

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2026-86-3>

УДК 005.95/.96:005.32:159.944.4.146

# ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ СТРЕС-МЕНЕДЖМЕНТУ В ОРГАНІЗАЦІЇ

## APPROACHES TO ASSESSING THE EFFECTIVENESS OF THE STRESS MANAGEMENT SYSTEM IN AN ORGANIZATION

**Василик Наталія Михайлівна**  
кандидат економічних наук, доцент,  
Луцький національний технічний університет  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6114-0953>

**Vasilik Natalia**  
Lutsk National Technical University

У статті досліджено підходи до оцінки ефективності системи стрес-менеджменту в організації в умовах зростання психоемоційного навантаження на персонал. Уточнено сутність системи стрес-менеджменту та обґрунтовано її структуру, що включає стратегічний, організаційний, індивідуально-поведінковий, управлінський та моніторингово-аналітичний блоки. Систематизовано підходи до оцінки ефективності, зокрема економічний, психологічний, соціально-організаційний, динамічний, ESG/wellbeing та комплексний. Запропоновано узгодження підходів оцінювання з окремими блоками системи стрес-менеджменту, що дозволяє підвищити об'єктивність результатів. Обґрунтовано доцільність використання комплексного підходу з урахуванням принципів ESG/wellbeing та необхідності адаптації до змін зовнішнього середовища.

**Ключові слова:** стрес-менеджмент, система стрес-менеджменту, оцінка ефективності, підходи до оцінки, психологічний підхід, економічний підхід, соціально-організаційний підхід, динамічний підхід, комплексний підхід, wellbeing, ESG, управління персоналом, організація.

The article examines approaches to evaluating the effectiveness of a stress management system in an organization under conditions of increasing psycho-emotional workload on employees and growing requirements for human resource management. The relevance of the topic is substantiated in view of the impact of occupational stress on labor productivity, employee engagement, and organizational performance. The essence of stress management as a component of enterprise management is clarified, and the definition of a stress management system is proposed as an integrated set of managerial, organizational, and psychological measures aimed at ensuring employees' psycho-emotional well-being and improving organizational performance. A process-level structure of the stress management system is proposed, which includes a strategic block, a block of organizational environment, an individual-behavioral block, a managerial block, and a monitoring and analytical block. It is substantiated that such a structure makes it possible to take into account the multidimensional nature of occupational stress and ensure the consistency of managerial influences. The approaches to evaluating the effectiveness of the stress management system are systematized, including economic, psychological, socio-organizational, dynamic, ESG/wellbeing, and integrated approaches. Their essence, advantages, and limitations are determined, and it is proven that none of the approaches alone provides a comprehensive assessment of effectiveness. Particular attention is paid to substantiating the role of the ESG/wellbeing approach as a modern evaluation benchmark and the integrated approach as a basic tool for combining different indicators. The alignment of evaluation approaches with the individual blocks of the stress management system is proposed, which allows increasing the objectivity and practical significance of the assessment results. Key indicators and evaluation methods for each block are identified, as well as the subjects responsible for conducting the assessment within the organization. It is proven that the effectiveness of the stress management system depends on taking into account the specifics of organizational activity, its size, and its adaptability to changes in the external environment. The necessity of a flexible evaluation approach is substantiated, which allows considering the impact of modern stress factors and ensuring sustainable organizational development.

**Keywords:** stress management, stress management system, effectiveness evaluation, evaluation approaches, psychological approach, economic approach, socio-organizational approach, dynamic approach, integrated approach, wellbeing, ESG, human resource management, organization.



**Постановка проблеми.** У сучасних умовах розвитку організацій, що характеризуються високим рівнем невизначеності, інтенсивністю інформаційних потоків та зростанням вимог до працівників, проблема професійного стресу набуває особливої актуальності. Підвищений рівень стресового навантаження негативно позначається на ефективності діяльності персоналу, якості виконання професійних обов'язків, рівні задоволеності працею та загальному стані організаційного середовища.

Наукові дослідження свідчать, що професійний стрес є одним із ключових чинників виникнення емоційного вигорання, зниження мотивації працівників та погіршення показників діяльності організацій. У зв'язку з цим все більшого поширення набуває впровадження систем стрес-менеджменту, спрямованих на попередження, регулювання та зниження негативного впливу стресових факторів.

Разом з тим, незважаючи на активне впровадження таких систем, питання оцінки їх ефективності залишається дискусійним. Це зумовлено складністю вимірювання результатів стрес-менеджменту, які мають як кількісний, так і якісний характер та проявляються на різних рівнях функціонування організації.

