



В управленческой деятельности стрессовые ситуации подстерегают на каждом шагу, поэтому очень важно знать каковы причины стрессов, как их можно избежать или каким способом можно их преодолеть.

В управленческой литературе выделяют следующие группы стрессов и их причины. К наиболее точно установленным причинам, связанным с производственной средой, относятся:

- неуверенность в завтрашнем дне - для многих работников постоянным стрессором является боязнь потерять свою работу из-за сокращения, неадекватных трудовых показателей, возраста или по другой причине;
- невозможность влиять на свою работу - как отмечают многие исследователи, то, в какой степени человек влияет на свою работу, может быть связано со стрессовым состоянием. Монотонная механическая работа и ответственность за вещи, на которые люди не могут влиять, являются особенно стрессовыми факторами для некоторых работников;
- характер выполняемой работы - сложность решаемых задач, самостоятельность в работе, степень ответственности, условия труда: степень опасности при выполнении работы, уровень шума и т.п., как показывают результаты многочисленных исследований, могут быть также отнесены к факторам, нередко провоцирующим стресс у работников;
- ролевая двусмысленность и ролевой конфликт - оба эти условия в большинстве случаев воспринимаются как стрессоры. Здесь под ролевой двусмысленностью подразумевается неопределенность в отношениях с человеком, исполняющим ту или иную роль, а под ролевым конфликтом - различные несовместимые ожидания в отношении значимых людей на работе;
- специфическая организационная структура - например, матричная структура организации, предполагающая двойное подчинение, нередко является источником стресса для работника, вынужденного одновременно выполнять распоряжения двух руководителей;

- стрессогенный стиль управления - частое использование методов неоправданного давления и угроз является одним из самых сильных факторов стресса для подчиненных;

- давление рабочего графика - сменная работа, а в особенности работа по скользящему графику, часто создает потребность в ряде психологических и связанных с внерабочей жизнью изменений, являющихся потенциальными стрессорами. С другой стороны, очень напряженный рабочий график, который делает затруднительным либо невозможным одновременное удовлетворение производственных и личностных потребностей, может также являться сильным стрессором для людей в самых разных трудовых ситуациях.

Умение преобразовывать негатив в позитив является своего рода кульминацией методов управления стрессом. Научившись контролировать неприятные ситуации, в которые неожиданно попадаем, мы превращаем их в волнующий и ценный жизненный опыт, автоматически считая, что именно она позволяет нам продемонстрировать свои лучшие качества и делает нашу жизнь более результативной и полноценной. Такая корректировка отношения к стрессам является первым принципом, лежащим в основе методов управления стрессом.

Второй метод управления стрессом, заключается в осознании самой природы стресса. По определению, данному Хансом Селье, стресс есть древняя, сформировавшаяся в ходе эволюции, реакция организма в ответ на экстремальные, несущие угрозу, воздействия. Ключевым словом здесь является «реакция». То есть, это не то, что происходит, а то, как мы реагируем на происходящее.

На одну и ту же ситуацию разные люди могут реагировать по-разному. Следовательно, разовьется стресс или нет, зависит только от самого человека. Поэтому, один из методов управления стрессом - это управление собой в стрессе.

Третий метод состоит в следующем: чтобы иметь возможность управлять собой, важно решиться взять ответственность на себя за все, что с тобой происходит. А это значит, отказаться от приятной возможности обвинять в сложившейся ситуации внешние обстоятельства, и выйти из образа достойной сострадания жертвы.

Также одним из способов управления стрессом является новое направление в управлении - стресс-менеджмент.

Понятие стресс менеджмента, как и многие другие термины, связанные с бизнесом, пришло к нам с Запада. В Европе и Америке услугами психологов и психоаналитиков пользуются практически все, так как твердо убеждены, что стресс, вызванный постоянными неурядицами в семье, напряженными отношениями на работе, информационными перегрузками, не только пагубно сказывается на здоровье, но и во многом снижает экономические показатели работы.

Россияне уже более десяти лет ведут бизнес в режиме хронического стресса, не пытаясь психологически защититься от него. Основные силы уходят на экономическое выживание в условиях полной нестабильности. Руководителям трудно планировать деятельность компании. Они находятся в ситуации, когда нужно оперативно принимать правильное решение в условиях жесткого ограничения во времени, а это информационный стресс. Менеджеры, продавцы, секретари постоянно вынуждены выслушивать жалобы недовольных клиентов: у них стресс - эмоциональный. Нередко в компании активно идут карьерные войны, плетутся интриги, что создает напряженную ситуацию внутри коллектива. Чтобы достойно справиться со всем этим, и существует стресс-менеджмент.

