

УДК 658.3

Тимофєєва Дар'я Василівна,
*студентка магістратури спеціальності «Технологія зберігання,
консервування та переробки м'яса»
факультету харчових технологій та управління якістю продукції
АПК НУБіП України (м. Київ, Україна)*

Яшник Світлана Валеріївна,
*доктор педагогічних наук, професор кафедри психології НУБіП
України
(м. Київ, Україна)*

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТРЕСОСТІЙКОСТІ ПЕРСОНАЛУ ЯК ЧИННИК БЕЗПЕЧНОЇ ТА ЕФЕКТИВНОЇ РОБОТИ У РИБОПЕРЕРОБНІЙ ПРОМИСЛОВОСТІ

У сучасних умовах розвитку харчової промисловості, зокрема рибопереробної галузі, питання забезпечення стресостійкості персоналу набуває особливої актуальності. Високі темпи виробничих процесів, специфіка технологічних операцій, підвищені вимоги до санітарно-гігієнічних норм і якості продукції зумовлюють значні психоемоційні навантаження на працівників. Стресові фактори у виробничому середовищі можуть призводити до зниження продуктивності праці, збільшення кількості помилок, підвищення рівня травматизму та негативно впливати на безпеку харчових продуктів. Саме тому підвищення рівня стресостійкості персоналу розглядається як один із ключових напрямів управління виробництвом у рибопереробній промисловості [1].

Стресостійкість персоналу визначається як здатність ефективно діяти, зберігати психічну рівновагу та приймати зважені рішення в умовах

підвищеної напруги та впливу зовнішніх і внутрішніх стресорів [2]. У контексті виробництва це означає не лише витримку в екстремальних ситуаціях, а й готовність швидко адаптуватися до зміни умовпраці, виконувати завдання у стислий термін, ефективно взаємодіяти з колегами та дотримуватися технологічної дисципліни. Стресостійкість безпосередньо впливає на якість виробничих процесів, зниження аварійності, підтримання стабільної роботи обладнання та мінімізацію людського чинника як джерела ризику [3].

Організаційна практика свідчить, що низький рівень стресостійкості персоналу є однією з головних причин зниження ефективності виробництва. Працівники, які не здатні ефективно справлятися зі стресовими ситуаціями, частіше припускаються помилок, повільніше реагують на виробничі виклики та демонструють нижчий рівень командної взаємодії. Це, у свою чергу, негативно позначається на якості кінцевої продукції та загальному рівні безпеки виробництва. Тому управлінська стратегія на підприємстві має передбачати системні заходи з формування та підтримання стресостійкості працівників [4].

Серед ключових напрямів управління стресостійкістю персоналу варто виділити створення сприятливого психологічного клімату на виробництві. Довіра, взаємоповага, чіткий розподіл обов'язків і прозорість управлінських рішень сприяють зниженню рівня психоемоційної напруги. Важливим елементом є налагодження ефективної комунікації між керівництвом і працівниками. Регулярне інформування персоналу про виробничі завдання, зміни технологічних процесів чи нові стандарти дає змогу зменшити рівень невизначеності, що є одним із головних стресорів у трудовій діяльності .

Суттєву роль відіграє також професійна підготовка працівників до роботи в умовах стресу. Практика доводить, що персонал, який проходив тренінги зі стрес-менеджменту, краще справляється з виробничими викликами, демонструє вищу мотивацію та стабільнішу продуктивність. Навчальні програми можуть включати розвиток навичок саморегуляції, техніки управління емоційними станами, формування стресостійких моделей

поведінки. У виробничих умовах доцільним є поєднання психологічних тренінгів з інструктажами щодо дій у надзвичайних або нестандартних ситуаціях.

Ще одним важливим аспектом є організація робочого процесу таким чином, щоб зменшити вплив стресогенних факторів. Раціональне планування змін, забезпечення адекватних перерв на відпочинок, підтримання ергономічних умов праці та наявність чітких стандартів виконання завдань дозволяють знизити психоемоційне навантаження на працівників. Важливим є також поступове введення нових співробітників у виробничий процес, що дає змогу уникнути перевантаження на початковому етапі професійної адаптації [2].

