

*Атаманова Татьяна Евгеньевна*

*Клинический психолог*

*НОЧУ Московский Финансово-Промышленный*

*университет «Синергия»*

*Россия, г. Новокуйбышевск*

*Самарская обл.*

## УПРАВЛЕНИЕ СТРЕССОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

***Аннотация:** в данной статье рассматривается проблема возникновения стресса на уровне организации, виды стресса, возможность выявления стресса на ранних стадиях и методы профилактики у управления стрессом .*

***Ключевые слова:** стресс, страх, организация, организационный стресс, перегрузки, адаптация.*

***Abstract:** this article discusses the problem of the occurrence of stress at the organizational level, types of stress, the possibility of detecting stress at early stages and methods of prevention in stress management.*

***Keywords:** stress, fear, organization, organizational stress, overload, adaptation.*

Организационный стресс – психическое напряжение, связанное с преодолением несовершенства организационных условий труда, с высокими нагрузками при выполнении профессиональных обязанностей на рабочем месте в конкретной организационной структуре (в организации или ее подразделении, фирме, компании, корпорации), а также с поиском новых неординарных решений при форс- мажорных обстоятельствах. Стресс на рабочем месте проявляется на разных уровнях – социокультурном,

организационном, рабочем, межличностном, психологическом, биологическом, физическом, уровне окружающей среды.

Ф. Лютекс, систематизируя факторы стресса, выделяет следующие категории:

- политика и стратегии предприятия, например, что приводит к сокращениям персонала, внедрению новой техники
- организационная структура, которая обуславливает неоптимальный уровень централизации и формализации, неурегулированность между подразделениями, неопределенность ролей и конфликты, отсутствие возможностей для продвижения; организационная культура, для которой характерны ограничения и недоверие;
- организационный процесс, который характеризуется твердым контролем, односторонней коммуникацией, отсутствием обратной связи в отношении деятельности работников, централизацией принятия решений и отсутствием возможности участия в нем, наличие системы мотивации, ориентированной на наказание;
- условия труда и его безопасности, уровень физического и умственного напряжения.

К субъективным причинам и проявлениям организационного стресса психологи В. Зигерт и Л. Ланг относят следующие страхи у работников:

- страх не справиться с работой;
- страх допустить ошибку;
- страх быть обойденным другим;
- страх потерять работу;
- страх потерять собственное «Я».

К факторам организационного стресса относится также отстранение от активного участия в принятии решений.

Как справедливо отмечает ДЖ. Гринберг[1], четкое понимание своей роли в организации и ощущение, что вы «играете роль», очень важны для

поддержания минимального уровня стресса. У работников, которым не хватает этих ощущений, может возникнуть множество ролевых проблем.

Реакции на стрессогенные факторы индивидуальны. На чувствительность (сензитивность) или стрессоустойчивость (толерантность) влияет ряд ситуативных и личностных переменных. У каждого есть свой индивидуальный временной предел стресса. Одни могут испытывать большие перегрузки длительное время, адаптируясь к стрессу, другие нет, так как даже небольшая дополнительная нагрузка может выбить их из колеи. Также есть люди, которых стресс стимулирует, они только и могут работать с полной отдачей именно в условиях стресса.

Организационные последствия стрессов:

- высокая конфликтность персонала и тяжелая атмосфера в компании, критика в адрес коллег;
- падение инициативности сотрудников;
- появление нетипичных конфликтов;
- рост чувства неудовлетворенности работой;
- снижение работоспособности, ухудшение качественных и количественных показателей работы.

Для определения уровня стресса приводится множество тестов и опросников, одним из которых является Опросник Ваймана [2]:

Напротив каждого вопроса поставьте цифру, которая наилучшим образом отражает ваш ответ:

1 — никогда; 2 - редко; 3 — иногда; 4 — часто; 5 — практически всегда.

1. Как часто вам кажется, что вам не хватает полномочий, чтобы справляться со своими обязанностями?

2. Как часто у вас возникает неприятное чувство по поводу своих служебных обязанностей?

3. Как часто бывает, что вы не знаете о возможностях своего продвижения по работе?

4. Как часто вы чувствуете, что слишком перегружены и не можете справиться с работой за рабочий день?
5. Как часто вам кажется, что вы не сможете удовлетворить противоречивые требования разных людей из вашего окружения?
6. Как часто вам кажется, что вам не хватает квалификации для выполнения своей работы?
7. Как часто вы не знаете, что думает о вас ваш начальник и как он оценивает вашу работу?
8. Как часто вы находитесь в ситуации, когда не можете получить нужную информацию для работы?
9. Как часто вы беспокоитесь о решениях, которые влияют на жизнь других знакомых вам людей?
10. Как часто вы чувствуете, что не нравитесь своим коллегам по работе или вас не принимают в коллективе?
11. Как часто вы не можете повлиять на решения и действия начальника, направленные на вас?
12. Как часто вы не знаете, чего ожидают от вас ваши коллеги?
13. Как часто вам кажется, что количество работы, которую вам необходимо сделать, повлияет на качество ее выполнения?
14. Как часто вам кажется, что вам приходится делать нечто противоречащее вашим суждениям?
15. Как часто вам кажется, что работа негативно отражается на вашей семейной жизни?

Чтобы определить свой итоговый показатель по шкале профессионального стресса, сложите полученные результаты и разделите их на пятнадцать. Чем выше балл, тем выше уровень стресса.

Диагностика направлена на определение стресс- факторов и стрессогенных ситуаций, измерение уровня стресса и выявление лиц, переживающих выгорание.

По результатам диагностики выдаются рекомендации оптимизационного характера и разрабатывается стратегическая программа стресс – менеджмента и профилактики профессионального выгорания персонала.

Антистрессовая программа может включать следующие элементы:

- организация борьбы со стрессами (мониторинг, психологическая разгрузка, физическая активность)
- организация профилактики стрессов (обучение, просвещение).

Антистрессовая программа может включать в себя различные мероприятия: тренинги, деловые игры, психологические техники. Все они направлены на формирование эффективного копинг – поведения в ситуации профессионального стресса.

Основоположник учения о стрессе Г. Селье [3] писал: « Не следует бояться Стресса. Его не бывает только у мертвых. Стрессом надо управлять. Управляемый стресс несет в себе аромат и вкус жизни».

#### **Использованные источники:**

1. Гринберг Дж. Управление стрессом. СПб.: Питер, 2002.
2. Водопьянова Н.Е. Психодиагностика Стресса. СПб.; Питер, 2009
- 3, Селье Г. Стресс без болезней. СПб.; Питер, 1994.