



სტრესის მართვის ზოგიერთი ასპექტი

მანანა სამადაშვილი

ედ, სტუ ასოცირებული პროფესორი

სტრესი ჩვენი დროის ერთ-ერთი ყველაზე სერიოზული და აქტუალური პრობლემაა. გადატვირთული სამუშაო გრაფიკი, არასასურველი გარემო პირობები, თავისუფლი დროის უქონლობა, მომავალზე ზრუნვა, პირადი პრობლემები და ა.შ. ერთ გრძელ ჯაჭვს ქმნიან, რომელიც მრავალი არასასურველი სიმპტომის სახით იჩენს თავს: თავის ტკივილი, კონცენტრაციის პრობლემები, გაღიზიანება, უძილობა, უიმედობის განცდა, შიში. სტრესი დღეისათვის წარმოადგენს ინდივიდების, ორგანიზაციების და საზოგადოების მთავარ პრობლემას.

სტრესი პირველად 1936 წელს ალნერა კანადელმა მეცნიერმა ჰანს სელიემ და მას ზოგადდაპტაციური სინდრომი უწოდა. მისი განმარტებით, ეს არის მდგომარეობა, რომელსაც ორგანიზმის დასუსტება და ორგანოთა სისტემების ფუნქციათა დარღვევა ახასიათებს. ტერმინი “სტრესი” მოგვიანებით გაჩნდა. ის ინგლისური სიტყვაა და დაძაბულობას ნიშნავს.

ორგანიზაციაში სასურველია გამოყენებული იქნას სტრესის მართვის ეფექტური ორგანიზაციული პროგრამები, რომლებიც წარმოადგენენ ხანგრძლივი მოქმედების პროგრამებს. ორგანიზაციის მიზნებს და თანამშრომელთა მოთხოვნილებებს უნდა ეყრდნობოდეს სტრესის მართვის ეფექტური პროგრამების განხორციელება, ასევე მისი განვითარება და შეფასება.

განვიხილოთ ორგანიზაციული პროგრამები, რომელებიც შემდეგ კრიტერიუმებს ეყრდნობა:

1. გამოკვლევები, უნდა მიუთითებდნენ მათი გამოყენების დადებით ეფექტებს;

2. პროგრამები უნდა აუმჯობესებდნენ ორგანიზაციის მუშაობას;

3. მათი გამოყენება შესაძლებელი უნდა იყოს ნებისმიერი სიდიდის ორგანიზაციაში.

ადამიანს სტრესი ეხმარება შეამციროს მიზნის დასახვის შემდეგი ელემენტები:

- დაკმაყოფილების განცდა, როდესაც მიღწეულია მნიშვნელოვანი მიზანი;

- თვითკმაყოფილების ეფექტი, მიზნის მიღწევის გადაწყვეტილების მიღების შედეგად;

- გაურკვევლობის გრძნობის შემცირება, როდესაც მოქმედებები კონტროლირებადია.

- დაძაბულობის შემცირება

ძნელად განსახორციელებელი მიზანი თავად სტრესის წყაროა, წინააღმდეგ შემთხვევაში კმაყოფილების და მოტივაციის განცდის გამომწვევი. სასურველია დაისახოს მნიშვნელოვანი, მაგრამ ნაკლები სირთულის მიზნები. ასევე უნდა ხდებოდეს მიზნის მიღწევის პროცესის პერიოდული შემოწმება და კონტროლი.

მეორე პროგრამა ეს არის თანამონაწილეობა გადაწყვეტილების მიღებაში. გადაწყვეტილების მიღებაში მონაწილე თანამშრომლები უფრო მეტად განიცდიან დაკმაყოფილებას, სხვა თანამშრომლებთან აქვთ უფრო ღია ურთიერთობა და ორგანიზაციისადმი ერთგულების განცდა.

თანამონაწილეობას დიდი ეფექტი არ გააჩნია, თუ შესასრულებელია მარტივი, მაგრამ განმეორებადი სამუშაო. თანამონაწილეობის დადებითი შედეგი მდგომარეობს მრავალფეროვანი სამუშაოს შესრულებაში, სადაც თანამშრომლებს ეძლევათ საშუალება გაიზიარონ ძალაუფლება და ინფორმაციის ფლობის სურვილი.

ტანენტაუზი და შიდატაუზი შემოგვთავაზებს სხვადასხვა მიდგომათა კლასიფიკაცია.

