

ПРОБЛЕМА СТРЕСУ У ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРА

¹Вінницький національний технічний університет

Анотація

Уточнено поняття професійного стресу в діяльності менеджера. Досліджено причини та можливі наслідки стресу менеджера. Визначено підходи до управління стресом менеджера.

Ключові слова: стрес, професійний стрес, причини стресу, наслідки стресу, управління стресом, профілактика стресу, подолання стресу.

Abstract

The concept of professional stress in the activity of the manager is specified. The reasons and possible consequences of the stress of the manager are investigated. The approaches to managing the stress of a manager are determined.

Keywords: stress, professional stress, causes of stress, effects of stress, stress management, stress management, stress relief.

Вступ

Нарівні з конфліктами значну роль в житті людей відіграють стреси. Навіть у добре керованій організації виникають ситуації, які негативно діють на людей і викликають у них почуття стресу. Надмірний стрес може стати руйнівним для особи, а відповідно, для організації. Таким чином, керівник повинен це розуміти і навчитися нейтралізувати стресові ситуації для забезпечення ефективності діяльності організації.

Метою роботи є дослідження причин, наслідків стресу у діяльності менеджера та визначення підходів до управління стресом менеджера.

Основна частина

Стрес – це емоційний стан організму, що обумовлений великим тиском на особу та згодом здійснює на неї руйнуючу дію. Прикладом цього є дефіцит часу; одночасна надмірна кількість подій та інформації, яку не в змозі опрацювати людина; особиста неприємна ситуація тощо.

Залежно від виду та характеру, стреси є фізіологічними та психологічними. Вид стресу, що має відношення до керівників визначається надмірними психологічними чи фізіологічними тисками.

Фізіологічні стреси можуть виникати, коли відбувається накопичення втоми від стресових ситуацій та подій. Результати таких стресів – це хвороби (виразка шлунку, гіпертонія, болі у серці чи спині.).

Психологічні стреси класифікують як інформаційні та емоційні. Інформаційні стреси з'являються при інформаційних перевантаженнях, коли особа не справляється із поставленими задачами, не поспішає прийняти рішення тощо.

Робота керівника чи його підлеглих у стресових ситуаціях здатна призвести до неправильного виконання обов'язків. Для керівника є важливим проявляти турботу про раціональну організацію праці підлеглих, створювати та вдосконалювати психологічний клімат в колективі, що в значній мірі дозволить уникати стресові ситуації. Емоційні стреси з'являються у ситуаціях погроз, небезпеки та образ. Людина стає роздратованою, впадає у депресію, у неї зникає зацікавленість у спілкуванні з іншими [1].

За твердженням Л. Джуел, професійний стрес – це напружений стан працівника, що виникає в нього внаслідок дії емоційно-негативних та екстремальних чинників, пов'язаних з виконуваною професійною діяльністю. При цьому його варто відрізнити від звичайного стресу, який має психофізіологічне походження [2].

О. Кириленко визначає причину професійного стресу в напруженому стані працівника, який виникає під впливом емоційно-негативних чинників, які в свою чергу пов'язані з виконанням професійної діяльності, та супроводжується негативними емоційними хвилюваннями дисбалансу між вимогами і можливостями [3].

Основними причинами стресу зазвичай є:

- організаційні фактори – недовантаження, перевантаження, неузгодженість, погана координація, низька якість поставлених завдань;
- конфлікт ролей, визначається, коли працівнику ставлять суперечливі вимоги щодо роботи, або дають завдання, які не відповідають його службовим обов'язкам;
- обов'язковість, це підвищена відповідальність перед людьми, а також участь в зборах і нарадах, які насичені в організації;
- відповідальність за виконання завдання, особливо в умовах невизначеного майбутнього;
- необхідність пристосовуватися до швидких технологічних змін, отримання нових навичок, виконання додаткових обов'язків;
- взаємовідносини з підлеглими, зокрема невміння керувати незгуртованим колективом [4].

