Содержание

 Введение

 Глава 1. Процедура и система мероприятий по высвобождению персонала 6

 1.1 Основные понятия и проблемы 6

 1.2 Методы аутплейсмента 8

 Глава 2. Основные характеристики стресса 12

2.1 Понятие стресса 12

2.2 Фазы и виды стресса 13

2.3 Факторы возникновения стрессовых ситуаций 15

2.4 Типология личности по стрессоустойчивости 17

2.6 Ошибочные представления о стрессе 20

 Глава 3. Стрессовые состояния, как следствие высвобождения 23

 3.1 Специфика и рекомендации регуляции стрессовых состояний 23

 3.2 Направление поддержки высвобожденного персонала 26

 Заключение. 28

 Литература 29

 Введение

Кризисное состояние отдельных предприятий в условиях рынка естественно: не все оказываются способными выдержать конкуренцию. Основная причина рыночной несостоятельности - грубейшие просчеты руководителей, низкий уровень менеджмента, отсутствие опыта работы в условиях рынка. Однако многие трудности России связаны с тем, что у нас имеется огромный дефицит менеджеров. В каждом конкретном случае успех зависит от личных качеств и достоинств менеджера, являющегося мотором рыночной экономики. Сегодня опыт убеждает, что очень важно не попасть в «черные дыры» экономики, т.е. предприятия, которые поглощая в изобилии ресурсы, просто не в состоянии произвести конкурентоспособную продукцию, поскольку большинство из них оснащены техникой вчерашнего дня, не выдерживают конкуренции с потоком высокотехнологичных товар.

Потребности организации в сотрудниках меняются с течением времени под воздействием ряда внешних и внутренних для организации факторов. Внедрение новых технологий, прекращение выпуска определенных видов продукции, падение спроса на оказываемые организацией услуги могут привести к сокращению спроса как на отдельные категории работников, так и на рабочую силу в целом. Естественно, что организация должна принять меры по приведению численности сотрудников в соответствие с ее реальными потребностями, т.е. осуществить сокращение численности.

Планирование высвобождения персонала имеет существенное значение в процессе кадрового планирования. Исходной позицией в управлении процессом высвобождения является признание серьезности и важности факта увольнения как с производственной, так и с социальной, и личностной точек зрения.

Глава 1: Процедура и система мероприятий по высвобождению персонала

 1.1 Основные понятия и проблемы.

Для начала рассмотрим базовые понятия связанные с высвобождением под которым прежде всего мы будем понимать увольнение:

Высвобождение персонала - комплекс мероприятий по соблюдению правовых норм и организационно-психологической поддержке со стороны администрации при увольнении сотрудников.

 Увольнение - прекращение трудового договора между администрацией-работодателем и сотрудником. Работа с увольняющимися сотрудниками базируется на разделении видов увольнений:

 -по инициативе работника;

- по истечении срока договора;

- по соглашению сторон;

- по инициативе работодателя;

- в связи с выходом сотрудника на пенсию;

- при вступлении в законную силу приговора суда.

Проблемы, возникающие при высвобождении персонала, возникают из функций и целостной ориентации труда, которые складываются в индустриальном обществе. Труд выполняет по крайней мере три главные функции для человека:

Во-первых, он выступает непосредственной функцией материального обеспечения жизни. Как правило, труд является главным источником дохода. В большинстве случаев этот доход имеет значение не только для конкретного человека, но и для его семьи.

Во-вторых, труд в большинстве случаев идентифицируется с потенциалом того или иного сотрудника. С трудовой деятельностью связан не только доход, но и возможность развития, самореализации работника. Для многих людей работа является важнейшей жизненной сферой, она накладывает отпечаток и на бытовую сторону жизни.

В-третьих, труд имеет социальное измерение. В процессе трудовой деятельности устанавливаются социальные связи, она формирует социальный статус человека. Посредством труда личность определяет свое место в социальной интеграции. Реализации вышеназванных функций может потенциально угрожать факт высвобождения сотрудника.

 Ввиду важности такого события, как уход из организации, главной задачей служб управления персоналом при работе с увольняющимися сотрудниками является максимально возможное смягчение перехода в иную производственную, социальную, личностную ситуацию. В особенности это относится к двум видам увольнений: по инициативе работодателя и в связи с выходом на пенсию.

Относительно беспроблемным с точки зрения организации является уход работника по собственной инициативе. Этот переход в большинстве случаев рассматривается самим сотрудником позитивно.

 Увольнение по инициативе администрации — чаще всего вследствие сокращения персонала или закрытия организации — является неординарным событием для любого сотрудника. Увольнение по инициативе работодателя переживается тяжело потому, что оно затрагивает все важнейшие стороны труда — профессиональные, социальные, личностно-психологические. Поэтому от того, как организован сам процесс увольнения, зависит, какое воздействие окажет на работника это событие, — либо усугубит болезненность явления, либо смягчит его.

 В общем виде система мероприятий по высвобождению персонала включает в себя три этапа:

— технико-экономические (улучшение условий труда, совершенствование системы материального стимулирования, организации и управления производством и др.);
— организационные (совершенствование процедур приема и увольнения работников, системы профессионального продвижения работников и др.);
— социально-психологические (совершенствование методов руководства, взаимоотношений в коллективе, системы морального поощрения и др.).

