

## Влияние стресса на эффективность деятельности сотрудников организации

Научный руководитель – Мартиросян Карине Вардановна

*Ефремов Г.Г.<sup>1</sup>, Плешакова В.А.<sup>2</sup>*

1 - Волгоградский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы, Волгоград, Россия, *E-mail: 89954063487@mail.ru*; 2 - Волгоградский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы, Волгоград, Россия, *E-mail: 89954063487@bk.ru*

Слово «стресс», так же как «успех», «неудача» и «счастье», имеет различное значение для разных людей. Стресс обычно воспринимается как отрицательное явление. Считается, что его вызывает какая-либо неприятность. На самом деле существует и позитивный стресс, который может быть вызван приятными событиями. Впервые стресс исследовал и описал Г.Селье в работе «Стресс без дистресса». Ученый дал этому явлению следующее определение: «Стресс есть неспецифический ответ организма на любое предъявляемое ему требование» [4]. Сегодня стресс стал одной из самых популярных тем. По данным американских социологов, примерно 20% издержек и потерь, связанных с текучестью кадров, прогулов, сопротивление организационным переменам и падением производительности труда порождены профессиональными невротами и стрессами. В России по данным социологических исследований каждый третий работник хотя бы раз в неделю испытывает сильный стресс, а 13% работников - почти ежедневно [2]. Психологические проблемы, вызванные стрессом, приводят к неудовлетворительному исполнению служебных обязанностей, заниженной самооценке, сопротивлению указания руководства, неспособности сосредоточиться и принять решение и к неудовлетворенности работой. Эти последствия стресса приносят прямые убытки организации. Высокий уровень стресса оказывает также не всегда заметное, но абсолютно реальное воздействие на продуктивность работы менеджеров, занимающих ключевые посты в организации [1]. Командная работа, а именно таковой является деятельность в организации, полагается на сильные стороны руководителя, авторитетного лидера, и является фактором успеха работы организации. Так, например, менеджеры, постоянно подвергающиеся воздействию стресса, становятся жертвой резких перепадов настроения, и их подчиненные вскоре приобретают привычку не беспокоить их, даже когда речь идет о серьезных вопросах. Иногда менеджеры осознают недостатки собственного поведения; они чувствуют, что не соответствуют ожиданиям, связанным с занимаемой должностью и страдают от потери самоуважения [3]. В подобном состоянии они могут медлить и откладывать принятие решений. Весьма полезно для предупреждения производственного стресса создание благоприятных условий труда, включающее в себя хорошее освещение, свежий проветриваемый воздух, ненавязчивый и нерезкий цвет обоев, максимально возможное снижение звукового фона. Там, где руководитель не пренебрегает эргономикой, производительность труда и эффективность работы всегда выше. Для профилактики конфликтов, приводящих к стрессу, полезно грамотно рассаживать сотрудников, разводя в разные углы комнаты или помещая спиной друг к другу тех, кто находится в отношениях антипатии и антагонизма. В то же время хороши бывают мероприятия, сплачивающие разрозненный коллектив, например, организацию конкурсов детского рисунка среди детей сотрудников с их последующим обсуждением. Вообще, улучшение микроклимата в коллективе - один из самых важных и серьезных методов в антистрессовой стратегии фирмы [4]. Не всегда являясь отрицательным явлением, как и для конкретного лица, так и для организации в целом, стресс все же

представляет собой одну из наиболее важных и серьезных проблем в сфере организационного поведения. Среди причин стресса можно выделить несколько групп факторов: внеорганизационные, организационные, групповые и индивидуальные. Взятые в комбинации или по отдельности, они в потенциале могут стать причинами сильнейших стрессовых воздействий, которым подвергается современный работник на любом уровне и в каждой организации. Результаты подобных стрессов могут вызвать проблемы, как физического характера, так и психологические проблемы и проблемы поведенческого характера [4]. Для борьбы с проблемами, вызванными стрессом разработан ряд индивидуальных и организационных методов. Как для отдельного лица, так и на уровне всей организации необходимо принять конкретные меры для предотвращения и снижения стресса [1]. Литература 1.Аширов Д.А. Организационное поведение: учеб. - М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006.- 360с.; 2.Громова О.Н. Организационное поведение: учебник для вузов; 3.Карташова Л.В.; Никонова Т.В. Поведение в организации: учебник. - М.: ИНФРА - М, 2004 с. 124-135; 4.Коган Б.М Стресс и адаптация. - М.: Знание, 2003.-64с.