



Принципы антистрессового управления

- Антистрессовое управление можно определить как систему социально-психологических, административно-распорядительных и финансово-экономических воздействий на организационную среду с целью снижения уровня организационного стресса персонала как фактора, ухудшающего в обозримой (длительной) перспективе параметры организационной эффективности
- Антистрессовое управление – сложное системное понятие, включающее целый набор определений, связанных с теорией и практикой применения гуманитарных управленческих технологий на базе феномена организационной жизнедеятельности.

Принципы антистрессового управления

Принцип единства целевого назначения

- ▣ Организация функционирует наилучшим образом, когда её цели и цели отдельной личности совпадают. Это обеспечивает эффективное достижение целей организации и удовлетворённость работой каждого работника.
- ▣ Если работников будут убеждать в необходимости интенсифицировать свой труд для того, чтобы компания получила большую прибыль, вероятнее всего, они не станут работать напряжённее. Однако если им разъяснить, что более напряжённая работа не только увеличит прибыль компании, но и их премиальные, позволит получить повышение в должности или удовлетворить иные потребности, вероятнее всего, они охотнее согласятся интенсифицировать свой труд.

Принцип правовой защищенности управленческого решения

- ▣ Предпринимательская деятельность всегда сопряжена с определенным риском, а в нашей стране после вступления в конкурентные рыночные отношения и при не устоявшихся еще правовых нормах - особенно. Взаимодействие между производителем и потребителем, между продавцом и покупателем зависит от многих правовых ограничений. Постоянно рождаются все новые и новые законы, меняются кодексы.
- ▣ Принцип правовой защищенности требует от руководителей предприятий знания действующего законодательства и принятия управленческих решений только с учетом соответствия этих решений действующим правовым актам.

Принцип многофакторности

- Антистрессовое управление должно в обязательном порядке учитывать многофакторный характер организационных отношений (например, гендерные отношения), что предполагает более сложный и дифференцированный подход к структурированию организационной среды и накладывает определенные, часто весьма существенные ограничения на стили и методы управленческих воздействий.

Принцип оптимизации управления

- Оптимизация управления позволяет совершенствовать структуру управляемого объекта и повышает его функциональные возможности, что в итоге ведет к ослаблению или полному устранению внутрисистемных негативных процессов.
- Совершенствование управленческих процессов в трудовых коллективах имеет основной целью повышение производительности труда при уменьшении противоречий между руководителем и исполнителями

- Централизация управления, позволяет широко, масштабно распределять все виды резервов и ресурсов, но при этом неизбежно подавляется творческая инициатива исполнителей, не всегда оптимально решаются тактические задачи.
- Важное следствие имеет принцип единоначалия - работник должен получать приказы только от одного непосредственного начальника.
- Децентрализация управления освобождает членов коллектива от постоянной докучливой опеки, эффективно стимулирует инициативу, полнее раскрывает потенциальные возможности личностей.

- Норма управляемости. При большом количестве подчиненных руководитель фактически не в состоянии полноценно управлять предприятием.
- По мнению большинства специалистов, норма управляемости колеблется в значительных пределах в зависимости от многих факторов, но в среднем она составляет 3-5 человек.

Принцип участия работников в планировании и осуществлении перемен

- Эксперты полагают, что работники, которые участвуют в организационных переменнах, испытывают меньший стресс, чем те, кого руководство игнорирует.

Принцип соответствия

- ▣ Выполняемая работа должна соответствовать интеллектуальным и физическим возможностям исполнителя.
- ▣ Четко применять принцип соответствия рекомендовал еще великий древнегреческий философ Сократ. Он учил, что главная задача и основное свидетельство искусства любого общественного деятеля, военачальника, торговца, строителя - умение дать человеку работу по его способностям и добиться выполнения порученного задания.
- ▣ Стресс возникает, когда работники не знают своих производственных ролей или боятся, что не справятся с работой. Если роль сопряжена с чрезмерным стрессом, то руководство может прореагировать на это следующим образом:
 - уточнить роль человека в общей работе;
 - снизить нагрузку;
 - применить методы снижения стресса, если он имел место (например, организовать встречу работника с теми, кто вызывает проблемы, чтобы выработать решение).
- ▣ Каждый из указанных методов направлен на обеспечение большего соответствия между конкретной ролью и работой или организационной средой.

Принцип автоматического замещения отсутствующего

- ▣ Замещение отсутствующих (болезнь, отпуск, командировка) должно решаться автоматически на основе действующих служебных должностных инструкций и регулироваться формально.

Принцип однократного ввода информации

- ▣ В деятельности руководителя информация, ее оперативность и достоверность, играет решающую роль, так как она является предметом, средством и продуктом управленческого труда.
- ▣ Один раз введенная в память компьютера информация может неоднократно использоваться для решения целого комплекса информационно связанных задач - вот суть этого важного принципа управления.
- ▣ Этот метод накопления производственной, экономической, кадровой и нормативно-справочной информации является основой для создания баз и банков данных, незаменимым инструментом для получения руководителем и всеми структурными подразделениями предприятия объективных достоверных данных о ходе технологического процесса.

Принцип повышения квалификации

- ▣ Этот принцип управления настоятельно требует обязательного повышения квалификации всех сотрудников, занятых в производственном процессе, независимо от занимаемой должности.
- ▣ Опытный руководитель, заинтересованный в профессиональном развитии сотрудников, должен чутко уловить период спада деловой активности человека, помочь ему преодолеть разочарование при несоответствии желаемого и действительного, а также при потере профессиональной заинтересованности на освоенном уже участке работ.