

Склепович М.В.

*кандидат экономических наук
доцент кафедры менеджмента факультета экономики и бизнеса
ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет
имени Владимира Даля», г. Алчевск, ЛНР*

ПОТЕНЦИАЛ УПРАВЛЕНИЯ СТРЕССОМ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

В работе представлено понятие потенциала управления стрессом персонала организации, основные факторы и составляющие потенциала управления стрессом персонала организации

***Ключевые слова:** стресс, организация, персонал, потенциал управление стрессом персонала*

Постановка проблемы. Сложные внешние условия, в которых сегодня работают государственные и частные организации Луганской Народной Республики, осложняющиеся короновирусной пандемией диктуют новые правила работы с персоналом организаций. Сотрудники организаций в большей степени, чем в предыдущие 10-15 лет сталкиваются со стрессовыми ситуациями, больше на них реагируют, сложнее адаптируются к новым условиям. Всё это приводит к недомоганиям, заболеваниям, нетрудоспособности и негативно сказывается на экономических результатах работы организаций и требует дополнительной работы руководителей в направлении управления стрессом сотрудников. Однако без специально сформированного потенциала снижения уровня стресса сотрудников организации, который включал бы объектно-субъектную и методологическую составляющую, будет сложно эффективно организовать эту работу. Поэтому актуальным вопросом становится исследование потенциала снижения уровня стресса персонала организации и основ его формирования.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросами исследования управления стрессом занимались многие отечественные и зарубежные учёные с мировым именем [1-7] А.В.Алексеев, Л.П. Гримак, Л.В.Куликов, М.С.Ясницкий, М.Мескон, М.Альберт, Л.Робинсон, М.Смит, Ж.Смит, Р.Сегал, К.Ж.Бурасса, Н.Ракшенас, А.Туре-Луко, П.Аспинал, Л.Валосек, А.Счолей. К.Кушлев и другие. Однако вопросы исследования потенциала снижения стресса организации и его формирования рассмотрены в недостаточно полном объёме. Поэтому исследование этих вопросов требуют научного рассмотрения.

Изложение основного материала. Понятие «стресс» в научной литературе появилось почти век тому назад в 1936 году, когда Ганс Селье заметил общие причины у многих заболеваний людей и назвал своё сообщение «Синдром, вызываемый разными повреждающими агентами». Селье предположил. Что есть некая специфическая реакция организма на любую

«вредность», эта реакция направлена на мобилизацию защитных сил организма и именно её он назвал стрессом.

В наше время стресс изучается учёными с позиции медицинского, физиологического, психологического и поведенческого подходов. Но больше информации встречается не в научных, а в публицистических работах. Многие авторы рассматривают модель стрессовой реакции в целях дальнейшей разработки мер по управлению стрессом в каждой отдельной ситуации. Однако вопросам моделирования процесса управления стрессом сотрудников организаций и формированию потенциала управления стрессом уделено внимания недостаточно.

Модель процесса управления стрессом выглядит приблизительно так: сначала стадия размораживания, затем стадия действий, затем снова замораживание без конкретизации методов, подходов, элементов системы или потенциала управления стрессом. Однако целесообразнее будет представить помимо этой модели ещё модель-классификацию множества методов управления стрессом, а также модель потенциала управления стрессом персонала организации сектора государственного управления, структура которого будет представлена позже.

Понятие «потенциал управления стрессом организации» в трудах отечественных и зарубежных учёных используется довольно редко. Более часто встречаются понятия «потенциала развития», «ресурсного потенциала» и другие. Понятие «потенциал» возникло от латинского понятия «*potentia*», что в переводе означает «скрытые способности», которые при их активизации в нужный момент могут послужить организации ресурсом для преодоления сложностей и угроз, адаптации к изменяющимся условиям внешней среды.

Исследование толкований понятия «потенциал» и модели стрессовой реакции дало возможность понять природу, сущность и основное предназначение потенциала управления стрессом персонала организации. Экономическая сущность этого понятия раскрывается с помощью четырёх взаимосвязанных признаков: его цели, содержания, задач и объективной необходимости его применения. Поэтому применение понятия «потенциал управления стрессом персонала организации сектора государственного управления» требует учёта всех четырёх названных выше составляющих.

