

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования
«Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева» (КГПУ
им. В.П. Астафьева)

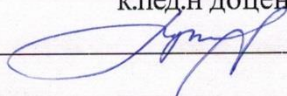
Институт социально-гуманитарных технологий
Выпускающая кафедра специальной психологии

Нетребко Ольга Николаевна
МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

Психологическая программа профилактики стресса у сотрудников
производственной организации
Направление подготовки 37.04.01 Психология
Магистерская программа Психологическая помощь в кризисных и
чрезвычайных ситуациях

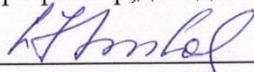
ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ:

и.о.Заведующий кафедрой
к.пед.н доцент Черенева Е.А.



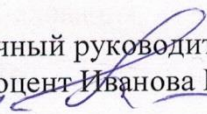
(дата, подпись)

Руководитель магистерской программы
профессор, д.мед.н. Шилов С.Н.




(дата, подпись)

Научный руководитель
к.псх.н., доцент Иванова Н.Г.

10.12.2021 

(дата, подпись)

Обучающийся
Нетребко О.Н.

10.12.2021 

(дата, подпись)

Красноярск 2021

Содержание

Введение.....	3
Глава 1. Теоретический анализ проблемы изучения профилактики стресса у сотрудников производственной организации.....	8
1.1 Проблема изучения стресса в психологии	8
1.2 Факторы, определяющие стресс сотрудников производственной организации и причины его возникновения.....	14
1.3 Современное состояние изучения проблемы стресса в организации.....	28
Выводы по 1 главе.....	33
Глава 2. Эмпирическое исследование стресса в организации.....	35
2.1 Организация и методика проведения исследования.....	35
2.2. Анализ результатов констатирующего этапа эксперимента.....	40
Выводы по 2 главе.....	45
Глава 3. Реализация психологической программы профилактики стресса сотрудников производственной организации.....	46
3.1 Теоретические основы формирующего этапа эксперимента.....	46
3.2 Содержание психологической программы профилактики стресса в организации.....	48
3.3. Анализ результатов контрольного этапа эксперимента.....	54
Выводы по 3 главе.....	61
Заключение.....	63
Список литературы.....	67
Приложения.....	78

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность. Проблема исследования стресса достаточное время пристально рассматривается психологической наукой, но актуальность ее в сегодняшних реалиях только возрастает. Ведь растут требования к работнику, увеличиваются объемы работы, отчетности и переход на цифровизацию, пандемия и локдауны. Современное общество подвержено стрессовым состояниям, как никогда прежде. Все переживания и физические нагрузки влияют на общее состояние организма. Соответственно на производительность и эффективность работы. От этого же зависит ее качество и результат. Невозможно представить сегодняшнюю жизнь человека полностью без стрессов и переживаний, это производные технологического прогресса. Стоит задача перед людьми снизить воздействие стресса. Стресс не обходит стороной ни кого. От него страдают люди разных возрастов, профессий и ведущие различный образ жизни, исповедающие разную религию в разных странах – все подвержены его влиянию. К врачам все больше обращается людей с жалобами на сон, чувство усталости, апатии, повышенной тревожности, злоупотребления психотропными веществами и антидепрессантами. Все больше диагностируется психосоматических заболеваний уже достаточно молодом и трудоспособном возрасте. Все больше степень агрессивности и нервозности в обществе из-за субъективного чувства одиночества, беспомощности и ненужности.

На современном этапе развития производства, все чаще прибегают к оптимизации работы предприятий. Как правило, оптимизация производственных процессов направлена на реализацию важнейших задач: повышение эффективности деятельности и сокращение затрат, на фоне внедрения современных технологий и улучшения качества организации труда и управления. В моей работе представлены результаты исследования социально-психологических проблем и стресса руководителей, инженерных подразделений АО «РЖД» Красноярск.

При внедрение нововведений в рабочие моменты, развитие и управление карьерой у сотрудников достаточно часто начинают наблюдаться острые эмоции, что приводит к напряжению всего организма. Зная особенности протекания эмоциональных процессов и источники возникновения стрессовых ситуаций, можно нивелировать деструктивные эмоциональные реакции и неблагоприятные последствия этих процессов. Так как сохранение здоровья работников, обеспечение безопасности труда при сохранении эффективности производства – важнейшая задача любого предприятия.

Методологической основой на которой проводились исследования данной диссертации явились работы по психологии стресса таких авторов как: Г. Селье, Б. Р. Мандель, Л.А. Китаев-Смык, Ю. В. Щербатых, В. В. Суворова и др.. дополнительно были исследованны работы по стрессоустойчивости (Ш. Мельник, В.Я. Апчел, В.Н.Цыган, Г. Селье, И.А. Усатов) и одному из направлений исследования стресса, профессиональному выгоранию (А.А. Баканова, Х. Фрейденберг, В.В. Бойко, Н. В. Козина, С. Чутко, , И.А. Акиндинова,).

Цель исследования: выявить особенности стресса сотрудников производственной организации, научно обосновать, разработать психологическую программу профилактики стресса у исследуемого контингента лиц, проверить ее эффективность.

Объект исследования: стресс сотрудников производственной организации.

Предмет исследования: психологическая программа профилактики стресса у сотрудников производственной организации.

Гипотеза: полагаем, что снижение показателей переживания стресса будет наиболее продуктивно при реализации разработанной нами психологической программы.

Задачи:

1. На основании анализа психологической литературы по проблеме исследования стресса у сотрудников производственной организации, определить ее современное состояние.

2. В результате эмпирического исследования выявить особенности стресса у сотрудников производственной организации

3. Научно обосновать, разработать психологическую программу профилактики стресса у сотрудников производственной организации и проверить ее эффективность.

Теоретико-методологическую основу данной магистерской работы составляют несколько подходов:

– психологические исследования, разработанные в рамках системного подхода: К.А. Абульханова-Славская, П.К. Анохин, В.М. Бехтерев, А.А. Бодалев, Р.В. Габдреев, В.И. Долгова, А.А. Деркач, Н.В. Кузьмина, Б.Ф. Ломов, Д.И. Фельдштейн и др.;

– системно-деятельностный подход и разновидность личностно-деятельностный подхода, таких авторов как: Б.Г. Ананьев, С.Н. Архангельский, М.Я. Басов, Л.С. Выготский, П.Я. Гальперин, В.В. Давыдов, В.П. Зинченко, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, В.Н. Мясищев, К.К. Платонов, С.Л. Рубинштейн и др.;

– популярный гуманистический подход, различных психологов и авторов работающих в этом направлении: В.С. Библер, А.А. Леонтьев, А. Маслоу, В.А. Петровский, К. Роджерс, В.Е. Семенов, В. Франкл и др.;

– труды отечественных, зарубежных ученых, работавших в разное время и посвятивших проблеме стрессоустойчивости и саморегуляции большое количество своих трудов: П.К. Анохин, О.А. Конопкин, В.Е. Клочко, В.И. Моросанова, А.К. Осницкий, И.П. Павлов, И.М. Семенов и др..

– современная теория и методология социально-психологического тренинга используемая как метод профилактики стресса в организации (Ю.Н.

Емельянов, Ю.М. Жуков, Г.И. Марасанов, Л.А. Петровская, А.С. Прутченков, Е.В. Сидоренко, Н.Ю. Хрящева и др.).

Методы, которыми проводятся исследования:

1. Теоретические: анализ психологической литературы по теме стресса, синтез, обобщение, моделирование.
2. Эмпирические: организация и проведение эксперимента в организации (констатирующий и формирующий)

Методики:

- 1) Методика «Шкала организационного стресса»;
- 2) Методика «Шкала психологического стресса – PSM-25»;
- 3) Методика «Экспресс-диагностика стрессогенных факторов в деятельности руководителя».

Организация исследования.

Базой для исследования и проведения эксперимента являются подразделения, расположенные на территории Красноярской железной дороги — филиала ОАО «РЖД», г. Красноярск. Выборка для эксперимента включает в себя работников организации. Принимали участие в эксперименте – 40 человек, в возрасте от 31 до 53 лет.

Этапы исследования: сентябрь 2019 – май 2020 года – теоретический обзор литературы и начало разработки программы диссертационного исследования по интересующей нас проблематике в теме стресса в организации.

сентябрь – ноябрь 2020 года – констатирующий эксперимент. Он включал в себя завершающий подбор методик, которые применялись в эксперименте, по проблеме исследования, проведение диагностики и анализ полученных результатов в организации, являющейся базой для исследования.

декабрь 2020 года февраль 2021 года – формирующий эксперимент. На этом этапе была проведена работа по разработке и реализации

психологической программы профилактики стресса в организации ОАО «РЖД».

Март – май 2021 года – контрольный эксперимент. На этой фазе были проведены работы, включающие в себя проведение диагностики, работников организации, описание полученных результатов и сравнительный анализ результатов констатирующего и контрольного экспериментов на ОАО «РЖД».

сентябрь – ноябрь – формулирование выводов, оформление текста магистерской диссертации.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что сделанные обобщения и выводы в магистерской работе помогут лучше изучить проблему формирования профилактики стресса у сотрудников крупной производственной организации ОАО «РЖД»

Практическая значимость исследования заключается в том, что полученные результаты работы на ОАО «РЖД», имеют непосредственную практическую значимость с точки зрения собранного нового диагностического материала. Это является ключевым для определения и проведения работ для профилактики стресса у сотрудников производственной организации. Разработанная психологическая программа для конкретной организации будет иметь большую эффективность. Ее внедрение на регулярной основе может быть использовано психологами в работе по профилактике стресса у сотрудников производственной организации ОАО «РЖД».

Структура работы: магистерская диссертация состоит из введения, трех основных глав, заключения по выбранной теме, списка используемой литературы в количестве 85 источников. Включает 4 приложения для полноты сведений.

Глава 1 Теоретический анализ проблемы изучения профилактики стресса у сотрудников производственной организации

1.1 Проблема изучения стресса в психологической науке

Современное общество увеличивает скорость своей жизни, количество контактов и скорость пропускания через себя информационного потока. Соответственно увеличивается число стрессовых ситуаций на работе и личной жизни граждан. Проанализировав почему это происходит мы можем выделить ряд причин.

Первая. Стремительное развитие промышленности привело к необходимости исследовать биологический стресс. Произошло это из-за экономической выгоды, которую собственники собирались получить более эффективно используя человеческие ресурсы. Наиболее известные работы это труды исследователей этого явления У. Кеннона (1967), В.М. Бехтерева (1954), Г. Селье (1960), В. Арнольда (1967), В.И. Медведева (1979) и др.

Вторая причина. Увеличение техногенных аварий и ситуаций из-за «человеческого фактора» привело к тому, что стало важно исследовать и изучать психические процессы людей работающих в отраслях связанных с повышенной опасностью для жизни и здоровья людей. Возникла необходимость изучения «усталости» в условиях вредного производства и повышенной физической нагрузки.

Третья причина. Сегодня человек испытывает напряжение и тревогу еще до того как возникает реальный стрессогенный фактор. Причина этому социальные сети и средства массовой информации, которые проводят политику нагнетания в погоне за вниманием аудитории. Вместе с подробным освещением природных катаклизмов, локальных военных и террористических актов – это приводит людей к ожиданиям негативных последствий для их личной жизни.

«По оценкам экспертов, в разных областях жизни, именно сейчас значительная часть населения страдает всевозможными психическими

расстройствами, из-за острого или хронического стресса. Масштабы этой эпидемии представляют сейчас основную социальную и экономическую проблему современного общества» [8, с.43].



Рисунок 1.1 Уровень стресса россиян в период пандемии

На рисунке 1.1 показана динамика изменений уровня стресса тревожности и саморегуляции в России в различные периоды пандемии. Более половины россиян (55%) испытывали стресс в январе-феврале 2021 года (исследовательский холдинг «Ромир»). В 2020 году стресс почувствовали 79% опрошенных граждан. В исследовании участвовало более 3,5 тыс. людей. [36]

Сложность при исследовании стресса заключается в том, что нет единой теории о сути данного явления, природе его возникновения, развития в организме в конкретных ситуациях на конкретные явления. Так же не изучен механизм перехода острого стресса в хроническое проявление.

Поэтому важно разобраться в основных теоретических направлениях, связанных с данным феноменом.

Стресс (от англ. stress – давление, пресс, нажим, напор, воздействие, нагрузка, напряжение). Все это является неспецифической реакцией организма на физическое или психологическое воздействие. Данная реакция нарушает гомеостаз происходящий в организме. При этом возникает

соответствующее состояние нервной системы человека, других систем, как и организма в целом [28, с. 5].

В.А. Бодров, под этим понимает термин, который «объединяют большой круг вопросов, в который включены зарождение, проявление, развитие и последствия экстремальных воздействий внешней среды. А так же конфликты, сложная и ответственная производственная деятельность, опасные ситуации и т. д., стресс как состояние организма и психики является одной из естественных реакций на критические ситуации жизни и деятельности человека» [8, с. 9].

До сих пор нет единого мнения кого считать основоположником введения значения «стресс».

Так, исследователь Б.Р. Манделя, считает что термин «Стресс» был введен в науку У.Б. Кенноном, в 1932 году. Он рассматривал его как универсальную реакцию организма, которую физиологи обозначают «бей или беги».

В 1946 году, данный термин стал использовать в своих работах, известный в то время, физиолог Ганс Селье. Он назвал это состояние - «общим адаптационным напряжением». В 1936 году Г. Селье опубликовал свою работу по исследованию общего адаптационного напряжения. Но сам он всячески избегал этого понятия в своих работах. Это было потому, что основное его использование, на тот момент времени, использовалось для обозначения состояния человека. И рассматривалось исключительно как медицинская характеристика.

Селье около сорока лет занимался изучением физиологических механизмов приспособления организмов к стрессу. Его выводы и заключения свелись к тому что: «принципы защиты на уровне клетки в основном приложимы также к человеку, и даже к целым сообществам людей» [40].

Его позиция заключалась в том, что изучать любое предъявляемое человеческому организму требование необходимо в первую очередь с точки зрения физиологии и реакции тела [40].

Теории стресса



Рисунок 1.2 Теории стресса различных авторов

Г. Селье, рассматривая адаптационные механизмы у человека, пришел к выводам об отсутствии прямых четких зависимостей эмоционального переживания от физиологических механизмов, возникающих как реакция на стресс. Соответственно он предложил разделить стресс на дистресс и эустресс. Дистресс представляет собой разрушающий дискомфортный стресс, который протекает на фоне ухудшения самочувствия организма, болезненных стрессовых физиологических процессов в нем. Эустресс – это приятный состояние организма, сопровождающееся желаемыми формами прохождения стресса. Он связан в основном с любовными ощущениями человека, его творчеством, достижениями, вдохновением.

На рисунке 1.2 представлены основные современные теории стресса.

По мнению Джона Брайта, изначально термин «стресс» встречается в журнале Psychological Abstract, в 1944 году. Ньютон в своих исследованиях нашел определение стресса, близкого к современному, в Оксфордском словаре английского языка XVI и XVII веках. Наибольшую популярность теории стресса получили в середине XX века.

Дж. Брайт, исследуя феномен стресса, обращает внимание на то, что любые события, с которыми сталкиваются люди, изначально являются по своей сути стрессогенными. Так как все это связано с переживаниями неких чувств, «...если вы относитесь к людям, которые постоянно ожидают самого худшего или обычно требуют от себя очень многого и имеют завышенные ожидания, то вы можете испытывать стресс при очень незначительных внешних воздействиях» [12, с. 5] это и есть суть проблемы стресса на сегодняшний день. Многие люди утратили связь с реальностью и живут в придуманном идеальном мире, где они знают как должно быть.

Поэтому стресс может вызывать любое событие в жизни, как запланированное так и внезапное, как позитивное так и негативное. Брайт акцентирует наше внимание на том, что это просто следствие влияния на организм человека факторов окружающей действительности. Однако главным фактором здесь являются индивидуальные особенности людей, которые связаны с особенностями их восприимчивости и впечатлительности. При этом всем особое внимание необходимо обращать именно на последствия пережитого стресса. Именно они негативны по своему воздействию на организм. Это могут быть состояния и привычки: отказ от еды или непроходящее чувство голода, постоянная раздражительность или неконтролируемое чувство агрессии, кусание губ, ногтей, сужение социальных и родственных контактов и т.п. Если происходит увеличение стрессовости, то возникает более серьезная симптоматика: повышение кровяного давления, сердечные заболевания, бессоница, расстройство желудочно-кишечного тракта, проблемы с зачатием и вынашивание детей, самоубийства или убийства на фоне нервных психозов [12]. Г. Селье, изучая стресс, выделяет три основных его стадии, (рисунок 1.3). Каждая стадия имеет связь с различными изменениями в здоровом функционировании эндокринной системе и нервной системе человека, как:

Первая, реакция тревоги,

Вторая, сопротивляемость стрессу,

Третья, стадия истощения.



Рисунок 1.3 Стадии стресса по методу Г. Селье

Селье ввел, до этого не использованное, понятие «стрессоры». Под ними он рассматривал непосредственное воздействие, которое и вызвало в данном конкретном случае реакцию стресса. Есть критика в научных кругах в том, что это выглядит как тавтология.

Мак-Грат, исследуя стресс, определяет его как «существенный дисбаланс между требованием и возможностью прореагировать, в условиях, где неспособность выполнить требование, ведет к важным последствиям для человека».

1985 – 1989 гг., учеными Йексом, Беером и Роберте был проведен анализ статей в журналах, где упоминалось понятие «стресс» и «стрессовый». Проанализировали в общей сложности 51 статью, и выявили четыре основные категории стресса и причин его возникновения.

- 1) Стресс, рассматривается как характеристика стимула (41%);
- 2) Стресс, рассматривается как реакция (22%);
- 3) Стресс, выступает и стимулом, и реакцией (25%);
- 4) Неясный смысл стресса(14%).

Эти выводы сделаны на основе бихевиориального подхода «Стимул-Реакция».

Таким образом, мы наблюдаем что вопросами стресса стали активно заниматься с середины 20 века. Различные подходы трактуют природу и причины возникновения стресса по-разному, но все сходятся во мнении, что в малых дозах стресс стимулирует развитие организма, в больших приводит к разрушению. Особенно актуальны вопросы стресса стали анализироваться в связи с пандемией и резким изменением социальных и экономических условий жизни.

1.2 Факторы, определяющие стресс сотрудников производственной организации и причины его возникновения

Современные исследования обязательно рассматривают такой фактор как рабочая нагрузка влияет на конечный результат. Насколько люди в профессиональной деятельности заостряют на этом внимание. Существует предположение, что социальная поддержка от коллег и общества в целом ослабляет связь между стрессором и испытываемым напряжением. Исследователь Поллак утверждает, что стресс неотделимый атрибут современного человека. Другой ученый, Эйврилл возражает этому утверждению. Он считает, что все факторы, которые вызывают стресс существовали много столетий на Земле, но не приводили к тем последствиям к которым мы пришли сейчас. Что несомненно важно изучать и оценивать стресс, но соотносить его с разными эпохами жизни людей на земле это слишком радикально и ненаучно.

Исследование, проведенное Поллаком изучало восприятие стресса разными людьми. А конкретно, он обследовал людей переехавших из старого жилья, расположенного в бедных районах в новые просторные жилища. Многие люди переживали о тех взаимоотношениях, которые у них были

прежде и жаловались, что сейчас им не хватает этого. Улучшение своей жизни они связали с утратой прежних социальных связей. Однако нынешний образ жизни в новых жилищах им нравится больше и они его предпочитают не смотря на эти переживания. Выводы, автора сводятся к тому, что стресс – субъективно переживаемое состояние человека. Поэтому основные критерии его восприятия это личные особенности и предыдущий опыт.