1.2 Методы аутплейсмента

Также выделяются в качестве действенной меры внедрение принципов аутплейсмента в работу кадровых служб предприятий (т.е. помощи увольняемым работникам – психологической, информационной, консультационной). Преимущества – это одна из немногих мер, не требующих значительных материальных затрат (за исключением случаев когда может потребоваться проведение специальных психологических тренингов с увольняемыми или обращение за помощью в кадровые агентства).

 Так, увольняемого работника можно обеспечить пакетом информации, документов, консультаций. Работнику могут быть предоставлены рекомендательные письма; обязательная психологическая консультация; обучение методам поиска  работы; обучение работы с кадровыми агентствами; консультация по порядку обращения на биржу труда, предоставление соответствующих документов, информирование о сроках; консультация и памятка, как вести себя на собеседовании; грамотно составленное резюме; список кадровых агентств; размещение объявления в Интернете о поиске работы для сотрудников, имеющих квалификацию; список фирм, где набирается персонал.   Это позволит: -  снизить количество претензий от уволенных, в том числе количество судебных исков (выплат по ним); - уменьшить число компенсационных выплат увольняемым сотрудникам; - сохранить положительный имидж компании; - остаться в хороших отношениях с увольняемым сотрудником.

В правовом аспекте увольнение может производится: по инициативе администрации, по инициативе сотрудника и по инициативе третьих лиц.

 Рассмотрим первую ситуацию: сотрудника увольняют по инициативе администрации.

 Причины, по которым человека увольняют против его желания, указаны в ТКРФ. С одной стороны, никто не хочет быть уволенным по какой-либо другой статье, кроме как «по собственному желанию».

 С другой стороны, есть люди, для которых справедливость превыше всего, или просто конфликтные люди. Они готовы даже судиться, чтобы доказать свою правоту. Чтобы увольнение прошло без скандала, нужно убедить человека самостоятельно принять такое решение. Необходимо показать некомпетентность сотрудника или несоответствие занимаемой должности и запустить механизм самоанализа. Оценка при этом должна быть объективной, а все процедуры корректными. То есть не обязательно проводить аттестацию, чтобы доказать некомпетентность сотрудника, самое главное – подвести его к мысли об увольнении.
В некоторых книгах и статьях приводятся манипулятивные приемы, позволяющие образно говоря, «посадить сотрудника в лужу», уличить его в профессиональной некомпетенции и на этом основании уволить. Руководитель создает условия, при которых сотрудник не может выполнить задание на должном уровне, и показывает свое недовольство. Манипулирование, с нашей точки зрения, не лучшее решение данной проблемы, впрочем, как и любой другой.

 Наиболее действенный и бесконфликтный путь увольнения нерадивых сотрудников – это внедрение на фирме хорошо разработанных систем контроля, оценки и регулярной обратной связи. Если из месяца в месяц в течение года (полугодия) руководителя не удовлетворяют динамика показателей и качество работы сотрудника, о чем последний регулярно ставится в известность, то предложение уволиться по собственному желанию, скорее всего, не вызовет у него никаких возражений. Чтобы запустить механизм самоанализа, необходимо заставить сотрудника постоянно анализировать свою работу: что получается, что нет, почему, как это можно исправить, в какие сроки, понадобится ли чья-то помощь. Таким образом, качественное выполнение управленческих функций несет в себе дополнительную выгоду – возможность расстаться с сотрудником по объективным причинам, не портя с ним отношений.

Увольнение сотрудника – процедура болезненная и морально тяжелая почти для любого руководителя. Вместе с тем способность уволить сотрудника (если он того действительно заслуживает), – один из критериев зрелости руководителя.

 Ситуация вторая: Сотрудник сам решил уйти из компании

 Если увольняется сотрудник, в котором компания не заинтересована, то и делать ничего не надо, это компании выгодно. Уход ценного сотрудника, который нужен компании, всегда воспринимается тяжело, ведь это пробоина в формальной и неформальной структуре организации. Такая ситуация – следствие упущений в работе непосредственного руководителя
По трудовому законодательству сотрудник должен уведомить руководство о своем уходе за две недели. И ему не имеют права отказать.

 Чтобы увольнение ценных сотрудников не стало неожиданностью для руководства компании, необходимо систематически проводить мониторинг удовлетворенности трудом. Благодаря этому вы узнаете, что устраивает и не устраивает сотрудников компании, получите картину потенциальной текучести (процент неудовлетворенных, готовых покинуть предприятие, очаги напряжения по отделам), а также получите предложения и пожелания сотрудников по улучшению работы компании. Это позволит администрации сделать необходимые изменения для повышения удовлетворенности работников своим трудом и, соответственно, снижения потенциальной текучести кадров. По закону после подачи сотрудником заявления об уходе по собственному желанию необходимо, чтобы его завизировал руководитель и был оформлен приказ об увольнении с указанием основания и даты увольнения.