Крім того, існуючі підходи до оцінювання часто є розрізненими та орієнтованими на окремі аспекти впливу стресу, що ускладнює формування комплексного уявлення про ефективність системи. У зв'язку з цим актуальним є питання узагальнення та систематизації підходів до оцінки ефективності системи стрес-менеджменту в організації.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблематика оцінки ефективності стрес-менеджменту в організації активно досліджується у сучасній науковій літературі, зокрема в межах систематичних оглядів, мета-аналізів та прикладних досліджень. Значна увага приділяється як визначенню підходів до управління професійним стресом, так і методам оцінки їх результативності.

Так, за результатами систематичного огляду досліджень Catarano et al. [1], вивчалися підходи до управління професійним стресом такі, як індивідуальні з використанням підходів когнітивно-поведінкової терапії (КПТ) та індивідуальні з використанням методів релаксації, а також організаційні (пов'язані зі зміною умов праці). Автори підкреслюють, що оцінка ефективності заходів стрес-менеджменту найчастіше здійснюється

із використанням як психологічних, так і організаційних показників, що свідчить про необхідність комплексного підходу.

У дослідженні Bes I. et al. [2] здійснено мета-аналіз ефективності організаційних інтервенцій щодо зниження професійного вигорання. Отримані результати демонструють, що найбільш поширеним є використання психологічного підходу до оцінки (зокрема вимірювання рівня емоційного виснаження), а також динамічного підходу, який передбачає порівняння показників до та після впровадження заходів.

Важливий внесок у розвиток методології оцінювання зроблено Nielsen K. and Randall R. [3], які у своєму систематичному огляді обґрунтовують необхідність врахування процесних змінних при п'ятифазній оцінці ефективності стрес-менеджменту. Автори виділяють контекстні, інтервенційні та когнітивні чинники, що впливають на результати, тим самим розширюючи традиційний підхід до оцінювання.

Cohen C. et al. [4] у своєму дослідженні акцентують увагу на оцінці ефективності програм, спрямованих на покращення благополуччя працівників. Вони доводять, що оцінювання має здійснюватися із застосуванням поєднання соціально-організаційних (залученість, підтримка), психологічних (рівень стресу, вигорання) та динамічних показників.

За результатами систематичного огляду Bagasi A. et al. [5], ефективність програм психічного здоров'я на робочому місці значною мірою залежить від інтеграції індивідуальних та організаційних заходів. У дослідженні підкреслюється важливість використання комплексного підходу до оцінки, який поєднує психологічні, економічні та соціальні індикатори, в тому числі і благополуччя працівників (wellbeing).

Аналіз сучасних тенденцій також представлений у роботі Dey P. and Bhattacharjee S. [6], де на основі бібліометричного аналізу визначено ключові напрями досліджень у сфері стресу на робочому місці. Автори встановлюють взаємозв'язок між рівнем стресу, продуктивністю праці та задоволеністю роботою. Автори наголошують на доцільності переходу до комплексного підходу до оцінки ефективності стрес-менеджменту. При цьому, зазначається, що стрес-менеджмент повинен інтегруватися в стратегію well-being та ESG компанії, що дозволяє не лише нівелювати наслідки напруження та стресу, а й системно покращувати соціальну стійкість організації. Також вчені зазначають, що традиційні методи оцінки стають недостатніми, тому сучасна

оцінка має враховувати технострес (стрес від технологій) та емоційну регуляцію.

Поряд із зарубіжними дослідженнями вагомий внесок у розгляд підходів до реалізації та оцінки стрес-менеджменту в організаціях здійснили українські науковці з акцентом впливу війни на продуктивність працівників та розвиток організацій.

Зокрема, Карамушка Л. [7] обґрунтовує системний комплексний підхід до забезпечення психологічного здоров'я персоналу, виділяючи різні рівні управління (індивідуальний, груповий, організаційний), що дозволяє розглядати оцінку ефективності як багаторівневий процес.

Гуцуляк Н., Чуйко В. та Дуб В. [8] досліджують вплив стресу на продуктивність праці та ефективність діяльності організацій. Автори наголошують на актуальності комплексного підходу, де ефективність стрес-менеджменту оцінюється через синергію фізичної безпеки, психологічної стійкості та збереження продуктивності працівників.

Мекшун Л. [9], обґрунтовує доцільність динамічного та соціально-організаційного підходів, де в умовах нестабільності та війни, пріоритет оцінки зміщується з показників надпродуктивності на збереження кадрового потенціалу та працездатності персоналу. Ефективність стрес-менеджменту в такому контексті визначається здатністю системи гнучко адаптуватися до зовнішніх загроз, забезпечуючи психологічну стійкість і лояльність колективу як головного ресурсу виживання організації.

