

Е. А. Андруцевич

Научный руководитель

А. В. Ковальчук

*Белорусский торгово-экономический
университет потребительской кооперации
г. Гомель, Республика Беларусь*

УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ СТРЕССОМ В ОРГАНИЗАЦИИ КАК СПОСОБ УЛУЧШЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Стресс сопровождает человека постоянно, поскольку, являясь реакцией на внешние раздражители, он позволяет адекватно оценивать происходящие во внешней среде изменения, мобилизовать силы на преодоление этих изменений, и, преодолевая их, делает человека сильнее, умнее и профессиональнее.

Данное явление наиболее характерно для трудовой среды, где существует множество причин возникновения стрессовых реакций работника. К трудовому (профессиональному) стрессу приводят социально-психологические факторы условий труда: перегрузка человека работой, недостаточно четкое ограничение его полномочий и должностных обязанностей, неадекватное поведение коллег, недостаточная оплата труда, однообразная деятельность или отсутствие карьерных перспектив. Причинами стрессов могут служить также санитарно-гигиенические факторы условий труда (плохое освещение, неблагоприятный микроклимат в помещении, повышенный уровень шума, сменность и др.).

В настоящее время проблема управления профессиональным стрессом (стресс-менеджмент) приобретает все большую актуальность. Практика показывает, что профессиональный стресс отрицательно влияет на производительность труда и трудоспособность человека, снижает мотивацию к труду, приводит к увеличению брака на производстве, росту уровня травматизма в организации, алкоголизму, прогулам, воровству и высокой текучести кадров.

В связи с этим возникли и продолжают создаваться многочисленные технологии стресс-менеджмента, направленные на защиту работников от воздействия стрессовых ситуаций в условиях профессиональной деятельности.

Одним из направлений профилактики профессиональных стрессов в организации является решение руководителем организации проблемы улучшения психологического климата коллектива. Она состоит, прежде всего, в том, чтобы правильно выбрать средства смягчения напряженности во взаимоотношениях работников и правильно определить факторы сплоченности коллектива. На практике разработаны следующие пути решения проблемы для менеджера:

- создать условия для выбора коллективом правильного направления производственной деятельности и подчинения индивидуальных целей каждого работника общей (стратегической) цели;
- повысить общий психологический климат в коллективе путем устранения причин неудовлетворенности работой:

- разработать систему материального поощрения членов коллектива за результаты деятельности и систему санкций (вычетов из заработной платы) за брак в работе и нарушение трудовой дисциплины;

- разработать систему снижения текучести кадров под влиянием причин, непосредственно не связанных с психологическим климатом;

- устранить неблагоприятную планировку рабочих мест, не учитывающую вид деятельности и индивидуальные особенности каждого из работников, не дающую им необходимого общения в процессе труда;

- правильно выбрать стиль руководства данным коллективом с учетом конкретной производственной ситуации; если коллектив не принимает руководителя, то это может привести к необходимости его замены, оценка психологического климата в таком случае дополняется анализом особенностей реакции подчиненных на управляющее воздействие руководителя и соотношение популярности в коллективе формального и неформального лидера;

- научить работников самим управлять трудовыми стрессами (физиологами и психологами для этого разработан ряд методик, одной из них является восстановление нормального физического состояния с помощью дыхательных и мышечных упражнений, которые позволяют успокоить нервную систему и перевести сердечный ритм и дыхание на оптимальный уровень).