Ситуация увольнения, или расторжения трудового договора, хорошо знакома всем специалистам по кадрам. Это одна из наиболее острых проблем в работе с персоналом.

 Увольнение – это сильный стресс для всех участников процесса (сотрудника, компании и менеджера по персоналу), поскольку зачастую:
• стресс, который испытывает человек при увольнении – один из самых сильных, даже если увольнение происходит мирно и по собственному желанию;
• компания получает «пробоину» как в формальной структуре организации (какое-то время некому исполнять обязанности уволенного), так и в неформальной.
• менеджер по персоналу находится «между молотом и наковальней» и для обеих сторон является лицом виновным во всем, что произошло. Кроме того, ему приходится исполнять роль «палача-освободителя», что само по себе является стрессом. Во-вторых, довольно часто это конфликтная ситуация, где закон, как правило, защищает увольняемого сотрудника люди стали лучше разбираться в своих правах и стараются отстаивать свои интересы; судебная практика показывает, что чаще выигрывают частные лица, а не организации.

 Мы выяснили, что увольнение является сильнейшим стрессом не только для тех кого увольняют, но и для тех кто увольняет. И как известно стресс сказывается крайне негативно на обеих сторон участвующих в увольнении но для избежания стрессовых ситуаций необходимо в полной мере разобраться с самим понятием стресс и его особенностями.

 Глава2: Основные характеристики стресс

 2.1Понятие стресса

 Первоначально понятие «стресс» означало состояние человека, возникающее как ответ на разнообразные экстремальные воздействия внешней среды. Канадский биолог Ганс Селье разработал учение о стрессе, основанное на понятии адаптационного синдрома. В соответствии с этой теорией стресс рассматривался как совокупность реакций организма человека, которая обеспечивала адаптацию всех его ресурсов к условиям существования.

Перенесенное в область социальной психологии понятие «стресс» включает в себя целый спектр состояний личности, вызванных множеством событий: от поражений или побед до творческих переживаний и сомнений. Все экстремальные воздействия могут вывести из равновесия и физиологические, и психологические функции. Таким образом, стресс — это психофизиологическое состояние человека, возникающее в экстремальных для него ситуациях. Стресс является типичной реакцией человека на конфликтную ситуацию, но часто может выступать и причиной конфликта.

Стресс – (от англ. — давление, напряжение) это такое эмоциональное состояние, которое вызывается неожиданной и напряженной обстановкой. Стрессовыми состояниями будут действия в условиях риска, необходимостью принимать быстрое решение, мгновенные реакции при опасности, поведения в условиях неожиданно меняющейся обстановки. В стрессовом состоянии может с трудом осуществляться целенаправленная деятельность, переключение и распределение внимания, может наступить даже общее торможение или полная дезорганизация деятельности. При этом навыки и привычки остаются без изменения и могут заменить собой осознанные действия. При стрессе возможны ошибки восприятия (определение численности неожиданно появившегося противника), памяти (забывание хорошо известного), неадекватные реакции на неожиданные раздражители и т.д.

Однако у ряда людей незначительный стресс может вызвать прилив сил, активизацию деятельности, особую ясность и четкость мысли, сценические эмоции.

Нельзя заранее определить, вызовет ли данная ситуация стрессовое состояние человека. Поведение в стрессовой обстановке во многом зависит от личностных особенностей человека: от умения быстро оценивать, обстановку, от навыков мгновенной ориентировки в неожиданных обстоятельствах, от волевой собранности, решительности, целесообразности действия и развития выдержки, от имеющегося опыта поведения в аналогичной ситуации.

 Подавляющее большинство людей под понятием “стресс” понимает неприятности, горе, сильные отрицательные эмоциональные переживания. Отчасти это правильно. Но только отчасти, поскольку огромная радость, неожиданный успех, триумф – это тоже стресс. Вернее не стресс, стрессор-фактор, вызывающий состояние стресса.

2.2 Фазы и виды

В развитии стресса различают 3 фазы: реакцию тревоги, фазу сопротивления и фазу истощения. В первой организм начинает, правда, довольно робко сопротивляется изменившимся условиям фазе сопротивления или приспосабливается к ним. В фазе сопротивления осуществляется адаптация к новым условиям, организм в полной мере противится воздействию стрессора. В третьей фазе, наступающей после продолжающегося длительного воздействия стрессора, все резервы адаптации приходят к концу, и организм погибает. Естественно, что последняя фаза развивается далеко не всегда. В большинстве случаев организм справляется со стрессором на первой или второй фазах общего адаптационного синдрома.

Люди, далекие от медицины, но знакомые со словом “стресс” , употребляет его чаще всего с эпитетами “эмоциональный”, “психический”. Если так, то и эмоциональный стресс, вероятно, должен сопротивляться такими же, реакциями организма, как и все другие виды стресса? Действительно, и эмоциональный, или психический, стресс развивается по тем же законам общего адаптационного синдрома. Эмоциональные раздражители – наиболее частый стрессор человека. Кто не переживал неудачи, разочарования, утрату близких, материальные потери, стыд, чувство вины, восторг, радость? А разве это не стрессовые ситуации.

Стресс есть неспецифический ответ организма на любое предъявленное ему требование.