Індивідуальні відмінності стресу обумовлені особистісними особливостями людини. Можемо виділити шість типів особистостей, які по-різному реагують на стрес:

1. Честолюбний тип – до цього типу належать люди з сильною потребою досягнення та успіху. В основному це менеджери, які енергійні, рухливі, домінантні, агресивні і орієнтовані на справу. Причинами стресу для них є перевантаження, велика інтенсивність діяльності та міжособистісних відносин, недостатнє розуміння себе. Основними симптомами стресу є безсоння, високий кров'яний тиск, проблеми з серцем, надмірне куріння і споживання алкоголю.
2. Спокійний тип – до нього ставляться безтурботні і спокійні люди; вони орієнтовані на минуле, мрійливі і малоактивні, дотримуються баланс між роботою і домом, відрізняються низькою вразливістю до стресу. Причинами стресу можуть стати або інші люди, або вимоги професійної діяльності, які порушують розмірений перебіг життя.
3. Сумлінний тип – до цього типу належать люди дріб'язкові, допитливі, педантичні, ретельні, догматичні і стабільні, консервативні і обов'язкові. Вони вірять авторитетам і підкоряються традиціям. Для них причинами стресу є в першу чергу інші люди, які порушують їхні плани та стереотипи поведінки. Для них зазвичай характерна середня ступінь уразливості по відношенню до стресу, але вони дуже чутливі до змін їх звичної життєдіяльності.
4. Невідстоюючий тип – до цього типу належать люди, які не можуть постояти за себе і відстояти свої права. Такі люди прагнуть догоджати іншим і уникають міжособистісних конфліктів, бояться конфронтації і проблемних відносин з іншими. Взагалі відчувають внутрішнє напруження на ґрунті міжособистісних відносин, що і є частою причиною стресу.
5. Життєлюбний тип – люди, які належать до цього типу, життєлюбні, сильні, енергійні, живуть повноцінним життям, жадають нових подій і вражень, імпульсивні і ризиковані, для них характерна часта зміна інтересів. Причинами стресу для людей цього типу є рутинна і нудна робота і надмірне внутрішнє напруження, яке істотно підвищує уразливість до стресу.
6. Тривожний тип – люди, що належать до цього типу, відрізняються високою вразливістю до стресу, відчувають занепокоєння з приводу можливих невдач, орієнтовані на майбутнє і надмірно рефлексують, характеризуються високою внутрішньою напругою при низькій самооцінці. Причинами стресу для тривожного типу особистості є відповідальна робота й різкі зміни в житті [5].

Результатом постійних проблем і стресів у керівників різного рангу є цілий букет невротичних та психосоматичних хронічних захворювань: підвищена дратівливість, безсоння, гіпертонія або вегетосудинна дистонія, порушення функцій шлунково-кишкового тракту, головний біль, м'язовий біль різної етіології тощо. Наслідок – інфаркти, інсульти та скорочення тривалості життя сучасних українських керівників, попри їхні, здавалося б, необмежені можливості щодо отримання високоякісного лікування.

Менеджеру потрібно навчитися управляти стресом. Управління стресом визначається як сукупність стратегій, методів і прийомів, що дозволяють людині запобігти негативному впливу стресорів або звести цей вплив до мінімуму.

Найбільш потужним засобом рятування від стресу є свідомість людини. Важливо навчитись уміло та вчасно нею управляти.

До стресів необхідно готуватися завчасно, тому що нікому на цьому світі не вдавалось їх уникнути. А ось успішно управляти ними під силу будь-якій людині, у тому числі й керівнику.

В основі профілактики стресів лежать такі основні підходи [6]:

По-перше, мудре ставлення до власного життя, його активне конструювання (у будь-якій ситуації існують вихід і вибір. Складна ситуація перевіряє керівника на міцність – витримає чи ні?)

По-друге, уміти відрізнити головне від другорядного (цей принцип орієнтує менеджера на знаходження якоїсь основної, домінуючої лінії життя, застерігає від погоні за миттєвими, випадковими цілями).

