

А. Д. Марченко

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

В практике выделяются санитарно-гигиенические, психофизиологические, эстетические и социально-психологические факторы производственной среды и трудового процесса, составляющие условия труда на производстве.

Социально-психологические факторы пока не подлежат измерению или оценке при проведении аттестации рабочих мест по условиям труда, но оказывают значительное влияние на условия и эффективность труда. Они определяются кадровым составом организации и особенностями ее производственной деятельности. Под их действием формируется морально-психологический климат коллектива, выражающийся в уровне его стабильности, характере взаимоотношений между группами работников, руководителями разного уровня и подчиненными, настроениях, дисциплине труда, трудовой активности. Чем сложнее характер труда, тем трудовой коллектив сложнее организуется, а психологический климат менее поддается воздействию. Одна из причин его ухудшения – наличие трудового стресса у работников.

В настоящее время проблема управления трудовым стрессом по-прежнему остается актуальной. Разработка методов управления трудовым стрессом (стресс-менеджмент) в значительной степени поможет руководителю предотвратить или снизить его влияние на работников. Предупреждение стрессов на производстве будет способствовать улучшению психологического состояния персонала и повышению эффективности деятельности организации.

Для этого менеджеру рекомендуется решить следующие основные задачи:

1. Создать условия для выбора коллективом правильного направления производственной деятельности и подчинения индивидуальных целей каждого работника общей (стратегической) цели.

2. Повысить общий психологический климат в коллективе путем устранения следующих причин неудовлетворенности работай:

- 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 обеспечивающую им необходимого общения в процессе труда.

3. Правильно выбрать стиль руководства коллективом с учетом конкретной производственной ситуации. Если коллектив не принимает руководителя, то это может привести к необходимости его замены (в этом случае анализируются реакции подчиненных на управляющее воздействие руководителя и соотношение популярности в коллективе формального и неформального лидеров).

4. Научить управлять трудовыми стрессами самих работников.

Таким образом, решающую роль в предотвращении высокой стрессовой нагрузки в рамках организации играет руководство. Благоприятная психологическая атмосфера коллектива зависит от умения руководителя создать во всех отношениях комфортные условия труда, грамотно подбирать персонал, создавать условия для плодотворной работы на рабочих местах. Очень важную роль для простого работника играет организованная структура деятельности – перспектива будущего и достижение профессиональных целей. Это создает чувство безопасности и поддержки в коллективе, формирует эмоциональное благополучие. Работник, имеющий цель в жизни и заинтересованный в высоких результатах своей деятельности, гораздо менее подвержен негативному стрессу, нежели коллега, не видящий смысла в своей работе.