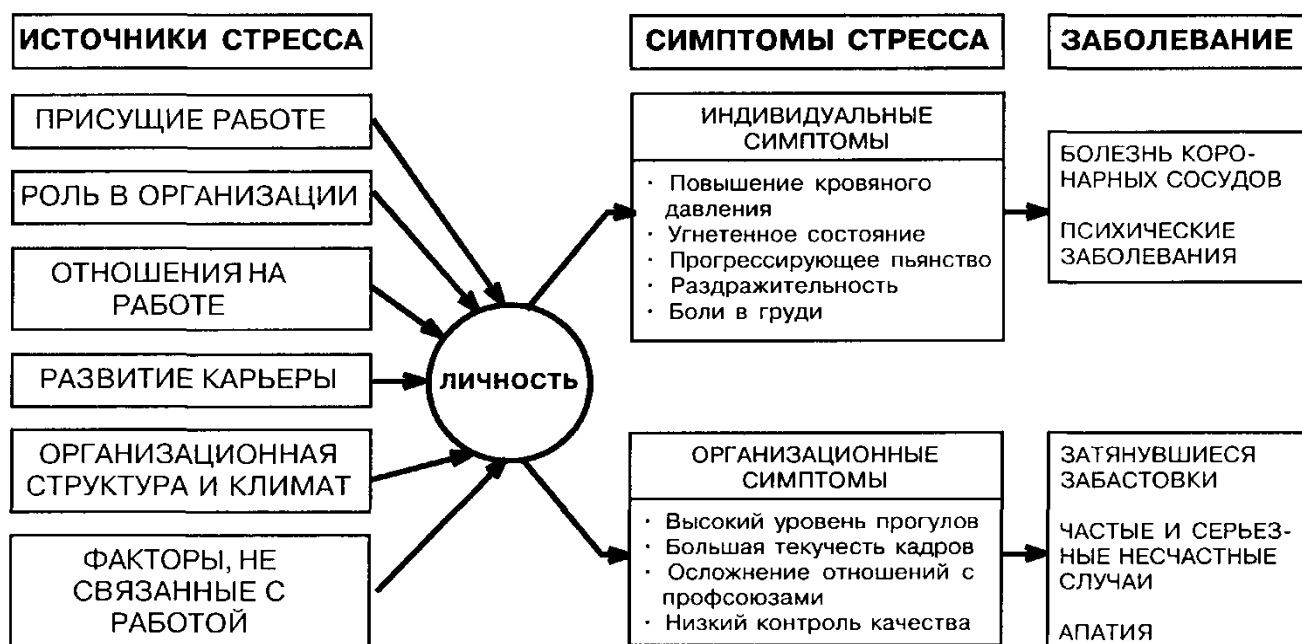


Рисунок 1.4 Факторы стресса производственной организации

На сегодняшний день, проведено огромное количество исследований и работ связанных с производственным стрессом и его последствиями. Хелт и Сафети обнаружили зависимость между определенными заболеваниями и работой. Ими были получены результаты, очень интересного исследования. Испытуемым сообщали о наличии у них заболеваний, вызванных стрессом и отслеживали их реакцию. Но полученные результаты не сочли достаточно легитимными, т.к. невозможно без медико-биологических исследований точно установить данные зависимости и взаимосвязи.

Л.А. Китаев-Смыка провел систематизацию понятия стресс и свел сведения в четыре категории [20]:

1. Стресс – это различное воздействие на человека, оказывающее сильное неблагоприятное, отрицательное или неприятное влияние на организм человека.

2. Стресс, проявляется как неблагоприятное для человека физиологическое или психологическое реагирование.

3. Стресс – это реакция, которая естественным образом возникает в организме как ответ на воздействия внешней среды. Она может быть психологическая и физическая.

4. Стресс, рассматривается как комплексная реакция организма. Которая одинаково воздействует при разных адаптационных состояниях. При этом симптомы реакций на стресс одинаковы при негативных и при позитивных воздействиях.

В. В. Суворова, с точки зрения психофизиологи, рассматривает и изучает стресс как «особое функциональное состояние организма, возникающее в результате внешнего отрицательного воздействия на его психические функции, нервные процессы или деятельность периферических органов» [45]. Связь психофизиологических и социальных факторов стресса производственной организации представлены на рисунке 1.5

Селье, говоря о природе стресса, имел в виду ,что стресс может приносить пользу, запуская и включая иммунную систему. Он ввел понятие и понимание механизма перевода первичного стресса в одну из форм – эустресс (положительный) и дистресс (отрицательный).

Ученый Ю.В. Щербатых определил условия, при которых стресс переходит в эустресс [50]:

- психологическая устойчивость и опыт решения подобных проблем.
- оптимистичный прогноз на будущее;
- одобрение действий со стороны социума;
- наличие собственных ресурсов для преодоления стресса.
- положительный эмоциональный фон у человека

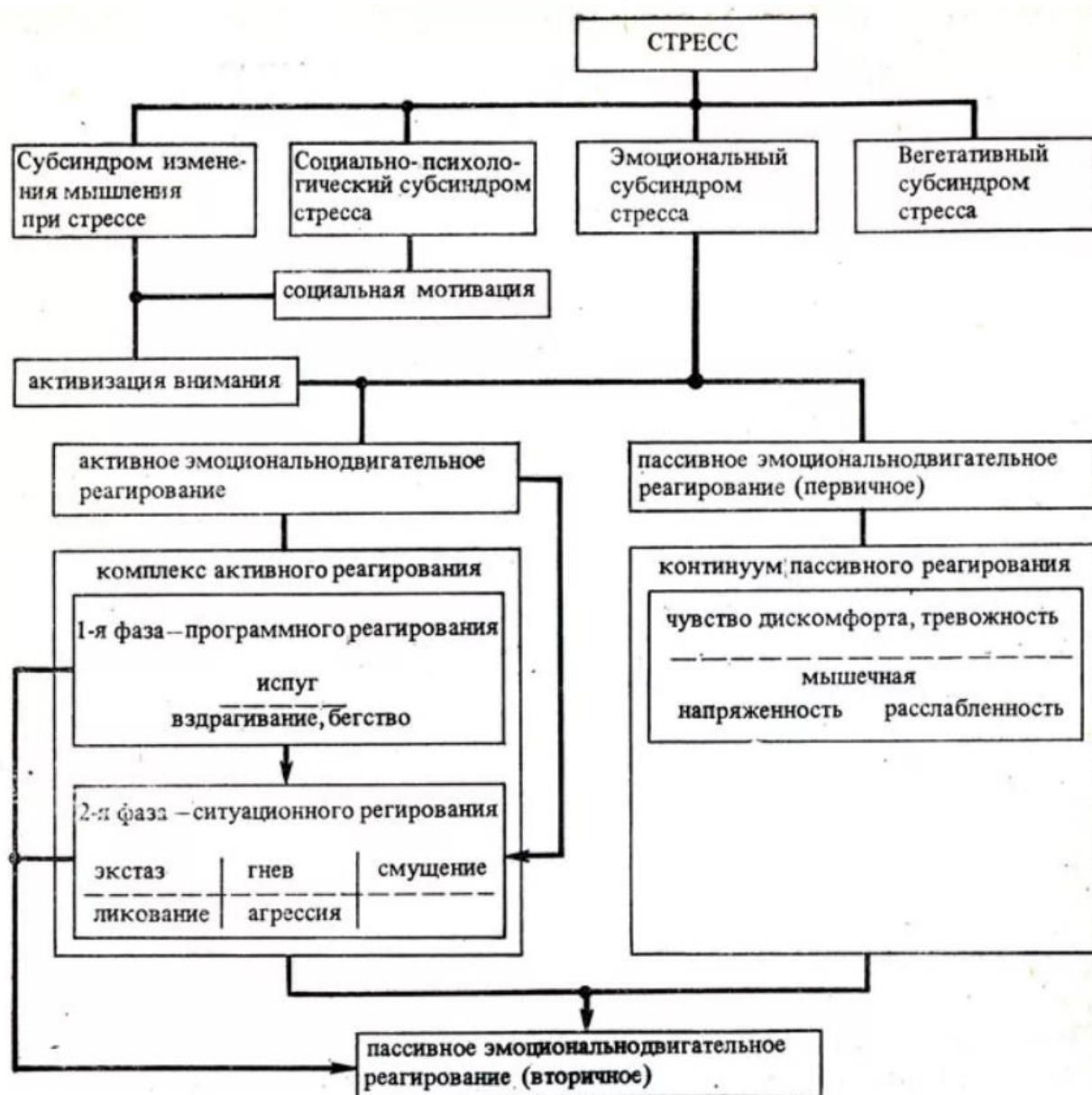


Рисунок 1.5 Связь психофизиологических и социальных факторов стресса производственной организации

Если данные условия отсутствуют в полном объеме или на человека идет мощное негативное воздействие, то ситуация осложняется тем, что первичный стресс переходит в дистресс. Причем на все это оказывают влияние не только объективные факторы, но и субъективные. Поэтому без самостоятельной работы человека организация не в силах справиться с такими последствиями стресса. [50]:

- особенно ослабленного травмой или болезнью;

– длительное, по продолжительности, стрессорное воздействие на человека, приводящее к истощению его адаптационных ресурсов .

Еще одним направлением является социально-организационный подход. При стрессе на работе, как социально конструируемый феномен, необходимо рассматривать такие аспекты как: нехватку объективной жизненно важной информации, насколько катастрофична ситуация, негативный прогноз ее развития и как человек справился с ней.

Так же на основе принципов организационного подхода, а также идеях, освещенных в работах П. Бергера и Т. Лукмана о социальном конструировании реальности рассматривается следующая информация [Бергер, Лукман, 1995] Информация о социально допустимом поступает из внешнего мира, что приводит к возникновению определенных ориентиров, типичных для данного общества и принимается на веру для конкретного индивида.

Эти стереотипы, не смотря на их определенную объективность, сильно различаются в зависимости от страны, национальности, пола и т.д. При этом как конкретно интерпретирует это человек до конца не ясно. Поэтому стресс может существовать в том виде как его интерпретируют значимые для индивида люди.

Ж-М. Веллер и М. Лорьоль считают, что наибольшее значение имеет то как сам человек определяет свое состояние. Если оно для него не комфортно, то оно будет рассматриваться как стрессовое. Соответственно, механизм восприятия стресса очень сильно отличается от непосредственно приходящих внутри тела психофизиологических процессов. Само восприятие обозначает процесс построенный на ощущении свойств реальности. В данном контексте он определяется как личными особенностями индивида так и его окружением. Естественно, что все это влияет на направленность такого восприятия.[Лекторский, 2000].

Ученые Ж-М. Веллер и М. Лорьоль рассматривают процесс социального возникновения стресса, который совпадает с видением некоторых

исследователей с тем, что большое значение оказывает коллективное неосознаваемое мышление [Loriot, Weller, 2006]. Авторы, выявили прямую зависимость социально сформированного понимания стресса и его восприятия сотрудниками. И исследовали как это влияет на эффективность предприятия. Если в организации нормой считаются определенные вещи, то работники воспринимают их как норму. Если нет, то идет восприятие как стрессогонного фактора.

Авторы этого подхода согласны с организационными теориями и тому, что на предприятии необходимо большое внимание уделять профилактике стресса и организационным вопросам. Однако, они вводят еще один дополнительный фактор при котором необходимо оценивать стресс. Ведь понятие нормы может очень сильно меняться, а соответственно влиять на производительность труда.

Французский социолог Марк Лорьоль автор идеи о социальном конструировании производственного стресса. Он рассматривал стресс, как способ с помощью которого люди реагируют на профессиональные риски и противоречия в организации или в самой работе. М. Лорьоль обратил внимание на то, что одинаковые условия труда в одних фирмах считаются нормальными, а в других не нормальными и вызывают негативную реакцию у сотрудников. Получается, что на формирование стресса оказывает влияние общая удовлетворенность трудовой жизнью на конкретном предприятии. [Loriot, 2010]. Эту гипотезу он формулирует на основе работ Яна Хэкинга. Этот ученый на основе теоремы У. Томаса выделяет условия, необходимых чтобы произошло социальное конструирование. А так же рассматривает вопросы как в разных исторических и культурных условиях возникали те или иные виды стресса. [Hacking, 2001].

М. Лорьоль считает, что возникновение стресса зависит как от условий труда, так же и от индивидуальных особенностей конкретного работника, но основное внимание надо уделять специфике конкретных действий сотрудников. Он исследовал организационные особенности и условия работы

предприятий. На основе этих работ был сделан следующий вывод: определение реального стресса происходит во время неформального общения между работниками. так называемая процедура валоризации.

Руководство организации или старослужащие придают определенный смысл действиям, которые изначально могут не радовать нового сотруднику. («клиент всегда прав!»). В процессе общения, работник может пересмотреть свои ранешние ориентиры относительно смысла, времени и качества выполняемой им работы.

Соответственно разные люди могут одни и те же условия работы воспринимать по разному. Тот кто лояльно настроен к организации с пониманием может воспринять напряженный график работы. Сотрудники не желающие идентифицировать себя с конкретной организацией могут посчитать это стресс- фактором.

В таком случае мы можем рассматривать разные негативные или позитивные последствия для компании и для работников. [Logiol, 2007].

Такая точка зрения на формирование рабочего стресса приводит исследователей к изучению реакций сотрудников. И в первую очередь то, как сотрудники воспринимают давление руководства, жесткий регламент работы и увеличение нагрузки в разные временные отрезки. [Weller, 2002]. Где-то условия работы будут называться производственной необходимостью, а где-то восприятие будет стрессовым.

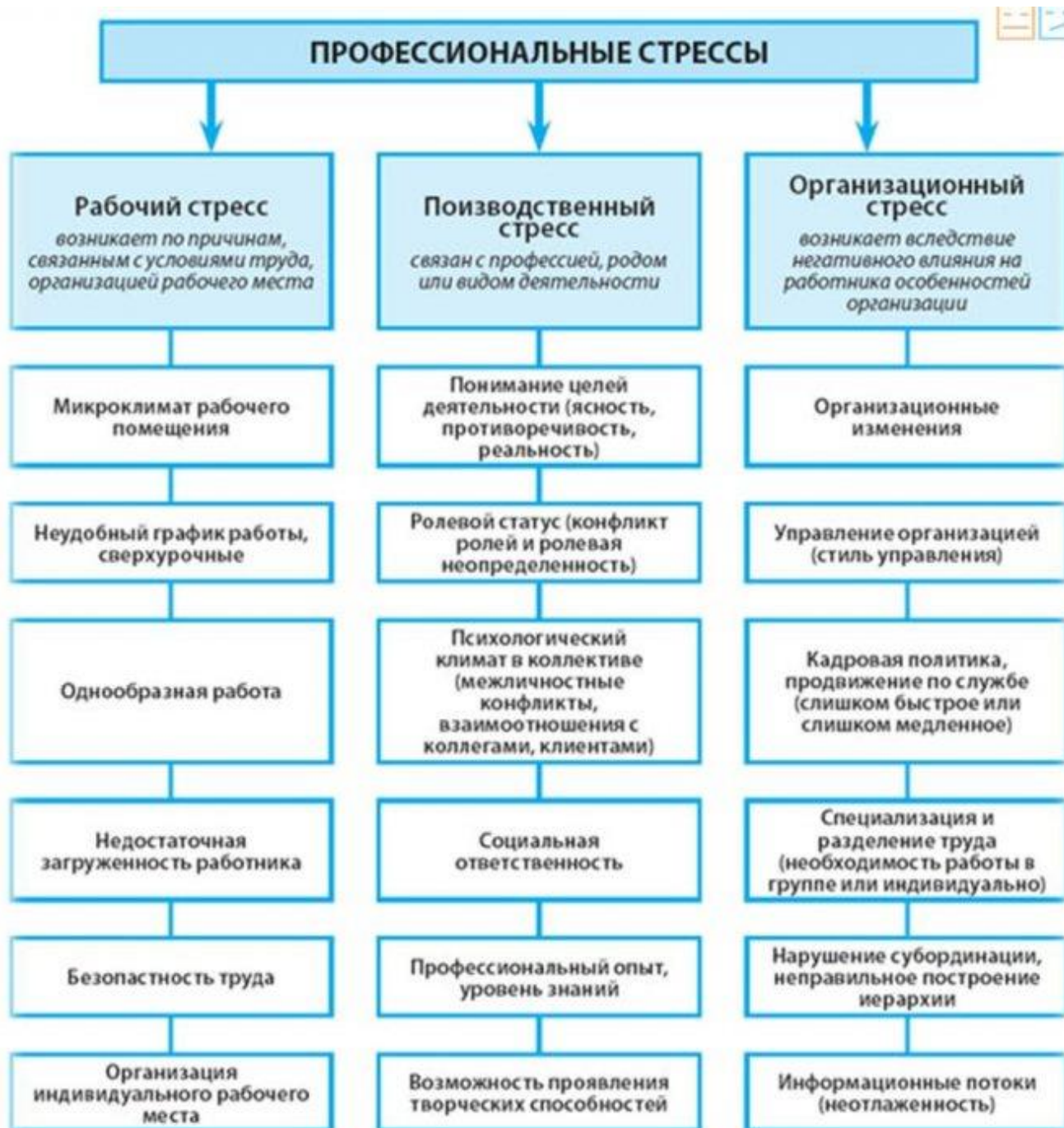


Рисунок 1.6 Профессиональные стрессы и их факторы

Развивая идеи социального конструирования на основе производственного процесса, исследователи отмечают, что стресс зависит и от общих тенденций в обществе. [Loriol, 2007; Wainwright, Calnan, 2002; Leka et al., 2010]. Профессиональные стресс факторы представлены на рис. 1.6

В середине XX века исследователи начали изучать стресс управленцев среднего звена. Сегодня утверждается, что стрессу подвержены и офисные

служащие и простые рабочие. [Buscatto et al., 2008]. Английские исследователи Д. Уэйнрайт и М. Кэлнен [Wainwright, Calnan, 2002], указывают, что о проблеме стресса раньше, никто не говорил. Хотя условия труда были очень тяжелыми и опасными. Соответственно феномен стресса можно считать продуктом современного общества. Так же эти ученые внимательно исследуют влияние стресса на здоровье человека.

С. Берли и Д. Найт [Barley, Knight, 1992], изучали влияния стресса на здоровье, а так же его социально-культурную обоснованность. Они так же считают, что это продукт современной эпохи технологического общества.

Культурную составляющую стресса изучал Р. Брайнер [Briner, 1996]

Он доказывает, что влияние культуры происходит на нескольких уровнях. Во-первых, это мировое общество. Во-вторых, общество конкретной страны, региона. И естественно, уровень конкретного предприятия или профессионального сообщества.

Поэтому важно рассматривать стресс как в профессии, так и в рамках целой страны с учетом его социокультурных, социально-экономических направлений.

Выводы исследователей говорят, что стресс существует только в определенных социальных условиях. Соответственно, восприятие стресса будет разным в разных организациях и профессиях, а так же в разных странах, в зависимости от политического режима, сферой приложения труда, возможности диалога между государством и обществом, и главное позиционирование проблемы стресса в обществе.

Это значит, что источник стресса, выходит за рамки организации. Проблематизация стресса происходит в конкретном обществе и его восприятие обосновано социальным контекстом общего порядка [Ибарра, Китсьюз, 2007]). При этом информация о проблеме, исходит от средств массовой информации, правительства, профессиональных сообществ и все это анализируются в контексте культуры. [Бест, 2007].

Основная логика социально-организационного подхода к изучению стресса заключается в признании зависимости между социальным контекстом и восприятием стресса работниками. Что дает понимание о потенциальных источниках стрессов или их восприятии как нормальных. Однако, существующие исследования ограничиваются выдвиганием идеи о зависимости рабочего стресса от социального контекста, но не предлагают детализации. А между тем очень важно знать, какие конкретные социальные факторы оказывают влияние на величину стресса.

Эти авторы, рассматривали различия в восприятии стресса в различных профессиональных направлениях [Sarfati, 2008; Logiol, 2010] При этом они не касались исследования социального и культурного влияния на стресс. Так же они не рассматривали конкретные факторы вызывающие стресс.

Обширная классификация подходов к стрессу, показывает разностороннюю направленность исследований различных авторов. Психологические теории основным фокусом анализа определяют индивидуально-личностные характеристики сотрудников, и лишь немного касаются организационных факторов стресса. В рамках организационных теорий стресс исследуется с точки зрения его специфической природы, а основным источником рабочего стресса выступают организационные условия. При этом появляется возможность управлять стрессом как на индивидуальном уровне (присутствует во многих моделях), так и на организационном уровне. Это происходит путем создания определенных условий способных минимизировать риск возникновения стресса у работников или свести его последствия на нет. Однако, современные организационные теории не

отвечают на вопрос, почему одни и те же стресс-факторы приводят к возникновению стресса в одних предприятиях (профессии, культуре, стране), но не приводят к этому в других.

Рисунок 1.7 Зависимость уровня производительности от стресса

Все работы, где стресс изучается как социально-конструируемый феномен, относятся к социально-организационному подходу. В этом подходе внимательно изучают, что будет являться стрессом и как работники будут трактовать тот или иной фактор. Что назовут нормальным, а что нет. В основном это обусловлено влиянием социокультурных и политических факторов. Поэтому исследователи могут выйти за рамки организации и расширить изучаемые рамки причин возникновения рабочего стресса. Многие



аторы пытаются исследовать тенденции имеющегося стресса и возникновения нового, но четкой проработанной динамики нет.

