

Стрес – це індивідуальна реакція, що може відрізнятись від реакції іншої людини. В її основі лежить ставлення до ситуації, а також думки й почуття. Це душевний стан, який людина сама формує своїми власними думками. Стрес пов'язаний із тим, що оточує людину; зовнішні фактори лише запускають зовнішню дзеркальну реакцію – особисто індивідуальну.

Список використаних інформаційних джерел

1. Китаєв-Смык Л. А. Психология стресса : монография / Китаєв-Смык Л. А. – Москва : Наука, 1983. – 368 с.
2. Наугольник Л. Б. Психология стрессу : підручник / Наугольник Л. Б. – Львів, 2015. – 324 с.
3. Суворова В. В. Психофизиология стресса / Суворова В. В. – Москва : Педагогика, 1975. – 206 с.

ПСИХОЛОГИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕНЕДЖЕРА СЧАСТЬЯ (HAPPINESS MANAGER)

***А. Р. Гахраманова**, студентка спеціальності Гостинично-ресторанне дело, група ГРС б-24*

***И. С. Тодорова**, научный руководитель, к. психол. н., доцент доцент кафедры педагогики и общественных наук Высшее учебное заведение Укоопсоюза «Полтавский университет экономики и торговли»*

Одним из ключевых преимуществ успешной организации будущего станет забота об эмоциональном благополучии работников. Так, по мнению основателя современной позитивной психологии, Мартина Селигмана, «очень скоро люди будут работать исключительно под влиянием духовных, а не материальных стимулов, а корпорации, где поощряется такой подход, оставят фирмы, предлагающие сотрудникам лишь материальное удовлетворение, далеко позади себя» [1, с. 218].

В успешных компаниях и организациях деньги перестали быть главной мотивацией для эффективного выполнения должностных обязанностей. Если Ваш сотрудник готов перейти к конкуренту из-за только лишь прибавки к заработной плате, то вы автоматически лишаетесь права называть себя хорошим руководителем. Несмотря на безработицу, для действительно высококвалифицированного специалиста вакансий на рынке труда достаточно, а, следовательно, руководству необходимо найти действенный способ для привлечения и удержания такого

работника. В наиболее прогрессивных кампаниях действенным методом проявления заботы о сотрудниках стало появление новой профессии – менеджера счастья (happiness manager).

Цель нашего исследования – раскрыть содержание труда и функции менеджера счастья в организации, а также выяснить какими компетентностями он/она должны обладать. Чтобы провести эмпирическое исследование нами были сформулированы вопросы для персонального интервью с менеджером счастья, они же легли в основу контент-анализа сайта, посвященного деятельности хэппинес менеджера [2]. Приведем список основных вопросов:

– Как Вы устроились на эту должность и получали ли какое-то специальное образование для этого? Что нужно для того, чтобы стать менеджером счастья?

– Что входит в ваши обязанности менеджера счастья?

– Расскажите о своём рабочем дне. Как он проходит? Каков график вашей работы?

– Является ли востребованной эта должность в нашей стране? Если нет, то будет ли это актуальным в будущем, по Вашему мнению?

– Насколько важную роль играет менеджер счастья в слаженной работе команды и как он влияет на результаты работы всего коллектива?

– Какими профессиональными и личными качествами нужно обладать менеджеру счастья?

– Что Вы получаете от этой работы в духовном плане? Вдохновляя других, откуда Вы сами черпаете вдохновение?

В декабре 2019 г. мы провели интервью с действующим хэппинес менеджером одной из лидирующих компаний в сфере IT (Юлия С., г. Киев), в котором она ответила на все сформулированные вопросы и поделилась тонкостями своей работы. Видеозапись этого интервью легло в основу учебного фильм для студентов в рамках дисциплины «Практическая психология».

В результате проведенного исследования можно сделать вывод, что менеджер счастья – это сотрудник кампании в должностные обязанности которого входят действия по предупреждению, выявлению и устранению (вместе с руководством) проблем, которые могут негативно повлиять на эмоциональное состояние сотрудников; его/её главной обязанностью является

управление настроением в организации, создание комфортных условий для каждого члена команды, в результате чего поддерживается желание сотрудников с удовольствием ходить на работу.

