

## ВСТУП

На сучасному етапі підприємства різних видів економічної діяльності функціонують у вкрай динамічних, нестабільних, непрогнозованих умовах, оскільки на їхню діяльність впливає широкий спектр різноформатних чинників, численні економічні, ресурсні, комерційні, фінансові, інвестиційні, ринкові та інші ризики, загострилась конкурентна боротьба, виникли кардинально нові тенденції розвитку економічних систем. Така ситуація вимагає від суб'єктів господарювання активного реагування, випередження динамічних змін, ефективного прогнозування умов функціонування, грамотної протидії непередбачуваним обставинам негативної дії, запобігання кризовим явищам тощо. Тобто йдеться про формування стійких і дієвих систем стрес-менеджменту, що здатні долати негативні події, чинники, явища, умови, відхилення у діяльності підприємств та організацій.

Стрес-менеджмент є невід'ємною складовою системи управління підприємством, оскільки націлений насамперед на подолання та уникнення екстремальних, критичних небажаних відхилень від очікуваних параметрів розвитку. Структурно стрес-менеджмент охоплює антикризовий, адаптивний, реактивний, рефлексивний та антисипативний менеджмент, інструментарій яких у сукупності створює передумови для найефективнішої протидії стрес-факторам і подолання стресових ситуацій на підприємстві, у його підрозділах і серед працівників.

У сучасних умовах, коли організаційні, колективні й індивідуальні стреси набувають все більшого поширення, стають інтенсивнішими та спричиняють істотні наслідки, їхнє подолання повинно здійснюватися на науково обґрунтованих засадах і за допомогою найрелевантніших інструментів у межах стрес-менеджменту. Водночас, як свідчить вивчення теорії та практики, зазначена проблема залишається недостатньо обґрунтованою, а відповідні концептуальні, теоретико-методологічні та методичні засади – неналежно сформованими, що й зумовлює важливість проведення досліджень у цьому напрямі.

У монографії на підставі аналізування вітчизняної та іноземної літератури, а також за результатами виконаних власних досліджень розроблено концептуальні, теоретико-методологічні та методико-прикладні засади формування, використання та моделювання систем стрес-менеджменту на підприємствах. Зокрема, вирішено такі ключові завдання:

- уточнено сутність поняття «стрес-менеджмент» на засадах виокремлення його характерних ознак та особливостей;
- розвинено типологію принципів та чинників формування і використання систем стрес-менеджменту на підприємствах;
- розроблено концепцію формування і використання систем стрес-менеджменту на підприємствах як конкретної функції менеджменту;
- удосконалено метод аналізування систем стрес-менеджменту на підприємствах, що ґрунтується на виявленні їхньої спроможності ідентифікувати пріоритетні з позиції економічної шкоди загрози виникнення критичних небажаних відхилень відповідно до проєкцій збалансованої системи показників;
- розвинено різновид інструментів формування і використання систем стрес-менеджменту, а також удосконалено модель полікритеріального їхнього вибору;
- удосконалено науково-методичний підхід до ідентифікування проблем, перспектив та можливостей удосконалення систем стрес-менеджменту на підприємствах;
- удосконалено комплекс ключових показників ефективності формування і використання систем стрес-менеджменту на підприємствах;
- удосконалено метод діагностування впливу систем стрес-менеджменту на результуючі показники діяльності суб'єктів господарювання;
- запропоновано метод візуалізації у межах систем стрес-менеджменту зон потенційних критичних небажаних відхилень;
- розроблено метод діагностування рівня критичності небажаного відхилення в ланцюзі «постачання–виробництво–збут».

Інформаційною базою дослідження є наукові праці українських та зарубіжних науковців, матеріали періодичних видань, статистична інформація, результати експертних досліджень, економічні огляди, інформація облікової, фінансової та управлінської звітності вітчизняних підприємств, інтернет-ресурси, а також нормативно-правові акти органів державної влади.