Проблема стресса на работе обсуждается в обществе, тем самым включая его это общество в то, что мы сегодня будем называть нормой или отклонением от нее. Правильно рассматривать не только индивида и организацию, но и общество в целом с его разнообразными социальными

институтами. В качестве таких институтов выступают: институт трудового права, система трудовых отношений и специфика рынка труда. Институт общественного мнения также может оказывать существенное влияние на трактовку рабочего стресса, через формирование общего отношения к проблеме стресса на работе. Для всего этого необходимы новые исследования, подтвержденные практическими работами. Встает вопрос финансирования и эффективности работ исследователей. Решить его возможно только в масштабах страны, для отдельного предприятия-это неподъемная задача.

Недавний опрос VCG [12] показал, что большинство организаций считают, что их будущая рабочая сила будет гораздо более удаленной, чем когда-либо прежде:

- В целом компании ожидают, что примерно 40% сотрудников будут использовать удаленную рабочую модель в будущем.

- 37% процентов компаний ожидают, что более 25% сотрудников будут работать в гибридных моделях, сочетающих удаленную и локальную работу.

Очевидно, что удаленная работа будет расти в будущем, но именно руководство должно сформулировать смелое, но устойчивое видение того, как это произойдет

Сопоставление рабочих мест, их функций, использование различных моделей удаленной работы поможет зафиксировать возможности для каждой группы работников. А так же учесть географию области и определить, какая работа и работники могут быть удаленными в обозримом будущем, а какая должна быть совмещена. Для этого организации должны учитывать пять ключевых характеристик работы.

- Взаимодействие с Клиентами на месте.
- Специализированное оборудование и оборудование.
- Надзор и регуляторный надзор.
- Сотрудничество и взаимодействие.
- Инновация.

Стремление к удаленной работе – это шаг к новому пониманию того, какой может и должна быть работа в будущем. Но эти амбиции не всегда обеспечивают отдаленный успех сейчас без надлежащего планирования.

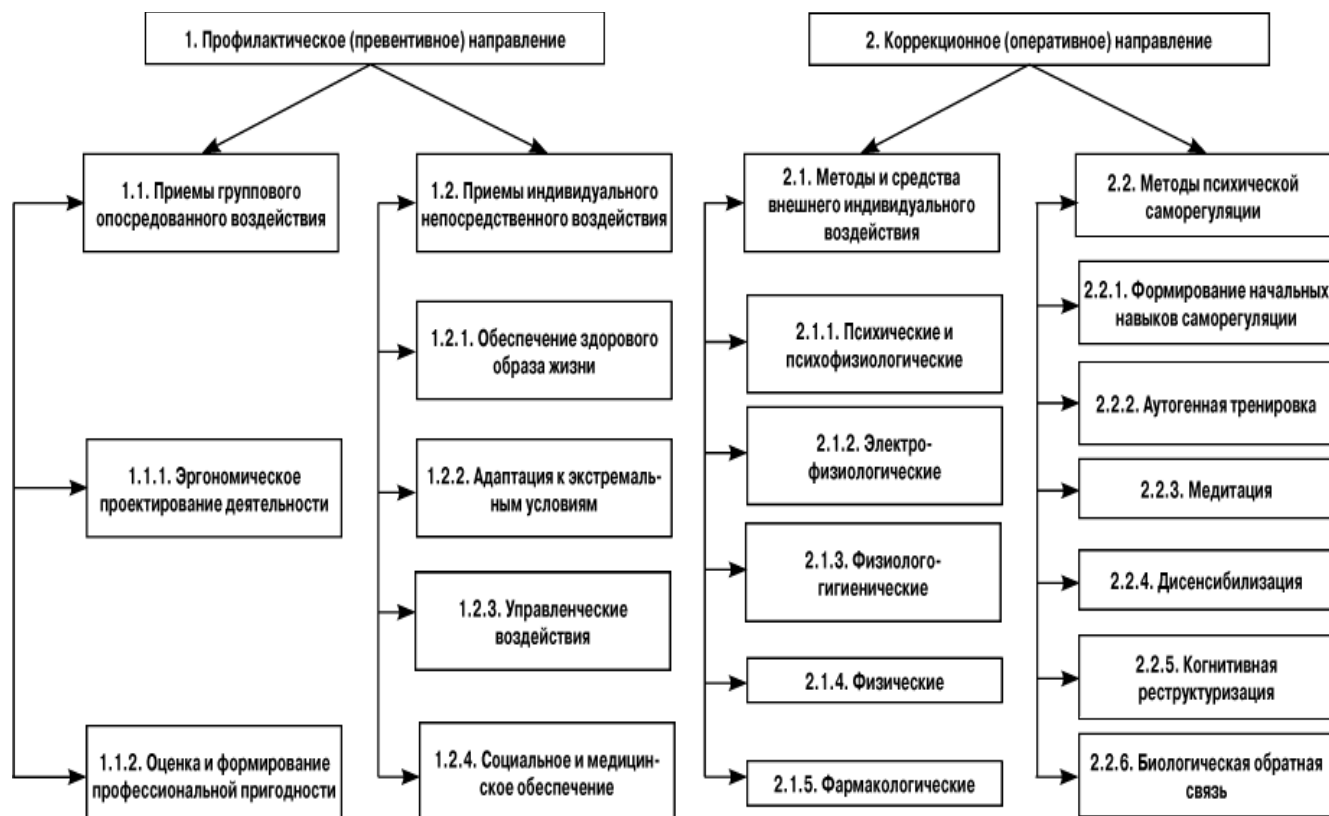


Рисунок 1.8 Направления профилактики стресса в организации

Направления профилактики стресса в организации представлены на рис 1.8.

Если рассматривать стресс как социально конструируемый процесс, то мы имеем возможность регулировать его. Можно предупреждать возникновение стрессовых ситуаций, выстраивать управленческую стратегию и минимизировать последствия возникающего стресса. Все это должно происходить в рамках конкретного момента времени и контекста приложения труда.

При этом человек рассматривается не как носитель особых психологических способностей, а как представитель определенной социальной группы (достатка, национальности, культуры, возраста,

образования, профессии), которая вырабатывает нормы относительно восприятия стресса.

Непосредственно, организационные условия, выполняют здесь две функции. С одной стороны, они формируют стрессовые условия для сотрудников, а с другой – дают определение характеристик стресса и его нормы.

1.3 Современное состояние изучения проблемы стресса в организации

Промышленные предприятия внедряя самые современные системы промышленного интернета, роботизация, big data, цифровые двойники – продолжают сильно зависеть от персонала организации, сплоченности команды, системы построения взаимоотношений. Высокие технологии и скорость изменений на производстве требуют перехода на гибридные компетенции и «умную простоту», бережливое производство и оптимизировать все бизнес процессы на предприятии. Но во главе всех процессов – стоит эффективность работы сотрудников.

Даже в условиях цифровой экономики человеческий фактор остается наиболее важным звеном в цепочке создания ценностей. Особенно ярко это проявляется на промышленных предприятиях, где от эффективности работы персонала зависит не только качество продукции, но и перспективы развития фирмы, имидж прибыль и т.д. Сложность современного производства, внедрение промышленного интернета, роботизация, big data, цифровые двойники – не могут заменить человека, а только увеличивают роль сплоченной команды.

Одним из важных моментов становится выгорание на рабочем месте.

В 2019 году Всемирная организация здравоохранения объявила стресс и профессиональное выгорание проблемой, влияющей на здоровье работающего населения. А после этого внесла в 11 редакцию Международной классификации болезней (МКБ-11) выгорание как синдром. Пока оно не

заболевание, но теми темпами, которыми стресс входит в нашу жизнь, возможно оно поменяет свой статус на заболевание. Задача людей не допустить таких масштабов влияния этого феномена на их жизнь и здоровье.

Большинство сотрудников сталкивалось выгоранием на работе



Рис 1.6 Выгорание на рабочем месте

Статистика впечатляющая, 76 %, то есть три четверти штата среднестатистической компании по умолчанию подвержено профессиональному выгоранию и функционирует менее эффективно, чем могло бы.

До пандемии причиной профессионального выгорания чаще становились напряжённая обстановка в коллективе, неоптимальная рабочая среда, несоответствие личностных качеств человека занимаемой должности.

Сегодняшние исследования стресса показывают, что он очень сильно возрос из-за повышения риска принятия решений, в условиях тотальной неопределённости и высокой ежедневной ответственностью. Так же изменения графика работы и непосредственно физического присутствия не на рабочем месте привели к тому что:

- разрушенная коммуникация и не возможность общения, как раньше, между сотрудниками и подразделениями,
- различные отвлекающие факторы и отсутствие навыка работы в домашних условиях,
- исчезновение границ между рабочим временем и личным.

Почти 68 % работников Microsoft, Google, Facebook, Amazon в исследовании для Business Insider сказали, что чувствуют себя очень истощёнными, по сравнению с тем временем когда трудились в офисе. По данным 451 Research:[36]



Рис. 1.7 Современная антистрессовая программа

Управленческая деятельность всегда считалась стрессогенной. Исследователи подтверждают это мнение. Но современные реалии внесли еще больше стресс-факторов в работу управленческого персонала. Не просто сложные задачи, а задачи которых ранее не было в истории человечества. Не просто степень неопределенности, а тотальная неопределенность. Не просто большие объемы информации, а масса противоречивая информация. Все это привело к росту психической напряженности и способствует развитию профессионального и управленческого стресса. Успешное преодоление и профилактика стресса требуют применения копинг-стратегий, стратегий совладающего поведения, позволяющих руководителям адаптироваться к требованиям современного бизнеса, поэтому проблематика преодолевающего поведения менеджеров приобретает все большую популярность в отечественных и зарубежных исследованиях.

Следует учесть что современные работы рассматривают совладающее поведение руководителей, но нет четкого разделения особенностей

управленческого стресса, в зависимости от уровня организационного управления и организационной структуры предприятия.

Специфика работы управляющих подразделений очень сильно зависит от организационной структуры и наполняемости конкретной работой. Одна и та же должность на разных предприятиях имеет разную степень ответственности. Руководитель предприятия может отвечать за коллектив в 15 человек и за тысячу сотрудников. Поэтому степень испытываемого стресса у них будет разной.

Но существуют общие устоявшиеся понимания степени рабочей нагрузки.

Менеджеры высшего состава управления решают вопросы, связанные с общей стратегией предприятия, координацией ее с государством и целями в долгосрочной перспективе.

Среднее звено управления решает тактические задачи, в соответствии с заданным вектором развития предприятия в среднесрочных временных рамках.

Низший уровень управления предусматривает непосредственное взаимодействие с исполнителями производственных заданий и сфокусирован на достижении краткосрочных целей в рамках отдельных структурных подразделений.

Особенности управленческой деятельности на различных организационных уровнях будут влиять и на специфику трудных, стрессовых ситуаций.

Существует распространённое мнение, что наибольшей нагрузке подвергаются менеджеры среднего звена. Но научные исследования не подтвердили и не опровергли эту гипотезу. На каждом предприятии своя уникальная среда и соответственно свои узкие места.

Можно выделить общие проблемы, которые многими специалистами воспринимаются как факторы приводящие к стрессу: интеллектуальные нагрузки, разъездной характер работы, большое количество коммуникаций,

дефицит времени, низкая автономия и необходимость множественных согласований при выработке решений, жесткий временной график, отсутствие перспектив карьерного роста, необходимость работать с людьми из ниших социальных слоев, работа не считаемая обществом достойной ит.д.

Наиболее вероятно, перечисленные специфические особенности будут требовать от руководителей специфических копинговых стратегий. Поэтому многие компании разрабатывают и внедряют свои уникальные методы и приемы управления. Направленные на минимизацию стресса.

Одно из современных направлений в стратегическом развитии предприятия – это антихрупкость.

Большое количество компаний борется за скорость внедрения новшеств в производство и в выведение на рынок новых более экономичных продуктов. А для этого необходимо постоянно обучать сотрудников новому. Но люди не получают компетенций просто поглощая информацию. Ведь и на ее усвоение необходимо время и энергия. Затем необходимо наработать опыт и навык, провести проверку и испытания, и только после этого предприятие получит эффект в виде нового продукта, услуги или технологии. Поэтому организации желающие быть в лидерах рынка и иметь конкурентные преимущества должны направлять свои усилия на обучение своих сотрудников, повышение их квалификации и стимулирование их к проявлению инициатив в этом вопросе.

Стратегия антихрупкости предполагает способность предприятия мгновенного реагирования на изменяющиеся условия внешней среды и способность извлекать выгоду от любого неудачного стечения ситуаций. Такую картину мы можем наблюдать как в маленьких фирмах, в больших компаниях и на уровне государств.

Обучение должно стать частью всего, что существует в обществе. Поэтому задачей сегодняшнего дня является пропаганда обучения и донесение до людей того обстоятельства, что обучение чему-либо это норма сегодняшнего дня, а не стресс.

Смена профессий, вида деятельности, местопроложения жительства или работы должно восприниматься людьми как норма или закономерность. Для этого необходима просветительская работа на уровне государства и внедрение этого в корпоративную культуру.

Таим образом антихрупкость будет эффективным навыком и поможет множеству людей избежать острого или хронического стресса. Соответственно они сохранят свое здоровье, что несомненно даст эффект и на уровне предприятия и на уровне государства и общества в целом.

ВЫВОДЫ ПО 1 ГЛАВЕ

Стресс явление не новое, но развивающееся далее и изученное не в полном объеме.

Это состояние психического и физического напряжения, которое возникает у человека в повседневной жизни и при чрезвычайных обстоятельствах.

Впервые это понятие обнаружил и исследовал канадский ученый Селье. И теперь мы знаем, что любой стресс оказывает на нас воздействие, вне зависимости от того положительный он или отрицательный по нашему восприятию.

Все это сильно влияет на нашу личную жизнь, производственную деятельность и наше самочувствие. Поведение человека в стрессовых условиях различается в зависимости от его личностных качеств, особенностей психики, профессиональной подготовки, опыта и физического состояния в конкретный момент времени.

В результате исследований было разработано большое количество методик для формирования стрессоустойчивости или снятия его если воздействие имело место и мы уже ощущаем последствия стресса.

Специалисты рекомендуют дыхательные и медитативные техники. На предприятиях проводят тренинги и оборудуют специальные комнаты для снятия рабочей нагрузки.

Йога, массаж, переключение своего внимания с проблем на другие аспекты жизни помогают людям помнить, что они живут не только для работы, но и для других очень важных задач.

Поэтому просветительская и профилактическая работа о стрессе должна присутствовать и на предприятии, и в учебных заведениях, и в средствах массовых коммуникаций. Ведь многие люди просто не знают что их образ жизни ведет к стрессу, а значит к проблемам и заболеваниям.

Стрессоустойчивые люди очень нужны обществу и предприятию. Они развиваются сами и дают пример другим людям.

Современный подход к профилактике стресса должен учитывать степень цифровизации общества, мгновенные изменения внешней среды и постоянный пересмотр нормы стресса для различных групп и категорий сотрудников.

Современное направление управления стрессом — антихрупкость. Она помогает предприятиям перейти в более конкурентноспособную позицию на рынке. Желательно внедрять ее на уровне корпоративной культуры и ценности на всех уровнях управления.

Если действовать методично и грамотно у предприятий есть все возможности предотвратить образование стрессовых и чрезвычайных ситуаций в своей деятельности. Иметь здоровых сотрудников и эффективное производство.

Глава 2 Эмпирическое исследование стресса в организации

2.1 Организация и методика проведения исследования

Данное исследование включает четыре основных этапа.

1. **Подготовительный этап:** анализ и тщательный отбор общей, специальной психологической литературы, литературы по менеджменту, которая имеет отношение к теме исследования. После этого происходило определение цели, гипотезы и объекта исследования. Постановка задач исследования. Разработка модели исследования стресса у сотрудников производственной организации и подбор методов и методик исследования.

2. **Констатирующий этап:** включает в себя реализацию констатирующего эксперимента по исследованию стресса у сотрудников производственной организации в рамках магистерской работы. С помощью специально отобранных психодиагностических методик была проведена работа. Затем произвели количественную и качественную обработку данных, полученных в ходе исследования.

3. **Формирующий этап:** на данном этапе сначала была проведена разработка психологической программы профилактики стресса у сотрудников производственной организации, затем она была реализована.

4. **Контрольный этап:** в завершении была проведена реализация контрольного эксперимента, а также анализ полученных результатов. Провели оценку эффективности разработанной нами психологической программы профилактики стресса и сравнительный анализ. Сопоставили результаты констатирующего и контрольного этапов исследования. Сформулировали выводы и заключения.

В исследовании приняли участие сотрудники и руководители инженерных подразделений АО РЖД Красноярск. В исследовании было задействованно в общей сложности 40 человек. Их возраст составлял 31–54 года. Среди них, 20 человек АО РЖД Красноярск-Товарный

(экспериментальная группа) и 20 человек АО РЖД Красноярск-Пассажи́рский (контрольная группа) исследование прошло в три этапа.

На первом этапе мы провели первичную диагностику уровня стресса у всех сотрудников инженерных подразделений АО РЖД Красноярск.

На втором этапе организовали и провели большую комплексную психологическую работу. Она была направлена на снижение эмоционального напряжения и обучение сотрудников системе адаптации в вновь возникающих стрессовых ситуациях.

Данная работа была проведена в виде тренингов, а так же последующее сопровождение сотрудников. Сопровождение реализовывлось в виде индивидуальных и групповых встреч и разбору конкретных кейсов и запросов сотрудников. Так же в ходе работы и реализации программы использовались такие формы и методы как: лекции, тренинги в виде деловой игры, телесно-ориентированные упражнения и мозговой штурм.

На третьем этапе провели повторное тестирование и диагноз состояний сотрудников на предмет выявления стресса. Целью данных действий было выявление эффективности предложенной психологической программы профилактики стресса у сотрудников этого предприятия.

Методики, которые использовались на первом и третьем этапе были единичны. Предъявлялись в одинаковой очередности. Это было сделано для того чтобы сохранить чистоту эксперимента.

Для реализации поставленных задач, в данной работе, нами были отобраны методики специально разработанные для исследований стрессовых состояний, в том числе для крупных организаций. Представляем здесь три наиболее удачные и корректные, с нашей точки зрения.

- Инвентаризация симптомов стресса, под авторством Т. Иванченко;
- Шкала психологического стресса - PSM-25 , совместное авторство Л. Лемур, Р. Тесьер, Л. Филлион, Н.Е. Водопьяновой);
- Экспресс-диагностика стрессогенных факторов в деятельности руководителя, авторы И. Ладанов, В. Уразаева.

Данные методики известны, неоднократно апробированны на практике, имеют отличную валидность и могут быть смело использованны в нашем случае.

Методика «Инвентаризация симптомов стресса»

Данная методика была разработана автором Т. Иванченко[8].

В этой методике подробно исследуются признаки стресса, а так же определяется степень их проявления у сотрудников. Обследуемым необходимо ответить на 20 вопросов. При этом респонденты оценивают частоту проявления у них каждого из предложенных симптомов. Тест предлагает вариативность ответов (никогда, редко, часто, всегда) после этого происходит обработка результатов их интерпретация для конкретного человека и места его работы. После подсчета общего количества полученных баллов за ответ мы можем распределить данные по четырем группам.

- 1) 20-30 баллов –достаточная психическая адаптивность;
- 2) 31-45 баллов –средний уровень проживаемого стресса;
- 3) 46-60 баллов –достаточно высокий переживаемый стресс;
- 4) 61-80 баллов –крайнее проявление переживаемого стресса.

Первая группа людей, включает в себя сотрудников, живущих разумно и достаточно эффективно справляющихся с возникающими проблемами. Однако они могут поверхностно относиться к работе и каким-то жизненным ситуациям.

Вторая группа включает в себя активных людей, которые подвержены как позитивному так и негативному стрессу из-за большого количества событий происходящих в их жизни.

Третья группа людей-это карьеристы, стремящиеся к служебному и профессиональному росту. Но их успех вызывает напряжение в коллективе и усиливает стрессогенность. Так же они зависимы от вышесоящего руководства и всегда желают представить себя в выгодном аспекте. Их стремление быть максимально эффективными приводит к серьезным психологическим и физическим нагрузкам.

Четвертая группа содержит в себе людей находящихся в состоянии постоянного стресса. Этим людям угрожают психологические срывы и проблемы со здоровьем.

Опросные бланки и текст методики представлены в Приложении А.

Методика «Шкала психологического стресса – PSM-25»

Эта методика разработана группой авторов: Л. Лемуром, Р. Тесьером, Л. Филлионом, адаптирована Н.Е. Водопьяновой [8].

