

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.

Четко описать конкретные зоны полномочий, ответственности и производственных ожиданий. Исползовать двустороннюю коммуникацию (обратную связь). Стресс – серьезная помеха успешному ведению предпринимательской деятельности, это неизбежность, о которой мы должны знать и всегда помнить. Но его можно предвидеть и предпринимать своевременные меры для уменьшения количества стрессов среди работников.

Д.А. Грифонов, Д.Г.Мирошин

Российский государственный профессионально-педагогический университет

ФОРМИРОВАНИЕ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА СПЕЦИАЛИСТОВ В УСЛОВИЯХ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ

Становление рыночной экономики, развитие высокотехнологичного производства, расширение негосударственного сектора промышленности в нашей стране позволяют говорить о необходимости формирования новой системы отношений в области воспроизводства специалистов, ориентированной на формирование и развитие человеческого капитала хозяйствующих субъектов экономики. Одним из вариантов формирования человеческого капитала является организация и осуществление обучения специалистов в условиях корпоративных учебных центров.

Учебный процесс, реализуемый в корпоративных учебных центрах, ориентирован на подготовку специалиста, обладающего не только совокупностью знаний, умений и навыков, установленных квалификационными требованиями к профессии и (или) специальности, но способного ориентироваться в нестандартных ситуациях, возникающих в ходе выполнения профессиональной деятельности, уметь находить новые, оригинальные решения профессиональных проблем. Решение специалистом задач творческого характера в процессе выполнения профессиональной деятельности предполагает наличие у него сформированного творческого потенциала. Под творческим потенциалом (от лат. *potentia* – способность, существующая в скрытом виде и могущая проявиться при известных условиях) мы будем понимать *готовность* к созданию субъективно и объективно новых, оригинальных идей, *готовность* отклоняться от традиционных схем мышления. Творческий потенциал лежит в основе креативности специалиста – *способности* создавать объективно новое, отклоняться от трафарета, находить новые схемы действий в профессиональных ситуациях в рамках его профессиональной компетентности.

Специалист, имеющий высокий уровень сформированности творческого потенциала, может самостоятельно отыскивать поле для творчества, ставить творческие задачи, создавать объективно и субъективно новые способы деятельности и положительно реализовывать их, создавать объекты, не имеющие аналогов.

Формирование и развитие творческого потенциала специалистов условиях корпоративных учебных центров может осуществляться в процессе организации и реализации модульного обучения. Организация модульного обучения включает разработку системы контроля уровня сформированности знаний и умений. При формировании творческого потенциала, принятая в модульном обучении система контроля, состоящая из входного, текущего, промежуточного тестирований, практических заданий по материалу модульного блока и квалификационных испытаний сохраняет свою структуру. Содержание пакета практических заданий и квалификационных испытаний дополняется комплексными производственными заданиями, в основе которых лежат проблемные задачи.

Комплексные производственные задания формируются на основе анализа конкретных проблем, и направляются на выработку эффективных мероприятий, реализуемых в условиях реальной профессиональной деятельности специалиста в подразделениях предприятия. В процессе выполнения производственных заданий обучаемые, взаимодействуя друг с другом, с инструктором, привлекая имеющийся опыт и знания, находят различные способы деятельности на основе общих сведений о них, организуют собственные приемы деятельности на основе усвоенных при изучении модульного блока.