Можно также сказать, что хэппинес менеджер – это ивент-организатор, психотерапевт, аниматор, менеджер по кадрам и многое другое в одном лице, которому необходимо обладать такими качествами как: открытость, креативность, коммуникабельность, самодисциплина, стрессоустойчивость, а также иметь лидерские и организаторские качества и т.д. По всему понятно, что такой человек обязан быть всесторонне развитым, чтобы принести максимум пользы коллективу, с которым он работает. Это задача не из легких, как может показаться на первый взгляд, потому что требует полной самоотдачи и существенной затраты собственных эмоциональных и личностных ресурсов на повышение психологического благополучия команды.

Должность менеджера счастья только набирает популярность и в данный период времени услугами такого специалиста зачастую пользуются компании в сфере IT, что не удивительно, ведь именно люди, работающие в сфере информационных технологий отличаются стремлением к новаторству. Но такая должность поможет любому бизнесу. Ведь на каждой работе человеку необходимо ощущать комфорт, уют, уважение, заботу, возможность самореализации и многое другое.

«...Можно сказать, что это важно, чтобы компания переживала о сотруднике, и ей было не все равно, вкусно ли ему, тепло ли ему, комфортно ли ему, чувствую ли он себя отдохнувшим и т. д. Чтобы человек был счастлив на работе, ему необходимо чувствовать себя защищенным. Работник хочет быть уверен в том, что его компания обеспечит ему качественное, сбалансированное питание во время рабочего дня, позаботиться об обустройстве удобного рабочего места, не забудет о психологических аспектах труда – о нем заботятся, он находится в сплоченном коллективе, у него есть возможность заниматься саморазвитием, реализовывать свой потенциал и нет ни малейшей причины искать другую работу» (из интервью с Юлией С.).

Неверие работодателей в эффективность менеджера счастья, нежелание выделять средства на оплату услуг такого специа-

листа, приводят к тому, что таких позиций на отечественном рынке труда практически нет. Однако, опыт передовых компаний показывает, что продуктивность труда значительно увеличивается за счет удовлетворенности сотрудников условиями работы. Как следствие увеличивается и прибыль всей компании, а следовательно, все остаются довольными: владельцы бизнеса получают успех и прибыль, сотрудники – хорошее отношение к себе и работу, на которой хочется оставаться подольше.

Выводы. Для того, чтобы бизнес был успешным и устойчивым, необходимо заботиться о счастье команды. Менеджер счастья берет на себя большую ответственность за поддержание хорошей атмосферы и доверительных отношений в коллективе, при этом посвящая себя работе во имя счастья других, он занимается построением «моста связи» во взаимоотношениях компании и сотрудника. Управление счастьем позволяет удерживать и мотивировать коллектив.

Внедрение и продвижение в систему организации труда должности менеджера счастья даёт бизнесу возможность поднять значимость гуманистических ценностей, реализовать личностно-ориентированную модель управления персоналом, когда приоритетом является не только материальное, но и душевное благополучие сотрудников. Если бюджет компании позволяет, лучше пригласить на эту должность профессионала, но если есть сомнения насчет того оправдает ли себя работа менеджера счастья, то можно возложить эти обязанности на линейного менеджера или руководителя отделом.

Управлять счастьем персонала должны квалифицированные специалисты, поэтому подготовка профессиональных менеджеров счастья (Happiness manager) может стать новым и перспективным направлением обучения в высшем учебном заведении.

Список использованных информационных источников

1. Селигман М. Новая позитивная психология: научный взгляд на счастье и смысл жизни / Селигман М. ; перевод. с англ. И. Солухи. – Москвы, 2006. – 368 с.
2. Хто такий happiness manager і чи потрібен він вашій компанії [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://bakertilly.ua/news/id47281>. – Назва з екрана.