Стресс – неспецифическая реакция организма на ситуацию, которая требует большей или меньшей функциональной перестройки организма, соответствующей адаптации. Умственного перенапряжения, неудачи, неуверенность, бесцельное существование – самые вредоносные стрессоры.

Разновидностей стресса существует достаточно много, в обобщенном виде можно выделить следующие:

* Хронический стресс - предполагает наличие постоянной (или существующей длительное время) значительной нагрузки на человека, в результате которой его психологическое или физиологическое состояние находится в повышенно напряженном состоянии (длительный поиск работы, постоянная спешка, выяснения отношений и пр.).
* Острый стресс — состояние личности после события или явления, в результате которого у нее теряется «психологическое» равновесие (конфликт с начальником, ссора с близкими людьми и пр.).
* Физиологический стресс - возникает при физической перегрузке организма (слишком высокая или низкая температура в рабочем помещении, сильные запахи, недостаточная освещенность, повышенный уровень шума и пр.).
* Психологический стресс - является следствием нарушения психологической устойчивости личности по целому ряду причин: задетое самолюбие, оскорбление, выполнение работы, не соответствующей квалификации и пр. Кроме того, стресс может быть результатом психологической перегрузки личности: выполнение слишком большого объема работ, ответственность за качество сложной и продолжительной работы и т.п. Разновидностью психологического стресса является эмоциональный стресс, который проявляется в ситуациях угрозы, опасности, обиды.
* Информационный стресс - возникает в ситуациях информационных перегрузок или информационного вакуума.

Стресс- этот научный термин звучит теперь всюду – на работе и дома, в кругу друзей, в книгах и телепередачах.

Может быть, надо любой ценой остерегаться отрицательных эмоций и бежать от стрессов? Уезжать по возможности из больших городов, поменьше уделять внимания тревогам и заботам, не ставить перед собой никаких серьезных целей? Это ведь всегда связано с поиском, неопределенностью и риском – стало быть, стрессогенно. Может нужно просто тихо жить, оберегая здоровье?

Но стресс — неотъемлемая часть жизни человека: представления о нем и собственные стрессовые переживания — важный компонент личного опыта любого человека. Стрессом обозначается широкий круг состояний повышенной напряженности, возникающих в ответ на разнообразные экстремальные воздействия — стрессоры.

2.3 Факторы возникновения

В целом следует подчеркнуть, что система стрессовых факторов столь же разнообразна и многочисленна, сколь многообразна вся внешняя среда организации. Любой ее компонент при определенных условиях может становиться стресс-фактором.

Существует много факторов, вызывающих стрессы. Те из них, которые влияют на возникновение стресса личности в организации, можно подразделить на организационные, внеорганизационные и личностные.

Организационные факторы определяются позицией сотрудника в организации, в частности, отсутствием работы в соответствии с его квалификацией; плохими взаимоотношениями с окружающими; отсутствием перспектив роста; наличием конкуренции на рабочих местах и др. Примерами организационных факторов являются:

• Недостаточная нагрузка сотрудника, при которой ему не предоставляется возможности продемонстрировать свою квалификацию в полной мере. Такая ситуация часто встречается, например, во многих отечественных организациях, перешедших на сокращенный режим работы или вынужденных сокращать объемы работ из-за неплатежей заказчиков;

• Недостаточно ясное понимание работником своих роли и места в производственном процессе, коллективе. Такая ситуация обычно бывает вызвана отсутствием четко установленных прав и обязанностей специалиста, неясностью задания, отсутствием перспектив роста;

• Необходимость одновременного выполнения разнородных заданий, не связанных между собой и одинаково срочных. Данная причина характерна для руководителей среднего звена в организации при отсутствии разграничения функций между подразделениями и уровнями управления;

• Неучастие работников в управлении организацией, принятии решений по дальнейшему развитию деятельности организации в период резкого изменения направлений ее активности. Такое положение характерно для значительного количества крупных и средних российских предприятий, на которых не налажена система управления персоналом и рядовые сотрудники оторваны от процесса принятия решений. На многих фирмах Запада существуют целые программы вовлечения персонала в дела фирмы и разработки стратегических решений, особенно при необходимости увеличения объема производства или улучшения качества выпускаемых изделий;

• Изменение задач наемного работника при переходе на работу в частные структуры, осознание этим работником своей основной задачи — увеличение прибыли владельца фирмы.

Внеорганизационные факторы так же имеют очень большое значение и могут провоцировать возникновение стрессов в результате действия следующих обстоятельств:

• Отсутствия работы или длительного ее поиска;

• Конкуренции на рынке труда;

• Кризисного состояния экономики страны и региона в частности;

• Семейных трудностей.

Личностные факторы, вызывающие стрессовые состояния, формируются под воздействием нереализованных потребностей личности, заниженной или завышенной самооценки и др.

2.5 Типология личности по стрессустойчивости

Для обозначения «меры сопротивляемости» человека стрессовым воздействиям используется по стрессустойчивости личности. Это — способность сохранять высокие показатели психического функционирования и деятельности при возрастающих стрессовых нагрузках. Важной стороной стрессустойчивости является способность не только сохранять, но и повышать показатели эффективности, продуктивности деятельности при стрессовом усложнении условий. Иначе говоря, эта способность зависит от того, насколько сильно у человека представлена первая фаза развития стресса — фаза мобилизации.