- დაღმავალი — გადაწყვეტილების მიღება ხდება მაღალ საფეხურზე, შემდეგ ინფორმაციას აწვდიან დაბალ საფეხურზე მდგომ თანამშრომლებს;

- კონსულტაციური – თანამშრომლებისაგან რეაგირებას ითხოვენ მას შემდეგ რაც მენეჯერი თავად იღებს გადაწყვეტილებას;

კონსულტაციური-აღმავალი-გადამწყვეტი სიტყვა მენეჯერს ეკუთვნის, ხოლო თანამშრომლებისაგან მოსაზრებებსა და წინადადებებს ელოდებიან;

კონსენსუსი - გადაწყვეტილებები ფართოდ განიხილება და მიიღება ყველა თანამშრომლის თანხმობის შემთხვევაში;

- დელეგირება ვეტოს უფლებით - ქვედა საფეხურების თანამშრომლები იღებენ გადაწყვეტილებას, მენეჯერი იტოვებს ვეტოს უფლებას.

- დელეგირება ორგანიზაციული პოლიტიკის განსაზღვრით - გარკვეული შეზღუდვების პირობებში ქვედა ორგანიზაციული საფეხურების თანამშრომლებს ეძლევათ გადაწყვეტილების მიღების უფლება;

- წმინდა დელეგირება - ყოველგვარი პირობების გარეშე თანამშრომლებს აქვთ გადაწყვეტილების მიღების უფლება.

სამუშაოს გამდიდრება წარმოადგენს მესამე პროგრამას.

სამუშაოს გამრავალფეროვნება გულისხმობს, რომ მთელი სამუშაო შესრულდეს ერთი პიროვნების მიერ, რომელიც პასუხს აგებს მთლიანობაში მის სამუშაოს შესრულებაზე.

გამდიდრებული სამუშაო ხასიათდება შემდეგი მახასიათებლებით:

- სამუშაოს არჩევანის თავისუფლება;
- შესრულებული სამუშაოს შედეგების შეფასება;
- სხვადასხვა უნარების გამოყენების შესაძლებლობა;
- ერთი პიროვნების მიერ მთლიანი სამუშაოს შესრულება;
- ღირებული და ხელშესახები შედეგების მქონე საქმის კეთება.

კოპელმანის მიერ დაადგენილი იქნა, რომ სამუშაოს ხარისხსა და შესრულებული სამუშაოს მოცულობაზე დადებითად მოქმედებს სამუშაოს გამრავალფეროვნება. პიროვნება სამუშაო პროცესს მთლიანად ასრულებს თავიდან ბოლომდე დამოუკიდებლად, ამიტომ გრძნობს უფრო მეტ პასუხისმგებლობას. ასევე დაინტერესებულია მაღალი ხარისხის შედეგის მიღებაში.

სამუშაოს გამრავალფეროვნება ამცირებს კადრების დენადო-

ბას, სამუშაოს გაცდენის რაოდენობას, იზრდება სამუშაოთი კმაყოფილება. სამუშაო გარემო მშვიდია, კონფლიქტები და ფსიქოლოგიური პრობლემები

შემცირებულია. აქედან გამომდინარე, მუშაობის პროცესში სტრესული მდგომარეობაც შემცირებულია.

ნებისმიერ ორგანიზაციაში სასურველია იყენებდნენ მოქნილ სამუშაო გრაფიკს. ცვლაში მუშაობა, სამუშაოს არასწორი განაწილება ასევე იწვევს

ზოგიერთ ადამიანში სტრესულ მდგომარეობას, ამიტომ სამუშაო გრაფიკის შედგენის მეთოდი სულ უფრო დიდ მნიშვნელობას იძენს.

ორგანიზაციის ეფექტურობის ასამაღლებლად, მოსამსახურეთა კმაყოფილების ხარისხის გასაუმჯობესებლად სასურველია შესწავლილი იქნეს თანამშრომელთა მოსაზრებები, ქცევები, ალქმები და შემდგომ გათვალისწინებული იყოს მათი სამუშაო პირობების შემუშავების პროცესში.

უკუკავშირის სისტემა გულისხმობს ორგანიზაციის მიმდინარე მდგომარეობის შესახებ თანამშრომლების აზრების დაწვრილებით შესწავლას, არკვევს საჭიროა თუ არა ცვლილებების შეტანა ორგანიზაციის გარკვეულ სფეროში. მნიშვნელოვანია უკუკავშირის პროგრამის საშუალებით მენეჯერმა სისტემატურად მიიღოს ინფორმაცია არსებული სიტუაციის შესახებ შემდგომი სწრაფი რეაგირებისათვის. უკუკავშირის სისტემის გამოყენება ანონიმური ფორმით ხდება. არაანონიმური გამოკითხვა ზოგიერთი თანამშრომლისათვის სტრესულ მდგომარეობას იწვევს.

პროგრამის ეფექტურობა დამოკიდებულია მენეჯერის მიერ მის შესრულებაზე, რამდენად კორექტულად და სწორად იყენებს ამ პროგრამას თანამშრომლების მიმართ. უკუკავშირის პროგრამის გამოყენება ეფექტურია თუ: იგი ანონიმურია, მენეჯერი დადებითად არის განწყობილი შედეგების განხილვის მიმართ, გამოცდილი ადამიანის მიერ არის შედგენილი და გამოყენებული.