Безусловно, проблемы, с которыми приходится сталкиваться руководителям или рядовым сотрудникам, разные - отсюда и деление услуг по стресс-менеджменту: коучинг руководителя, тренинги для персонала, выравнивание микроклимата в коллективе.

Суть управления стрессом состоит в возвращении ему первоначального значения и в использовании мобилизуемой стрессом энергии в интересах целесообразного и эффективного действия.

Практически каждый день мы испытываем множество стрессов: начиная от часовых простоев в автомобильных пробках, хамства в транспорте, шума, чрезмерной боли, загрязненного воздуха, и заканчивая информационными перегрузками, критическими событиями в жизни, конкуренцией в бизнесе, угрозами самооценке, окружению. Наша динамичная жизнь, обстоятельства и развитие политической и экономической ситуации только прибавляют стрессов современным руководителям. Стресс становится неотъемлемой частью руководящего положения: приходится быстро реагировать, выбирать, принимать решения, выстраивать отношения, сталкиваться с авралами, поступаясь свободным временем и личными делами во имя компании.

Как правило, стресс рождается постепенно из постоянных «мелочей-раздражителей», которые нервируют одним своим присутствием. Это могут быть постоянные опоздания подчиненных или недостаток сотрудников, заставляющий руководителя выполнять, кроме своих обязанностей, еще и работу других. Кроме того, деятельность любого руководителя связана с решением внезапных кризисных проблем. Трудные клиенты или подчиненные могут вызвать стресс, когда столкновения с ними неожиданны, либо несправедливы. Рост научно-технических, информационных изменений в последнее время настолько велик, что имеющихся знаний становится недостаточно. У руководителя возникает чувство, что ему не хватает образования, навыков.

Но не всякий стресс вреден. Например, соревновательность, неотъемлемая движимая сила в конкурентной борьбе, необходима любому руководителю, стремящемуся вывести свою компанию в лидеры. Эта деятельность требует необычайных свершений и особенно пробуждает творческий потенциал, вызывая удовольствие, радость, удовлетворение собой и жизнью. Встречи после долгой разлуки с другом, приятелем, партнером также вызывает положительный стресс.

Большинство стрессов можно уменьшить. Одним видом борьбы со стрессами для руководителей компаний является умение ставить соразмерные возможностям цели, быть реалистом в оценке, как собственных возможностей, так и ситуации, в которой находится компания, готовить себя к любым неожиданным событиям заранее, тем самым проявляя известную гибкость в подходе.

Так же, многие стрессы можно убрать с помощью реорганизации рабочего времени или пространства. Борьба со стрессом, вызванным шумным, переполненным офисом, когда в одном помещении работает множество сотрудников, чьи обязанности связаны с общением, можно, устанавливая обильные офисные перегородки. Они в значительной степени снижают уровень общего шума в офисе и позволяют разделить помещение на отдельные кабинеты, что благотворно сказывается на эффективности работы.

Бывают ситуации, когда уменьшение стресса для руководителя может стать причиной увеличения стресса для подчиненных. Чтобы этого избежать, следует заранее оповестить сотрудников об изменениях, которые вы собираетесь ввести, вовлекать коллектив в процесс реализации новшеств.

Таким образом, один из ключей к успеху в преодолении служебных стрессов заключен в общей жизненной стратегии индивида, опирающейся на избранные

базовые ценности и учитывающей особенности его личности.

Литература:

1. Кремень М.А. Психология управления. Курс лекций. Ч. 1. Минск, 2005
2. Семенов, П. Как защититься от стресса? Практические методики и рекомендации / П. Семенов. - Москва: РГГУ, 2016. -
3. Самоукина, Наталья Карьера без стресса / Наталья Самоукина. - М.: Питер, 2012
4. Тюрин А.М. Как избежать стрессов на предприятии. Учебник для вузов - СПб.: Питер, 2009.
5. Жириков Е.С. «Психология управления. Книга для руководителя и менеджера по персоналу» - М.: Изд. МЦФЭР, 2002.