В этой методике измеряется феноменологическая структура переживания производственного стресса. Методика измеряет стресс через соматические, эмоциональные и поведенческие реакции сотрудников. Традиционные методы исследования стресса акцентируют свое внимание на косвенных измерениях психологического стресса через ряд показателей. Это и проявление тревожности, различных проявлений депрессии, фрустрации и т.д.

Не все методики могут измерять стресс с точки зрения естественного состояния психической напряженности сотрудника. Поэтому данная группа ученых разработала опросник, где описали состояния человека, который находится в стрессе. Поэтому здесь нет необходимости определять стрессовые патологии[13].

Эта методика считается универсальной, применяется по всему миру и пользуется популярностью. Ее можно применять к людям от 18 лет и до пенсионного возраста. Подходит для различных профессий и социальных слоев. Была широко апробированна на выборке в 5000 человек, что несомненно добавило ей авторитет и признание.

Многочисленные исследования психометрических показателей в данной методике показало, что PSM-как интегральный показатель имеет подтвержденные связи со шкалой тревожности (методика Спилберга) и индексом депрессии.

Сотрудники отвечали на вопросы с утверждениями, которые характеризуют их психическое состояние. Они отмечали то или иное

состояние, переживаемое ими, в зависимости от частоты его возникновения. Ответы представлены в виде вариантов: никогда, Крайне редко, редко, очень редко, иногда, часто, очень часто, постоянно.

Обработка полученных результатов и их дальнейшая интерпретация выглядит следующим образом:

Сначала подсчитывается сумма всех ответов, как интегральный показатель психической напряженности (ППН). Чем больше ППН, тем выше уровень психологического стресса.

25-100 баллов – прекрасное состояние психологической адаптивности. Возможность переносить рабочие нагрузки допустимая.

154-100 баллов – имеется средний уровень стресса, однако организм нуждается в дополнительной поддержке.

155-200 баллов – это количество баллов свидетельствует о высоком уровне стресса. Необходимо применить срочные меры для уменьшения психического и физического напряжения, так как человек может быть в состоянии дезадаптации и нервного истощения.

Опросные бланки и текст методики представлены в Приложении В.

«Экспресс-диагностика стрессогенных факторов в деятельности руководителя»

Авторами В. Уразаевой и И. Ладановым, [8] проводились исследования и на их показателях была разработана методика, которая позволяет выявить стресс-факторы в работе руководящего состава организации.

Цели, которые позволяет достичь данная методика: «на примере стрессогенных факторов определить, насколько человек адаптирован к определенной обстановке и как проявляются его способности действовать в определенной ситуации» [41].

Руководителям предлагают ответить на 12 вопросов. Даны варианты ответов: никогда, редко, иногда, часто, всегда.

В результате мы можем получить данные о том, что происходит на данном участке осуществления руководства. Это могут быть:

- 1) Качество коммуникации и конфликты.
- 2) Перегрузки на конкретном рабочем месте.
- 3) Стресс на основе обработки информации или из-за ее большого количества.
- 4) Иерархические и управленческие стрессы в структуре многоуровневой организации.

Обработка полученных результатов и ее анализ происходит на основе бальной системе.

- 3-6 баллов – незначительный или низкий уровень реакции на стресс
- 7-11 баллов – допустимый или средний уровень реакции на стресс
- 12-15 баллов – если это в первой сфере, то говорим о повышенной высокой стрессогенности деловых коммуникаций, конфликтности в деловом общении.

Если такое наблюдаем во второй сфере, то констатируем психологические перегрузки у руководителя.

Если в третьей сфере, то наблюдаем низкую компетентность руководства и проблемы в организационной сфере.

Если в четвертой сфере, то констатируем напряженность в отношениях с вышестоящим руководством.

Опросные бланки и текст методики представлены в Приложении 2

Таким образом, в данном исследовании представлены методики, которые соответствуют поставленным в работе задачам. Они позволяют достоверно выявить уровень стресса у сотрудников производственной компании.

2.2. Анализ результатов констатирующего этапа эксперимента

Результаты, которые были полученные по методике «Инвентаризация симптомов стресса» представлены в виде диаграммы на рис. 2.1

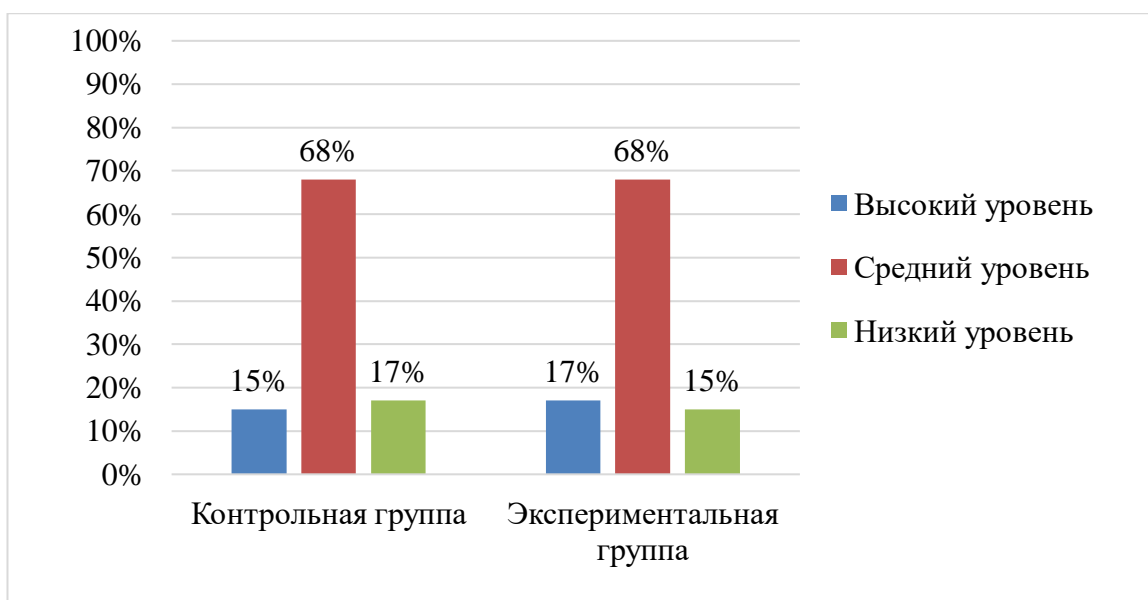


Рисунок 2.1 Результаты исследования психологического стресса

Рассмотрим результаты психологического исследования в группе. Они свидетельствуют о том, в каждой исследуемой группе есть работники испытывающие высокий уровень стресса. Эти результаты говорят нам о том, что высока вероятность психологического и физического здоровья сотрудников. Повышена вероятность возникновения конфликтов в коллективе и ошибок при принятии решений. Работникам необходимы перемены образа жизни и реакций на имеющийся стресс.

Общегрупповой показатель стресса находится в области значений соответствующих среднему и выше среднего уровня переживаний стресса.

На этом основании делаем вывод о том, что в экспериментальной и контрольной группах преобладающее количество работников имеют повышенный рабочий стресс. Показатели в группах различаются незначительно, что подтверждает средний показатель в целом по предприятию. Экспериментальная группа 15%, контрольная группа 17%. Средний уровень стресса в той и другой группе испытывают 68% опрошенных.

«Шкала психологического стресса – PSM-25» показывает результаты полученные в ходе исследования, представлены на рис. 2.2:

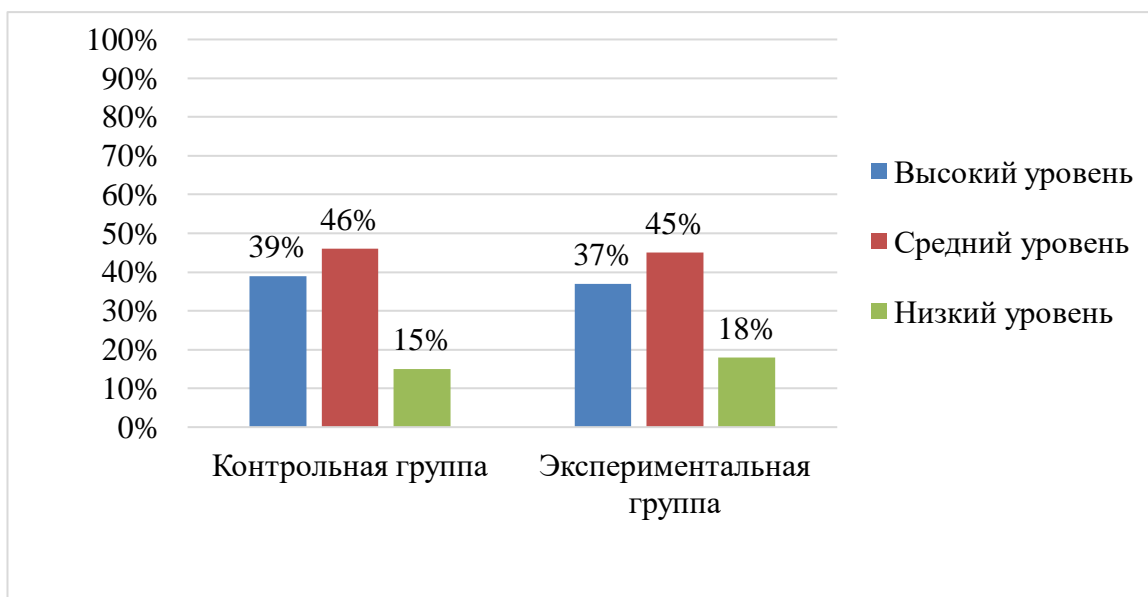


Рисунок 2.2. Результаты исследования стрессовых ощущений

Показатель переживания психологического стресса, проведенного по методике «Шкала психологического стресса», показывает, что в целом по группе у испытуемых плохая психологическая адаптация к стрессу.

На рисунке 2. 2. Мы видим, что среди участников контрольной группы эксперимента выявлен высокий уровень устойчивости к стрессу всего у 39% опрошенных. Средний уровень устойчивости показали 46% респондентов и низкий уровень стресса у 15%.

Участники экспериментальной группы имеют соответствующие показатели: высокий уровень 37%, средний 45% и низкий 18%

Проведя анализ данных мы пришли к заключению, что в обеих группах есть сотрудники с высоким уровнем адаптации к стрессу. А соответственно большинство исследуемых руководителей стремятся к эффективной стратегии переживания стресса. В каждой группе есть возможность улучшить показатели по эффективному переживанию стресса.

Результаты полученные в ходе опроса по методу «Экспресс-диагностики стрессогенных факторов в деятельности руководителя»

представлены на рис. 2.3 и дают представление по всем четырем сферам стрессов возникающих на работе.

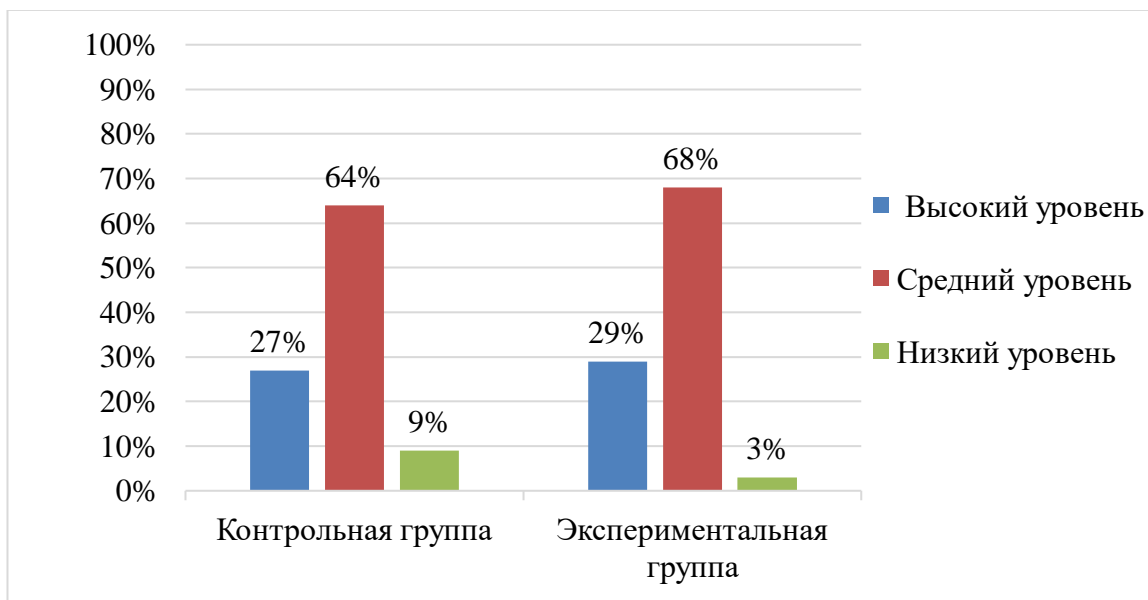


Рисунок 2.3. «Экспресс-диагностика стрессогенных факторов в деятельности руководителя» полученные показатели результатов рабочих стрессов.

У сотрудников, находящихся в контрольной группе были выявлены следующие особенности: 27% работников имеют высокий уровень информационного стресса, так как у них высокая степень стрессовых организационных коммуникаций и повышенная конфликтность делового общения. 64% сотрудников имеют средний уровень и 9% низкий уровень информационного стресса. В экспериментальной группе работники показали более низкие показатели. 29% высокий уровень стресса, 68% средний и 3% низкий уровень информационного стресса.

В экспериментальной группе информационный стресс наиболее проявлен через такие показатели как: конфликтность коммуникаций, рабочие перегрузки и большой стресс «вертикальных» коммуникаций.

Исходя из этого делаем вывод о том, что производственный стресс является вторичным. На первом месте стоит индивидуальное стрессовое

состояние работников. Соответственно начинать работу по снижению стресса необходимо с повышения личной стрессоустойчивости. Рекомендованно осуществлять это в форме профилактических бесед, лекций и просветительской работы.

В организации, с учетом установленных связей, была проведена работа с персоналом ОАО РЖД для снижения стрессового напряжения.

Сотрудники с радостью и пониманием принимали участие в данном эксперименте, осознавая важность и необходимость таких мероприятий лично для себя и организации в целом.

Результаты оказания психологической поддержки и профилактики стресса представлены в следующем параграфе.

ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 2

При проведении исследований стрессоустойчивости у менеджеров АО РЖД Красноярск были получены следующие данные: у большинства испытуемых наблюдается высокий и средний уровни стресса.

По результатам диагностики можно сделать следующий вывод: респонденты в экспериментальной и контрольной группе не в полном объеме владеют элементарными знаниями по сохранению стрессоустойчивости. А те кто имеет знания не всегда их использует в необходимые моменты. Поэтому сотрудники испытывают повышенный дискомфорт от информационного стресса, стресса рабочих перегрузок, «вертикальных коммуникаций» и умеют напряженное взаимодействие с коллегами и руководством, а соответственно трудности установления коммуникационных связей.

Анализируя полученные результаты по используемой методике PSM-25 (авторы Л. Лемур, Р. Тесьер, Л. Филлион, адаптация Н.Е. Водопьяновой), делаем вывод: участникам исследования необходимо получить дополнительные знания и сформировать устойчивый навык применения стрессоустойчивости, причем, в большей степени работниками из экспериментальной группы.

Далее при изучении непосредственно симптомов стресса по методике инвентаризации симптомов стресса, автора Т. Иванченко, мы установили, что большинство работников имеют высокий и средний уровни стресса. Почти все участники исследования имели, разной степени проявления, дискомфорт от общения с коллегами и руководством.

В результате проведенного анализа изучения стрессогонных факторов по экспресс-диагностики стрессогонных факторов в деятельности руководителя, разработанных авторами И. Ладанов, В. Уразаева, в рабочей обстановке, мы выявили, что у большинства сотрудников не сформированы устойчивые навыки противодействия стрессу.

Причем эти результаты мы получили как в контрольной, так и в экспериментальной группе. Все это несомненно оказывает влияние на производительность сотрудников и эффективность подразделения в целом.

Проведя констатирующий эксперимент и его анализ, мы можем сделать вывод о том, что как у участников контрольной группы, так и экспериментальной отсутствуют сформированные навыки стрессоустойчивости.

У сотрудников, находящихся в экспериментальной группе, ярко выражены следующие показатели: низкий уровень знания и навыков управления стрессом при высокой потребности в эффективной работе. Дополнительную нагрузку создает постоянно высокий уровень информационного стресса. Жесткие вертикальные связи вносят свою негативную лепту в увеличение этого вида стресса.

Вшеописанная ситуация, свидетельствует о том, что необходимо провести работу в экспериментальной группе с целью профилактики стресса и нормированию устойчивого навык стрессоустойчивости на данном предприятии. Необходимо разработать программу соответствующую данному запросу и специфики организации.

Глава 3. Реализация психологической программы профилактики стресса сотрудников производственной организации

3.1 Теоретические основы формирующего этапа эксперимента

Теоретические и методологические обоснования для разработки программы профилактики стресса у сотрудников ОАО РЖД Красноярск были взяты с учетом анализа исследований таких ученых как: В.И. Долгова, Н.В. Кузьмина, А.А. Бодалев, Д.И., Фельдштейн, П.К. Анохин, К.А. Абульханова-Славская, А.А. Деркач, В.М. Бехтерев, Р.В. Габдреев, Б.Ф. Ломов, и др; Они дают системное понимание в этом вопросе.

Так же мы опирались на подходы разработанные на основе деятельностного и личностно-деятельностного направления, представлены такими исследователями как С.Н. Архангельский, М.Я. Басов, В.Н. Мясищев, А.Н. Леонтьев, К.К. Платонов, Б.Г. Ананьев, Л.С. Выготский, П.Я. Гальперин, Б.Ф. Ломов и др.);

Работы и исследования созданные на основе гуманистического подхода в обязательном порядке были учтены при составлении программы. Они представлены следующими российскими и зарубежными учеными: А. Маслоу, К. Роджерс, В. сколько Франкл В.С. Библер, А.А. Леонтьев, , В.А. Петровский, В.Е. Семенов, и др. ;

При разработке материалов были учтены вопросы управления стрессом представленные в работах следующих ученых: П.К. Анохин, В.Е. Ключко, О.А. Конопкин, В.И. Моросанова, А.К. Осницкий, И.П. Павлов, И.М. Семенов и др.

Особенности проявления и управления стрессом на предприятии, а так же использование тренинга для повышения стрессоустойчивости были рассмотрены в работах Н.Ю. Хрящева, Ю.Н. Емельянов, Ю.М. Жуков, Г.И. Марасанов, Л.А. Петровская, А.С. Прутченков, Е.В. Сидоренко, и др

Методологическая основа разработки и реализации психологической программы была построена с учетом следующих принципов:

– принцип научной фундаментальности и прикладной направленности программы и обучения стрессоустойчивости;

– принцип соответствия обучения возрастным и индивидуальным особенностям участников исследования с учетом специфики занимаемых должностей;

– принцип наглядности. Для эффективного обучения и общения необходима наглядность. Так как это даст наибольший эффект запоминания, если в процессе обучения будет задействовано большое количество органов чувств. Происходит более легкой и стойкое формирование ассоциативного ряда, а соответственно и запоминания на уровне тела, а не только выученной сухой информации.

– принцип сознательности и творческой активности нашел широкое применение в разработанной программе. Мы понимали, что сотрудникам с таким большим уровнем стресса необходимо сбросить напряжение и именно творчество и импульсивность помогает в этом больше всего;

– принцип самодиагностики, помог исследуемым самостоятельно начать формулировать свои запросы на трансформации и находить пути их решения;

– принцип открытого взаимодействия. Межличностное общение, контакт и устойчивая связь-это как раз те факторы которые способствуют формированию здоровых отношений в коллективе, а соответственно уменьшают величину стресса.

Данные принципы необходимо рассматривать как целостные системы и учитывать эффективность из взаимосвязи их друг с другом.

Приведенные принципы необходимо применять как целостные системы и наибольший эффект они будут давать именно при таком использовании.

Так же особенно важно проводить групповую и индивидуальную работу в рамках реализации такой программы. Так как при групповой работе можно отработать множество навыков взаимодействия друг с другом и этим получить желаемый результат. Умение выражать свои мысли и чувства, умение

распознавать чувства собеседника и навык активного слушания поможет установить контакт и снизить уровень производственного и личного стресса.

Так же для формирования стрессоустойчивости и повышения его уровня мы изучили и применили разнообразные методы психологической коррекции.

