

УДК 658.310

Коваленко Н. – ст. гр. БМм-51

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗМІНИ НА ПІДПРИЄМСТВІ ЯК ПРИЧИНА ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКИХ СТРЕСІВ МЕНЕДЖЕРІВ

Науковий керівник: к.е.н., доцент Кужда Т.І.

Kovalenko N.

Ternopil Ivan Pul'uj National Technical University

ORGANIZATIONAL CHANGES AT THE ENTERPRISE AS A CAUSE OF WORK-RELATED STRESS OF MANAGERS

Supervisor: Cand. Sc. (Econ.), Ph.D. Kuzhda T. I.

Ключові слова: організаційні зміни, стрес.

Keywords: organizational changes, stress.

В теперішніх умовах змін зовнішнього середовища кожне підприємство повинно швидко вловлювати та застосовувати нові знання, досвід, технології, нововведення, вдосконалювати форми роботи з працівниками, переглядати свою систему контролю та порівнювати з новими, завжди бути напоготові до організаційного розвитку і мати можливість впроваджувати зміни на підприємстві.

Будь-які зміни, що відбуваються всередині підприємства, об'єднання, фірми чи організації є реакцією на зміни макросередовища. Зміни, що відбуваються на підприємстві – це певні рішення вищого керівництва здійснити заміну однієї чи декількох внутрішніх змінних в цілях, структурі, завданнях, технології, кадрах підприємства. Плануючи ті чи інші зміни, хороший керівник повинен мати на увазі, що всі змінні взаємопов'язані між собою. Немає ще такого підприємства, яке б могло спокійно та безболісно переносити всі зміни, що відбуваються в його підсистемах. Відповідно на всіх підприємствах трапляються такі ситуації, коли в працівників вони викликають стрес.

Організаційний стрес (organizational stress) – це певна напруга, здебільшого психічного характеру, яка пов'язана із подоланням недосконалості організаційних умов праці, з надмірними навантаженнями при здійсненні своїх обов'язків на робочому місці та з пошуком неординарних рішень, які є новими для керівництва організації при форс-мажорних обставинах. Це також можуть бути високі вимоги до персоналу та рольові конфлікти, коли працівнику керівництво ставить суперечливі вимоги.

Основною причиною організаційного стресу є внутрішній конфлікт між вимогами керівництва, привабливістю роботи в організації та можливостями працівника (реальними і очікуваними). Важливими також є слабкості менеджерів та керівників і їх незадовільний психологічний стан.

Найбільший рівень виникнення стресів спостерігається у менеджерів вищої та середньої ланок управління. Виділяють такі причини стресів, що здійснюються в умовах організаційних змін: невідповідність працівника кваліфікаційним вимогам, адже будь-які зміни в організації супроводжуються підвищенням вимог до персоналу та якості їхньої роботи; боязнь втратити власне робоче місце; відсутність групової

згуртованості; страх втрати звичного кола спілкування та соціальних відносин в колективі; необхідність подолання опору працівників підприємства інноваціям.

Опір працівників щодо нових процесів на підприємстві може траплятися майже завжди, коли існують непередбачувані відстрочення, нестабільність та зайві витрати. Такий опір може проявлятися як в активній формі – це відкритий виступ проти змін, так і в пасивній – це зниження продуктивності праці персоналу;

- рівень невизначеності ситуації. Внаслідок невизначеності ситуації у менеджерів не виникає цілісне бачення необхідних змін, вони не розуміють їхнього призначення, що призводить до психологічної напруженості як самих працівників, так і менеджерів;

- подолання стереотипів та шаблонів мислення працівників, адже будь-які зміни супроводжуються відмовою від старого, вимагають гнучкості та адаптивності від персоналу;

- надмірна особиста відповідальність менеджерів за результати діяльності, адже він відчуває відповідальність за себе, колег, працівників і за загальну справу. Тому такі особи мають більшу схильність до розвитку організаційного стресу;

- усунення від активної участі в прийнятті управлінських рішень. Менеджер відчуває свою безпорадність, коли він не може вплинути на роботу та процеси в конкретній ситуації. Це призводить до зниження впевненості в професійній діяльності та до розвитку незадоволеності самореалізації в житті;

- швидке прийняття управлінських рішень в умовах кризи. Ця причина виникнення стресу, на мою думку, є найбільш розповсюдженою. Адже коли менеджер обмежений часом, ресурсами для прийняття вкрай необхідного рішення для організації в момент кризи, він відчуває емоційне перенапруження, зрив та стрес.

Тому, вирішення цих проблем менеджерами підприємства під час впровадження організаційних змін провокує зміну звичного психологічного стану до настання стресу.

Стрес може проявлятися по-різному, залежно від психофізіологічної та моральної стійкості менеджера до перевантажень та незапланованих подій. Одні керівники можуть витримувати таке перевантаження довгий проміжок часу та адаптуватися до них, інші ж – ні. Є особи, яких стрес може стимулювати до максимальної віддачі своїх знань, навиків та досвіду. Одних менеджерів стресові ситуації мобілізують – це так звані «стрес лева», інших адаптують – це «стрес вола», а інші його взагалі уникають – це «стрес кролика».

Виділяють такі негативні наслідки щодо організаційних стресів працівників: зниження мотивації працівників; зниження продуктивності праці; висока плинність кадрів підприємства; збільшення конфліктних ситуацій в процесі діяльності; переживання зривів, перевтоми та депресій; збільшення показника нещасних випадків на виробництві. Для того, щоб знизити стресовий стан у працівників необхідно: проставити пріоритети своєї роботи – які завдання негайно потрібно виконати, а які можна пізніше; не погоджуватися на вимоги керівництва, які є суперечливими; пояснювати керівнику, які він створює проблеми для роботи; обговорювати відсутність заохочень до роботи з керівником підприємства; навчитися говорити керівництву «ні», коли обсяг покладеної роботи виходить за межі.

Отже, на здійснення процесу розробки, впровадження та вдосконалення організаційних змін на підприємстві впливають певні соціальні та психологічні процеси, які відображають потреби, інтереси та вподобання самих працівників. Тому, важливою умовою для ефективного впровадження організаційних змін на підприємстві є соціально-психологічне забезпечення різних процесів управління. Саме тому, в сучасних умовах розвитку керівники підприємств повинні впроваджувати систему стрес-менеджменту, яка передбачала б вирішення стресів ефективними напрямками як на рівні підприємства, так і окремого працівника.