

4) *личностные стрессоры*: высокий уровень эмоциональной лабильности (нейротизма), высокий самоконтроль, особенно при выражении отрицательных эмоций со стремлением их подавить, рационализация мотивов своего поведения, склонность к повышенной тревоге и депрессивным реакциям, связанным с недосягаемостью внутреннего стандарта и блокированием в себе негативных переживаний, ригидная личностная структура.

Нами проведено исследование комплексного воздействия стрессоров, влияющих на профессиональную адаптацию в разные периоды профессиональной деятельности. В исследовании приняли участие 102 молодых специалиста среднего звена со стажем работы в лечебно-профилактических учреждениях 1–3 года и 110 медицинских работников, имеющих стаж профессиональной деятельности 3 и более лет. Результаты исследований приведены в таблице 1.

Таблица 1 – Анализ влияния комплексов стрессоров на профессиональную адаптацию медицинских работников

| Комплексы стрессоров | Молодые специалисты, стаж работы 1–3 года | | Медработники, стаж работы 3 и более года | |
|----------------------|---|-----------------------|--|-----------------------|
| | Количество человек | Количество человек, % | Количество человек | Количество человек, % |
| Профессиональные | 54 | 52,9 | 28 | 25,5 |
| Психологические | 15 | 14,7 | 49 | 44,6 |
| Социальные | 10 | 9,8 | 17 | 15,4 |
| Личностные | 23 | 22,6 | 16 | 14,5 |

Проведенное исследование показало, что более половины опрошенных молодых специалистов считают, наиболее весомыми стрессорами, негативно влияющими на процесс психической адаптации, профессиональные (52,9 %) и личностные (22,6 %) стрессоры. В то же время, медицинские работники, имеющие стаж профессиональной деятельности 3 и более года, высказывают мнение, что именно психологические стрессоры наиболее негативно влияют на эффективность профессиональной адаптации специалиста (44,6 %). 28 человек (25,5 %) на первое место выдвигают группу профессиональных стрессоров (25,5 %).

Заключение. Таким образом, можно сделать вывод, что психическая адаптация медицинских работников является основой успешной профессиональной деятельности и имеет свои особенности в отдельные временные промежутки работы специалистов в лечебно-профилактических учреждениях.

СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТЬ КАК ФАКТОР СТАБИЛЬНОСТИ ЛИЧНОСТИ

*С.В. Лебедева, Л.О. Остапюшина
Витебск, УО «ВГТУ»*

Поведение и деятельность человека в какой-либо промежуток времени зависят от того, какие именно особенности психических процессов и психических свойств личности проявляются в течение этого периода, т. е. от его психического состояния. Психические состояния возникают под влиянием как внешних факторов – обстановки, времени, словесных воздействий, характера деятельности, так и внутренних – физиологического состояния организма. Сменяясь, они сопровождают жизнь человека в его отношениях с людьми, обществом и т. д., а повторяясь часто, приобретая устойчивость, могут стать свойствами личности.

Любое воздействие (физическое или психологическое) на организм человека, нарушающее его гомеостаз (равновесное состояние), изменяет состояние нервной системы или организма в целом.

Если мы обратим внимание на жизненные ситуации и события, то многие из них способны реально вызвать стресс. Явление стресса столь многоаспектно, что возникла необходимость иметь типологию его проявления. В настоящее время существует разделение стресса на два основных вида: системный (физиологический) и эмоциональный (психический). Поскольку человек является существом социальным и в деятельности его интегральных систем ведущую роль играет психическая сфера, то эмоциональный стресс является наиболее значимым для процесса регуляции.

Однако стрессовое напряжение способны вызвать не только отрицательные ситуации, но и положительные – значение не имеет, главное, что та или иная ситуация неожиданна и вызывает сильное душевное потрясение. Некоторые жизненные ситуации, вызывающие стресс, можно предвидеть. Например, биологически обусловленные изменения в организме, характерные для каждого из нас. Другие ситуации, действительно, неожиданны и непредсказуемы, особенно внезапные (несчастные случаи, природные катаклизмы и т.п.). Существуют еще ситуации, обусловленные определенным ходом событий, поведением человека, принятием определенных решений (смена места работы или места жительства, развод, изменение социального статуса). В этой связи человеку просто необходимы хорошие адаптационные способности, которые помогут пережить самые тяжелые жизненные ситуации, выстоять в самых жестких жизненных испытаниях. Эти адаптационные способности мы и сами можем в себе воспитать и совершенствовать с помощью различных упражнений.