Анализ всевозможных методов психологической коррекции дал нам возможность сделать следующие вывод: за последнее время в отечественной и зарубежной школе накопился огромный опыт по проведению тренингов, обучающих семинаров, деловых игр. Все эти методы и приемы отработаны на практике и дают прекрасные результаты для формирования стрессоустойчивости. Эти методы являются простой, доступной и достоверной моделью выявления и профилактики напряжения, связанного со стрессом.

Например, внедрение психогимнастики позволяет преодолевать психологические барьеры. Так же, психогимнастика поднимает настроение и эмоционально настраивает работника на рабочий лад.

Внедрение тайменеджмента эффективно отразится на распределении рабочих нагрузок и снизит общее нервное напряжение в течении всего рабочего дня.

Эти методы психологической работы и коррекции стресса давно используют на предприятиях, где понимают необходимость заботиться о своих сотрудниках. Потому, что отдача от таких вложений превосходит вложенные средства. И самое важное из всего этого здоровые и лояльно настроенные к предприятию и руководству сотрудники.

3.2 Содержание психологической программы профилактики стресса в организации

Обладая данными, проведенного констатирующего эксперимента, мы можем наблюдать, что есть насущная необходимость в дальнейшем формировать навыки антистресса и внедрять их в каждодневную деятельность сотрудников.

Для этих целей была разработана психологическая программа профилактики стресса у сотрудников ОАО РЖД Красноярск. Она включает в себя комплекс психологических упражнений и тренингов. Данные материалы представлены в Приложении 4.

Наиболее востребованными на сегодняшний день являются тренинги стрессоустойчивости, которые помогают руководителям и сотрудникам решать вопросы деловых коммуникаций внутри коллектива, с государственными органами власти и управления, а так же с клиентами. Людей интересует и их личная жизнь, поэтому от таких мероприятий участники желают получить навыки и обычного социального общения и выстраивания связей внутри своей семьи и круга общения, что в большей степени способствует гармонизации их психологического состояния и концентрации внимания на рабочем процессе.

Поэтому проведение тренингов и деловых игр стало трендом современного делового мира.

В современной психологии под тренингом понимается создание пространства, где приходящие в него люди при помощи определенных методов создают преднамеренное изменение психологических состояний человека. Целью этих действий является гармонизация человека в обозначенных сферах жизни. [50]

Ситуация в политике и экономике привела к тому, что на арену выходит понятие стресс-менеджмента. И тренинги являются одним из основных способов по управлению стрессом. Н. Водопьянова и Е. Старченкова [Водопьянова, Старченкова, 2021] дают следующее определение стресс менеджменту: фокусирование на теоретических и практических подходах к управлению стрессами в организации отражается в стресс-менеджменте. Оно рассматривается как менеджмента, которая включает так же профилактику профессионального стресса и повышении стрессоустойчивости работников (персонала).

Основная цель проводимых тренингов заключается в повышении стрессоустойчивости. Через натренированность удерживать гармоничное состояние и не поддаваться давлению и воздействию различных негативных факторов возникающих в процессе производства. Люди учатся не только адаптироваться к резко изменяющейся окружающей действительности, но и преобразовывать возникающие при этом эмоции и чувства в ресурс, который помогает им становиться мудрее и стабильнее.

Для реализации данных целей, на тренинге, изначально осуществляется анализ неэффективных стратегий поведения у сотрудников в напряженных профессиональных ситуациях, либо личных.

Затем разрабатывается программа с комплексом упражнений для снятия этих проявлений и выработки новых, более адаптивных способов реакции в аналогичных ситуациях.

Нами была разработана программа и затем реализована на ОАО РЖД Красноярск.

Задачи предложенной программы:

Сформировать у сотрудников представление о природе стресса и причинах возникновения.

Осознать и развить индивидуальные навыки преодоления негативных последствий стрессовых ситуаций в любом проявлении.

Освоить технологии экстренной помощи себе и стабилизации своего психологического и эмоционального равновесия.

Понимание механизма запуска и поддержания своей работоспособности.

Позитивное мышление и внедрение индивидуальных установок на преодоление последствий стресса.

Освоение техники безопасного общения и отработка в группах моделей поведения соспособствующих сохранению или налаживанию коммуникаций в процессе конфликтных ситуаций на работе.

Организация проведения тренингов включает в себя выбор формы проведения (аудиторный тренинг, выездной, он-лайн, с посттренинговым сопровождением или без него)

Программа проведения тренингов разбита на 6 модулей.

Число участников экспериментальной группы 20 сотрудников ОАО РЖД Красноярск.

Программа по длительности рассчитана на 42 часа.

Программа будет реализовываться по схеме приведенной в табл. 2

Таблица 2.

Схема проведения программы профилактики стресса в организации

№ Модуля	Период	Содержание
Модуль 1 «Основы понятия стресса в организации»	1 неделя	Основные механизмы стрессоустойчивости
Модуль 2 «Шаблонное мышление или выбор»	2 неделя	стереотипы и шаблоны, степень их влияния на нас
Перерыв	3 неделя	Отработка полученных знаний на практике
Модуль 3 «Способы заботы о себе»	4 неделя	Дыхательные практики и саморегуляция
Модуль 4 «Эффективные способы коммуникаций»	5 неделя	безопасное и эффективное общение
Перерыв	6 неделя	Самостоятельная проработка полученных навыков.

Модуль 5 «Управление временем- антистресс»	7 неделя	«Колесо жизненного баланса" самоменеджмента.
Модуль 6 «Командная деятельность как профилактика стресса»	8 неделя	«Вместе мы сила »

Ниже представлены мероприятия включенные в психологическую программу профилактики стресса в организации, которая была реализована на ОАО РЖД Красноярск.

Модуль 1. Основы понятия стресса в организации

Вопросы изучаемые в модуле:

1. Особенности стресса в организации ОАО РЖД Красноярск;
2. Современные способы профилактики стресса в организации;
3. Физиологические последствия стресса, способы управления ими
4. Техники минимизации последствий стресса у сотрудников.

Модуль 2. Шаблонное мышление или пространство выбора

Вопросы изучаемые в модуле:

1. Установки личности и их влияние на последствия стресса
2. Причины позитивных и негативных последствий стресса.
3. Позитивное мышление и индивидуальный настрой-как инструмент стрессоустойчивости.

Модуль 3. Способы заботы о себе в современных условиях работы.

Вопросы рассматриваемые в модуле:

1. Способы саморегуляции на рабочем месте
2. Мышечная релаксация
3. Варианты медитаций

Модуль 4. Эффективные способы коммуникаций

Вопросы изучаемые в модуле:

1. Техники эффективного общения в организации
2. Модели поведения в стрессовых ситуациях
3. Расширяем варианты эффективных способов коммуникации

Модуль 5. Эффективное управление временем-как фактор антистресса

Вопросы изучаемые в модуле:

1. Тайм менеджмент в современной организации
2. Индивидуальные особенности управления временем
3. Современные технологии планирования

Модуль 6. Командная деятельность как профилактика стресса.

Вопросы изучаемые в модуле:

1. Тренинг по командообразованию
2. Организационные квесты требующие группового решения
3. Завершающий тренинг

Сроки реализации программы:

Данная программа рассчитана на три месяца, для того чтобы сотрудники имели время на понимание необходимости внедрения новых навыков в свой рабочий распорядок, а так же для того чтобы снялось сопротивление и сформировались взаимосвязи между участниками программы.

Занятия проводятся раз в неделю, что позволяет сохранить полноценное рабочее время для выполнения стоящих перед сотрудниками задач.

Продолжительность занятия 60 минут

Структура программы составляет 6 модулей с двумя перерывами.

Ожидаемые результаты внедрения программы профилактики стресса:

У сотрудников будет иметься четко сформулированное представление о сущности стресса, его причинах и последствиях.

Будут определены и развиты навыки преодоления или нейтрализации стрессорного воздействия.

Освоена технология экстренного восстановления психологического и эмоционального равновесия и как следствие возможности выполнять профессиональные обязанности в условиях повышенного стресса или чрезвычайных ситуациях.

Сформулированы индивидуальные установки и внедрены в ежедневную практику для устранения последствий стресса.

Отработаны эффективных модели поведения в разноплановых стрессовых ситуациях.

Таблица 3.1

Краткое тематическое планирование занятий

№	Тема	Цель	Упражнения
1	Модуль 1. Основы понятия стресса в организации	<p>1. Особенности стресса в организации;</p> <p>2. Современные способы профилактики стресса в организации;</p> <p>3. Физиологические последствия стресса в организации, способы управления ими</p> <p>4. Техники минимизации последствий стресса в ОАО РЖД Красноярск</p>	<p>Теория стресса.</p> <p>Знакомимся с собой с новой точки зрения.</p> <p>Я - глазами коллег</p> <p>3 хлопка</p> <p>Комплимент</p> <p>Мое отражение</p>
2	Модуль 2. Шаблонное	<p>1. Установки личности, откуда они</p>	<p>Эпитафия</p> <p>Самоменеджмент</p>

	мышление или пространство выбора	берутся и их влияние на последствия стресса 2. Причины позитивных и негативных последствий стресса. 3. Позитивное мышление как инструмент стрессоустойчивости	Колесо жизненного баланса Показатели моего успеха Личное и организационное
3	3 неделя – перерыв, освоение полученных знаний на практике и саморефлексия.		
4	Модуль 3. Способы заботы о себе в современных организациях.	1. Способы саморегуляции 2. Мышечная релаксация 3. Варианты медитаций	Позитивное мышление Ответственность за свое счастье "Пусть весь мир подождет" Производственная гимнастика
5	Модуль 4. Эффективные способы коммуникаций	1. Техники эффективного общения в организации 2. Модели поведения в стрессовых ситуациях 3. Расширяем варианты эффективных способов коммуникации	Я благополучен - ты благополучен Техника «Я высказываний» Рисуночные методики Нам не дано предугадать Сломанный телефон
6	5 неделя – перерыв, выполнение рекомендаций и освоение полученных знаний на практике		
7	Модуль 5. Управление временем как фактор антистресса	1. Тайм менеджмент в современной организации	Планы ничто - планирование все! Многофункциональность Осьминог Технология Кайдзен Решение кейсов

		<p>2. Индивидуальные особенности управления временем</p> <p>3. Современные технологии планирования</p>	Запланируй мое время
8	<p>Модуль 6.</p> <p>Командная деятельность как профилактика стресса.</p>	<p>1. Тренинг по командообразованию</p> <p>2. Организационные квесты требующие группового решения</p> <p>3. Завершающий тренинг</p>	<p>Телесно-ориентированные методы</p> <p>Веревочный квест</p> <p>Квест на командообразование</p>

Таким образом, в ходе разработки программы профилактики стресса в ОАО РЖД Красноярск нами были предложены занятия направленные на предотвращение стресса, а так же на устранение последствий стресса, если он все таки случился. Данная программа очень адаптивна и может меняться в зависимости от состояния и динамики группы.

3.3. Анализ результатов контрольного этапа эксперимента

После внедрения данной программы по формированию стрессоустойчивости у менеджеров было проведено повторное обследование этих же специалистов. Нами использовались методики уже ранее применявшиеся в ходе констатирующего эксперимента.

Результаты этого обследования представлены на рис. 3.1 контрольная группа «Шкала организационного стресса»

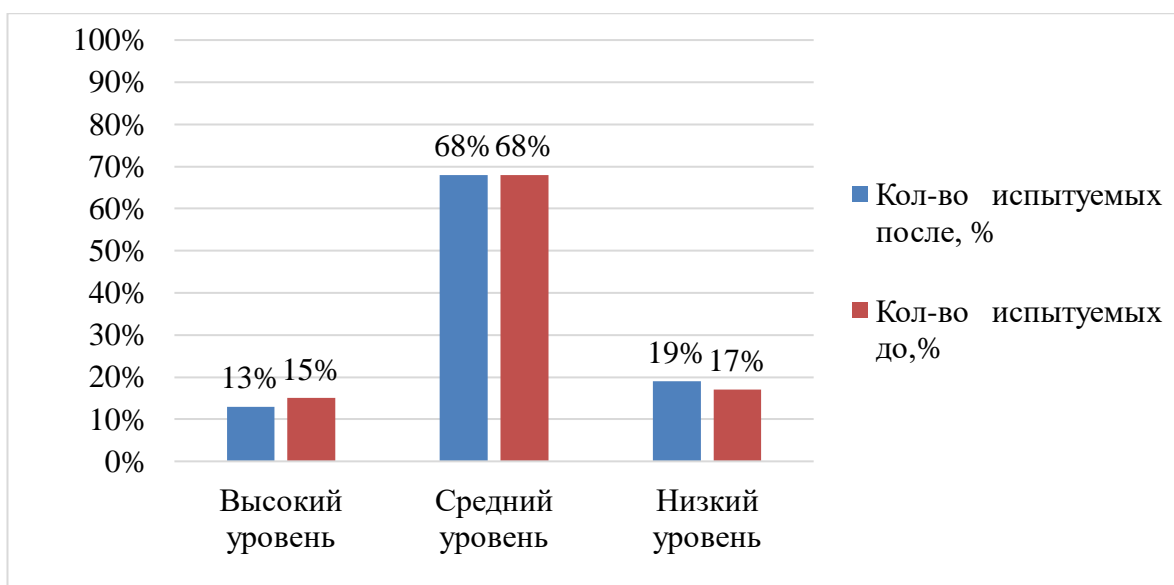


Рисунок 3.1 Результаты исследования психологического стресса в контрольной группе

Представленные данные свидетельствуют, что в контрольной группе существенных изменений по изучаемым параметрам не произошло. Количество работников имеющих высокий уровень стресса снизилось с 15% до 13%, но это обстоятельство вызвано внешними факторами.

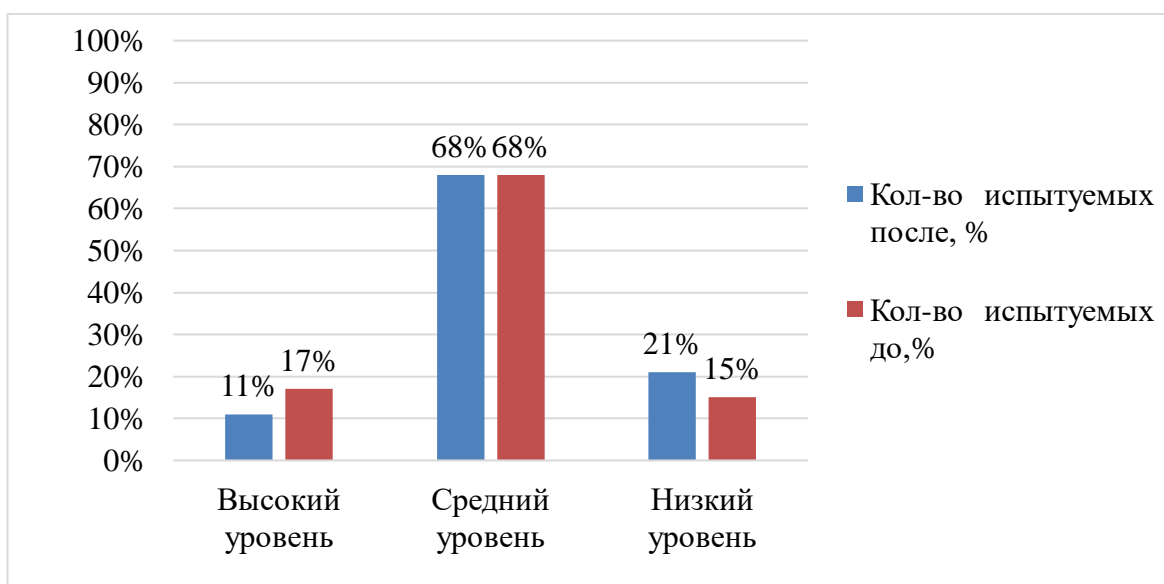


Рисунок 3.2 Результаты исследования психологического стресса в экспериментальной группе

Результаты проведенного исследования психологического стресса, полученные в экспериментальной группе, говорят о том, что после проведения

комплекса работ по формированию стрессоустойчивости менеджеров ОАО РЖД Красноярск значительно изменились исследуемые показатели.

Так до применения коррекционной программы высокий уровень стресса наблюдался у 17% обследуемых сотрудников, а после проведения работ их количество снизилось до 11%. Изменения составили 6%, что является существенным достижением проделанной работы.

Средний уровень стресса продолжает испытывать 68% работников, но существенно возрос процент людей с низким уровнем стресса. С 15% до 21%

Мы будем рекомендовать организации продолжать работу в этом направлении для того, что бы закрепить полученные результаты или даже улучшить их еще.

Результаты, полученные на ОАО РЖД Красноярск по методике «Шкала психологического стресса – PSM-25» представлены на рис. 3.3 контрольная группа и 3.4 экспериментальная группа

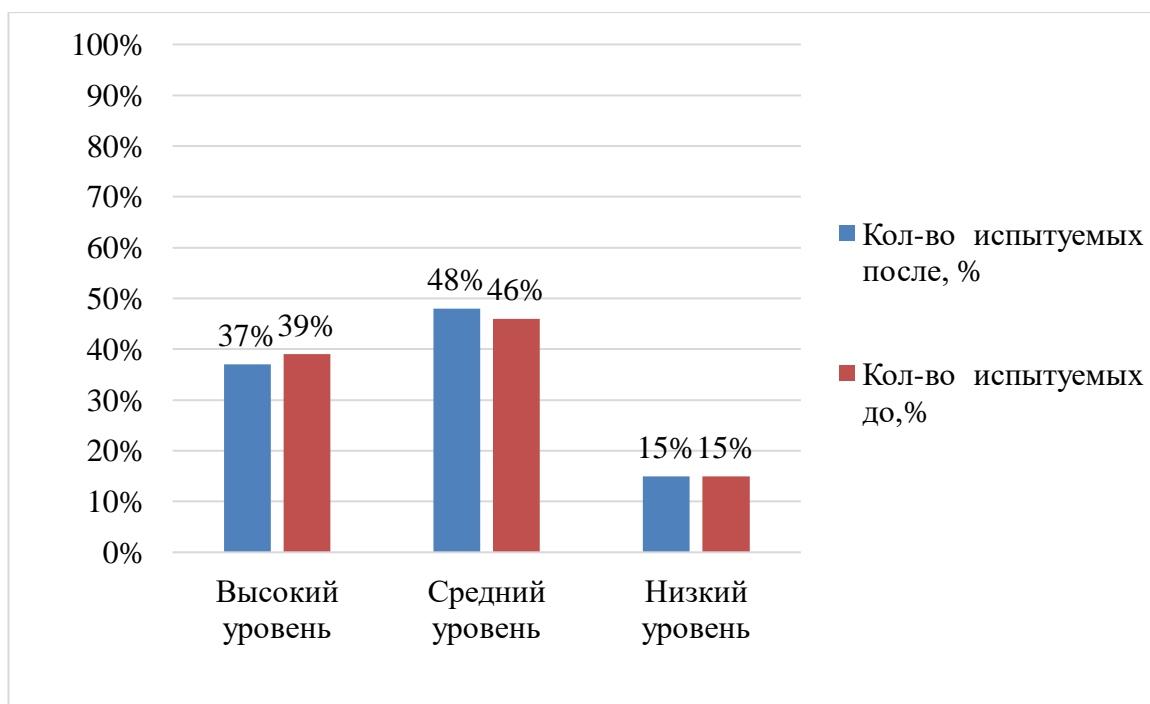


Рисунок 3.3. Результаты исследования стрессовых ощущений в контрольной группе

Анализируя данные, представленные на рисунке 3.3, мы видим, что в контрольной группе существенных изменений не произошло.

Незначительно выросло количество работников имеющих средний уровень стресса и с 39% до 37% снизился уровень людей с высоким уровнем стресса.

Это произошло за счет изменения внешних обстоятельств и не связано с организационными изменениями.

Еще раз обратим внимание на то, что именно высокий и продолжительный стресс негативно сказывается на физическом и психологическом здоровье сотрудников. Учитывая специфику производства и то сколько временных и материальных затрат уходит у организации на подготовку грамотного специалиста в сфере управления можно аргументированно заявлять о том, что предприятию выгодно, что бы сотрудники работали долго и эффективно.