У дослідженні Бабіної О., Майбороди М. та Хоменка І. [10] стрес-менеджмент розглядається як складова сучасного менеджменту та корпоративної культури. Автори розглядають комплексний та ESG-орієнтований підходи, де ефективність стрес-менеджменту оцінюється через рівень репутаційного капіталу та соціальної відповідальності організації перед стейкхолдерами. Таким чином, оцінка зміщується від суто внутрішніх показників задоволеності працівників до зовнішніх індикаторів стабільності та надійності ділового іміджу.

Дячков В., Потапук І. та Кизименко О. [11] пропонують комплексний та психологічний підходи, де ефективність оцінюється за ступенем мінімізації симптомів вигорання та рівнем емоційної стійкості персоналу. У межах соціально-організаційного підходу акцент робиться на побудові внутрішньої «моделі протидії», де успішність менеджменту вимі-

рюється здатністю організації вчасно ідентифікувати фази стресу та впроваджувати індивідуальні й групові корекційні програми. Головним критерієм доцільності є перехід від реактивного «гасіння пожеж» до системної профілактики, що дозволяє зберегти працездатність кадрів як ключового інноваційного ресурсу.

В свою чергу, вчені Романенко С., Марчук І., Жарлінська Р., Лепетан І. [11] пропонують комплексний підхід, у якому ефективність стрес-менеджменту оцінюється через здатність управлінських рішень системно знижувати рівень професійного вигорання персоналу. Основним критерієм доцільності виступає соціально-психологічна результативність, де успішність системи вимірюється стабілізацією емоційного ресурсу працівників та збереженням кадрового потенціалу організації в умовах надмірного навантаження.

Узагальнення результатів сучасних досліджень дозволяє виділити такі основні підходи до оцінки ефективності системи стрес-менеджменту: психологічний, економічний, соціально-організаційний, динамічний та комплексний. При цьому більшість авторів сходяться на думці, що найбільш обґрунтованим є саме комплексний підхід, який забезпечує всебічну оцінку результатів функціонування системи.

Окрему увагу в сучасних дослідженнях приділено підходу, орієнтованому на забезпечення благополуччя працівників (wellbeing) та принципи сталого розвитку (ESG). Зокрема, Cohen et al. [4] та Bagasi et al. [5] та Dey P. and Bhattacharjee S. [6] підкреслюють, що оцінка ефективності програм стрес-менеджменту має включати показники психологічного благополуччя, балансу між роботою та особистим життям, а також рівень задоволеності працівників.

У працях українських науковців також акцентується увага на значенні корпоративної культури, психологічної підтримки та якості трудового середовища як ключових факторів ефективності управління стресом. Це дозволяє розглядати wellbeing-підхід та принципи сталого розвитку (ESG), як важливий напрям сучасних досліджень, що доповнює традиційні підходи до оцінювання ефективності системи стрес-менеджменту.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Незважаючи на значну кількість наукових досліджень, присвячених проблемам управління професійним стресом та оцінки ефективності відповідних заходів,

у цій сфері зберігається низка невирішених питань.

По-перше, більшість наукових праць зосереджена на аналізі окремих інтервенцій або програм стрес-менеджменту, тоді як система стрес-менеджменту як цілісний об'єкт управління досліджена недостатньо. Це ускладнює формування узагальненого підходу до оцінки її ефективності на рівні організації.

По-друге, у науковій літературі відсутній єдиний підхід до оцінювання ефективності системи стрес-менеджменту, що проявляється у використанні різнорідних показників і методів. Дослідження часто обмежуються психологічними індикаторами (рівень стресу, вигорання) або економічними показниками (продуктивність, плинність кадрів), що не дозволяє отримати комплексну оцінку.

По-третє, недостатньо дослідженим залишається питання інтеграції різних підходів до оцінки ефективності, зокрема поєднання психологічних, соціально-організаційних, економічних та динамічних показників у межах єдиної системи.

Крім того, сучасні підходи, орієнтовані на благополуччя працівників (wellbeing) та принципи сталого розвитку (ESG), лише починають інтегруватися у наукові дослідження, і відсутня чітка методологія їх застосування в оцінці ефективності системи стрес-менеджменту.

Також недостатньо уваги приділяється довгостроковій оцінці ефективності заходів, що обмежує можливість визначення стійкості отриманих результатів.

Отже, існує об'єктивна потреба у систематизації існуючих підходів до оцінки ефективності складових системи стрес-менеджменту та формуванні комплексного підходу, який враховує багатовимірність цього явища.

**Формулювання цілей статті (постановка завдання).** Метою статті є узагальнення та систематизація підходів до оцінки ефективності системи стрес-менеджменту в організації з урахуванням сучасних тенденцій розвитку менеджменту, зокрема ESG та wellbeing-підходів.

