



УДК 658.012.32

ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ ТА ЗАСОБИ СТРЕС-МЕНЕДЖМЕНТУ

Студ. М.В. Налісна, гр. БІО-2- 13

Наук. керівник доц. А.О. Дворецький

Київський національний університет технологій та дизайну

Стрес кардинально впливає на діяльність людей у професійній сфері, до того ж він може містити в собі позитивні властивості, коли оптимізуються всі можливості організму. Перебуваючи в стані такого стресу, співробітник відчуває себе добре через приплив сил. Керівник повинен простежити, щоб «хороший» стрес не перетворився на «поганий». Але оскільки повністю уникнути стресових ситуацій неможливо, важливо опанувати технологію стрес-менеджменту, за якого здійснюється більш ефективне подолання стресових ситуацій та зняття напруги, що накопичилася. Тому останнім часом все більшої популярності набуває досить новий напрям менеджменту – управління стресом або стрес-менеджмент.

Відповідно до ієрархії персоналу в організації, виділяють два види стрес-менеджменту, які розглядаються на таких рівнях:

- коучінг керівника;
- тренінги для персоналу.

Зазвичай, коучінг керівника направлений на підвищення управлінських та лідерських якостей. Він розвиває правильну розстановку пріоритетів, об'єктивну оцінку ризиків та краще розуміння себе в команді.

Тренінги для персоналу сприяють емоційному розвантаженню працівника, навчаючи його справлятися з стресовою ситуацією. З його допомогою відбувається вирівнювання мікроклімату в групі, яке можна назвати профілактичними заходами, що дозволяють не допустити дестабілізацію в колективі та створити атмосферу довіри і взаємодопомоги навіть у складних ситуаціях.

Стрес-менеджмент в організації розглядається як система основних завдань, націлених на профілактику, пом'якшення та подолання стресогенних факторів на основі постійного стрес-моніторингу, розробку і реалізацію антистресової програми, що діє на організаційному та індивідуальному рівнях, а також підбір і розстановку кадрів виходячи з рівня розвитку компетенції стрес-менеджменту.

Взявши за основу базові функції менеджменту, управління стресу можна представити у виді системи послідовних етапів, які виступають засобами стрес-менеджменту:

1. Під час планування здійснюється якісний аналіз сформованого стресу чи проблеми за допомогою бесід та відповідних психологічних тестів, які проводить керівник або HR-спеціаліст. На основі цих результатів формується ефективна програма боротьби зі стресом.

2. На другому етапі організуються відповідні заходи, залежно від цільової аудиторії.

3. Мотивація потрібна, коли підлеглий знає чітко цілі та місію організації. Тоді він усвідомлює, яка мета його роботи. Необхідно дати зрозуміти співробітнику, що боротьба зі стресом потрібна не тільки організації, а перш за все йому самому. Для цього можна використовувати неформальні бесіди колективом, де кожен усвідомлює наявність проблем і без опору буде йти на їх рішення.

4. Останнє завдання циклу – контроль, який необхідний для оцінки ефективності використаних заходів, за допомогою зіставлення результатів на початку та після проходження всіх заходів. Для вимірювання необхідних показників і найменшій похибці при порівнянні використовуються методики діагностики стресу з етапу планування.

Отже, стрес-менеджмент – є важливою частиною в ефективному управлінні персоналом. Реалізувати його завдання може як керівник чи HR-спеціаліст. А щоб це принесло гарні результати, дану систему заходів необхідно використовувати систематично. Тому що разове використання позбавить від проблем лише на короткий час.