізичні фактори: наявність толерантності до фізичних факторів робочого середовища;
- Соціальні фактори: наявність різних нормативних обмежень, дискримінація;
- Характеристика завдання: складність, інтенсивність, витрати часу;
- Структурні фактори: індивідуальна робота або робота у команді;
- Рольові фактори: переважання особистісних характеристик працівників, таких як ініціативність, відповідальність, бажання працювати в команді тощо.

Консалтингово-аудиторська компанія «Deloitte» провела дослідження добробуту працівників, в звіті якого було визначено поширені стрес-фактори на робочому місці [4]. Так, найбільш стресовим для респондентів є обсяг робіт та навантаження, з яким вони стикаються. Далі невизначеність із пандемією Covid-19, локдаунами, що, в свою чергу, призводять до реорганізації виробництва, перехід до віддаленої роботи або зміни умов роботи. Найменшим стресором для опитуваних є відносини з колегами, показники діяльності організації, користування застарілою технікою та технологіями вирішення завдань (рис. 2).

Звертаючись до іншого дослідження компанії «Deloitte» «2021 Deloitte Global Millennial and Gen Z», розглянемо статистичну інформацію щодо стигматизації ментального здоров'я працівників у робочому середовищі [8]:

- 7,6 тисяч респондентів зазначили, що потребували та брали відпочинок на роботі через стресове напруження;

- менше 50% респондентів серед покоління Z та Y наважаться поговорити про причину своєї відсутності на робочому місці, легше сказати про сімейні проблеми, чим про ментальну стабільну стабільність та здоров'я;

- на кожні 10 респондентів, тільки 6 будуть вірити, що роботодавець буде докладати зусиль для того, щоб підтримати та покращити ментальне здоров'я своїх працівників.

На рис. 3 наведено інформацію з «2021 Deloitte Global Millennial and Gen Z», яка відображає порівняння відповідей представників поколінь Z та Y, як для країни, так і для світу.

Для попередження посилення стресових чинників у виробничому середовищі можна застосовувати нормування праці (рис. 4).

За допомогою застосування фотографії робочого дня (ФРЧ) можна відстежити виконання кожної виробничої операції і встановити чинники, що впливають на працівника при виконанні ним тієї чи іншої операції, його поведінку та труднощі, з якими він стикається (невиконання норма виробітку, порушення трудової дисципліни, простої з вини працівника через втому). ФРЧ сприяє розробці організаційно-технічних заходів для покращення умов праці та попередження стресових чинників, раціоналізації часу роботи та відпочинку.

За допомогою застосування хронометражу можна діагностувати як справляється з роботою працівник, рівень його працездатності, емоційного ставлення до різних типів виробничих завдань, коли протягом робочого дня спостерігаються піки перенавантаження та втоми. Результати хронометражу дозволяють виявити стресові чинники і знайти рішення щодо їхнього усунення.

На сьогоднішній день більш актуальним стає піклування про ментальний добробут своїх працівників, оскільки це має прямий зв'язок з їх ефективною роботою, яка відзначається на діяльності усього підприємства. Саме тому зараз багато підприємств потребують розвитку системи стрес-менеджменту та впровадження wellbeing-програм.

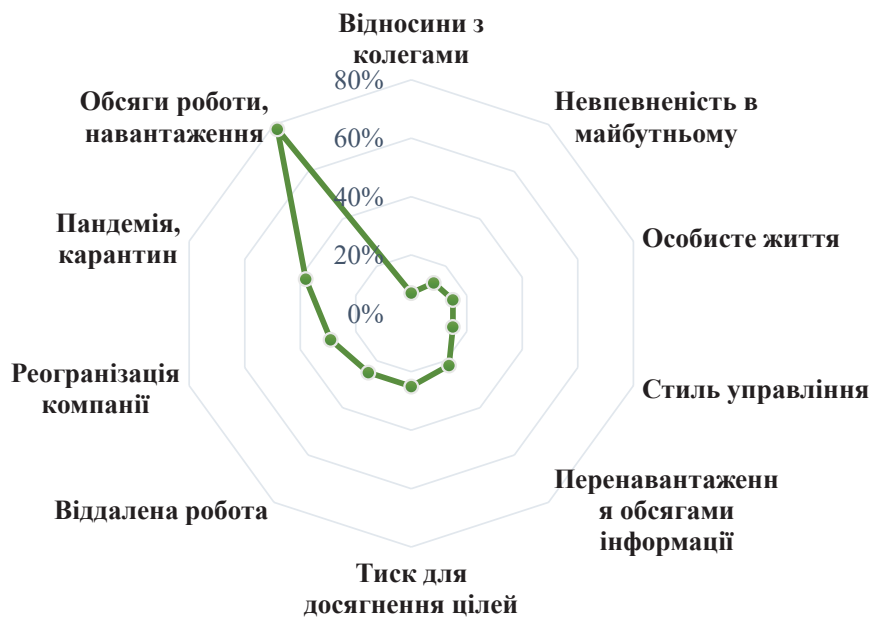


Рис. 2. Найбільш поширені стресори визначені компанією «Deloitte»

Джерело: складено авторами на основі [4, с. 30]



Рис. 3. Дослідження відповідей різних поколінь щодо ментального здоров'я у робочому середовищі

Джерело: складено авторами на основі [8]

Управління стресом або стрес-менеджмент є процесом, який включає в себе такі напрямки, як профілактика стрес-подразників, зменшення впливу від неминучого стресору та організацію заходів з подолання негативних наслідків стресу на організм працівників.