В зависимости от степени стрессустойчивости, а также от способности выдерживать стресс в течение длительного времени выделяют три основных типа личностей.

 Они различаются по тому, как долго личность может сохранять устойчивость к временному давлению хронических стрессовых ус­ловий, характеризуют ее индивидуальный порог стрессустойчивости.

Тип «вола» могут выдерживать стрессовые нагруз­ки длительное время, адаптируясь к стрессу.

Тип «кролика» даже при относительно краткосрочных стрессовых воздействиях уже дают сбои.

Тип «льва» вообще только и могут эффективно ра­ботать в условиях стресса.

В условиях долговременного стресса проявляются и индивидуальные различия резистентности к нему в зависимости от параметра интернальности — экстернальности личности. Обычно резистентность значимо выше у людей интервального типа и ниже у экстерналов. Способы адаптации и преодоления стресса у пер­вых носят более конструктивный характер, а у вторых могут строиться по типу отказа от активного и конструктивного пре­одоления ситуации («будь что будет»).

Другим важным условием стрессустойчивости является общая мотивационная направленность личности, ее доминирующая ориентация — либо личностно-карьеровая («на себя»), либо со­циально-профессиональная («на дело»). В связи с этим описаны две формы поведения в условиях стресса — так называемые контроль страха и контроль опасности. В первом случае (характерном для личностной ориентации «на себя») человек ищет способы обезопаситься, уменьшить последствия ситуации лично для себя, в большей мере теряет контроль за. Во втором случае доль­ше сохраняется контроль за ситуацией: обеспечение личной без­опасности строится как попытка конструктивного преодоления ситуации, а через это — и устранения последствий для себя. Второй тип поведения существенно более эффективен.

Существуют также и наиболее общие — личностные различия в предрасположенности к стрессу. В этом плане наибольшую популярность приобрело предложенное М. Фридманом разделение людей на типы А и Б. Они различаются прежде весь отношением к стрессу, формой и мерой активности эмоционального и поведенческого реагирования на стресс.

Люди типа А склонны быстро возмущаться по любому поводу, активно реагировать на ситуацию. Они постоянно нервничают, часто переоценивают трудности ситуации, пытаются сделать «все больше за все меньшее время», нетерпеливы, находятся в постоянном напряжении, редко расслабляются, у них всегда «много дел» Они находятся в состоянии «непрекращающейся борьбы»

Тип Б характеризуется противоположными особенностями Вместе с тем между этими типами не только нет существенных различий (в пользу типа Б), но и имеет место тенденция большей эффективности управленческой дея­тельности у лиц типа А.

 Обычно принято разделять способы выхода из стрессовых ситуаций на активные и пассивные.

Первый способ также имеет две разно­видности. В одном случае он строится как интенсификация кон­структивных действий по организации деятельности и отражает, таким образом, адекватное течение фазы мобилизации. В дру­гом — поведение строится по типу «внешней бурной реакции», когда выплескиваются свои эмоции. Второй — пассив­ный — способ характеризуется тем, что человек «мирится с ситуацией», подавляет напряжение и «загоняет стресс внутрь», не давая выплеснуться эмоциональным проявлениям. Это — своеобразная реакция торможения. Она часто бывает полезной, поскольку позволяет избежать импульсивных необдуманных дей­ствий, но при хронических повторениях способствует накопле­нию (аккумуляции) напряженности, имеет долгосрочные нега­тивные последствия и в целом менее эффективна, чем активный тип реагирования.

2.6 Ошибочные представления о стрессе

Стресс - это слово прочно вошло в нашу жизнь. О нем рассуждают, и менеджеры и домохозяйки, его ругают, боятся, и пережить его не желают никому. А зря! Согласно Гансу Селье (автор теории стресса) стресс является основной частью жизни каждого человека и он так же неизбежен как процесс питания или дыхания. Стресс можно сравнить по своему значению с солью. Пересолишь - есть нельзя, а без нее тоже никуда. Как соль придает вкус нашей пище, так и стресс - придает "вкус жизни". Для каждого человека очень важны стимулирующие, созидающие и формирующие влияния стресса. Умеренной силы стресс улучшает внимание, повышает заинтересованность в достижении поставленной цели, повышает эмоциональную окраску, сдвигает соматические показатели организма в сторону интенсификации. И этот факт доказан и медиками, и психологами, и физиологами. Именно стресс запускает в организме человека физиологические и психологические составляющие, направленные на приспособление к новой ситуации, обеспечивая при этом сопротивление воздействию стресса или адаптацию к нему

Существует достаточно много примеров того, что стресс оказывает благотворное влияние на организм, значительно повышая работоспособность человека. Например, холодовой стресс может оказывать благотворное действие на психологический и физический статус. Умеренное недоедание вызывает мягкий стресс, не губительный, а тренирующий.

Установлено, что стресс обладает обезболивающим действием.