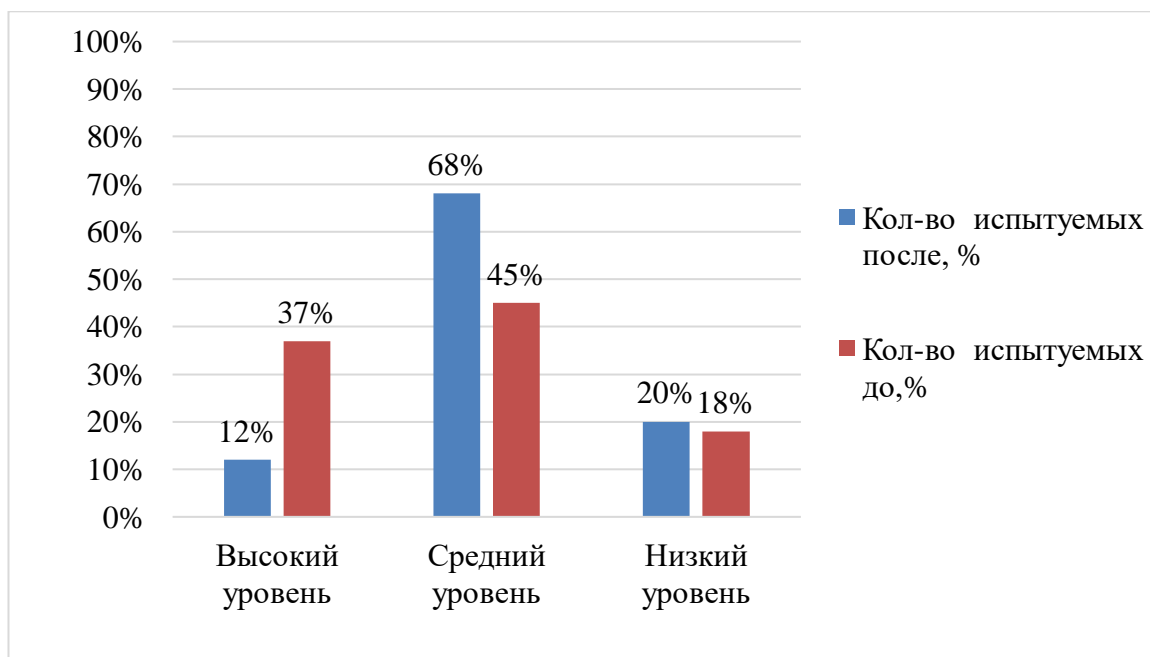


Рисунок 3.4. Результаты исследования стрессовых ощущений в экспериментальной группе

Показатель переживания психологического стресса по методике «Шкала психологического стресса» четко показывает нам, что у группы испытуемых психологическое состояние не соответствует необходимой психологической адаптации.

В достаточной степени адаптированы к психическим нагрузкам только 52% респондентов.

После проведенных работ в ходе реализации программы мы наблюдаем отличную динамику снижения показателя высокого уровня стресса с 37% до 12% у экспериментальной группы.

Вместе с тем благодаря действию программы увеличилось количество людей со средним уровнем стресса с 45% до 68%. Они перешли из разряда высокого уровня стресса в средний уровень стресса.

Низкий уровень стресса наблюдается у 20% респондентов.

Можно смело говорить о уменьшении нервного и психического напряжения у данной группы исследуемых.

Применение выбранных методов для уменьшения психологического напряжения и внедрение психологической разгрузки показали свой положительный эффект. Смена стиля мышления и изменение паттернов поведения очень эффективные методики дающие высокие результаты.

Результаты, полученные по методике «Экспресс-диагностика стрессогенных факторов в деятельности руководителя» представлены на рис. 3.5 контрольная группа и 3.6 экспериментальная группа.

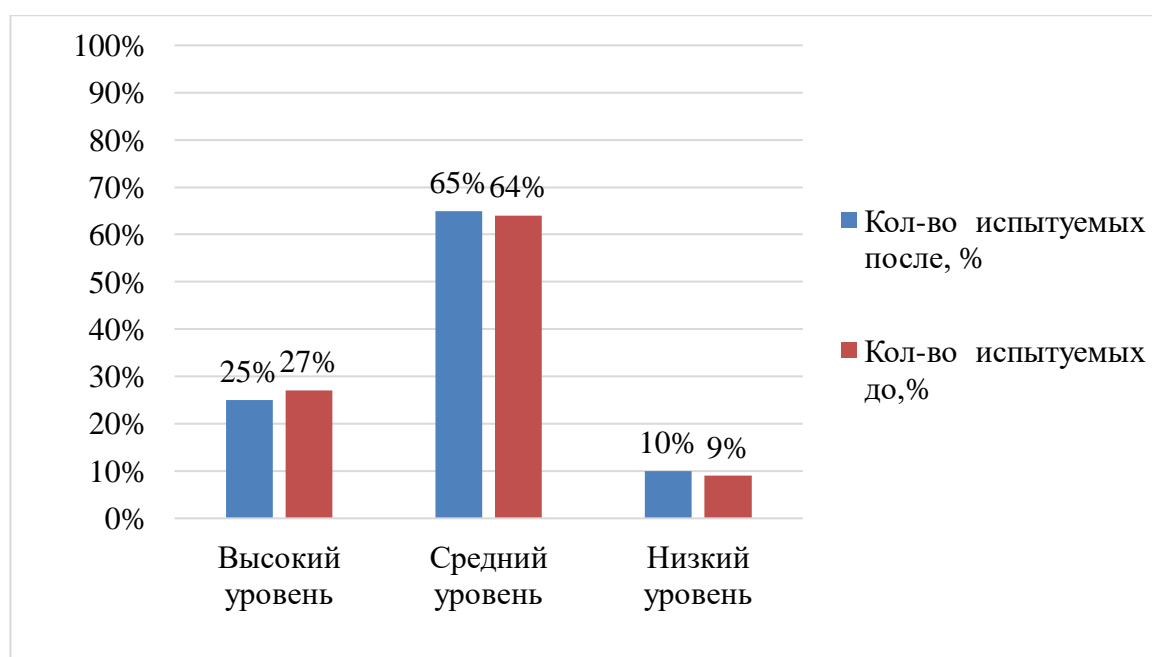


Рисунок 3.5. Результаты исследования в контрольной группе

Анализируя данные, представленные на рисунке 3.3 видим, что в контрольной группе больших изменений не произошло.

Снижение уровня высокого стресса с 27% до 25% вызвано внешними обстоятельствами. Соответственно четверть сотрудников организации все еще находится под воздействием этого негативного фактора.

Такой высокий уровень стресса ведет к повышенной конфликтности, снижению уровня коммуникаций и взаимосвязей в коллективе. Что несомненно проявится в снижении эффективности всего организационного процесса.

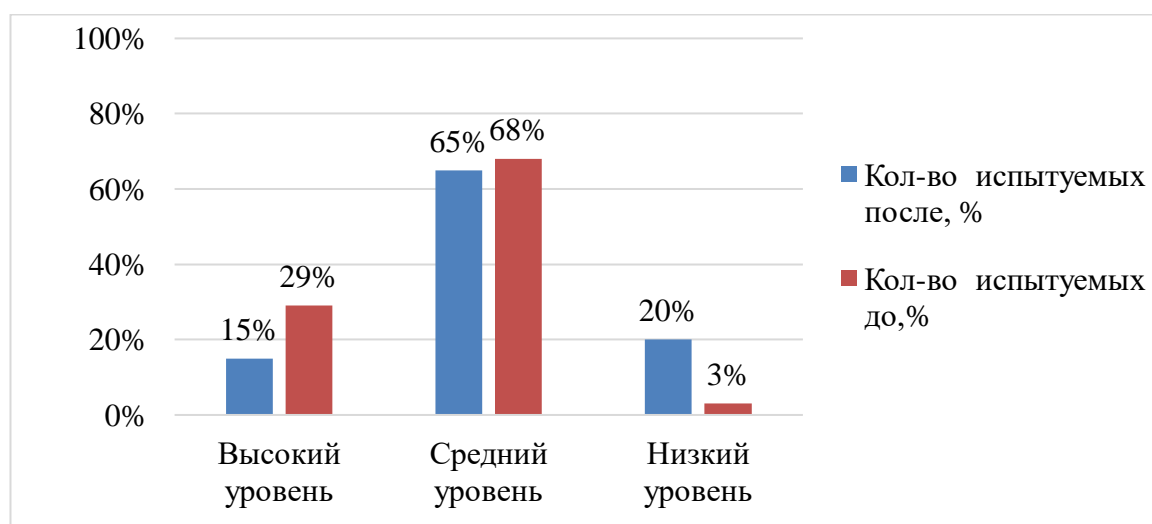


Рисунок 3.6 Результаты показателей рабочих стрессов по методике «Экспресс-диагностика стрессогенных факторов в деятельности руководителя» в экспериментальной группе.

Во время проведения эксперимента нами выявлены следующие данные: у участников экспериментальной группы уровень высокого стресса снизился с 29% до 15%. В это же время количество сотрудников имеющих средний уровень стресса изменился не сильно, всего с 68% до 65%.

А вот количество сотрудников, имеющих низкий уровень стресса увеличилось с 3% до 20%

Это значит, что много менеджеров стали более адаптивными и эффективно выполняющими свои профессиональные функции.

Подведя итоги проведенного исследования, мы констатируем, что после проведения психологической программы профилактики стресса в ОАО РЖД Красноярск в экспериментальной группе показатели по улучшению стрессоустойчивости стали значительно лучше по сравнению с контрольной группой, в которой данная программа не реализовывалась.

Полученные результаты подтвердили гипотезу о том, что систематическая работа в этом направлении и проведение комплексной программы приводит к снижению показателей переживания стресса.

ВЫВОДЫ ПО 3 ГЛАВЕ

На этапе формирующего эксперимента нами была проведена следующая работа.

Ес целью формирования у сотрудников ОАО РЖД Красноярск навыков стрессоустойчивости, нами была разработана и реализована специальная психологическая программа.

Задачами программы являлось:

Формирование и развитие индивидуальных и коллективных навыков преодоления негативных последствий стресса.

Освоение технологии экстренного восстановления и сохранения психологического равновесия в чрезвычайных ситуациях. Возможности быть работоспособным и здоровым.

Использовать индивидуальные установки для гармонизации и самопомощи.

Освоение техник общения, установления комфортных коммуникаций и техники ведения споров и разрешения конфликтов.

Модели поведения в стрессогенных ситуациях: коммуникативный прессинг

Программа проводилась в течение 3 месяцев.

Анализируя результаты исследования, мы отмечаем сформированность стрессоустойчивости у сотрудников ОАО РЖД Красноярск в экспериментальной группе.

В результате проведения контрольного этапа эксперимента была сформирована и зафиксирована положительная динамика в формировании навыка стрессоустойчивости.

Сотрудники экспериментальной группы после реализации программы отметили у себя и коллег способность учитывать мнение окружающих и стремление к коммуникациям и координации различных позиций в сотрудничестве. Отсутствие сомнений в высказывании собственной точки зрения и более комфортному психологическому климату в коллективе.

Кроме того отмечено желание делиться информацией и оказывать поддержку в поиске управленческих решений производственных задач.

Легче стало планировать рабочую нагрузку и достигать поставленных руководством задач.

Исходя из вышеизложенного, делаем заключение, что все участники исследования, в процессе проведения контрольного эксперимента показали в основном средний или высокий уровень сформированности стрессоустойчивости. Это подтверждает эффективность предложенной программы стрессоустойчивости у сотрудников.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проблема снижения уровня стресса на предприятии и его негативных последствий оно из основных направлений в менеджменте предприятия, так как современная обстановка требует постоянной адаптации к изменяющимся факторам.

В обществе уже накоплен не малый опыт решения этого вопроса. Анализируя литературу различных авторов мы наблюдаем их разнообразные подходы к исследованию стресса и предлагаемым методам решения его на практике.

Проблема формирования стрессоустойчивости у работников актуальна на всех предприятиях, но особую значимость она приобретает на стратегически важных объектах. ОАО РЖД Красноярск крупное подразделение предприятия федерального значения. Уровень ответственности сотрудников и нагрузки имеющиеся при этом бывает колоссальным. Поэтому данная проблема очень остро стоит в этой организации. Сформированные навыки и умения по стрессоустойчивости помогут работникам выполнять возложенные на них обязанности, а предприятию стабильно развиваться.

Повышение уровня производственного стресса может привести к повышенной тревожности, профессиональному выгоранию, проблемах с самооценкой и снижению производительности труда.

Близкие выводы были получены и опубликованы в работах таких ученых как Б. Р. Мандель, Л.А. Китаев-Смык, В. В. Суворова Г. Селье, , , Ю. В. Щербатых и др.), управление стрессом рассматривали Г. Селье, В.Я. Апчел, Ш. Мельник, , В.Н.Цыган, , И.А. Усатов), проблемы профессионального выгорания изучали И.А. Акиндинова Л. С. Чутко, А.А. Баканова, Х. Фрейденберг, В.В. Бойко, , Н. В. Козина, и др.

Анализ психологической литературы и исследования в сфере менеджмента по этой проблематике позволили сделать вывод, что различные ученые вкладывают различное содержание в понятие «стресс».

После проведения анализа литературы по изучаемому вопросу, было установлено, профилактика стресса у работников организации необходима в процессе производственной деятельности.

Причины возникновения стрессовых ситуаций могут быть производственные и личные. Но где бы они не возникали они сказываются на психологическом состоянии работника.

Так же стресс может возникать из-за объективных условий труда: жара, холода, шум, вибрация, большое количество контактов, чрезвычайные ситуации вызванные природными явлениями или техногенными авариями.

Стресс может возникать у человека по его личным субъективным причинам. Но в любом случае руководство организации должно приложить усилия для помощи своим сотрудникам в формировании навыков стрессоустойчивости.

Для профилактики стресса в организации целесообразно применение таких форм работы, как: тренинг, когнитивные методы, тайменеджмент, психогимнастика.

Наиболее эффективны будут групповые формы работы, т.к. они способствуют развитию сотрудничества, в целом всего коллектива. А спонтанная творческая деятельность помогает снять напряжение и зажимы как на телесном уровне, так и на психологическом.

Далее, на этапе констатирующего эксперимента нами был выявлен уровень сформированности навыка преодоления стресса и особенности стрессоустойчивости у сотрудников ОАО РЖД Красноярск.

Анализируя результаты констатирующего эксперимента, мы наблюдаем, что как у участников контрольной, так и у участников экспериментальной группы выявлена несформированность стрессоустойчивости.

При этом, у работников экспериментальной группы наблюдается высокий уровень стресса, что является свидетельством состояния дезадаптации и психического дискомфорта, это говорит о необходимости

применения широкого спектра средств и методов для уменьшения нервно-психического напряжения, психологической разгрузки, смены стиля мышления и жизни.

Вышеописанное свидетельствует о том, что сотрудникам экспериментальной группы необходима работа по формированию стрессоустойчивости.

На этапе формирующего эксперимента, с целью формирования стрессоустойчивости, нами была разработана и реализована психологическая программа, направленная на снижение стресса у сотрудников.

Далее, на контрольном этапе исследования, мы определили эффективность психологической программы по формированию стрессоустойчивости у сотрудников производственной организации.

Сравнивая результаты, полученные в ходе констатирующего и контрольного этапов эксперимента, отметим, что все работники в экспериментальной группе после проведенной нами работы по формированию стрессоустойчивости у сотрудников производственной организации, стали учитывать мнения окружающих и стремились к координации различных позиций в сотрудничестве; формулировали собственное мнение и позицию в стрессовых ситуациях. Кроме этого, отмечается умение договариваться и приходить к общему решению в стрессовых ситуациях, в том числе в ситуации информационного стресса также сформировано. Планирование своих действий и времени в соответствии с поставленной задачей и условиями её реализации, а также осуществление пошагового и итогового контроля не затруднены.

Исходя из вышеизложенного, мы видим, что все участники исследования, в процессе проведения контрольного эксперимента показали средний и высокий уровни сформированности стрессоустойчивости, тем самым демонстрируя эффективность программы формирования стрессоустойчивости у сотрудников ОАО РЖД Красноярск

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Акимова, Ю. Н. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Ю. Н. Акимова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 320 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00630-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468893> (дата обращения: 06.10.2021).
2. Психология управления персоналом : учебник для вузов / Е. И. Рогов [и др.]. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 350 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03827-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469233> (дата обращения: 06.10.2021).
3. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 381 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02345-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468743> (дата обращения: 05.10.2021).
4. Водопьянова, Н. Е. Стресс-менеджмент : учебник для вузов / Н. Е. Водопьянова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 283 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06475-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/472257> (дата обращения: 06.10.2021).
5. Умная простота <https://www.bcg.com/ru-ru/capabilities/organization/smart-simplicity>
6. Сотрудники Промышленной компании Сотрудничают и завоевывают <https://www.bcg.com/ru-ru/capabilities/organization/smart-simplicity/cooperate-conquer>
7. Дорожная карта цифровой стратегии [Электронный ресурс] URL <https://www.bcg.com/ru-ru/industries/education/primary-secondary-education> (дата обращения: 10.09.2021)

8. Бодров В.А. Психологический стресс: развитие и преодоление / В.А.Бодров. – М.: ПЕРСЭ. – 2006. - 350 с.
9. Оценка цифровой зрелости для повышения эффективности [Электронный ресурс] URL: <https://www.bcg.com/ru-ru/capabilities/people-strategy/talent-development> (дата обращения: 10.09.2021)
10. Лapidус Л.В. Эволюция цифровой экономики. Ломоносовские чтения-2018. Секция экономических наук. Цифровая экономика: человек, технологии, институты: сборник тезисов выступлений. - М.: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2019. С. 153-158.
11. Бабанский Ю. К. Проблемы повышения эффективности педагогических исследований. [Текст]/ Бабанский Ю.К. –М.: Юрайт, 2009. – 234с.
12. Кауфман Э., Лович Д., Бейли Э., Мессенбек Р., Шрофф Ф. Удаленная Работа Работает—Куда Мы Идем дальше? [Электронный ресурс] URL: <https://www.bcg.com/ru-ru/publications/2020/remote-work-works-so-where-do-we-go-from-here> (дата обращения: 23.03.2020)
13. Построение лучшего будущего через образование [Электронный ресурс] URL: <https://www.bcg.com/ru-ru/industries/education/overview> (дата обращения: 10.03.2021)
14. Путешествие в гибридное будущее [Электронный ресурс] URL: <https://www.bcg.com/ru-ru/news/25january2021-future-work-journey-hybrid-future> (дата обращения: 10.03.2021)
15. Гейссельхарт Р. Прощай, стресс! Лучшие техники релаксации / Р.Гейссельхарт. – М.: Омега-Л, 2006. – 118 с.
16. Развитие талантов, повышение квалификации и переобучение [Электронный ресурс] URL: <https://www.bcg.com/ru-ru/capabilities/people-strategy/talent-development> (дата обращения: 10.023.2021)
17. Дайер Э., Дирхс С., Бейли Э, Почему пришло время привести обучение в C-Suite [Электронный ресурс] URL: <https://hays.ru/wp->

content/uploads/Hays-global-skills-index_23.09.pdf (дата обращения: 23.02.2020)

18. Шпорт С.В., Беякова М.Ю., Макурина А.Д. Управление психосоциальными рисками на рабочем месте как система мер профилактики психических нарушений // практическая медицина т. 17№3 2019 [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-psihsotsialnymi-riskami-na-rabochem-meste-kak-sistema-mer-profilaktiki-psihicheskih-narusheniy>

19. Кабанова Т. Н., Шпорт С. В., Макурина А. П. Современные зарубежные исследования факторов риска психологического стресса и психосоциального климата на рабочем месте // социальная и клиническая психиатрия т. 29, №2, 2019 [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-zarubezhnye-issledovaniya-faktorov-riska-psihsologicheskogo-stressa-i-psihsotsialnogo-klimata-na-rabochem-meste/viewer>

20. Серёжкина Е. В. Социально-организационный подход в исследованиях феномена стресса на работе (на примере работников ИТ-фирм России и Франции)// Диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук \ [Электронный ресурс] URL: https://www.hse.ru/data/2016/05/19/1131883855/Диссертация_Серёжкина.pdf

21. L.O. Kolisnyk a , * , A. V. Luzan a , O. A. Kuzko Changing of the Psychoemotional State of Socio-Psychological Training Participants as an Indicator of Its Efficiency // European Journal of Psychological Studies, 2019, 7(1) [Электронный ресурс] URL: http://ejournal12.com/journals_n/1585155018.pdf

22. Мотовилина, И. А. Профессиональный стресс в условиях организационных изменений/ диссертации 19.00.03, кандидат психологических наук, М. 2013 [Электронный ресурс] URL: <https://www.dissercat.com/content/professionalnyi-stress-v-usloviyakh-organizatsionnykh-izmenenii>

23. Корнеева Я.А., Симонова Н.Н. Психологическая классификация профессий при вахтовой организации труда на промышленных

предприятиях // Организационная психология. 2021. Т. 11. № 1. С. 47–64.
[Электронный ресурс] URL:
[https://orgpsyjournal.hse.ru/data/2021/04/19/1376780090/OrgPsy_2021_1\(3\)_Korneeva-Simonova\(47-64\).pdf](https://orgpsyjournal.hse.ru/data/2021/04/19/1376780090/OrgPsy_2021_1(3)_Korneeva-Simonova(47-64).pdf)

24. Психологическая коррекция и реабилитация: учебное пособие (курс лекций) : [16+] / авт.-сост. И. В. Белашева, М. Л. Есян, И. Н. Польшакова ; Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь : Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2019. – 200 с. : табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL:
<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=596388> (дата обращения: 21.10.2021). – Текст : электронный.