По-третє, уміти підходити до проблеми з різних сторін (мова йде про багатоплановість бачення виникаючих проблем, здатність подивитись на них із різних сторін і позицій, про необхідність гнучкого підходу в оцінці людей і подій. Французький мислитель Монтень якось помітив: «Людина страждає не стільки від того, що відбувається, скільки від того, як вона оцінює те, що відбувається»).

По-четверте, приготування себе до будь-яких несподіваних подій заздалегідь (налаштування себе на можливі, та й на непередбачені, повороти подій, людина проявляє відому гнучкість, реалістичність у підході до дійсності, позбувається непотрібних ілюзій).

Також важливим методом є вміння використовувати позитивний досвід, уроки з усього, що відбувається. Будь-який придбаний досвід здатний значно розширити можливості в оцінці людей і ситуацій, сприяючи, тим самим, і кращій життєвій адаптації.

Психологи визначають відповідні способи подолання стресу [7]:

- активна взаємодія зі стресором або вплив на саму проблему;
- зміна погляду на проблему, зміна ставлення до неї або інша інтерпретація проблеми;
- приймання проблеми і зменшення фізичного ефекту від породжуваного нею стресу;
- комплексні способи, що поєднують в собі все перераховане вище.

Свої рекомендації до подолання стресу в роботі менеджера, пропонує Д. Льюїс [8]:

- змініть свій погляд на речі;
- подивіться на свої проблеми більш широко;
- більше смійтесь;
- перестаньте хвилюватися – починайте працювати;
- перестаньте засуджувати себе;
- зменшіть темп свого життя;
- слідкуйте за диханням та позою;
- знімайте стрес за допомогою масажу;
- боріться зі стресом обумовленим перелітом;
- розслабтеся в кінці дня;
- зменшіть фізичної стрес релаксацією;
- звільніться від стресу за допомогою фізичних вправ.

Висновки

Таким чином, можна зробити висновок, що стрес – це стан, який викликають різноманітні внутрішні або зовнішні фактори, який зумовлений багатьма причинами і носить комплексний характер. Ефективність діяльності менеджера та організації в цілому залежить від уміння менеджера управляти стресом, зокрема профілактики стресу та уміння долати стрес.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Джуэл Л. Индустриально-организационная психология / Джуэл Л. – СПб. : Питер, 2013. – 695 с.
2. Самоукина Н. Управление персоналом: российский опыт / Самоукина Н. – СПб. : Питер, 2008. – 256 с.
3. Осадча Л. А. Проблема стресу у професійній діяльності менеджерів / Осадча Л. А. // Актуальні проблеми сучасної науки: Міжнародний науковий журнал. – Київ-Буковель, Україна, 2016 – II том – С.11 – 15.
4. Ришко Г. М. Основні концептуальні теорії та підходи до вивчення феномена стресостійкості особистості / Ришко Г. М. // Проблеми сучасної психології. – 2014. – Вип. 22. – С. 393 – 409.
5. Карамушка Л. М. Психологічні чинники професійного стресу / Л. М. Карамушка, Д. І. Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – 2016. – № 1. – С. 118 – 126.

6. Щербатых Ю. В. Психология стресса и методы коррекции / Щербатых Ю. В. – СПб. : Питер, 2006. – 256 с.

7. Цигульська Т. Ф. Загальна та прикладна психологія : навч. посібник / Цигульська Т. Ф. – Київ : Наукова думка, 2000. – 192 с.

8. Льюис Д. Стресс-менеджер : как найти дополнительные 10 часов в неделю / Льюис Д. – М. : Из-во "Рефл-бук", ООО "Фирма "Издательство АСТ", 2000. – 266 с.

Полярush Ольга Володимирівна – студентка групи МПОУ-18мі, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця.

Прищак Микола Дем'янович – канд. пед. наук, доцент кафедри філософії та гуманітарних наук, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця.

Polyarush Olga V. – student of group MPOY-18mi, faculty of management and information security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia.

Pryshchak Mykola D. – Ph.D., Associate Professor, Associate Professor of Philosophy and Humanities, Vinnytsia National Technical University, Vinnitsa.