В організації має функціонувати добре злагоджена система менеджменту, оскільки саме вона є головним фактором для того, щоб

ефективно сформувати та використовувати систему стрес-менеджменту. На рис. 5 наведено фактори прямого та непрямого впливу на формування та використання систем стрес-менеджменту, запропонованих М.Ф. Гончаром.

Однією із ключових особливостей систем стрес-менеджменту являється підготовка керівників організації до песимістичних варіантів розвитку. Хоч усі сучасні системи управління



Рис. 4. Застосування нормування праці для виявлення та попередження стресових чинників на робочому місці

Джерело: авторська розробка

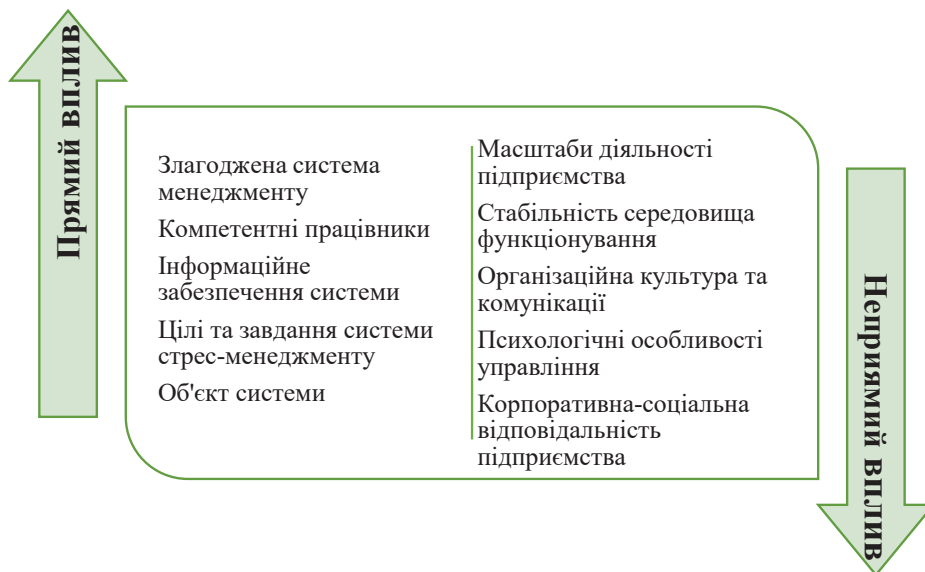


Рис. 5. Фактори прямого та непрямого впливу на ефективне формування та використання систем стрес-менеджменту за М. Ф. Гончарем

Джерело: складено авторами на основі [2, с. 260]

бізнесом, ресурсами, персоналом мають безліч альтернативних рішень, стратегій, заходів для вирішення тих чи інших проблем, декілька запасних варіантів для розвитку, – все ще потрібно враховувати різні варіанти розвитку ситуації, які вклучатимуть оптимістичний, нейтральний та песимістичний варіанти. Систему стрес-менеджменту прийнято прирівнювати до управління песимістичним варіантом, який буде враховувати можливі проблеми та загрози,

і як керуватись для усунення несприятливих наслідків.

До заходів, які використовують у системі стрес менеджменту для подолання стресу та його наслідків відносять не тільки стандартну терапію з лікарем, групові тренінги чи вебінари, а намагаються перетворити та скомбінувати їх таким чином, щоб вони стали більш інтерактивними, наприклад, використання тренінгу із використанням ігрової форми для

максимального занурення кожного співробітника та відпрацювання усіх необхідних етапів. В більшості випадків використання лише лекційних варіантів не має ніякого сенсу, оскільки більшість може вважати, що вони це вже чули, їм буде нудно і вони будуть думати про щось інше, тому необхідно використовувати такі методи, за яких кожна особа буде максимально залученою.

Висновки. Для того, щоб розробити власну профілактичну програму з подолання стресових чинників та уникнення професійного вигорання, варто вивчити успішний досвід компаній у цій сфері, провести аналіз стрес-факторів