Для досягнення поставленої мети визначено такі завдання:

– уточнити сутність системи стрес-менеджменту в організації та обґрунтувати її структурні складові;

– систематизувати та порівняти існуючі підходи до оцінки ефективності системи стрес-менеджменту;

– визначити ключові підходи, показники та методи оцінки ефективності кожного елементу системи стрес-менеджменту.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** У сучасних умовах функціонування організацій, стрес виступає одним із ключових факторів, що впливають на продуктивність праці, ефективність діяльності персоналу та стабільність функціонування організацій.

На нашу думку, *стрес-менеджмент* – це система заходів, спрямована на запобігання, зниження та конструктивне використання стресових станів для підтримання високої продуктивності, психоемоційної стабільності й мотивації працівників [13].

У відповідь на виклики середовища функціонування організації формується система стрес-менеджменту як складова сучасного управління персоналом та організацією вцілому.

У більш широкому розумінні, *система стрес-менеджменту в організації* – це інтегрована сукупність управлінських, організаційних та психологічних заходів, спрямованих на забезпечення психоемоційного благополуччя працівників та підвищення ефективності функціонування організації.

Актуальність дослідження системи стрес-менеджменту зумовлена суттєвим впливом професійного стресу на продуктивність праці та результати діяльності організації. Водночас зростає значення людського капіталу як ключового ресурсу розвитку підприємства. Сучасні організації дедалі більше орієнтуються на принципи ESG та забезпечення благополуччя працівників. У цих умовах ефективність управління персоналом значною мірою залежить від здатності своєчасно виявляти, регулювати та мінімізувати вплив стресових чинників.

Водночас постає проблема оцінки її ефективності, оскільки результати функціонування такої системи мають комплексний і багатовимірний характер. Це обумовлює необхідність дослідження та виділення найдоцільніших підходів до оцінки ефективності кожної складової системи стрес-менеджменту в організації.

У даному дослідженні запропоновано процесно-рівневу структуру системи стрес-менеджменту, що узагальнює підходи сучасних досліджень (Карамушка Л. [7], Бабіна О. [10], Nielsen К. [3] та ін.) та враховує багатовимірний функціональний характер управління. На нашу думку, до основних складових

системи стрес-менеджменту належать такі блоки (рис. 1):

1. *Стратегічний блок* – блок визначає засади формування системи та її інтеграцію у управління організацією. Він охоплює розроблення політики у сфері стрес-менеджменту, визначення цілей щодо благополуччя персоналу, впровадження принципів ESG та формування культури підтримки.

2. *Блок організаційного середовища* – спрямований на створення робочого середовища, що мінімізує стрес. Він включає регулювання навантаження, оптимізацію процесів, забезпечення належних умов праці та ефективні комунікації, що дозволяє зменшити причини стресу на рівні організації.

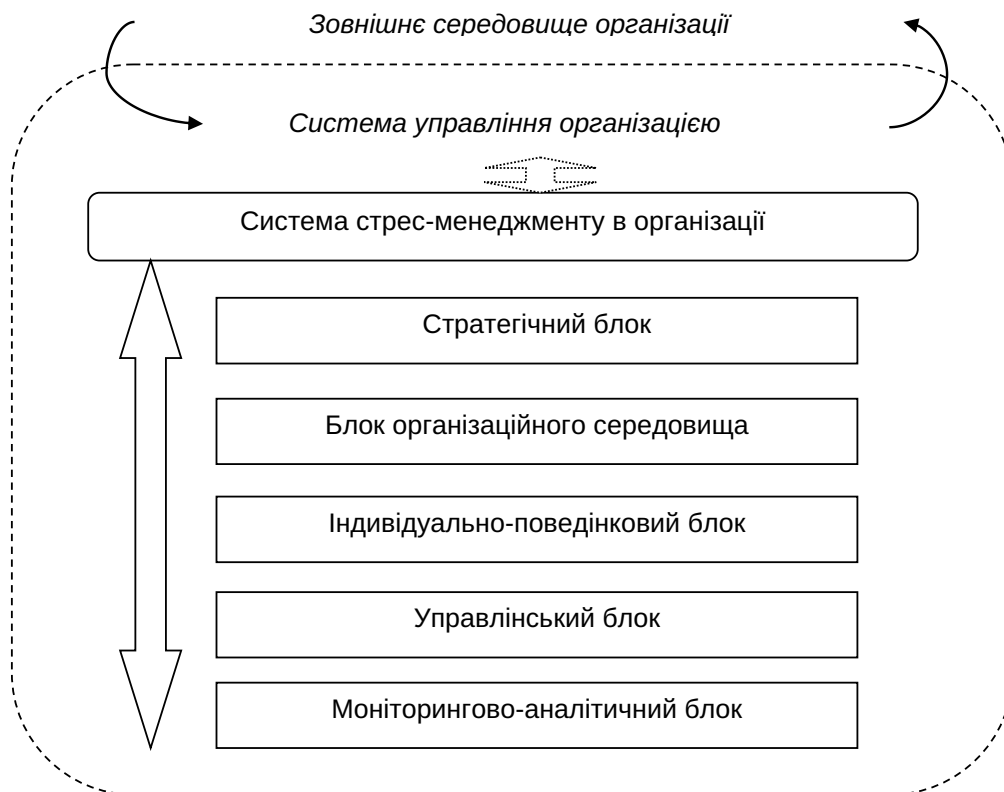
3. *Індивідуально-поведінковий блок* – орієнтований на розвиток стресостійкості працівників. Він включає тренінги, розвиток емоційного інтелекту, навички саморегуляції та психологічну підтримку, сприяючи підвищенню адаптивності персоналу.

