



Тема:

Управление
стрессами, или Как
преодолеть
постоянное
напряжение на



УПРАВЛЕНИЕ СТРЕССАМИ –
способы адаптации личности к
стрессовой ситуации.



Факторы стресса



Факторы неопределенности

Непредсказуемое развитие событий в организации

Противоречивые указания руководства

Срочные поручения, постоянная смена деятельности, невозможность сосредоточиться

Факторы дискомфорта в общении

Постоянные совещания

Конфликты в коллективе, негативный контакт с руководством и подчиненными

Отсутствие единомышленников

Отсутствие обратной связи с сотрудниками и руководством

Факторы физического переутомления

Частые случаи сверхурочной работы, чрезмерные нагрузки

Постоянное решение «чужих» проблем (выполнение работы за других)

Работа с большим количеством людей

Типы конфликтов:

- Конфликт целей – ситуация характеризуется тем, что участвующие в ней стороны по-разному видят желаемое состояние объекта в будущем.
- Конфликт, вызванный тем, что участвующие стороны расходятся во взглядах, идеях и мыслях по решаемой проблеме.
- Чувственный конфликт, появляющийся в ситуации, когда у участников различны чувства и эмоции, лежащие в основе их отношений друг с другом как личностей.

Уровни конфликтов:

- Внутри личности (связанные с противоречиями между «хочу», «могу» и «надо» в человеке)
- Между личностями
- Внутри группы
- Между группами
- Внутри организации

Источники конфликта:

- Дефицит ресурсов
- Неодинаковый вклад в дело
- Несбывшиеся ожидания
- Ортодоксальность управления
- Недостаток самостоятельности и др.

Стратегии поведения в конфликте:

- Уход от взаимодействия
- Сглаживание
- Борьба
- Сотрудничество и решение проблемы
- Поиск компромисса

Пути решения конфликтов:

- Сила
- Власть
- Убеждение
- Сотрудничество
- Компромисс
- Уход от конфликта
- Привлечение третьей силы
- Ведение игры и др.

Алгоритм управления стрессом:

1. Поиск причины стресса, переключение внимания, выход из-под прямого воздействия стрессовых факторов
2. Взятие ситуации под контроль, беспристрастный анализ ситуации, выбор оптимального решения проблемы
3. Выполнение намеченных действий, эффективное использование энергии стресса
4. Анализ опыта, приобретенного в результате преодоления стресса, выработка модели поведения в возможной схожей ситуации

Методы борьбы с конфликтами:

- методы, связанные с использованием руководителем своего положения в организации (приказ, распоряжение, директива и т.п.);
- методы, связанные с «разведением» частей организации – участников конфликта («разведение» их по ресурсам, целям, средствам и т.д.) или снижением их взаимозависимости (дифференциация и автономизация подразделений);
- методы, связанные с созданием определенного «задела» в работе взаимозависимых подразделений (запас материалов и комплектующих);
- методы, связанные с введением специального интеграционного механизма для конфликтующих подразделений (общий заместитель, куратор или координатор и т.п.);
- методы, связанные со слиянием разных подразделений и наделением их общей задачей (например, объединение отдела труда и заработной платы и отдела кадров в отдел развития персонала, призванный заниматься развитием каждого отдельного работника в плане его роста, а не только расчетно-учетными функциями).

Спасибо за внимание!