25. Белашева, И. В. Стратегии совладающего поведения в экстремальных ситуациях : учебное пособие / И. В. Белашева, И. Н. Польшакова ; Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь : Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2017. – 104 с. : схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL:
<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494681> (дата обращения: 21.10.2021). – Текст : электронный.

26. Мещерякова, А. В. Профессиональная адаптация и морально-психологическая подготовка сотрудников правоохранительных органов : учебное пособие : [16+] / А. В. Мещерякова ; Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону ; Таганрог : Южный федеральный университет, 2019. – 150 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL:
<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=577796> (дата обращения: 21.10.2021). – Библиогр.: с. 109 - 116. – ISBN 978-5-9275-3133-2. – Текст : электронный.

27. Психология экстремальных и чрезвычайных состояний : учебное пособие / И. В. Белашева, А. В. Суворова, И. Н. Польшакова и др. ; Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь : Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2016. – 262 с. : ил. – Режим доступа: по

- п-одп-иске. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=458913> (дата обращения: 21.10.2021). – Текст : электронный.
28. Собольников, В. В. Психология профессиональной деятельности в особых и экстремальных условиях : учебное пособие для вузов / В. В. Собольников. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 192 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08656-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/473519> (дата обращения: 21.10.2021).
29. Синдром профессионального выгорания: как вовремя распознать и помочь сотруднику справиться? <https://www.yva.ai/ru/blog/professionalnoe-vygoranie>
30. Селье Г. Стресс без дистресса [Электронный ресурс]. URL: <http://psyberia.ru/book/distress.pdf> (дата обращения: 15.11.2021)
31. Стахнева И.Ю. Психологическая устойчивость личности к стрессогенным факторам. [Электронный ресурс]. /И.Ю. Стахнева. – Режим доступа: http://www.edit.muh.ru/content/mag/trudy/11_2009/09.pdf (дата обращения: 04.10.2021)
32. Методика «Шкала организационного стресса» (Маклин) [Электронный ресурс]. URL: <https://sites.google.com/site/test300m/sos> (дата обращения: 15.03.2021)
33. Концепция типов поведения Фридмана и Розенмана [Электронный ресурс] URL: <https://psyisland.wordpress.com/2013/01/23/16-концепция-типов-поведения-фридмана-и/> (дата обращения: 16.03.2018)
34. Бойко В.В. Синдром эмоционального выгорания / В.В.Бойко [Электронный ресурс]. URL: <http://rumagic.com> (дата обращения: 23.11.2021)
35. Черниговцев Г. Жизнь без стрессов, или Пофигизм по-русски [Электронный ресурс]. / Г.Черниговцев. URL: http://www.koob.ru/chernigovich_g/life_stress (дата обращения: 22.11.2021)

36. . OECD Taux de syndicalisation // URL : http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN&Lang=fr(accessed 11.02.2021).
37. Organisation mondiale de la santé. Organisation du travail et stress. // URL: http://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3f.pdf?ua=1 (accessed: 12.04.2021).
38. Исследование выявило стресс более чем у половины россиян в 2021 году \ газета Известия май 2021 . // URL: <https://iz.ru/1165722/2021-05-19/issledovanie-vyavilo-stress-bolee-chem-u-poloviny-rossiiian-v-2021-godu> (дата обращения: 04.10.2021)
39. Афанасьев.а Ю. А. Кросскультурные различия копинг-поведения среди представителей русского и осетинского этносов // АНИ: педагогика и психология. 2019. №2 (27). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/krosskulturnye-razlichiya-koping-povedeniya-sredi-predstaviteley-russkogo-i-osetinskogo-etnosov> (дата обращения: 02.11.2021).
40. Петрушихина Е. Б. Особенности копинг-стратегий руководителей разного уровня // Вестник РГГУ. Серия «Психология. Педагогика. Образование». 2019. №4 (147). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-koping-strategiy-rukovoditeley-raznogo-urovnya-1> (дата обращения: 02.11.2021).
41. Бионическая компания URL: <https://www.bcg.com/ru-ru/capabilities/digital-technology-data/bionic-company> (дата обращения: 02.11.2021)
42. Атрибуты бионического лидера URL: <https://www.bcg.com/ru-ru/capabilities/digital-technology-data/bionic-company> (дата обращения: 02.11.2021)
43. Филиппченкова С.И., Балакшина Е.В. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТРЕССА В ОРГАНИЗАЦИИ \ \ Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. 2021. № 2 (55). С. 76-82.

44. Гмызина А.С. ИССЛЕДОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В КОЛЛЕКТИВЕ РАБОТНИКОВ НА МОРСКИХ ПЛАТФОРМАХ В АРКТИЧЕСКИХ АКВАТОРИЯХ \\ В сборнике: Современное состояние гуманитарных и социально-экономических наук. сборник научных трудов п.о материалам Международной научно-практической конференции : в 3 ч. 2019. С. 28-33.
45. Чвякин В.А., Шаройко Ф.В. КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ОРГАНИЗАЦИИ: СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ Петрозаводск, 2019.
46. Жернов С.В. ВЛИЯНИЕ СЕМЕЙНОГО ПОЛОЖЕНИЯ НА ФОРМИРОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ТРАВМАТИЗАЦИИ У ПОЛИЦЕЙСКИХ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ COVID-19 Университетская клиника. 2020. № 5. С. 470-471.
47. Рушева А.В. ОПЫТ HEALTH MANAGEMENT: НЕОБХОДИМОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЕМ ПЕРСОНАЛА В РОССИЙСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ В книге: Социальные контексты здоровья. монография. Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского. Нижний Новгород, 2020. С. 223-243.
48. Евдокимов Д.А. ВЛИЯНИЕ ПРОКРАСТИНАЦИИ В ФОРМИРОВАНИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ \\ В сборнике: Проблемы общественных наук в России и за рубежом: история и современность. Сборник статей по материалам II Международной научно-практической конференции. Йошкар-Ола, 2020. С. 192-198.
49. Перов Е.В. \\ ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ РАБОТНИКОВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ Социальные и экономические системы. 2020. № 4 (16). С. 101-120.
50. Симченко Н.А., Волошин А.И., Срибный В.И. КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского. Симферополь, 2019.

51. Калмыкова О.Ю., Трубицын К.В. УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫМИ СТРЕССАМИ И КОНФЛИКТАМИ В ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНАХ КАК СОЦИАЛЬНАЯ ТЕХНОЛОГИЯ. В сборнике: Актуальные проблемы и тенденции развития современной экономики. Сборник трудов международной научно-практической конференции. В 2-х частях. Отв. редактор И.В. Косякова. Самара, 2020. С. 483-491.
52. Тимофеева С.С., Черных С.С. МОББИНГ КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РИСКА В СОВРЕМЕННОЙ ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ. XXI век. Техносферная безопасность. 2020. Т. 5. № 1 (17). С. 89-107. Исаев А.А., Никифоров Г.С., Родионова Е.А. Психология профессионального здоровья: обзор концепций // Учёные записки Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы. 2019. Том 32. № 2. С. 114–122.
53. Ульянина О.А. Удовлетворенность профессиональной подготовкой выпускников образовательных организаций МВД России [Электронный ресурс] // Психолого-педагогические исследования. 2019. Том 11. № 4. С. 133–146. doi:10.17759/psyedu.2019110411
54. Меткин М.В., Москаленко Г.В. Компоненты психологической структуры жизнестойкости сотрудников МЧС России, работающих в экстремальных условиях // Учёные записки Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы. 2019. Том 31. № 1. С. 42–48.
55. Флоровский С.Ю., Гусева Л.Н. Ценности личности и ролевые предпочтения в командной работе: опыт эмпирического исследования // Учёные записки Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы. 2019. Том 31. № 1. С. 49–58.
56. Кузьменкова Л.В., Мальцева М.Н., Судникова И.А. Использование международной классификации функционирования и ограничений жизнедеятельности в работе психологической службы центра социальной

адаптации, реабилитации и абилитации // Учёные записки Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы. 2018. Том 29. № 1. С. 66–73.

57. Матюшкина Е.Я., Кантемирова А.А. Профессиональное выгорание и рефлексия специалистов помогающих профессий // Консультативная психология и психотерапия. 2019. Том 27. № 2. С. 50–68. doi:10.17759/cpp.2019270204

58. Воронов М.В. К вопросу о моделировании процессов управления трудовыми ресурсами региона // Моделирование и анализ данных. 2019. Том 9. № 1. С. 3–10.

59. Назаров, А. С. Psychological analysis of levels of administration of management decisions / А. С. Назаров. — Текст : непосредственный // Вопросы экономики и управления. — 2020. — № 3 (25). — С. 1-5. — URL: <https://moluch.ru/th/5/archive/169/5285/> (дата обращения: 03.11.2021).

60. Моросанова В.И. Осознанная саморегуляция как метаресурс достижения целей и разрешения проблем жизнедеятельности. // Вестник Московского Университета. Серия 14. Психология. 2021. № 1. с.4-37

61. Толочек В. А., Машкова А. С. Феномен «компетенции»: оценки компетенций менеджеров: факторы предпочтений. // Вестник Московского Университета. Серия 14. Психология. 2021. № 1. с.57-78

62. Леонова А. Б., Носкова О. Г., Кузнецова А.С., Заварцева М. М. Психологические науки о труде и трудящихся в московском университете — к 50-летию кафедры психологии труда и инженерной психологии. // Вестник Московского Университета. Серия 14. Психология. 2021. № 2. с.4-28

63. Солнцева Г.Н. Условия и ситуации профессиональной деятельности — типы и перспективы изменений. // Вестник Московского Университета. Серия 14. Психология. 2021. № 2. с.74-100

64. Абдуллаева М. М. Возможности психосемантического подхода для анализа профессиональной активности современных специалистов. // Вестник Московского Университета. Серия 14. Психология. 2021. № 2. с.101-122

65. Султанова Ф.Р., Леонова А. Б. Роль индивидуально-личностных факторов в оценке привлекательности организационной культуры. // Вестник Московского Университета. Серия 14. Психология. 2021. № 2. с.123-141
66. Штроо В. А. Отношение сотрудников к организационным изменениям: сопротивление vs готовность. // Вестник Московского Университета. Серия 14. Психология. 2021. № 2. с.142-177
67. Кузнецова А.С., Гущин М.В., Титова М. А. Трудовой стресс и проактивные копинг-стратегии среднего медицинского персонала на начальном этапе пандемии COVID-19. // Вестник Московского Университета. Серия 14. Психология. 2021. № 2. с.199-236
68. Чернышева О. Н. Парадоксы субъективных переживаний работников при рационализации предметно-пространственного окружения в стереотипных видах деятельности. // Вестник Московского Университета. Серия 14. Психология. 2021. № 2. с.260-280
69. Лобанова Т. Н. Методика изучения трудовых интересов работников современных организаций. // Вестник Московского Университета. Серия 14. Психология. 2021. № 2. с.314-340; Исаков Е. М. Профессионально-ориентированный коучинг в армейской среде // Ярославский педагогический вестник. 2021. № 2 (119). С. 61-68
70. Малышев К. Б., Малышева О. А. Системно-базисное определение профессиональной позиции студентов ведомственного вуза // Ярославский педагогический вестник. 2021. № 2 (119). С. 104-111.
71. Поваренков Ю. П. Концептуальные следствия структурно-уровневого подхода к анализу профессионализации // Ярославский педагогический вестник. 2021. № 1 (118). С. 135-142.
72. BCG Upskilling Bootcamp ускорит ваше цифровое будущее [Электронный ресурс] URL: <https://www.bcg.com/capabilities/people-strategy/upskilling-virtual-bootcamp> (дата обращения: 10.023.2021)

73. Ackfeldt A., Malhotra N. Revisiting the role stress-commitment relationship: can managerial interventions help? // *European Journal of Marketing*. 2013. Vol. 47. No 3. P. 1-37.
74. Agence Européenne pour la sécurité et la santé au travail. Stress au travail. FACTS, 2020 // URL : <https://osha.europa.eu/fr/publications/factsheets/22> (accessed: 11.10.2021).
75. Bakker A.B., Demerouti E. The Job Demands-Resources model: State of the art // *Journal of Managerial Psychology*. 2017. №22. P. 309-328.
76. . Bakker A. B., Tims M., Derks, D. // Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*. 2012. №65. P: 1359–1378.
77. Rüdiger Wolf, Georg Keienburg, and Tobias Söllner Taking the Stress Out of Distressed Carve-Outs// URL :<https://www.bcg.com/ru-ru/capabilities/transformation/taking-stress-out-of-distressed-carve-outs>(accessed: 11.11.2021)
78. More Than Half of US Companies Are Under Financial or Operational Stress and 14% Are in Distress as Pandemic’s Economic Impact Deepens// URL : <https://www.bcg.com/ru-ru/press/6january2021-more-than-half-of-us-companies-are-under-stress> (accessed: 11.11.2021)
79. Stress, Anxiety and Depression Will Always Be a Problem—So Let’s Start Addressing It Now// URL : <https://www.bcg.com/ru-ru/news/13april2020-stress-anxiety-depression-at-work> (accessed: 13.11.2021)
80. Diversity, Equity, and Inclusion// <https://www.bcg.com/ru-ru/capabilities/overview>(accessed: 13.11.2021)
81. ADVANCING DIVERSITY// URL : <https://www.bcg.com/ru-ru/capabilities/diversity-inclusion/insights#advancing-diversity> (accessed: 13.11.2021)
82. How to deal with stress in the workplace// URL : <https://www.weforum.org/agenda/2021/06/tackling-burnout-stress-safety-workplace/>(accessed: 13.11.2021)

83. Russell E. Johnson When lending an ear turns into mistreatment: An episodic examination of leader mistreatment in response to venting at work// *Personnel Psychology*. 2021 74:p.175–195. URL : <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/peps.12418> (accessed: 13.11.2021)

Методика «Шкала организационного стресса»

Данная шкала измеряет восприимчивость сотрудников к производственно-организационному стрессу (ОС).

В первую очередь, это связано отсутствием навыка общения. С невосприимчивостью к интересам и ценностям других людей, других религий, национальностей ит.д.

Не гибкость поведения, жесткость и односторонность мышления отнимает очень много сил и приносит огромные разочарования людям.

Вялотекущий образ жизни, не проявление заботы о себе через активную жизненную позицию не только на работе, но и дома приводит к накоплению напряжения и возникновению острого или хронического стресса.

Чем выше показатель ОС, тем более уязвим к рабочему стрессу сотрудник. Такого человека ждет депрессия, тревожность, панические атаки и профессиональное выгорание. Высокий ОС наблюдается у людей с предрасположенностью к поведению типа «А»

С помощью этой методики можно определить общий индекс ОС и 5 дополнительных показателей:

- с любопытство и самопознание (когнитивность);
- широта интересов субъекта;
- принятие значимости и ценностей других людей;
- гибкость и адаптивность поведения;
- активность деятельности.

Инструкция: прочитайте и проанализируйте написанные ниже утверждения. Используя предложенную шкалу оцените их, так как они проявляются в вашей жизни.

№ п/п.	Утверждение	Абсолютно верно (всегда)	В большинстве случаев	Нечто среднее	Не совсем верно / скорее не верно	Абсолютно неверно (никогда)
1	При возникновении проблем я незамедлительно, без раздумий начинаю хаотично активно действовать					
2	После окончания рабочего времени я продолжаю думать о незавершенной работе или предстоящих делах					
3	Я работаю с интересными коллегами, уважаю их опыт и чувства					
4	Я знаю свои слабые и сильные стороны.					
5	В моей организации у меня есть друзья.					
6	Я получаю удовольствие от моей работы.					
7	У меня не интересная работа но, я хожу на нее только из-за денег					

8	Мне интересно общаться с людьми у которых другое мировоззрение					
9	Я хватаюсь за большое количество дел, даже если знаю, что не успею их сделать					
10	Я активно отдыхаю в выходные дни					
11	С близкими людьми я могу эффективно работать					
12	Я работаю не для удовольствия, а для денег					
13	Я умею расставлять приоритеты и быть организованным					
14	Я спорю с людьми, которые думают не так как я					
15	Я беспокоюсь по поводу сохранения своей работы					
16	В моей жизни кроме работы я занимаюсь другими интересными делами					
17	Я расстраиваюсь, если не получаю того чего хочу					

18	Я не знаю, как настоять на своем					
19	Я могу легко выходить из трудных ситуаций,					
19	В основном я не согласен со своим руководителем					

Обработка и интерпретация результатов.

Первоначально подсчитывается общее количество баллов. Оно называется – общий индекс ОС.

Чем он меньше, тем выше у испытуемых толерантность к стрессу и более продуктивная профессиональная деятельность.

ОС более 50 баллов – предласположенность к поведению типа «А» и высокая восприимчивость стресса.

ОС от 40 до 49 баллов – средняя стресс-толерантность. Является промежуточным типом поведения («АБ»)

ОС меньше 39 баллов – «имунный» тип поведения (В) очень высокая толерантность к производственному стрессу.

Общий «ключ»

Утверждение	Абсолютно верно (всегда)	Верно в большинстве случаев	Нечто среднее	Не совсем верно/ скорее неверно	Абсолютно неверно (никогда)
1	1	2	3	4	5
2	5	4	3	2	1
3	1	2	3	4	5
4	1	2	3	4	5
5	1	2	3	4	5
6	1	2	3	4	5
7	5	4	3	2	1
8	1	2	3	4	5
9	5	4	3	2	1
10	1	2	3	4	5
11	5	4	3	2	1
12	5	4	3	2	1
13	1	2	3	4	5
14	5	4	3	2	1
15	5	4	3	2	1
16	1	2	3	4	5
17	5	4	3	2	1
18	5	4	3	2	1
19	1	2	3	4	5
20	5	4	3	2	1

Обширную информацию для разработки антистрессовых мероприятий, направленных на коррекцию персональной восприимчивости организационных стрессов, может дать сравнительный анализ показателей 5 субшкал.

1. Способность самопознания (когнитивность): утверждения 4, 9, 13, 18.
2. Широта интересов: утверждения 2, 5, 7, 16.
3. Принятие ценностей других: утверждения 3, 8, 14, 20.
4. Гибкость поведения: утверждения 1, 11, 17, 19.
5. Активность и продуктивность: утверждения 6, 10, 12, 15.

Ответы оцениваются также в соответствии с общим «ключом».

Методика «Шкала психологического стресса – PSM-25»

Шкала PSM–25 предназначена для измерения феноменологической структуры переживаний стресса. Цель – измерение стрессовых ощущений в соматических, поведенческих и эмоциональных показателях.

Опросник PSM

Инструкция: предлагается ряд утверждений, характеризующих психическое состояние. Оцените, ваше состояние за последнюю неделю по восьми балльной шкале.

Здесь нет ошибочных ответов. Отвечайте как вам захочется, главное чтобы это было искренне.

Тест выполняется быстро 5-10 минут.

Цифры от одного до восьми означают частоту переживаний эмоций: 1 – «никогда»; 2 – «крайне редко»; 3 – «очень редко»; 4 – «редко»; 5 – «иногда»; 6 – «часто»; 7 – «очень часто»; 8 – «постоянно (ежедневно)».