4. *Управлінський блок* – пов'язаний із роллю керівництва у формуванні сприятливого середовища. Він охоплює стиль лідерства, комунікації, зворотний зв'язок і управління конфліктами, що визначає рівень підтримки працівників.

5. *Моніторингово-аналітичний блок* – забезпечує оцінку та контроль системи і зворотний зв'язок. Він включає аналіз даних про рівень стресу, продуктивність і клімат у колективі, що є основою для коригування управлінських рішень.

Загалом, оцінка ефективності системи стрес-менеджменту є складним процесом, що потребує врахування різних аспектів її функціонування. Як зазначалось в попередніх пунктах, у науковій літературі сформувався низка підходів до оцінювання, які відображають різні сторони впливу стресу на організацію, зокрема такі як: психологічний, економічний, соціально-організаційний, динамічний, ESG та wellbeing-підходів і комплексний підхід. При цьому, в сучасних дослідженнях все частіше особливе місце серед підходів займають ESG / wellbeing та комплексний підхід.

Комплексний підхід забезпечує інтеграцію різних показників оцінювання, тоді як ESG / wellbeing визначає сучасні орієнтири ефективності, пов'язані з благополуччям працівників та сталим розвитком організації. Таким чином, ми погоджуємось з тим, що ESG / wellbeing-підхід не замінює комплексний, а доповнює його, розширюючи критерії оцінювання.



**Рис. 1.** Складові системи стрес-менеджменту в організації

Джерело: сформовано автором

Для систематизації підходів до оцінки ефективності системи стрес-менеджменту доцільно узагальнити їх у вигляді порівняльної таблиці 1.

Як видно з таблиці 1, кожен із підходів до оцінки ефективності системи стрес-менеджменту відображає окремі аспекти її функціонування та має як переваги, так

Таблиця 1

**Порівняння підходів до оцінки ефективності системи стрес-менеджменту в організації**

Коротка характеристика	Показники / тестові методики	Переваги	Недоліки
<b>Економічний підхід</b>			
Оцінка ефективності системи через результати діяльності організації та використання трудових ресурсів	Продуктивність праці; плинність кадрів; частка днів непрацездатності; витрати на мотивацію персоналу; HR-аналітика, тощо	Об'єктивність; кількісна вимірваність; доступність даних	Не враховує психоемоційний стан; складно визначити прямий вплив стресу
<b>Психологічний підхід</b>			
Оцінка внутрішнього стану працівників та рівня стресу	Maslach Burnout Inventory (MBI); Perceived Stress Scale (PSS) – шкала сприйнятого стресу; копінг стратегії; опитування; самооцінка; рівень тривожності, тощо	Глибокий аналіз стану персоналу; виявлення прихованих проблем	Суб'єктивність; залежність від відповідей; потреба у спеціальних методиках та фахівцях для інтерпретації
<b>Соціально-організаційний підхід</b>			
Оцінка впливу системи на організаційне середовище та взаємодію	Рівень соціально-психологічного клімату; рівень довіри до керівництва та взаємної підтримки; якість внутрішніх комунікацій; рівень залученості та організаційної лояльності; частота конфліктів і звернень до HR; рівень психологічної безпеки в колективі	Враховує соціальні аспекти; відображає якість управління	Складність вимірювання; частково суб'єктивний характер
<b>Динамічний підхід</b>			
Оцінка змін у показниках в динаміці (до і після впровадження заходів)	Порівняльний аналіз показників до-після; трендовий аналіз; моніторинг змін	Дає змогу оцінити ефективність заходів; показує динаміку	Потребує часу; вплив зовнішніх факторів
<b>ESG / wellbeing підхід</b>			
Оцінка ефективності через показники благополуччя працівників та сталого розвитку	Wellbeing-індекс; індекс work-life balance; рівень задоволеності роботою; engagement index; рівень емоційного вигорання; індекс організаційної підтримки, тощо	Сучасний підхід; орієнтація на довгострокову ефективність; врахування людського фактору	Відсутність стандартизації; складність кількісного вимірювання
<b>Комплексний (інтегрований) підхід</b>			
Поєднання різних підходів для всебічної оцінки системи	Інтегровані індекси; комбінування економічних, психологічних та соціальних показників; багатофакторний аналіз	Найбільш повна та об'єктивна оцінка; врахування багатомірності	Складність реалізації; потреба у значних ресурсах і даних

Джерело: сформовано автором на основі [1-12]

і обмеження. Жоден із підходів окремо не забезпечує повної та об'єктивної оцінки, що обумовлює доцільність їх поєднання. Це підтверджує необхідність застосування комплексного підходу з урахуванням принципів ESG та wellbeing для отримання всебічної оцінки ефективності системи.

