



Изучение факторов, вызывающих стрессов у работников организации и учреждений, и их устранение.

Ш.А.Абдурашитова.,
М.М.Муяссарова.,
С.А.Исматуллаева
В.Магзумхонов

АБСТРАКТ

Сегодняшний рост стрессовых ситуаций, исследования, направленные на повышение качества работы сотрудников, статистика обучения рабочего персонала и способы устранения негативной стороны ситуации.

ARTICLE INFO

Received: 20th December 2022

Revised: 26th January 2023

Accepted: 28th February 2023

KEY WORDS: Стресс, управление, эффективность, сотрудники, должность, нервозность, сотрудник, организация, здоровье, профессиональные отношения

Стресс - это общее и глобальное явление, охватывающее психологические, физические, семейные и социальные аспекты человека. Исследователи приложили огромные усилия для изучения влияния последнего на психическое и физическое здоровье сотрудников с тем, чтобы лучше понять его природу и, таким образом, улучшить психическое здоровье и, как следствие, повысить эффективность работы. Сегодня, ввиду сложности и постоянно растущих изменений в обществе, а также совершенствования технологий, стресс стал серьезной угрозой для человека: он серьезно повлиял на физическое и психическое здоровье сотрудников. Некоторые авторы считают, что стресс сотрудников возрастает из-за того, что их должности и технические навыки могут быть изменены. Когда работники не могут внести необходимые технические коррективы, возникает чувство неуверенности в будущем, что, в свою очередь, создает стрессовые ощущения. Эта неопределенность может повлиять как на приверженность сотрудников работе, так и на удовлетворенность работой. В научных кругах организацию определяют в качестве социального устройства для контролируемого достижения коллективных целей [2, с. 1]. Она действует на основе разделения труда и

распределения функций, а также четко определенной иерархии полномочий и ответственности. Однако любое предприятие неизбежно сталкивается с внутренним и внешним давлением, которое может вызвать психологический стресс. Подобная адаптивная реакция, опосредованная индивидуальными особенностями и психологическими процессами, которая является следствием любого внешнего действия, ситуации или события, которые предъявляют особые физические, психологические требования к человеку может привести к высокой текучести кадров, низкой производительности, неэффективности, что также повлияет на психологическое, социальное и физическое здоровье сотрудников.

Из вышеобозначенного следует, что стресс является частью жизни, он неизбежен, однако когда кто-то постоянно живет в стрессовой обстановке, то последняя превращается в страдания, которые перерастают в болезни и расстройства. Кроме того, стресс - это динамическое состояние, при котором индивид сталкивается с возможностью, ограничением или требованием, связанными с тем, чего он желает, и для которого результат воспринимается как неопределенный, так и важный. Согласно позиции некоторых из них стресс определяется как процесс, при котором требования, исходящие из окружающей среды или угрожающие адаптивным способностям отдельного организма, вызывают психологические и биологические изменения, которые могут привести к заражению индивида различными заболеваниями.

Факторы окружающей среды, которые могут вызвать стресс, можно разделить на: уровень организации; индивидуальный уровень. Потенциальными факторами стресса в индивидуальном контексте являются спрос на работу, чрезмерная нагрузка, конфликт или неопределенность ролей, конфликт на работе или в семье, а также страх потерять работу. Последнее обстоятельство может превратиться в довольно стрессовое событие, приводящее к снижению психологического и физического благополучия. Общие признаки стресса включают учащенное сердцебиение, высокое кровяное давление, мышечное напряжение, психическую депрессию и неспособность сосредоточиться. Типичная реакция включает уход от общества, увеличение употребления табака, алкоголя, а также чувство беспомощности и депрессии по поводу сложившейся ситуации.

Психологи сосредоточили свое внимание на причинах и последствиях стресса на рабочем месте по двум причинам: во-первых, существует общее понимание того, что заболевания, связанные со стрессом, широко распространены и что сегодня в результате стресса становится инвалидами больше людей, чем когда-либо в истории; во-вторых, стресс на работе обходится дорого и проявляется в виде снижения производительности и низкой производительности в организации. Ввиду вышеобозначенных причин компаниям следует уделить особое внимание процессу управления стрессом и соответствующей стратегии. Существует два уровня воздействия: организационный и личностный.