Но здесь важен и другой момент. Выступит ли причиной стресса та или иная ситуация, зависит не только, возможно, и не столько от самой ситуации, но и от личности, ее опыта, ожиданий, уверенности в себе, сопоставления своих сил и способностей с тем, что от нее требуется, социализированности, степени адаптивности. Т.е. пусковой механизм стресса может иметь совершенно различный характер, да и реакции на стрессовые ситуации будут специфичными для каждого человека. Таким образом, стресс – это своеобразная реакция личности на ситуации, требующие от человека изменения способа бытия – жизненного стиля, образа мышления, отношения к себе, окружающему миру. Примечательно, что в стрессовой ситуации реакция личности связана с принятием или отвержением смысла в происходящих событиях, а также с отношением к ним.

В любом случае, если наступает стресс, то вскоре стрессовое состояние идет на убыль – человек так или иначе успокаивается. Если же адаптация нарушается (или вообще отсутствует), то возможно возникновение некоторых психосоматических заболеваний или расстройств. Следовательно, если человек хочет направить свои усилия на сохранение здоровья, то на стрессовый импульс он должен осознанно отвечать релаксацией. Тем самым он может помешать воздействию стрессового импульса, задержать его или (если стрессовая ситуация еще не наступила) ослабить стресс, предотвратив тем самым психосоматические нарушения в организме.

Среди способов повышения общей устойчивости человеческого организма можно назвать следующие:

- а) использование физических факторов воздействия (физкультура, закаливание и т.п.);
- б) аутогенная тренировка, психотерапия;

- в) использование биологически активных веществ;
- г) общение с близкими людьми.

Важными факторами, улучшающими психическую адаптацию в профессиональных группах, являются социальная сплоченность, способность строить межличностные отношения, возможность открытой коммуникации.

Таким образом, максимально эффективная адаптация к разного рода стрессорам – это явное свидетельство личностного роста.

Список литературы

1. Маклаков А. Г. Общая психология. – СПб.: Питер, 2008.
2. Марищук В. Л., Евдокимов В. И. Поведение и самоуправление человека в условиях стресса. – СПб.: Сентябрь, 2001.

СТРЕССЫ И СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТЬ В ДЕЛОВОМ ОБЩЕНИИ

Е.С. Лученкова
УО «ВГТУ»

Слово «стресс» в переводе с английского означает «напряжение». В научный оборот этот термин ввел в 1936 году канадский филолог Ганс Селье. Он разработал общую концепцию стресса как приспособительной реакции организма на воздействие экстремальных факторов – стрессогенов. Исходя из классического определения Г.Селье стресс – это неспецифический ответ организма на любое предъявляемое ему требование и этот ответ представляет собой напряжение организма, направленное на преодоление возникающих трудностей и приспособление к возросшим потребностям.

Значительную часть стрессов мы получаем в результате конфликтов, которые рождаются благодаря различным производственным ситуациям. При этом в любом случае оказывается затронутой «вертикаль» деловых отношений: руководитель-подчиненный; Даже если конфликтуют между собой рядовые сотрудники, руководитель не может не вмешиваться в ход решения конфликта. В практику делового общения входит антистрессовое руководство, которое включает в себя:

1. Точность оценки способностей и склонностей работников; соответствие этим качествам объема и сложности поручаемых заданий.
2. Четкое определение функций, полномочий и пределов ответственности работников;
3. Не раздражайтесь, если работник отказывается от полученного задания. Лучше обсудите с ним основательность отказа.
4. Демонстрируйте свое доверие и поддержку подчиненным;
5. Используйте стиль руководства, соответствующий конкретной производственной ситуации и особенностям сотрудников.
6. При неудачах сотрудников оценивайте в первую очередь обстоятельства, в которых действовал человек, а не его личные качества.
7. Не исключайте из арсенала средств общения с подчиненными компромиссы, уступки, извинения.
8. Запретите себе использовать сарказм, иронию, юмор, направленные на подчиненного.
9. Если возникла необходимость кого-то покритиковать, не упускайте из виду правил конструктивной и этичной критики.