

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «КИЄВО -МОГИЛЯНСЬКА АКАДЕМІЯ»  
УКРАЇНСЬКА АСОЦІАЦІЯ З РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА БІЗНЕС ОСВІТИ  
UNIVERSITY OF OCCUPATIONAL SAFETY MANAGEMENT IN KATOWICE  
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЛЬВІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»  
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»  
НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
«ХАРКІВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»**



**МАТЕРІАЛИ ІV МІЖНАРОДНОЇ  
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ  
«МЕНЕДЖМЕНТ ТА МАРКЕТИНГ ЯК ФАКТОРИ  
РОЗВИТКУ БІЗНЕСУ»**

**15-17 квітня 2026 р.**

**Київ – 2026  
Видавничий дім «Києво-Могилянська академія»**

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**

<b>Група методів</b>	<b>Переваги</b>	<b>Недоліки</b>
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].