

роботи та відпочинку, вміння визначати пріоритетні напрями діяльності та шляхи їх досягнення, досконалої системи соціально-трудових відносин у колективі.

Література.

1. Багрова І. В. Нормування праці. Дніпропетровський університет економіки та права, Центр навчальної літератури, 2003 – 206 с.
2. Балабанова Л.В. Управління персоналом Підручник.- Балабанова Л.В., Сардак О.В. К.: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
3. Виноградський М.Д. Управління персоналом: 2-ге видання: Навч. посіб. М.Д. Виноградський, А.М. Виноградська, О.М. Шканова— К.: Центр учбової літератури, 2009. — 502 с.
4. Древаль О.Ю. Планування діяльності підприємства: конспект лекцій / О.Ю. Древаль. – Суми: Вид-во СумДУ, 2008. – 146 с.
5. Как успевают жить и работать / Глеб Архангельский. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2005. — 240 с.
6. Куликова В. Н. Заставьте время работать на вас / В. Н. Куликова. – М. : ЗАО Центр-полиграф, 2008. – 192 с.
7. Рофе А. И. Организация и нормирование труда: учебник для вузов/ А. И. Рофе: Москва Издательство «МИК» 2005. – 137 с.

СТРЕС-МЕНЕДЖМЕНТ В ОРГАНІЗАЦІЯХ

Сахно К.А., студентка,*

*Харківський національний технічний університет
сільського господарства імені Петра Василенка*

У нинішньому суспільстві все більше уваги приділяється методам управління людськими ресурсами, використовуючи які, керівництво може підвищити як добробут своїх співробітників, так і продуктивність організації. Однак навіть в найбільш прогресивній і добре керованій організації існують ситуації, що негативно впливають на людей і викликають у них почуття стресу.

Поняття «стрес» було запозичене зі сфери техніки, де воно означає здатність різних тіл і конструкцій протистояти навантаженню. Будь – яка конструкція має межу міцності, перевищення якої призводить до руйнування [1].

Перенесене в сферу соціальної психології поняття «стрес» включає цілий спектр станів особистості, які викликані багатьма

* Науковий керівник – Зайка С.О., ст. викладач

подіями: від поразок чи перемог до творчих переживань чи сумнівів. Незначні стреси нешкідливі, але надмірний стрес прямо чи посередньо збільшує витрати на ведення справи і знижує якість трудового життя для більшості працівників [2].

Стрес-менеджмент (від англ. stress-management - керування тиском, напругою) - грамотне управління своїм станом і поведінкою під час сильного фізичного або психологічного напруження. Така напруга найчастіше значно знижує ефективність роботи співробітника, впливаючи на його емоційний, фізичний та інтелектуальний стан. Надмірні навантаження поглинають сили персоналу, необхідні йому в областях професійної та особистої діяльності. Постійне перенапруження провокує стан хронічної втоми, супроводжуване втратою інтересу до роботи і нездатністю відновитися навіть після тривалого відпочинку [3].

В Європі та Америці послугами психологів та психоаналітиків користуються практично всі, бо твердо переконані, що стрес, викликаний постійними негараздами в родині, напруженими відносинами на роботі, інформаційними перевантаженнями, не тільки глибоко позначається на здоров'ї, але і багато в чому знижує економічні показники роботи.

Українці вже більше десяти років ведуть бізнес в режимі хронічного стресу, не намагаючись психологічно захиститися від нього. Основні сили йдуть на економічне виживання в умовах повної нестабільності. Керівникам важко планувати діяльність компанії. Вони знаходяться в ситуації, коли потрібно оперативно приймати правильне рішення в умовах жорсткого обмеження в часі, а це інформаційний стрес. Нерідко в компанії активно йдуть кар'єрні війни, плетуться інтриги, що створює напружену ситуацію всередині колективу. Щоб гідно впоратися з усім цим, існує стрес - менеджмент.

Безумовно, проблеми, з якими доводиться стикатися керівникам або рядовим співробітникам, різні – звідси і поділ послуг зі стрес – менеджменту: коучинг керівника, тренінги для персоналу, вирівнювання мікроклімату в колективі [4].

Коучинг: робота з першою особою організації. Слово «коучинг» в перекладі означає супровід, особисте наставництво, тренерство. Основне завдання коучера - психологічний асесмент (діагностика) для визначення переваг керівника, виявлення його успішних стратегій поведінки, а поряд з цим і неуспішних, що обмежують стратегії в цілях їх подальшої корекції і компенсації. Коучер проводить персональні

тренінги, супроводжує його на нарадах, переговорах, публічних виступах тощо.

Тренінги для персоналу. Це найбільш поширений спосіб управління стресом у рамках відділу чи компанії. Досить часто керівництво вдається за допомогою фахівців у галузі PR та бізнес-процесів і замовляє тренінг для персоналу. Роль людського фактора часто виходить на перше місце, оскільки покарання співробітників за неухвалене ставлення до клієнтів призводять до плінності кадрів, погіршення мікроклімату в колективі і ще більшого уповільнення зростання економічних показників. За допомогою тренінгу зі стрес – менеджменту проводять діагностику фірми – замовника, виявляють основні больові точки, визначають результати, яких потрібно досягти в ході тренінгу.

Вирівнювання мікроклімату в колективі. Атмосфера в колективі залежить від дуже багатьох чинників – від взаємовідносин між співробітниками відділу, від того, як будується процес мотивації персоналу, яку увагу приділяють кар'єрному росту співробітників усередині компанії і т.д. Все це можна назвати профілактичними заходами, що дозволяють не допустити дестабілізації в колективі і створити атмосферу довіри та взаємодопомоги навіть у складних ситуаціях.

Нерідко керівництво компанії скаржиться, що після того чи іншого тренінгу працівники застосовують освоєння в ході навчання методики - лише два-три місяці, а потім знову починають діяти по-старому. Причина часто криється в тому, що начальство продовжує використовувати колишні методи управління людьми, які отримали нові знання. Вихід один – не тільки навчати співробітників, але і вносити зміни в ідеологію, корпоративну культуру компанії. Саме тому програми по стрес – менеджменту вибудовують так, щоб охопити персонал усіх рівнів та вплинути на роботу компанії в цілому.

Література

1. Немцов В.Д. Менеджмент організацій: [навчальний посібник] / В.Д. Немцов, А.Є. Довгань, Г.Ф. Сініок. – 2000 – 342 с..
2. Зозульов О.Сучасні проблеми менеджменту українських підприємств / О. Зозульов, А. Ддігач, Н. Писаренко // Економіка України. – 2012. - № 6. – С. 41-46.
3. Братченко В.Ф. Управління персоналом організації в сучасних умовах / В.Ф. Братченко // Персонал - № 3. - 2009. – С. 45-48.
4. Данюка В.М. Менеджмент персоналу: [Навчальний посібник] / В.М. Данюка, В.М. Петюха - К.: КНЕУ, 2004. – 233 с.
5. Хміль Ф.І. Управління персоналом: [Підручник]. Ф.І. Хміль - К.: Академія, 2006 - 488 с.