

Управление стрессом

Подготовил Казаков Илья гр 23271

уровне организации, так и на уровне работника.

Управление стрессом на уровне организации может осуществляться по следующим взаимосвязанным направлениям:

- подбор и расстановка кадров;
- постановка конкретных и выполнимых задач;
- проектирование работ;
- взаимодействие и групповое принятие решений;
- программы оздоровления работников.

Подбор и расстановка кадров. Известно, что различные по характеру и содержанию работы в разной степени влияют на создание стрессовой ситуации. Кроме того, и работники по-разному реагируют на такого рода ситуации: одни подвержены стрессу в значительной, другие -- в гораздо меньшей степени. Поэтому при подборе и расстановке кадров эти факторы должны быть приняты во внимание, чтобы впоследствии избежать негативных экономических и социальных явлений.

Постановка конкретных и выполнимых задач, даже достаточно сложных, не только снижает опасность возникновения стресса, но и обеспечивает высокий уровень мотивации работников. Кроме того, позитивным фактором является постоянная обратная связь между руководителем и подчиненными относительно выполнения конкретных работ (например, оценка сроков выполнения и качества промежуточных этапов работы).

Проектирование работ будет эффективным лишь при наличии индивидуального подхода к каждому работнику.

Так, многие работники (особенно молодежь) предпочитают творческую работу, позволяющую принимать самостоятельные решения. Однако другим работникам выполнение однообразных рутинных операций, сохранение привычного темпа и методов труда приносят наибольшее удовлетворение в работе и помогают избежать стресса

отнести:

- 1) регулярный активный отдых;
- 2) релаксация (занятия йогой, медитация, аутотренинг);
- 3) тренинг навыков самоконтроля поведения;
- 4) планирование собственного времени;
- 5) обеспечение достаточной продолжительности сна;
- 6) когнитивная терапия и др.

В зарубежных организациях практикуются такие методы, как включение в социальный пакет работника оплаты занятий в спортивном зале, бассейне. Некоторые из них стараются обеспечить доведение до сведения работников конкретных простых методик, помогающих справиться со стрессом. Так, руководители компании «Би-би-си» издали дорогостоящий буклет, в котором персоналу объясняется, как нужно сидеть на стульях. Эта 57-страничная брошюра, посвященная тому, как снизить количество стрессов на рабочем месте, содержит массу и другой ценной информации. В частности, там есть подробная схема того, как, в случае совсем безнадежного состояния сложить из бумаги самолетик. Если и это не помогает справиться с возникшими трудностями, то тогда сотрудникам рекомендуется понюхать цветок лаванды и долго вглядываться в фотографию с альпийским пейзажем

Однако применения таких мер недостаточно. К проблеме необходимо подходить комплексно, не просто помогать сотрудникам бороться с уже возникшим сильным стрессом или его последствиями, но предупреждать его на уровне организации. Выше приведены факторы стресса, связанные с организацией, именно на нейтрализацию и снижение негативного воздействия этих факторов нужно обратить особое внимание.

На уровне организации целесообразно применять следующие методы по управлению стрессом:

- регулярный мониторинг и формирование приемлемого социально-психологического климата;
- оптимизация организационной структуры (распределения обязанностей, полномочий и ответственности), осуществляемая с учетом способностей и возможностей конкретных сотрудников;
- исключение (по возможности) ситуаций ролевого конфликта

Вывод: Таким образом, так как основная масса работников предприятия работает на постоянной основе, то можно предложить следующие методы борьбы со стрессом. Первая ступень заключается в том, что следует принять решение об организации обучения для той группы сотрудников, которая наиболее подвержена воздействию стрессогенных факторов и практически не имеет возможности оперативно отреагировать на это воздействие.