Наступним етапом дослідження є визначення підходів до оцінки ефективності кожного блоку системи стрес-менеджменту.

З огляду на структурні особливості системи стрес-менеджменту доцільним є диференційований підхід до оцінювання її ефективності, що передбачає використання різних методів і

показників залежно від функціонального призначення кожного блоку (табл. 2).

Потрібно враховувати, що деталізація показників і визначення суб'єктів оцінювання дозволяє забезпечити системність, об'єктивність і комплексність аналізу ефективності системи стрес-менеджменту, а також підвищує практичну значущість отриманих результатів для прийняття управлінських рішень. Запропонований підхід дає змогу не лише оцінити загальну результативність системи, але й ідентифікувати проблемні зони в окремих її блоках та своєчасно коригувати управлінські заходи.

Таблиця 2

## Оцінка ефективності системи стрес-менеджменту за її структурними блоками

Блок системи	Підходи до оцінки	Показники / методи оцінки	Хто здійснює оцінку
Стратегічний блок	ESG / wellbeing, комплексний	Наявність та рівень формалізації політики стрес-менеджменту; інтеграція wellbeing у HR-стратегію; відповідність ESG-принципам; індекс корпоративної культури; результати внутрішніх аудитів і стратегічного аналізу; опитування персоналу щодо цінностей і підтримки, тощо	Топ-менеджмент; HR-дирекція; служба стратегічного розвитку; зовнішні консультанти (за потреби)
Блок організаційного середовища	Економічний, соціально-організаційний	Продуктивність праці; плинність кадрів; частка днів непрацездатності; рівень робочого навантаження; оцінка умов праці; результати анкетування щодо умов роботи; аналіз графіків роботи; показники безпеки праці, тощо	HR-відділ; служба охорони праці; керівники підрозділів; служба організації праці; економісти
Індивідуально-поведінковий блок	Психологічний	Рівень стресу (шкала PSS); рівень емоційного вигорання (MBI); рівень тривожності; індекси благополуччя; результати психологічних тестів; індивідуальні опитування та self-assessment; аналіз звернень до психолога, тощо	HR-фахівці; зовнішні психологи/консультанти; служба підтримки персоналу
Управлінський блок	Соціально-організаційний, wellbeing	Рівень довіри до керівництва; якість зворотного зв'язку; стиль лідерства (за результатами оцінки 360°); рівень конфліктів; показники психологічної безпеки; результати опитувань щодо якості управління; аналіз комунікацій, тощо	HR-відділ; внутрішній аудит; служба розвитку персоналу; працівники (через опитування); зовнішні експерти з організаційного розвитку
Моніторингово-аналітичний блок	Динамічний, комплексний	Динаміка ключових показників у часі; порівняння «до-після» впровадження заходів; інтегровані індекси ефективності; HR-аналітика; регулярні звіти; dashboard показників; кореляційний аналіз між стресом і результатами діяльності, тощо	HR-аналітики; топ-менеджмент; фінансово-аналітичні служби; служба внутрішнього контролю; зовнішні аудиторі

Джерело: сформовано автором

Водночас важливо враховувати, що ефективність системи стрес-менеджменту та підходи до її оцінювання значною мірою залежать від специфіки діяльності організації, її розміру, галузевих особливостей та рівня організаційного розвитку. Зокрема, для малих і середніх підприємств доцільним є використання більш гнучких і менш ресурсомістких методів оцінювання, тоді як великі організації можуть впроваджувати комплексні аналітичні системи та інтегровані індекси.

Крім того, система оцінювання має бути адаптивною до змін зовнішнього середовища, зокрема економічної нестабільності, соціальних трансформацій, кризових явищ або воєнних умов, які суттєво впливають на рівень стресу працівників. У зв'язку з цим важливо забезпечити гнучкість підходів до оцінювання, регулярний моніторинг ключових показників та оперативне реагування на нові стресогенні фактори.

Таким чином, ефективна оцінка системи стрес-менеджменту має ґрунтуватися не

лише на використанні комплексного підходу та чітко визначених показників, але й на врахуванні контексту функціонування організації та здатності системи адаптуватися до динамічних змін зовнішнього середовища.