Стресс – это всего лишь новые названия давно известных явлений и состояний. Например, нарушения надежд, глубокого недовольства жизнью или собой и ощущения бессилия зло – либо изменить. Всего лишь новое слово. Но слова небезобидные и небезразличны и реальности. Возникает опасность “спрятаться” за новое слово, как за оправдание своих состояний. Произнести: “я нахожусь в стрессе”, “я не выдерживаю этих бесконечных стрессов” гораздо легче, чем признать: “я несчастен”. Новые слова (стресс, дистресс) создают как бы и новую реальность (иллюзию), оказываются чем-то вроде “нечистой силы”, которую может изгнать искусный целитель (врач). Между тем причины стрессов и дистрессов обусловлены в равной степени “извне” и “изнутри”: это взаимодействие жизненных обстоятельств и личных качеств. И нам, людям, страдающим от стрессов, предстоит овладеть двумя науками: справляться с обстоятельствами жизни, ведущими и стрессам, и со свойствами нашей натуры.

Можно ли избежать стресса? Нет, этого практически невозможно, да и не нужно. Мало того, от стрессовых ситуаций нередко трудно отказаться, даже если такая возможность и существует. Разве откажется спортсмен от участия в трудных соревнованиях? А какой фронтовик откажется от волнующей встречи с однополчанами? “Стресс не следует избегать”, - советует Г. Селье, поскольку “полная свобода от стресса означает смерть”.

Чего же следует избегать? Дистресса, под которым ученый понимает вредоносный или неприятный стресс. Дистресс – это ситуация, когда струны не выдерживают, когда они рвутся и мелодия останется несыгранной.

Как быть при дистрессе? Неужели в случаях дистресса всегда следует третья стадия – истощение? Разумеется, нет. При психическом, эмоциональном стрессе на первый план будет выступать не истощение физиологических возможностей организма, как это бывает при других видах стресса, а возможностей психологической защиты личности. В этом-то и кроется отличие психического стресса от всех других его вариантов.

Приведем некоторые, наиболее часто встречающиеся ошибочные представления относительно стресса. После каждого ошибочного утверждения другое, поправляющее его утверждение.

1. “Связанные со стрессом симптомы и психопатические заболевания не могут причинить мне реального вреда, поскольку все они существуют только в моем воображении”.

 Это широко распространенное убеждение ложное, как стресс оказывает влияние не только на психику, но и на весь организм. Психосоматическое заболевание развивающееся в результате стресса, является реальным заболеванием, которое может представить серьезную опасность для Вашего здоровья, как, например, гипертоническая болезнь и язвенная болезнь желудка и двенадцатиперстной кишки.

 2. “Только слабые люди страдают от стресса”.

 В наибольшей степени подвержены действию чрезмерного стресса сверхзагруженные люди с очень высоким уровнем притязаний, своего рода “наркоманы от работы”.

 3. “Я не несу ответственности за стресс в своей жизни. Стресс в наше время неизбежен – мы все его жертвы”.

 В действительности мы стали ответственны за большую часть стрессов нашей жизни. Это следует из того факта, что стресс является результатом не столько того, что с нами происходит, сколько того, как мы на это реагируем. Такой стресс часто является нашим бессознательным выбором.

 4. “Я всегда знаю, когда я испытываю чрезмерный стресс”.

 Фактически, чем сильнее стресс, испытываемый нами, тем менее чувствительны мы к его симптомам – пока стресс не достигает такой силы, при которой его симптомы уже нельзя игнорировать.

 5. “Распознать источники чрезмерного стресса легко”.

 Это утверждение верно только наполовину. Многие люди, могут легко распознать причину стрессов путем осознания стрессовых симптомов и быстрого обнаружения внешних причин. У некоторых людей признаки стресса не развиваются до тех пор, пока не исчезнет стрессор. В таких ситуациях стрессовые симптомы проявляются в форме психического или физического истощения.

Не все стрессы вредны для человека. Напряжение не обязательно приводит к истощению. Лишь в ситуациях постоянного напряжения возникает хронический стресс. Некоторые люди, например, работают хорошо в состоянии небольшого напряжения и более производительны на исходе крайнего срока. Других напряжение приводит к поиску, благодаря которому происходит улучшение работы. Умеренный уровень напряжения может привести к высокому творческому подъему.

  Пороги переносимости напряжения у каждого человека индивидуальные. Иначе, два разных человека будут реагировать на один и тот же стрессирующий фактор по-разному. Это зависит от уровня стрессоустойчивости человека, его индивидуальных качеств.

Глава 3: Стрессовые состояния, как следствие высвобождения

3.1 Специфика и рекомендации регуляции стрессовых состояний

Увольнение с работы для большинства людей – это в высшей степени травмирующий момент. А если оно внезапное, жесткое, то человек испытывает самый настоящий стресс. Увольнение и поиски новой работы стали для многих людей привычными. В России ежегодно с подобными жизненными коллизиями сталкивается каждый седьмой.