у робочому середовищі за допомогою нормування праці, визначити, який приклад може підійти краще, скоригувати його для свого підприємства та застосувати. Через певний проміжок часу необхідно провести повторний аналіз стрес-факторів та провести порівняльний аналіз із попереднім дослідженням. Це допоможе визначити, як працюють використані заходи (позитивно чи негативно) та скоригувати їх. Чим успішніше керівництво буде керувати впливом стрес-факторів на співробітників, тим більше вони зможуть підвищити продуктивність праці, знизити плинність кадрів та покращити власний бренд роботодавця.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Важные навыки в периоды стресса: иллюстрированное пособие. Всемирная организация здравоохранения. 2020. 132 с. URL: <https://www.who.int/docs/default-source/mental-health/sh-2020-rus-3-web.pdf>
2. Гончар М. Ф. Формування та використання систем стрес-менеджменту на підприємствах. *Економіка та управління підприємствами*. 2017. № 4. С. 257–262.
3. Гребенюк О. О. Професійний стрес як основа негативних психічних станів в житті людини. *Проблеми сучасної психології*. 2018. № 1 (13). С. 36–40.
4. Дослідження добробуту співробітників: визначення шляху до успіху. *Deloitte*. 2021. URL: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ua/Documents/Press-release/Survey%20on%20well-being%20at%20work.pdf> (дата звернення: 07.02.2022).
5. Наугольник Л. Б. Психологія стресу. Підручник. Львів, 2015. 324 с.
6. Олійник М. Дослідження синдрому вигорання. КПТ-орієнтована модель допомоги при емоційному вигоранні. Український інститут когнітивно-поведінкової терапії. 2021. 51 с.
7. Селье Г. Стресс без дистресса : Учебное пособие. Москва : Прогресс, 1982. 124 с.
8. 2021 Deloitte Global Millennial and Gen Z. Мілінеали та представники покоління Z у світі та Україні. *Deloitte*. 2021. 50 с. URL: <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/about-deloitte/press-releases/in-its-10th-year-the-deloitte-global-millennial-and-gen-z-survey-reveals-two-generations-pushing-for-social-change-and-accountability.html> (дата звернення: 09.02.2022).
9. Gradus Research Company. Градус українського суспільства. Дайджест відкритих досліджень за жовтень. 2021. 18 с. URL: https://gradus.app/documents/114/Gradus_Digest_October_03112021.pdf
10. Mental health in the workplace. *World Health Organization* : веб-сайт. URL: <https://www.who.int/teams/mental-health-and-substance-use/promotion-prevention/mental-health-in-the-workplace> (дата звернення: 07.02.2022).
11. Perceived Stress Scale. State of New Hampshire Employee Assistance Program. URL: <https://das.nh.gov/wellness/docs/percieved%20stress%20scale.pdf> (дата звернення: 09.02.2022).

REFERENCES

1. Vazhnyye navyki v periody stressa: illyustrirovannoye posobiye. Vsemirnaya organizatsiya zdravookhraneniya. 2020. 132 s. URL: <https://www.who.int/docs/default-source/mental-health/sh-2020-rus-3-web.pdf> (accessed 07 February 2022).
2. Honchar M. F. (2017). Formuvannya ta vykorystannya system stres-menedzhmentu na pidpryyemstvakh. [Formation and use of stress management systems in enterprises] *Ekonomika ta upravlinnya pidpryyemstvamy*. № 4. S. 257–262.
3. Hrebenyuk O. O. (2018). Profesiynnyy stres yak osnova nehatyvnykh psykhychnykh staniv v zhytti lyudyny. [Professional stress as the basis of negative mental states in human life]. *Problemy suchasnoyi psykholohiyi*. № 1 (13). S. 36–40.
4. Employee well-being research: identifying the path to success. Deloitte. 2021. URL: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ua/Documents/Press-release/Survey%20on%20well-being%20at%20work.pdf> (accessed 07 February 2022).
5. Nauhol'nyk L. B. (2015) *Psykholohiya stresu*. Pidruchnyk. L'viv. 324 s.
6. Oliynyk M. (2021) *Doslidzhennya syndromu vyhorannya*. KPT-oriyentovana model' dopomohy pry emotsiynomu vyhoranni. Ukrayins'kyi instytut kohnityvno-povedinkovoyi terapiyi. 51 s.
7. Sel'ye G. (1982) *Stress bez distressa: Uchebnoye posobiye*. Moskva : Progress. 124 s.
8. 2021 Deloitte Global Millennial and Gen Z. Millennials and Generation Z representatives in the world and in Ukraine. Deloitte. 2021. 50 p. URL: <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/about-deloitte/press-releases/in-its-10th-year-the-deloitte-global-millennial-and-gen-z-survey-reveals-two-generations-pushing-for-social-change-and-accountability.html> (дата звернення: 09.02.2022).

10th-year-the-deloitte-global-millennial-and-gen-z-survey-reveals-two-generations-pushing-for-social-change-and-accountability.html (accessed 09 February 2022).

9. Gradus Research Company. Degree of Ukrainian society. Digest of open research for October. 2021. 18 p. URL: https://gradus.app/documents/114/Gradus_Digest_October_03112021.pdf

10. Mental health in the workplace. World Health Organization : веб-сайт. URL: <https://www.who.int/teams/mental-health-and-substance-use/promotion-prevention/mental-health-in-the-workplace> (accessed 07 February 2022).

11. Perceived Stress Scale. State of New Hampshire Employee Assistance Program. URL: <https://das.nh.gov/wellness/docs/percieved%20stress%20scale.pdf> (accessed 09 February 2022).