Понимание природы потенциала управления стрессом персонала организации позволило сформулировать понятие «потенциал управления стрессом персонала организации сектора государственного управления». Это совокупность ресурсов и способностей руководства организации сектора государственного управления, которые могут быть аккумулированы и активизированы в нужный момент для своевременного эффективного проведения необходимых изменений в области управления стрессом организации при оптимальных затратах времени и ресурсов для реализации стратегических целей организации и государства в целом. Потенциал управления стрессом персонала организации отражает способность руководства организаций сектора государственного управления эффективно воплощать в жизнь основные идеи актуальных изменений в организации,

стране без излишнего стресса в коллективах сотрудников и мобилизовать в нужный момент времени все средства, ресурсы организации и их источники, связанные с управлением стрессом для обеспечения эффективной работы организаций.

Для того чтобы сформировать структуру потенциала управления стрессом персонала организаций сектора государственного управления было проведено исследование факторов, которые влияют на этот процесс – факторов, которые влияют на возможности повышения стрессоустойчивости сотрудников и уменьшению количества и силы стрессоров, и позволяют в итоге повысить эффективность труда, а также факторов, которые препятствуют этому.

Всё многообразие факторов можно разделить на внешние и внутренние по отношению к организации (или факторы микро- и макросреды). Более детальное исследование позволило сделать вывод о том, что целесообразно уточнить и разделить внутренние факторы на внутриорганизационные и внутриличностные, определив их как факторы микро- и мезосреды.

Факторы мезосреды включают внутриличностные факторы, к которым можно отнести базовый уровень стрессоустойчивости персонала. К факторам мезосреды отнесены: маркетинговые, организационные, управленческие, финансовые, технологические и нормативные, предполагающие определение базового уровня системы управления стрессом в организации, включающая применяемые методы управления стрессом и сравнение с необходимыми в данной ситуации, что требуют применения специальной методики оценки. К факторам макросреды можно отнести: рыночные, экономические факторы; политико-правовые; социальные факторы страны; уровень научно-технического прогресса; уровень развития науки управления в стране; международные факторы. Эти, факторы влияют на все виды, сферы, организационные единицы, на все субъекты и объекты потенциала управления стрессом персонала организации сектора государственного управления.

Выводы. На основе результатов исследования факторов управления стрессом персонала организаций были определены основные составляющие потенциала управления стрессом. Он включает в себя 10 составляющих: научно-исследовательский потенциал в сфере управления стрессом, кадровый потенциал, экономико-финансовый потенциал, производственно-инфраструктурный, информационно-инновационный потенциал, организационный потенциал, управленческий потенциал, потенциал времени, методы управления стрессом, маркетинговый потенциал. Также представлена классификация составляющих потенциала.

На основе установленных основных составляющих структуры потенциала управления стрессом персонала организации сектора государственного управления можно сформировать интегрированную систему управления стрессом сотрудников организаций, которая обеспечит эффективную работу государственных организаций.

Список используемой литературы

1. Бохан, Т. Г. Стресс и стрессоустойчивость: опыт культурно-исторического исследования : монография / Т. Г. Бохан. — Томск : Изд-во «Иван Федоров», 2008.
2. Василенко Е.А. Социальный стресс и его влияние на социально-психологическую адаптацию личности: монография / Е.А. Василенко; Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет. – Челябинск : ЮжноУральский научный центр РАО, 2019. – 272 с.
3. Гордеева, Я. Управление стрессом [Электронный ресурс] / Я. Гордеева // Сайт «Психологи на b17.ru». - Режим доступа: <https://www.b17.ru/blog/294634/> от 01.07.2021 г
4. Румянцева, Е.Е. Новая экономическая энциклопедия / Е.Е. Румянцева. – М.: ИНФРА-М, 2005.-724 с.
5. Клименко, А.В. Сфера государственного управления и её основные характеристики/ А.В.Клименко, А.В.Ларионов, О.С.Минченко . – Москва: Препринт, 2021. – 216 с.
6. Федонин, О.С., Потенциал предприятия: формирование и оценка: Учебно-методическое пособие для самостоятельного изучения дисциплины / О.С. Федонин, И.М. Репина, О.И. Олексюк – КНЕУ, 2005 г. – 261 с.
7. Полгин, М. 10 научных методов борьбы со стрессом [Электронный ресурс] // Сайт «4RBAIN». - Режим доступа: <https://4brain.ru/blog/stress-management-10-hints/> от 08.07 2019 г.