В условиях рыночной экономики от занятости до безработицы — один шаг. Надо смириться с мыслью, что теперь мы все находимся в группе риска, и нет фирм, предприятий, профессий и специальностей долговечных и стабильных. Каждый из нас может однажды «выпасть из лодки» и временно остаться безработным. А теряя источник дохода, человек попадает в непривычную жизненную ситуацию, часто вызывающую страх и бессилие.

Психологи отмечают, что по каким бы причинам человек не оказался на улице, он испытывает сильнейший стресс. Волнение, возникающее при этом, вызвано инстинктом самосохранения, играющим жизненно важную роль в чрезвычайных обстоятельствах. Например, работодатель вызывает вас и сообщает об увольнении с завтрашнего дня. Если у вас есть «запасной аэродром», то вы справитесь с критической ситуацией. Стресс, который вы испытали на ковре у начальника, может даже пойти вам на пользу, поддержав жизненный тонус. И совсем другое дело, когда в вашей организации наступили трудные времена. В воздухе запахло банкротством, впереди маячит массовое высвобождение сотрудников. Обращение к работодателю заканчивается призывами набраться терпения: «Мы ищем выход из создавшегося положения, нам обещали госзаказ, к нам приходит солидный инвестор» и тому подобное. Все это время вы переживаете, возникает типичная предпосылка для стресса. Если инстинкт самосохранения действует в течение длительного времени, заставляя вас многократно проигрывать негативный сценарий развития ситуации, то однажды вы обнаружите, что с вами творится что‑то неладное. Это могут быть быстрая утомляемость, головная боль, повышение артериального давления, бессонница и другие симптомы.

В России показатель стресса от потери работы выше, чем в развитых западных странах, поскольку с явлением безработицы мы столкнулись только 15 лет назад и квалифицированные службы занятости сформировались не так давно. Многих уволенных охватывает волнение. Они не знают, как быстро выйти из тупикового положения, как продать свою рабочую силу на рынке труда. Для человека, временно оказавшегося не у дел, опасным является не само состояние незанятости, а так называемый экономический страх: в семейном бюджете образовывается брешь, и ее нечем закрыть. В Москве много мест, куда можно устроиться, но статистика неумолима: в среднем безработный даже с помощью службы занятости ищет подходящее место многие месяцы.

Потеря работы – сложный и болезненный момент для любого человека, поэтому очень важно, чтобы каждый сотрудник понимал, что необходимость преобразований диктуется объективной потребностью развития бизнеса. Сотрудники должны видеть, что процесс подбора кадров в новую структуру происходит максимально открыто и объективно, а соответствующие должности занимают наиболее квалифицированные и подготовленные сотрудники. И, наконец, что компания приняла все меры для того, чтобы максимально облегчить процесс адаптации увольняемых сотрудников.

Если для руководства компании процедура корректного увольнения сотрудника является своего рода окончанием взаимных отношений, то для сотрудника этот момент открывает новую страницу трудовой биографии. И для блага руководителя сделать так, чтобы начиналась она с благодарности в адрес его компании. Говоря формальным языком PR-специалистов, компании, осознающие свою социальную ответственность (а к их числу принадлежат все наиболее успешные и динамичные компании современного бизнеса), прилагают усилия для адаптации увольняемого персонала. В современном законодательстве РФ не существует никаких законодательных актов, обязывающих руководителя так поступать, однако проявить заботу о сокращаемом персонале – значит показать себя сильным игроком, ориентированным на долгосрочное присутствие на рынке.

Вот некоторые подходы и взгляды, которые могли бы помочь уменьшить переживания, снизить напряжение.

-  В трудные периоды жизни думайте о том, что могло быть и хуже, а получилось так, как есть. Например, вам грозит потеря работы. Представьте себе, что может быть еще хуже: вы потеряете крышу над головой, вам негде будет жить, и вы останетесь на улице, или вы можете неизлечимо заболеть.

-  Относитесь к мелким неприятностям с долей юмора. Это ситуации, которые, как правило, нас раздражают: поездка в общественном транспорте, попадание в автомобильную пробку, появление неприятного попутчика в очень пьяном виде и т.д. Все это может не «цеплять», если посмотреть на это с юмором, без отрицательных эмоций.

-  Всегда мыслите положительно, не создавайте себе отрицательных программ. Фразы, типа: «Это могло случиться только со мной» – заложение отрицательной программы действий и событий, программы «неудачника».

-  Принимайте все, что дает нам жизнь без обиды и обвинений. Жизнь не может быть несправедливой, она дает каждому по заслугам. Это сложно принять, но это тоже правило.

 -  Избавляйтесь от идеализаций. Иначе говоря, если вы не представляете себе жизнь без какой-либо ценности (в данном случае работы) то вы наверняка придаете этой ценности избыточное значение, идеализируете. У нас отбирается то, чему мы придаем избыточное значение. Идеализируя, человек не может допустить, чтобы события развивались не так, как ему хочется, он проявляет недовольство окружающим его миром и начинает испытывать негативные эмоции.

-  Отрицательные эмоции притягивают отрицательные события к нам. Жизнь недовольна нами, если мы недовольны ею. Если вас «съедают» отрицательные эмоции – злость, обида, зависть, уныние, то пока вы не пересмотрите свою жизненную позицию (установку) в пользу отказа от них, в вашей жизни очень часто будут возникать проблемы. Таков порядок.