**Висновки.** У результаті дослідження встановлено, що ефективність системи стрес-менеджменту в організації має багатовимірний характер і потребує комплексного підходу до оцінювання. Запропонована процесно-рівнева структура системи дозволяє систематизувати управлінські впливи та забезпечити цілісність її функціонування. Систематизація підходів до оцінки ефективності показала, що жоден із них окремо не забезпечує повної оцінки, що обумовлює необхідність їх інтеграції. Обґрунтовано доцільність поєднання комплексного підходу з принципами ESG та wellbeing для підвищення об'єктивності оцінювання. Водночас ефективність системи залежить від урахування специфіки організації та її здатності адаптуватися до змін зовнішнього середовища.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Catapano, P., Cipolla, S., Sampogna, G., Perris, F., Luciano, M., Catapano, F., Fiorillo, F. (2023). Organizational and Individual Interventions for Managing Work-Related Stress in Healthcare Professionals: A Systematic Review. *Medicina*, 59(10). <https://doi.org/10.3390/medicina59101866>.
2. Bes, I., Shoman, Y., Al-Gobari, M., Rousson, V., & Guseva Canu, I. (2023). Organizational interventions and occupational burnout: A meta-analysis with focus on exhaustion. *International Archives of Occupational and Environmental Health*. <https://doi.org/10.1007/s00420-023-02009-z>.
3. Nielsen, K., & Randall, R. (2013). Organizational interventions: A research-based framework for the evaluation of both process and effects. *Work & Stress*, 27(3). Pp. 278–297. <https://doi.org/10.1080/02678373.2013.812358>.
4. Cohen, C., Pignata, S., Bezak, E., Tie, M., Childs, J. (2023). Workplace interventions to improve well-being and reduce burnout for nurses, physicians and allied healthcare professionals: a systematic review. *BMJ Open*, 13(6). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2022-071203>.
5. Bagasi A, Al Harbi E K, Alabbasi S M, et al. (July 25, 2025) Effectiveness of Workplace Mental Health Programs in Reducing Occupational Burnout: A Systematic Review. *Cureus* 17(7): e88715. <https://doi.org/10.7759/cureus.88715>.
6. Dey, P., & Bhattacharjee, S. (2026). Job stress and its impact on employee performance and job satisfaction: A bibliometric review. *Human Systems Management*. <https://doi.org/10.1177/01672533251413893>.
7. Карамушка Л. Обґрунтування управлінських рішень щодо забезпечення психологічного здоров'я персоналу організації під час російсько-української війни. *Вчені записки Університету «КРОК»*, 2024. № 2 (74), С. 250–264. URL: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2024-74-250-264>.
8. Гуцуляк Н.В., Чуйко О.М., Дуб В.В. Стратегії подолання професійного стресу в управлінській діяльності. *Наука і освіта : наук.-практ. журнал*. 2024. № 1. С. 40-46. URL: <http://dspace.pdpu.edu.ua/handle/123456789/19825> (дата звернення: 17.04.2026).
9. Мекшун 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. URL: [https://doi.org/10.25140/2411-5215-2023-2\(34\)-77-87](https://doi.org/10.25140/2411-5215-2023-2(34)-77-87).
10. Бабіна О.Є., Майборода М.О., Хоменко І.М. Синергія менеджменту та стрес-менеджменту у формуванні ділового іміджу вітчизняних та європейських проєктів. *Економіка та суспільство*, 2025. (79). URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-79-179>.
11. Дячков Д.В., Потапюк І.П., Кизименко О.О. Модель стрес-менеджменту в підприємстві як спосіб боротьби із професійним вигоранням працівників. *Актуальні проблеми інноваційної економіки та права*, 2025. № 1. С. 68-72. URL: <https://doi.org/10.36887/2524-0455-2025-1-17>.

12. Романенко С., Марчук І., Жарлінська Р., Лепетан І. Психологічна підтримка медичного персоналу: управлінські рішення щодо зниження рівня емоційного вигорання. *Інвестиції: практика та досвід*, 2025. № 6. С. 87–92. URL: <https://doi.org/10.32702/2306-6814.2025.6.87>.

13. Коцій О.В., Василик Н.М. Роль стрес-менеджменту для ефективної діяльності креативних команд. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія: «Економічні науки»*, 2025. № 10. С. 59-65. URL: <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2025-10-11504>.

#### REFERENCES:

1. Catapano, P., Cipolla, S., Sampogna, G., Perris, F., Luciano, M., Catapano, F., & Fiorillo, F. (2023). Organizational and Individual Interventions for Managing Work-Related Stress in Healthcare Professionals: A Systematic Review. *Medicina*, 59(10). <https://doi.org/10.3390/medicina59101866>.

