

## **УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ СТРЕССОМ В ОРГАНИЗАЦИИ КАК СПОСОБ УЛУЧШЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

Одним из наиболее распространенных аффектов является стресс. Он представляет собой состояние чрезмерно сильного и длительного психологического напряжения, возникающего у человека получающего эмоциональную перегрузку. Стресс дезорганизует деятельность человека, нарушает нормальный ход его поведения, физическое здоровье, поэтому важным фактором качественной жизнедеятельности является стрессоустойчивость.

Стрессоустойчивость – умение преодолевать трудности, подавлять эмоции, проявляя выдержку и такт. Стрессоустойчивость определяется совокупностью личностных качеств, позволяющих переносить значительные интеллектуальные, волевые и эмоциональные нагрузки, обусловленные особенностями профессиональной деятельности, без особых вредных последствий для деятельности, окружающих и своего здоровья.

Факторы профессионального стресса связаны с трудовой деятельностью: перегрузка работой ставит работника перед проблемой – может ли он справиться с заданием.

К факторам стресса, связанным с ролью работника в организации, относятся:

- ролевая неопределенность (недостаточная информированность о профессиональных обязанностях и соответствующих ожиданиях со стороны коллег и начальства);

- ролевой конфликт (субъект считает, что он делает то, что не должен или не желает делать).

Факторами стресса, связанными с взаимоотношениями на работе, являются:

- взаимоотношения с руководством, подчиненными, коллегами;
- трудности в делегировании полномочий.

К факторам, связанным с деловой карьерой, относятся:

- два стрессогенных фактора – профессиональная «неуспешность» и боязнь ранней отставки;
- статус несоответствия, медленное или слишком быстрое продвижение, фрустрация из-за достижения «предела» своей карьеры;

- отсутствие гарантированной работы (постоянное ожидание каких-то изменений, нестабильность);

- несоответствие уровня притязаний данному профессиональному статусу.

Управление стрессом на уровне организации осуществляется по следующим направлениям:

- подбор и расстановка кадров;
- постановка конкретных и выполнимых задач;
- взаимодействие между руководителем и подчиненными;
- групповое принятие решений;
- программы оздоровления работников.

Управление стрессом на уровне работника играет не менее важную роль. Не только общество и организация должны позаботиться об уменьшении потенциальных источников стресса – многое зависит от самого работника. Для предупреждения стресса следует научиться правильно распределять свое время (например, составить список наиболее приоритетных задач, проанализировать затраты времени на выполнение различных видов деятельности, рационально использовать время), заниматься спортом и овладеть техникой аутотренинга, а также другими методами релаксации.