3.2 Направления поддержки высвобожденного персонала

Итак, что же может сделать компания для сокращаемых специалистов?
 Во-первых, заранее оповестить сотрудников о готовящейся реструктуризации и увольнении, как того требует действующее законодательство – за 2 месяца. Это даст сотрудникам возможность адаптироваться в новой для себя ситуации, смягчит стресс. Персонал может использовать это время для подготовки к участию в конкурсе на должности в будущем штате компании или поиска нового места работы.
 Во-вторых, оповестить высвобождаемых сотрудников о размере и порядке выплаты причитающихся им компенсаций.
 В-третьих, составить на увольняемый персонал благожелательные характеристики и рекомендации для предоставления на новое место работы.
 И, наконец, предложить желающим услуги по переобучению и трудоустройству.
 Сегодня на рынке широко представлены услуги outplacement-а, суть которых состоит в том, что компания-работодатель, оплачивая услуги посредника по трудоустройству, передоверяет ему работу по адаптации увольняемых сотрудников.

Агентство за счет работодателя организует оценку, переподготовку и трудоустройство увольняемых специалистов.

К числу предлагаемых сотрудникам услуг могут относиться:

• психологические консультации;

• оценка профессиональных компетенций увольняемых сотрудников и составление рекомендаций по повышению их конкурентоспособности на рынке;

 • тренинги, на которых персонал учат правильно проходить собеседование, использовать различные способы поиска работы, грамотно составлять резюме;

• собственно трудоустройство, когда сотрудникам предлагаются вакансии из имеющихся в базе агентства

Вкладывая средства в процесс высвобождения сотрудников и их адаптации, компания работает на свое будущее.

 Работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата предоставляют гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством, а безработным гарантируют:

* пособие по безработице, в том числе в период его временной нетрудоспособности;
* стипендию в период профессиональной подготовки, повышения квалификации, переподготовки по направлению органов службы занятости;
* возможность участия в оплачиваемых общественных работах.

 Выгоды «красивого» увольнения сотрудника;

• сохранение хороших отношений. Компания и увольняемый сотрудник могут стать в дальнейшем клиентами, партнерами или рекомендовать друг друга в качестве клиентов и партнеров. Это поможет им в будущем сотрудничестве;

• придя на другое место работы, сотрудник будет рассказывать о компании, из которой уволился, только хорошее, а не ругать ее на каждом шагу и «сливать» коммерческую информацию.

 • возможность для руководства компании, бывших коллег сотрудника обмениваться с ним информацией. Менеджер по персоналу может получить от уволенного информацию о потенциальной замене или новом сотруднике или сам порекомендовать ему кого-нибудь;

• с точки зрения внешнего и внутреннего маркетинга компания, где принято увольнять сотрудника, сохраняя с ним хорошие отношения, более привлекательна для персонала.

В общем высвобождение персонала – это сложный процесс, который требует соблюдения и правовых норм и одновременно психологической поддержки.

Заключение

В курсовой работе мной была раскрыта сущность стрессовых ситуаций, а так же их специфика вследствие высвобождения персонала. Были выявлении факторы, способствующие уменьшению возникновения стресса, и даны рекомендации по регуляции стрессовых ситуаций.

Вследствие чего была достигнута цель моей курсовой работы по определению, изучению закономерностей и особенностей стрессовых ситуаций по причине высвобождения персонала.

И в заключении я хотела бы сказать, что настоит переживать из-за того, что не удается найти должность с заработной платой, исчисляемой четырехзначными цифрами. Кажется, все, что надо для счастья, — это получать такую сумму. Если бы так, то все граждане развитых стран Запада поголовно были бы счастливы, чего на самом деле не происходит. Так, немецкий психолог Р. Вельден, автор книги «Счастье и несчастье», пришел к выводу, что для того чтобы человек ощущал себя счастливым, все условия его жизни должны складываться благоприятно. Немцы счастливы, когда могут сказать: «Я доволен своей жизнью, я здоров, я работаю и строю планы на будущее». И все же в ФРГ каждый шестой житель не удовлетворен жизнью. Похожую картину можно наблюдать и в США. В стране, где минимальная почасовая оплата труда составляет более пяти долларов, счастливыми себя считают лишь треть населения. Получается, правильно говорят: не в деньгах счастье.

Так что особенно убиваться по поводу увольнения не стоит. Куда лучше мобилизоваться и направить все свои силы на поиск достойной вас работы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.

1. Морозов А.В « Деловая психология» Учебное пособие М. Гардарики,1999.

2. Управление персоналом: Учебное пособие. / Под ред. О.И.Марченко. – М.: «Ось-89» 2004.

3. Карпов А.В. Психология менеджмента: Учебн. Пособие М Гардарики,1999.

4. Ковалёва Г.В. «Психология хандры или выход из неё» - М АСТ-Пресс книга,2003.

5. Курс практической психологии или как научиться работать и добиваться успеха. Уч. пособие для высшего управленческого персонала./Сост.

 Р. Р. Кашкнов.- Ижевск,1996