Организационные механизмы исследуют структуру взаимоотношений между стрессорами и напряжениями, не принимая во внимание индивидуальные различия. Последнее означает, что планирование работы и контроль или принятие решений взаимодействуют, влияя на здоровье. Личное расположение

фокусируется на когнитивных процессах и эмоциональных реакциях, основанных на взаимодействии индивидов с окружающей средой, так что предметы не могут быть концептуализированы как факторы стресса независимо от реакции человека на них, потому что то, что является стрессом для одного человека, может не быть таковым для другого. Как только выявляется проблема, специалисты приступают к разработке решений путем обучения работодателей и сотрудников, менеджеров, предоставления информации, определения сроков рассмотрения, с целью повышения осведомленности о стрессе и его управлении, а также информирования работодателей о том, каким образом они могут ограничить организационный стресс.

Организационные стратегии преодоления стресса оцениваются следующим образом: Гибкий график позволяет работникам начинать или заканчивать рабочий день раньше или позже, что способствует снижению стресса на работе, особенно для работающих родителей. Гибкое время также может снизить стресс, связанный с поездками на работу в час пик. Совместное использование рабочих мест позволяет по крайней мере двум людям, обученным выполнять работу, позволяя каждому сотруднику отдыхать без потери производительности. Продление обеденного перерыва может помочь отказаться от перекусов и фаст-фуда. Достаточное время может также способствовать выделению времени для успокоения или других мероприятий по снижению стресса, таких как ходьба. Предоставление экспертного заключения, которое может помочь решить личные проблемы со здоровьем, такие как медицинское заключение, что может помочь сотрудникам уменьшить беспокойство и сосредоточиться на работе. Проведение программ управления стрессом на организационном уровне с целью повышения осведомленности о стрессе и обучения сотрудников методам управления стрессом. Физические упражнения, запланированные организацией при осуществлении работы, помогут снять стресс за счет физических нагрузок. На индивидуальном уровне управления стрессом особенно важно рассматривать каждого индивида отдельно, в соответствии с его личностью и пережитыми обстоятельствами. Для того, чтобы предотвратить стрессовые ситуации между сотрудниками, последние должны быть обучены и проинформированы о профессиональной удовлетворенности, включая управление временем и достижениями, общение и личность, а также организацию работы и рабочего места. Сотрудники также должны быть проинформированы о здоровье, об их свободном времени, навыках самообслуживания, к которым будут добавлены тренинги по хобби, питанию, фитнесу, оздоровлению и массажу. Помимо этого, программа борьбы со стрессом должна продвигаться посредством обучения выявлению возможных причин. Таким образом, подводя итоги исследования, стоит отметить, что важность изучения стресса на различных уровнях среди сотрудников растет. На организационном уровне хорошо продуманные стратегии преодоления трудностей все чаще привлекают внимание различных частных организаций. Стресс может сделать человека продуктивным и конструктивным, когда он идентифицирован и хорошо управляется. Во время переживания сильного стресса или невзгод сотрудникам всегда лучше быть чем-то занятым, направить гнев и энергию на что-то позитивное. Позитивный настрой и

медитация помогут справиться со стрессом. Более широкий взгляд на жизнь определенно изменит восприятие данного состояния.

Литература:

1. Деева О. С. Причины профессионального стресса и методы его профилактики // Ученые записки Тамбовского отделения РoСМУ. 2019. № 14. С. 6-10.
2. Ким Б. Понятие стресса в профессиональной деятельности // Наука без границ. 2020. № 6 (11). С. 1-5.
3. Печеркина А. А., Борисов Г. И. Технологии сохранения и самосохранения профессионального здоровья // Мир науки. Педагогика и психология. 2020. № 6. С. 16-19.
4. Шингаев С. М. Профессиональный стресс и здоровье менеджеров. // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. 2018. № 71. С. 11-16.
5. Шингаев С. М. О разработке концепции психологического обеспечения профессионального здоровья менеджеров // Вестник Дагестанского государственного университета. Серия 2: Гуманитарные науки. 2020. № 4. С. 22–26.
6. Котлер, Ф. Основы менеджмента / Ф. Котлер, Г. Армстронг, Д. Сондерс, В. Вонг. – М.: Вильямс, 2009. – 672 с.
7. Мескон, М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Вильямс, 2009. – 672 с.