

димой нормативно-правовой базы может являться основанием для записи в диплом ВПО второй квалификации (по рабочей профессии).

А.А. Сурнова

Уральский государственный технический университет – УПИ им. первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург

РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В СОЗДАНИИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО НАСТРОЯ КОЛЛЕКТИВА

Социально-психологический климат (СПК) – это психологический настрой в группе, который отражает характер взаимоотношений между людьми, преобладающий тон общественного настроения, уровень управления, условия и особенности труда и отдыха в данном коллективе. Социально-психологический климат как групповое психологическое состояние, характеризуемое особенностями социального восприятия и степенью удовлетворенности членов коллектива различными сторонами его жизнедеятельности, соединяет множество различных влияний. Формирование благоприятного СПК трудового коллектива является одним из важнейших условий борьбы за рост производительности труда и качество выпускаемой продукции.

В момент кризиса, атмосфера на предприятиях накалена. Люди не знают, чего ждать от завтрашнего дня: повсеместно происходит сокращение штата, снижается уровень доходов. Это всё стрессовые ситуации, которые могут стать причинами конфликтов, что приводит к формированию неблагоприятного социально-психологического климата в коллективе, а это в свою очередь может отразиться на производительности труда, а значит и на финансовом состоянии предприятия в целом. Именно в таких ситуациях и возрастает роль руководителя в создании оптимального СПК.

Чаще всего в целях создания оптимального СПК руководители прибегают к демократическому стилю, который развивает общительность и доверительность взаимоотношений, дружелюбность, дает возможность членам коллектива участвовать в управлении. Но при этом руководитель не должен забывать о дисциплине, чтобы не допустить развития попустительских настроений и как следствие низкой продуктивности и качества работы. Хотя попустительский стиль может применяться в некоторых организациях, например в творческих коллективах, так как это, на мой взгляд, особая сфера деятельности, иногда не терпящая контроля со стороны руководства.

Таким образом, руководитель должен быть авторитетом для своих подчиненных, его должны уважать, слушаться, руководитель должен стать для сотрудников старшим товарищем, с которым всегда можно посоветоваться, но при этом подчиненные должны не забывать, кто «главный». Но если руководитель предъявляет завышенные требования, прилюдно критикует сотрудников, часто наказывает и редко поощряет, не ценит их вклад в совместную деятельность, угрожает, пытается запугать увольнением, лишением премии и тому подобное, ведет себя в соответствии с лозунгом «начальник всегда прав», не прислушивается к мнению подчиненных, невнимателен к их нуждам и интересам, то он формирует нездоровую рабочую атмосферу. Отсутствие взаимного уважения и доверия заставляет людей занимать оборонительную позицию, защищаться не только от начальства, но и друг от друга, сокращается частота контактов, возникают коммуникативные барьеры, конфликты, появляется желание покинуть организацию и, как следствие, происходит снижение производительности и качества продукции.

Все это показывает насколько тяжело найти руководителю ту золотую середину, которая так необходима для создания оптимального СПК, между лояльным, демократическим стилем управления и авторитарным.

Наиболее благоприятным является СПК, где правильность построения управления соотносится с положительным отношением членов коллектива к нему, и этот тип климата назван зрелым. Итак, социально-психологический климат зависит от стиля руководства и

его восприятия коллективом. Оптимальное управление деятельностью и климатом в любом коллективе требует социальных знаний и умений от руководящего состава. В своей деятельности по оптимизации СПК руководителю следует учитывать желание своих подчиненных, общее настроение, а также быстро реагировать на любые изменения.

М.С. Третьякова

Уральский государственный технический университет – УПИ им. первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург

УПРАВЛЕНИЕ СТРЕССАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Стресс - обычное и часто встречающееся явление. Незначительные стрессы неизбежны и безвредны. Именно чрезмерный стресс создает проблемы для людей и предприятий. Снижая эффективность и благополучие человека, чрезмерный стресс дорого обходится организациям. Стресс прямо и косвенно увеличивает затраты на достижение целей предприятий и снижает качество жизни для большого числа трудящихся.

Некоторые специалисты полагают, что внимание следует сосредоточить на изменении организации труда. Другой подход – участие работников в планировании и осуществлении перемен. Эксперты полагают, что работники, которые участвуют в организационных переменах, испытывают меньший стресс, чем те, кого руководство игнорирует.

Можно предлагать работникам гибкий график, позволяющий им самим составлять свое расписание, учитывая приоритеты и стиль жизни. Это помогает при наборе сотрудников. Есть и другие мероприятия, позволяющие работникам снизить уровень профессионального стресса, например, программы по уходу за детьми, учебные и воспитательные проекты для детей сотрудников; разделение труда для снижения нагрузки; применить методы снижения стресса, если он имел место (например, организовать встречу работника с теми, кто вызывает проблемы, чтобы выработать решение).

Существуют две разновидности программ борьбы со стрессом – клиническая и организационная. Первая инициируется фирмой и направлена на решение индивидуальных проблем: вторая имеет дело с подразделениями или группами трудового коллектива и ориентирована на проблемы группы или всей организации.

– Клинические программы. Такие программы основаны на традиционном медицинском подходе к лечению. Элементы программы включают лечение и профилактику.

– Физкультурные и оздоровительные программы на предприятиях. Упражнения – это одно из наиболее эффективных средств борьбы со стрессом, обеспечивающее естественный физический выход избыточной физиологической и психической энергии.

Можно выделить четыре основных метода профилактики стресса: релаксация, противострессовая “переделка” дня, оказание первой помощи при остром стрессе и аутоанализ личного стресса. Использование этих методов при необходимости доступно каждому.

Чтобы управлять другими, достигая при этом высокой производительности труда и низкого уровня стресса необходимо:

Оценить способности, потребности и склонности работников и попытаться выбрать объем и тип работы для них, соответствующие этим факторам. Как только они продемонстрируют успешные результаты при выполнении этих задач, повысить им рабочую нагрузку, если они того желают. В подходящих случаях делегировать полномочия и ответственность.

Иногда можно разрешать работникам отказываться от выполнения какого-либо задания, если у них есть для этого достаточные основания. Если необходимо, чтобы они выполнили это задание, объяснить, почему это нужно, и установить приоритеты в их работе, чтобы дать необходимое время и ресурсы для выполнения дополнительного задания.