1	Состояние напряженности и крайней взволнованности (взвинченности)	1 2 3 4 5 6 7 8
2	Ощущение кома в горле и/или сухости во рту	1 2 3 4 5 6 7 8
3	Я перегружен(а) работой. Мне не хватает времени	1 2 3 4 5 6 7 8
4	Я забываю поесть или ем очень быстро	1 2 3 4 5 6 7 8
5	После работы я продолжаю думать о незавершенной работе; я «застреваю» на переживаниях рабочих	1 2 3 4 5 6 7 8

	ситуаций и нерешенных вопросов, обдумываю свои идеи снова и снова	
6	Я одинокий и не понятый человек	1 2 3 4 5 6 7 8
7	У меня есть физические проявления заболеваний желудочно-кишечного тракта или дискомфорт в теле, головные боли	1 2 3 4 5 6 7 8
8	Я сконцентрирована на негативе, измучен(а) тревожными состояниями	1 2 3 4 5 6 7 8
9	Меня часто морозит или бросает в жар	1 2 3 4 5 6 7 8
10	Я забываю о делах, которые должен решить	1 2 3 4 5 6 7 8
11	У меня скачет настроение; я легко могу заплакать от обиды, проявить агрессию	1 2 3 4 5 6 7 8
12	Я чувствую себя уставшим	1 2 3 4 5 6 7 8
13	В трудных ситуациях я крепко стискиваю зубы (или сжимаю кулаки)	1 2 3 4 5 6 7 8
14	Я всегда спокоен(на)	1 2 3 4 5 6 7 8
15	У меня внезапно перехватывает дыхание	1 2 3 4 5 6 7 8
16	Я имею проблемы : боли, колики, расстройства стула или запоры	1 2 3 4 5 6 7 8
17	Я всега в беспокойстве и тревоги	1 2 3 4 5 6 7 8
18	Я пугаюсь всего нового;	1 2 3 4 5 6 7 8

19	Мне необходимо много времени для того, чтобы уснуть	1 2 3 4 5 6 7 8
20	Мне не хватает сосредоточенности и концентрации внимание	1 2 3 4 5 6 7 8
21	У меня усталый вид;	1 2 3 4 5 6 7 8
22	Я чувствую тяжесть на своих плечах	1 2 3 4 5 6 7 8
23	Я не могу стоять или сидеть на одном месте	1 2 3 4 5 6 7 8
24	Я не могу контролировать свои поступки, эмоции	1 2 3 4 5 6 7 8
25	Я чувствую напряженность	1 2 3 4 5 6 7 8

Обработка и интерпретация результатов.

Сумма всех ответов – будет являться интегральным показателем психической напряженности (ППН).

Вопрос 14 оценивается в обратном порядке.

Чем больше ППН, тем выше уровень психологического стресса.

ППН больше 155 баллов – высокий уровень стресса, свидетельствует о состоянии дезадаптации и психического дискомфорта, необходимости применения широкого спектра средств и методов для снижения нервно–психической напряженности, психологической разгрузки, изменения стиля мышления и образа жизни в целом.

ППН от 154 до 100 баллов – средний уровень стресса.

ППН меньше 100 баллов - Низкий уровень стресса, говорит о состоянии хорошей психологической адаптированности к рабочим нагрузкам.

Методика «Экспресс-диагностика стрессогенных факторов в деятельности руководителя»

Данная методика может быть использована для выявления рабочих стресс-факторов или для аутодиагностики степени риска развития психологического стресса у менеджеров среднего звена. С ее помощью можно быстро определить, в каких видах управленческой деятельности имеется наибольшая напряженность («проблемность») и в каком направлении развивать навыки руководителя и лидера в рабочем коллективе.

Опросник

Инструкция:

Вы должны выбрать наиболее подходящий вам ответ из предложенных: «никогда» – 1 балл; «редко» – 2 балла; «иногда» – 3 балла; «часто» – 4 балла; «всегда» – 5 баллов.

Напротив каждого вопроса поставьте выбранный вами соответствующий ответ. Затем вам нужно суммировать результаты ответов.

1. Работающие с вами люди не знают, что от вас ждать	
2. Вы делаете совсем не то, что нужно	
3. Вы чувствуете, что не можете выполнять противоречивые требования руководства	
4. Вы ощущаете сильную нагрузку	

5. Вам не хватает времени, чтобы качественно сделать работу	
6. Ваша работа мешает личной жизни	
7. Часто вы не знаете, что вам предстоит делать	
8. Вы чувствуете, что только власть поможет вам выполнить работу	
9. Вы не можете справиться с поступающей информацией	
10. Вы не знаете, какую оценку дает вам начальник	
11. Вы не в состоянии предугадать реакцию вышестоящего начальника	
12. Ваши взгляды и руководителя координально противоположны	

Сферы рабочих стрессов:

Конфликтность коммуникаций – вопросы 1–3.

Стрессы рабочих перегрузок – вопросы 4–6.

Информационный стресс – вопросы 7–9.

Стрессы «вертикальных» коммуникаций – вопросы 10–12.

«Ключ»

№ вопроса	Балл	№ вопроса	Балл	№ вопроса	Балл	№ вопроса	Балл
1		4		7		10	
2		5		8		11	
3		6		9		12	
	Σ =		Σ =		Σ =		Σ =

Обработка и интерпретация результатов

1. Сложите полученные баллы, за ответы на вопросы с первого по третий. Результат выше 12 баллов говорит о повышенной конфликтности делового общения в коллективе – высокой стрессогенности организационных коммуникаций.

Стресс–менеджмент должен быть направлен на выявление «слабых звеньев» коммуникаций в организации, обучение эффективному деловому общению управленческого персонала, развитию организационной культуры.

2. Сложите полученные баллы, за ответы на вопросы с четвертого по шестой. Результат выше 12 баллов свидетельствует о наличии психологических перегрузок у руководителя. Необходимо обучение тайм–менеджменту, оптимизации рабочих нагрузок и технологиям психической саморегуляции.

3. Сложите полученные баллы, проставленные за ответы на вопросы с седьмого по девятый.

Результат выше 12 баллов говорит о том, причина стресса заключается в плохой организационной работе коллектива, что может быть в результате низкой компетенции руководителя. Рекомендуется пройти курсы повышения квалификации и повысить свои компетенции в области управления и построения организационной структуре.

5. Сложите баллы, проставленные за ответы на вопросы с десятого по двенадцатый.

Результат выше 12 баллов свидетельствует о конфликте и протвостоянии с вышестоящим менеджером. В этих целях необходимо снизить стрессогенность. Добиться этого поможет изменение стиля управления коллективом, совместные тренинги и мероприятия направленные на формирование общности интересов и культурных ценности на уровне корпорации.

**Психологическая программа профилактики стресса у
сотрудников производственной организации.**

Цель программы – сформировать стрессоустойчивость у менеджеров, профилактика стресса.

Задачи программы.

1. Сформировать представление о сущности стресса, его причинах;
2. Развить индивидуальные навыки преодоления негативных последствий стресса;
3. Освоить технологии экстренного сохранения и восстановления психоэмоционального равновесия и работоспособности;
4. Позитивно использовать влияние индивидуальных установок на развитие негативных последствий стресса и их практическое применение;
5. Освоить техники безопасности общения. Отработать эффективные модели поведения в стрессогенных ситуациях: коммуникативный прессинг

Организационные аспекты проведения программы

Формы проведения: тренинг аудиторный, тренинг выездной, посттренинговое сопровождение (беседы, консультации).

Программа разбита на 6 модулей (6 тренинговых занятий)

Число участников экспериментальной группы – 20 человек.

Количество часов отведенное на программу 41

Тренинговые занятия проходят по схеме:

Первая неделя модуль один ;

Вторая неделя модуль два;

Третья неделя самостоятельная отработка и освоение полученных знаний на практике;

Четвертая неделя модуль три;

Пятая неделя модуль четыре;

Шестая неделя перерыв, освоение полученных знаний на практике;;

Седьмая неделя модуль пять;

Восьмая неделя модуль шесть.

Модуль 1. «Стресс и страхи современного общества»

Программа модуля:

1. Почему и чего мы боимся в современном обществе?
2. Основные механизмы стрессоустойчивости
3. биологический механизм возникновения реакций на стрессогонный фактор;
4. антистрессовым техники и способы их применения

Модуль 2. «Стереотипы и шаблоны мышления приводящие в стресс»

Программа модуля:

1. Откуда берутся стереотипы и шаблоны, степень их влияния на нас;
2. Изучаем техники позитивного мышления;
3. Использовать техники рефрейминга.

Модуль 3. «Забота о себе, естественный способ саморегуляции»

Программа модуля:

1. Дыхательные практики и саморегуляция.
2. Двигательные упражнения для мышечной релаксации;
3. Медитируем.

Модуль 4. «Налаживаем нарушенные связи»

Программа модуля:

1. Техники общения и построение эффективной коммуникации;
2. Отрабатываем деловые ситуации - «проблемные», «конфликтные», «сложные» клиенты;

3. расширяем возможности для увеличения круга знакомых

Модуль 5. «Время- основной ресурс жизни»

Программа модуля:

1. Исследование и анализ эффективного использования времени.
2. Самоменеджмент и определяющая эффективность в управлении персональным временем. Пути повышения самооффективности в использовании индивидуальных временных ресурсов. «Колесо жизненного баланса" самоменеджмента.
3. Технологии эффективного планирования времени.

Модуль 6. «Вместе мы непобедимы»

Программа модуля:

Тренинг-игра, направленная на командообразование. Сюжет развивается и закручивается на протяжении всего тренинга, интригуя участников и бросая им всё новые и новые вызовы. Участникам потребуется умение ориентироваться в незнакомой местности и ситуации, преодолевать природные преграды, способность находить и принимать совместные решения.

Сроки реализации программы: программа рассчитана на 3 месяца, частота проведения занятий – 1 раз в неделю. Структуру программы составляют 6 модулей (с 2 перерывами) 12 психологических занятий, продолжительностью 60 минут

Ожидаемые результаты внедрения программы профилактики стресса:

1. Сформированы представление о сущности стресса, его причинах;
2. Развиты индивидуальные навыки преодоления негативных последствий стресса;
3. В основном освоена технологии экстренного сохранения и восстановления психоэмоционального равновесия и работоспособности;

4. Сформировано понимание влияния индивидуальных установок на развитие негативных последствий стресса и навыки практического применения;

5. Отработаны эффективные модели поведения в стрессогенных ситуациях: коммуникативный прессинг;

Таблица 3.1 Краткое тематическое планирование занятий

№	тема	Цель	игры и упражнения
1	Модуль 1. «Стресс и стрессоустойчивость, учимся жить в современном мире»	1. Изучаем понятия стресс и стрессоустойчивость; 2. Изучаем основные инструменты стрессоустойчивости; 3. Рассматриваем биологический механизм возникновения стрессовых реакций; 4. Учимся быстрым антистрессовым техникам	Теория стресса. Поменяйтесь местами. Личность педагога Ладони-колени. Джунгли. Мои сильные стороны Печатная машинка
2	Модуль 2. «Негативное шаблонное мышление или пространство для выбора»	1. Изучаем влияние индивидуальных установок на развитие негативных последствий стресса и их практическое применение; 2. Изучаем техники позитивного мышления; 3. Учимся использовать техники рефрейминга.	Информационная часть «познавая себя. Ты познаешь мир..» Двери. Трамвайчик. Информационная часть «Формула успеха». Медитация «Создание выразительного образа Я» Упражнение «Осанка и улыбка»
3	3 неделя – перерыв, освоение полученных знаний на практике		
4	Модуль 3. «Заботимся о себе, восстанавливаем силы»	1. Изучаем способы заботы о себе: антистресс-саморегуляция, дыхательная техника саморегуляции. 2. Мышечная релаксация; активирующая техника; 3. Изучаем способы медитации.	Винегрет. Я люблю себя. Информационная часть «Все начинается с любви к себе» Ода о себе. Я люблю себя (в парах). Психотехника «Обретение новых качеств» Медитация «Здравствуй , я любимый.» Формула любви к себе. Рефлексия «Свободный отчет»

5	Модуль 4. «Налаживаем связи»	1. Освоим техники безопасности общения; 2. Отработываем на практике эффективные модели поведения в стрессогенных ситуациях: коммуникативный прессинг («проблемные», «конфликтные», «тяжелые», «сложные» клиенты); 3. Изучаем эффективные способы коммуникаций, расширяем свои возможности.	Мое кредо. Движение по кругу. Паровозики Проективное рисование «Я-педагог». Продолжи фразу «Что помогает мне в работе».
6	5 неделя – перерыв, освоение полученных знаний на практике		
7	Модуль 5. «Время-антистресс»	1. Исследование и практический анализ влияния индивидуальных установок на эффективное использование времени. 2. Самоменеджмент как способность, определяющая эффективность в управлении персональным временем. Пути повышения самоэффективности в использовании индивидуальных временных ресурсов. "Колесо" самоменеджмента	Приветствие. Застольная беседа. Притча о волшебном кольце. Таблица. Это классно! Информационная часть «Естественные способы регуляции организма и саморегуляция» А я счастлив! Знакомство с банком способов саморегуляции и самовоздействия. Релаксация «Убежище»
8	Модуль 6. «Вместе мы непобедимы»	Тренинг командообразования в формате сюжетно-приключенческой игры, проводимый на выезде.	Выездной тренинг Магазин чувств. Сила языка. Рисование вдвоем. Информирование «Способы саморегуляции в ситуации стресса» Релаксация «Земляничная поляна»

Модуль 1. «Как жить в современном мире без стресса»

Программа модуля:

5. раскрываем понятия стресс и его природу;
6. что такое стрессоустойчивость и зачем она нужна;
7. биологический механизм возникновения стресса;

8. антистрессовым техники и их грамотное использование.

Что за зверь стресс?

В китайском языке это слово состоит из двух иероглифов.

Первый читается «опасность», второй – «возможность»

По русски это звучит так: прекрасная возможность может обернуться болью. Но многие из нас сознательно идут на этот опыт.

Стресс нужен!

Механизм «сражайся, беги» вложен в нас изначально. Наша задача на сегодняшнем этапе развития общества научиться этим механизмом грамотно пользоваться.

Стресс это адаптационная реакция организма на сильное воздействие стрессоров.

Чем он плох?

При сильном или хроническом стрессе сотрудник не является продуктивным, так как много сил тратиться на попытки организма восстановить нарушенное равновесие.

А это отражается не только на уровне его продуктивности, но и на физическом и эмоциональном здоровье.

Что замечательного в стрессе?

Человек имеет возможность в этот момент достиг профессионального мастерства и гордиться собой.

Модуль 2. «Стереотипы и шаблоны мышления приводящие нас в стресс»

Программа модуля:

4. Как стереотипы и шаблоны мышления формируют напряжения;

5. рассматриваем техники позитивного настроения и мышления;

1. особенности формирования позитивного мышления (упражнение «Рамки»).

Упражнение арт терапии или нейрографический рисунок.

Творческие работы помогают сотрудникам отключиться от рабочих задач.

Подсознательные эмоции и переживания в этот момент могут выйти в плоскость осознания, что позволяет снять лишнее напряжение в теле и мыслях.

2. Упражнение «я и я».

На отдельных листах бумаги человек описывает себя и ранжирует их в зависимости от важности того кем он себя считает.

Размышления о том какую часть себя человек считает не важной помогает ему лучше принять себя.

3. Упражнение « оценка ситуации».

мы идем от противоположного опыта к позитивному.

Минус 100 баллов - плюс 100 баллов

Минус 100 баллов мы представляем себе самое ужасное, что может произойти с человеком. Затем, уменьшаем придуманное хотябы наполовину

3. « Конфликт» арттерапия.

Рисуем реальный конфликт, который тревожит клиента с двух точек зрения. Он и другой участник конфликта. Прописывается биография людей и того как они дошли до этого конфликта. После этой работы обычно меняется восприятие опонента и дорабатываем ситуации созданием нового рисунка.

Модуль 3. «Заботимся о себе»

Программа модуля:

4. Дыхательные практики и саморегуляция.

5. Мышечная релаксация;

6. медитация как способ переключения волн работы мозга.

Крупные корпорации вводят на своих предприятия медитационные практики и они показывают отличные результаты по снятию стресса.

Упражнение “Магический маятник”

Задача во время выполнения этого упражнения привести людей к пониманию того, что то что мы себе придумываем, то в это мы и начинаем верить. . Это называется идеосенсорикой; идея вызывает ощущения.

Соответственно вспоминая или планируя приятные радостные картины нашей жизни мы настраиваем себя на эти ощущения и в результате их получаем. Отрицательные образы и негативные переживания приводят к отрицательным чувствам в теле и стрессу. Поэтому умение настраивать и управлять своими эмоциями очень полезный навык.

Упражнение для снятия усталости “Большое дерево”

Через представление себя в образе дерева человек входит в трансовое состояние и напитывается энергией земли наблюдая процессы роста и развития своего дерева. При его правильном выполнении уходит тяжесть и усталость.

Упражнение “Энергетический душ”

Человек пребывающим в трансе, предлагается представить себе, что находятся под потоками воды или света. Энергия обтекает их, вымывая из тела все темное и неприятное, насыщая тело энергией.

Модуль 4. «Налаживаем связи»

Программа модуля:

4. безопасное и эффективное общение;
5. отработываем ситуации из профессиональной практики – проблемные, сложные клиенты;
6. установление новых коммуникативных связей

Упражнение «Проблемы в коммуникации»

1. каждый пишет свои проблемы (7-10 мин)
2. отсекаем пункты не относящиеся к коммуникациям.
3. Выбор актуальных

4. Заполнение «причины» таких проблем

Техника активного ведения разговора.

(Поддержка – Активация – Уяснение – Комментарий)

Слушающий проверяет и уточняет правильность понятой им информации, используя метод перфразирования высказываний опонента.

Затем выражает свою позицию по существующей тематике.

Развитие темы происходит за счет обмена сторонами своего видения ситуации, используем уклонение или переключение до завершения разговора.

подвести итоги – резюмировать.

Модуль 5. «Время-антистресс»

Исследуется индивидуальная настройка участников на то как они функционируют в разное время суток, так как есть особенности. Кто-то имеет повышенную работоспособность в определенное время, соответственно на него и нужно назначать выполнение самых сложных дел.

Упражнение «Какой стресс сейчас есть в моей жизни»

Цель. Обнаружение ситуаций, являющихся стрессогенными

Содержание раздаются карточки с различными жизненными ситуациями: увольнение с работы, полученная двойка, измена партнера, и др. Не показывая карточки друг другу, участники выстраиваются в шеренгу на то место, которое, на его взгляд, соответствует силе воздействия указанного в карточке стрессора.

После, этого их просят обменяться информацией и, сообщая, снова выстроиться в шеренгу.

Участники приходят к выводу о том, что человеку необходимо знать, какие ситуации являются стрессовыми для каждого конкретного работника.

Упражнение «Делай и говори»

Цель. Обучение действовать в условиях стресса, не теряя способностей концентрировать внимание на проблеме.

Правила игры. игрок обязан повторять все движения второго игрока. Второй игрок может выполнять любые движения сидя, стоя, передвигаясь по комнате, при этом участник должен отвечать на задаваемые ему вопросы.

судья следит за тем, чтобы игрок не пропускал движений и повторял каждое.

Модуль 6. «Вместе мы сила »

Программа модуля:

Тренинг командообразования в формате сюжетно-приключенческой игры.

Упражнение «Почему начальник не я?»

Цель. Научить анализировать различные виды адаптивного и дезадаптивного поведения в ситуациях фрустрации

Содержание. Сотрудник, узнает, что его начальник, уходя на повышение, пригласил на свое место нового специалиста. Заместитель и начальник были друзьями и рассчитывал, что тот пригласит его.

Необходимо обсудить и перечислить адаптивные формы поведения заместителя в этой ситуации и дезадаптивные.

тренеру важно донести до участников понимание что наиболее легко преодолевают фрустрацию люди, которые умеют спокойно анализировать ситуацию.

Упражнение «Инвентаризация стрессов»

Цель. Выведение на осознанный уровень профессиональных стрессов.

1-й шаг, составить перечень причин, вызывающих стресс на работе. Очень важно, чтобы все причины были предельно конкретны

2-й шаг — проранжировать стрессы первым должен быть самый сильно напрягающий.

3-й шаг разделить стресс на то как быстро в можете сним что-то сделать: «Немедленное действие», «Будущее действие» и «Игнорирование или адаптация». «Немедленное действие» адаптация»

Затем надо выбрать какой-то стрессор, с которым они продолжат работать дальше.

4-й шаг — в каждом стрессоре выявить объективную и субъективную составляющие.

5-й шаг — создать свою группу поддержки из коллег для решения проблемы.

6-й шаг анализ мыслей, возникающих в момент воздействия стрессора.

И включаем наши мысли, чтобы влиять на свои чувства" , предлагаем произвести позитивное переструктурирование мыслей, запускающих стрессовую реакцию.

7-й шаг Для этого важно перечислить причины, из-за которых мы идем в стресс. Это должно начинаться со слова "Я".

8-й шаг —выделить те необходимые качества, которые можно развивать умение говорить «нет», просить и принимать помощь.

Если причина стресса участника связана с личной проблемой, решить ее в ходе упражнения бывает невозможно.

Игра «Темп»

Цель. Активация энергии и отслеживание выбираемой стратегии поведения.

Содержание. Каждый участник по команде ведущего в течение одной минуты должен: выполнить разные задания, а потом происходит обсуждени выбранной им стратегии.