

СТРЕС-МЕНЕДЖМЕНТ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Сазонова Т. О., к.е.н., доцент

Специфічні умови сьогодення, сформовані з однієї сторони – наявністю економічної кризи, а з іншої – соціальної. Необхідність забезпечення конкурентоспроможного виробництва в сучасному складному становищі вимагає пошуку шляхів вирішення управлінських та виробничих проблем сучасними, креативними та науково обґрунтованими методами, зокрема групами методів психологічного управління.

Як керівники, так і працівники сучасних підприємств, майже постійно працюють у стані перманентної напруги та невизначеності, що зумовлюють виникнення виробничого стресу у них.

Стресори професійної діяльності у керівників та працівників дещо різняться в силу специфіки їх трудової діяльності. Зокрема, до загальних стресорів керівника належать: незадовільна організація посадової діяльності, недоліків співробітників, режим робочого часу, статусні проблеми, заорганізованість, формалізм, невизначеність чи непередбачуваний розвиток подій в організації, нечіткі рольові обов'язки, рольовий конфлікт, прагнення до досконалості, особливості взаємодії з вищим керівництвом, з колегами по горизонталі, з підлеглими, особливості управлінської праці в цілому [1].

Разом з тим, на наш погляд, саме стресостійкість керівника є важливим фактором ефективної роботи та «здорового» мікроклімату в підпорядкованому йому колективі. Стресостійкість менеджера – це його здатність свідомо протистояти тривалому стресу.

Стрес – це комплекс емоційних станів, що виникають у відповідь на різноманітні екстремальні впливи [2]. Керівник відповідно до професійних обов'язків та необхідності забезпечення результативного управління має практикувати стрес-менеджмент.

Поняття «стрес-менеджмент» з'явилося на Заході та розглядається як комплекс заходів із запобігання стресу та реабілітації людини після його появи. Стрес-менеджмент не може вплинути на фізичні стрес-фактори, проте впливати на перебіг стресу він може і повинен, незалежно від природи стрес-фактора [3].

Нажаль, в Україні попри актуальність та необхідність застосування стрес-менеджменту, він не набув належної популярності. На наш погляд, в основному через відсутність відповідної поінформованості в достатньому обсязі керівників, неналежна увага управлінців щодо психології управління, відсутність в організаціях психологічної служби, посади штатного психолога.

Отже, сучасний управлінець має починати з себе – намагатися успішно управляти власним стресом, приділяючи належну увагу фізичному, психічному (яке оцінюють за трьома критеріями: адаптації, соціалізації та індивідуалізації) та духовному життю. Управлінцю доцільно застосувати щодо себе та підлеглих наступні підходи:

1) мудре ставлення до життя (ставити перед собою реалістичні цілі, залишити місце для невдач [4], уміти вирізняти головне від другорядного, бути реалістичним в оцінці як власних можливостей, так і ситуацій, в яких перебуває, різнобічний розгляд проблеми, бути готовим до несподіваних подій, сприймати дійсність реалістично, намагатися розуміти оточуючих, уміти засвоювати урок з усього, що відбувається, сприймати дійсність з гумором, складати позитивні прогнози, жити повним життям в усі його моменти);

2) мобілізація фізіологічних можливостей організму (забезпечення організму рідиною, належним харчуванням, правильне дихання, фізичні вправи);

3) мобілізація психофізіологічних можливостей для протидії стресу.

Основним завданням менеджера є належне мотивування підлеглих до їх конструктивного сприйняття стрес та його управління. Поведінка керівника фактично визначатиме поведінку підлеглих, що зумовлюватиме копінг-поведінку – готовність індивіда вирішувати життєві проблеми; являє собою поведінку, спрямовану на пристосування до обставин; передбачає сформоване вміння використовувати певні засоби для подолання стресу. При виборі активних дій підвищується ймовірність усунення дії стресорів на особистість [5].

Отже, стрес-менеджмент особливо актуальний в умовах сьогодення, адже складна ситуація, що склалася у сучасному виробництві, ускладнюється кризовими явищами в економічному та політичному житті України.

Ключовими аспектами стресу на виробництві є набір ситуативно-особистісних ресурсів працівників, ступінь задоволення їх базових потреб та потреб вищого рівня, правильна мотивація, з використанням методів соціально-психологічного управління.

Список використаних джерел:

1. Здоров'я керівника. Попередження та подолання стресів і життєвих криз [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://osvita.ua/teacher/health>
2. Ознаки і причини стресу [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://amcenters.com/uk/publications/causes-of-stress-2>
3. Лукченко В. Стрес-менеджмент [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://luchenko.com>
4. 5 кроків управління стресом [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://amcenters.com/uk/publications/stress-steps-2>
5. Копинг-поведение [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://psi.webzone.ru/st/306100.htm>