З точки зору психології управління, стресостійкість формується не лише через зовнішні організаційні заходи, а й через розвиток внутрішніх ресурсів працівників. Дослідники підкреслюють важливість формування позитивного мислення, вміння переосмислювати стресові ситуації як виклики, а не загрози, розвитку емоційного інтелекту та навичок контролю над власними реакціями. У практичній площині ефективними вважаються такі методи, як короткі дихальні вправи для зниження рівня тривоги, регулярні паузи для відновлення уваги, впровадження коротких командних зустрічей для психологічного розвантаження, а також навчання працівників технікам когнітивного переосмислення ситуацій. Доцільним є й застосування елементів психологічного коучингу на підприємстві – коротких індивідуальних консультацій, спрямованих на розвиток внутрішніх ресурсів і пошук власних стратегій подолання стресу. Залучення фахівців-психологів для проведення тренінгів та оцінки психоемоційного стану персоналу дозволяє своєчасно виявляти ризики професійного вигорання та запобігати їх наслідкам.

Отже, забезпечення стресостійкості персоналу є необхідною умовою безпечної та ефективної роботи підприємств рибопереробної промисловості. Системний підхід до вирішення цього питання має включати створення сприятливого психологічного клімату, навчання працівників методам подолання стресу, раціональну організацію праці та розвиток корпоративної

культури, орієнтованої на підтримку психологічного добробуту персоналу. Реалізація таких заходів забезпечує стабільність виробничих процесів, підвищує якість продукції та зміцнює позиції підприємства на ринку.

Список використаних джерел:

1. Лозова О. М. Психологія праці та професійного розвитку. Київ: Центр учбової літератури, 2020. 230 с.

2. Максименко С. Д. Загальна психологія. Київ: Каравела, 2019. 272 с.

3. Психологічні детермінанти професійного розвитку та самоактуалізації особистості : монографія. Полтава. 2022. 222 с.

4. Карабанов О. В. Психологічні основи управління персоналом. Дніпро: Університет імені Альфреда Нобеля, 2021. 248 с.

**Національний університет біоресурсів і
природокористування України
Гуманітарно-педагогічний факультет
Кафедра управління та освітніх технологій**



МАТЕРІАЛИ

**МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
«Сталий розвиток суспільства в цифрову епоху: інновації, технології,
провідництво та менеджмент в освіті»
«Sustainable Growth of Society in the Digital Era: Innovation, Technology,
Guidance and Management of Education»**

**Національний університет біоресурсів і природокористування України,
кафедра управління та освітніх технологій
AKG Global Support Services (OPC) Private Limited – Індія,
Університет Патил Відьяпіт – Індія,
Навчально-реабілітаційний заклад вищої освіти «Кам'янець-Подільський
державний інститут»,
Херсонським навчально-науковим інститутом Національного
університету кораблебудування імені адмірала Макарова,
Поліський національний університет,
кафедра комп'ютерних технологій та системного моделювання**

1 жовтня 2025 р.

Київ 2025 р.

Рекомендовано до друку та поширення через мережу Internet рішенням Вченої ради гуманітарно-педагогічного факультету НУБіП України (протокол № 3 від 17.10.2025 р.)

Сталий розвиток суспільства в цифрову епоху: інновації, технології, провідництво та менеджмент в освіті / Матеріали міжнародної дистанційної науково-практичної конференції, м. Київ, 1 жовтня 2025 р. Київ : НУБіП України. 2025. 192 с.

Збірник наукових праць укладено за матеріалами Міжнародної дистанційної наукової конференції «**Сталий розвиток суспільства в цифрову епоху: інновації, технології, провідництво та менеджмент в освіті**», яка відбулась 1 жовтня 2025 року в Національному університеті біоресурсів і природокористування України. В матеріалах збірника висвітлюються сучасні тенденції подальшого розвитку освіти в Україні й світі в епоху цифровізації, розв'язання нагальних проблем у соціокультурній та соціально-гуманітарній сферах шляхом синергетичної інтеграції інновацій, управління та технологій, освітнього менеджменту та провідництва.

Тези подано в авторській редакції. Автори тез відповідають за достовірність викладеного матеріалу, за правильність цитування джерел, посилання на них та інші відомості. Передруковувати опубліковані в збірнику наукових праць матеріали дозволяється тільки за згодою авторів.

Редакційна колегія:

Савицька І.М., канд. філос. наук, доц. декан факультету (голова);

Кубіцький С. О., канд пед. наук, проф. завідувач кафедри управління та освітніх технологій;

Гречаник Н. І., д-р пед. наук, проф.

Шумілова І. Ф., д-р пед. наук, доц.;

Базелюк В.Г., канд. пед. наук, доц.

Відповідальна за випуск – Гречаник Н.І., д-р пед. наук, проф.

ISBN 973-966-8063-79-4