2. Bes, I., Shoman, Y., Al-Gobari, M., Rousson, V., & Guseva Canu, I. (2023). Organizational interventions and occupational burnout: A meta-analysis with focus on exhaustion. *International Archives of Occupational and Environmental Health*. <https://doi.org/10.1007/s00420-023-02009-z>.

3. Nielsen, K., & Randall, R. (2013). Organizational interventions: A research-based framework for the evaluation of both process and effects. *Work & Stress*, 27(3), pp. 278–297. <https://doi.org/10.1080/02678373.2013.812358>.

4. Cohen, C., Pignata, S., Bezak, E., Tie, M., & Childs, J. (2023). Workplace interventions to improve well-being and reduce burnout for nurses, physicians and allied healthcare professionals: a systematic review. *BMJ Open*, 13(6). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2022-071203>.

5. Bagasi A, Al Harbi E K, Alabbasi S M, et al. (July 25, 2025) Effectiveness of Workplace Mental Health Programs in Reducing Occupational Burnout: A Systematic Review. *Cureus* 17(7): e88715. <https://doi: 10.7759/cureus.88715>.

6. Dey, P., & Bhattacharjee, S. (2026). Job stress and its impact on employee performance and job satisfaction: A bibliometric review. *Human Systems Management*. <https://doi.org/10.1177/01672533251413893>.

7. Karamushka L. (2024). Obruntuvannya upravlynskykh rishen shchodo zabezpechennia psykholohichnoho zdorovia personalu orhanizatsii pid chas rosiisko-ukrainskoi viiny [Justification of administrative decisions regarding ensuring the psychological health of organization staff during the russian-ukrainian war]. *Vcheni zapysky Univer-sytetu "KROK" – Science Notes of KROK University*, no. 2(74), pp. 250–264. <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2024-74-250-264> (in Ukrainian).

8. Hutsuliak N., Chuiko O., & Dub V. (2024) Stratehii podolannia profesiinoho stresu v upravlyns'kii diialnosti [Strategies for overcoming professional stress in managerial activity]. *Nauka i osvita – Science and Education*, no. 1, pp. 40–46. Available at: <http://dspace.pdpu.edu.ua/handle/123456789/19825> (accessed April 17, 2026) (in Ukrainian).

9. Mekshun L. (2023) Vplyv stres-menedzhmentu na pratsezdatnist liudyny y upravlinnia personalom v umovakh viiny [Implementing stress-management on the practice of people and hr management in the mind of viyni]. *Problemy i perspektyvy ekonomiky ta upravlinnia – Problems and Prospects of Economics and Management*, no. 2(34), pp. 77–87. [https://doi.org/10.25140/2411-5215-2023-2\(34\)-77-87](https://doi.org/10.25140/2411-5215-2023-2(34)-77-87) (in Ukrainian).

10. Babina O., Mayboroda M., & Khomenko I. (2025) Synerhiia menedzhmentu ta stres-menedzhmentu u formuvanni dilovoho imidzhu vitchyznianskykh ta yevropeyskykh proektiv [Synergy of management and stress management in forming the business image of domestic and european projects]. *Ekonomika ta suspilstvo – Economy and Society*, no. 79. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-79-179> (in Ukrainian).

11. Diachkov D., Potapiuk I., & Kyzymenko O. (2025) Model stres-menedzhmentu v pidpriemstvi yak sposib borotby iz profesiinym vyhoranniam pratsivnykiv [Model of stress management in the enterprise to combat professional burnout in employees]. *Aktualni problemy innovatsiinoi ekonomiky ta prava – Actual problems of innovative economy and law*, no. 1, pp. 68–72. <https://doi.org/10.36887/2524-0455-2025-1-17> (in Ukrainian).

12. Romanenko S., Marchuk I., Zharlinska R., & Lepetan I. (2025) Psykholohichna pidtrymka medychnoho personalu: upravlynski rishennia shchodo znyzhennia rivnia emotsiinoho vyhorannia [Psychological support for medical staff: management solutions to reduce the level of emotional burnout]. *Investytsii: praktyka ta dosvid – Investments: Practice and Experience*, no. 6, pp. 87–92. <https://doi.org/10.32702/2306-6814.2025.6.87> (in Ukrainian).

13. Koshchii O., & Vasilik N.. (2025) Rol stres-menedzhmentu dlia efektyvnoi diialnosti kreatyvnykh komand [The role of stress management in the effective functioning of creative teams]. *Internauka. Seriya: Ekonomichni nauky – International scientific journal «Internauka»*. Series: «Economic sciences», no. 10 (102), vol. 1, pp. 59-65. <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2025-10-11504> (in Ukrainian).

Дата надходження статті: 16.04.2026

Дата прийняття статті: 05.05.2026

Дата публікації статті: 15.05.2026