# Здоровье является главным фактором полноценной человеческой жизни. Однако современный человек часто живет на грани стресса. Причин тому множество: бурный научно-технический прогресс, огромный поток информации, жесткий ритм жизни, агрессивная социальная среда, политическая нестабильность, финансовые кризисы и т. д. Все это влечет высокие нагрузки на высшую нервную деятельность человека.

Сохранение и укрепление психического здоровья невозможно без предупреждений их возникновения. Это актуализировало проблему повышения устойчивости психики к вредным воздействиям внешней среды путем распространения медицинских знаний и расширение границ психо-гигиенических деятельности психологов, врачей и т.д.

Психогигиена - часть общей гигиены, разрабатывающая мероприятия по сохранению и укреплению нервно-психического здоровья человека. Основная цель психогигиены - повышение устойчивости психического здоровья и резистентности к различным вредным факторам [1, с. 317].

Научной основой психогигиены является учение о высшей нервной деятельности, разработанное известными учеными И. М. Сеченовым, И. П. Павловым, П. М. Бехтерева, А. А. Ухтомским, П. К. Анохиным.

В настоящее время особое значение приобретает психогигиена стресса - мероприятия, позволяющие осуществить быстрое восстановление работоспособности после деятельности в стрессовой ситуации.

Цель данной работы: изучить особенности психогигиены стресса на рабочем месте. психогигиена стресс здоровье нервный

Работа состоит из введения, двух глав основной части, заключения и списка используемых источников.

Развивая концепцию стресса, Г. Селье в 1938 году[[11]](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B5%D1%81%D1%81#cite_note-11) предложил концепцию краткосрочной и среднесрочной адаптации (адаптации взрослых особей на временах, заметно меньших времени жизни), основанную на понятии адаптационной энергии.

Концепция адаптационной энергии позволяет описывать индивидуальные адаптационные различия как различия в распределении адаптационной энергии по структурно-функциональной схеме системы адаптации (а также в количестве этой энергии). Сама эта схема может быть сложна, но едина внутри данного вида (для определённости, Селье рассматривает взрослых особей одного пола). В ряде конкретных физиологических экспериментов Селье показал, что перераспределение этого ресурса повышает сопротивляемость одним факторам и в то же время снижает сопротивляемость другим. Концепция адаптационной энергии приобрела «аксиоматическую» форму[[12]](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B5%D1%81%D1%81#cite_note-12) (кавычки означают, что эти аксиомы не дают истинной [аксиоматики](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D0%BA%D1%81%D0%B8%D0%BE%D0%BC%D0%B0) в математическом смысле):

1. Адаптационная энергия имеется в ограниченном количестве, заданном от рождения.
2. Существует верхнее ограничение на количество адаптационной энергии, которое может быть использовано индивидом в любой момент (дискретного) времени. Это количество может быть сконцентрировано на одном направлении или распределено между различными направлениями ответа на множественные вызовы окружающей среды.
3. Существует порог воздействия внешнего фактора, который должен быть перейдён, чтобы вызвать адаптационный ответ.
4. Адаптационная энергия может быть активна при двух различных уровнях компетентности: первичный уровень, при котором порождение ответа происходит в ответ на высокий уровень фактора, с высокими затратами адаптационной энергии и вторичный уровень, на котором ответ порождается на низком уровне воздействия, при малых расходах адаптационной энергии.

В 1952 году Голдстоун[[13]](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B5%D1%81%D1%81" \l "cite_note-13) предложил критику и развитие теории Селье. Он дополняет лабораторные эксперименты Селье описанием типичных клинических случаев, подтверждающих эту картину. Голдстоун утверждает, что такое описание адаптации с помощью адаптационной энергии чрезвычайно полезно. При этом он опровергает первую аксиому, согласно которой адаптационная энергия имеется в ограниченном количестве, заданном от рождения.

Голдстоун предлагает концепцию постоянной продукции адаптационной энергии, которая может также накапливаться и храниться в ограниченном количестве, и демонстрирует что эта концепция даже лучше описывает эксперименты Селье, чем исходная идея постоянного адаптационного капитала. Он также использует работы Каррела[[14]](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B5%D1%81%D1%81" \l "cite_note-14), который изучал адаптацию к стимулам, лежащим ниже порога тревоги, и показал, что такие упражнения неспецифически усиливают («пробуждают») общую адаптационную реакцию, что противоречит чисто затратной концепции Селье, недостатки которой он впоследствии пытался преодолеть в своей концепции эустресса.

Голдстоун утверждает, что постоянно поступающие слабые негативные стимулы постоянно встречаются и преодолеваются непрерывно действующей адаптацией. Инициализирующий эффект стимулов состоит в пробуждении системы адаптации и в приведении её в состояние готовности к более быстрому и эффективному ответу. Более сильные стимулы могут потребовать большего расхода адаптационной энергии, чем её производится; тогда адаптационный резерв пускается в дело, а если он израсходуется, то наступает смерть. Существует максимально возможная скорость потребления адаптационной энергии, и на этом максимуме организм не может справиться ни с каким дополнительным стимулом. Описано, как один стимул может влиять на индивидуальную возможность адаптационного ответа на другие стимулы; исход зависит от конкретной ситуации:

1. Пациент, который не может справиться с болезнью, способен её преодолеть после умеренного дополнительного стимула.
2. В процессе адаптации к этому новому стимулу он может приобрести способность реагировать более интенсивно на все стимулы.
3. В результате воздействия сильного стимула пациент может быть не в состоянии адаптироваться к дополнительному сильному стимулу.
4. Если он успешно адаптируется к болезни, то эта адаптация может быть разрушена воздействием второго сильного стимула.
5. Для некоторых заболеваний (в частности, заболеваний адаптации) воздействие свежего сильного стимула может победить заболевание. Это воздействие всегда связано с риском, но оно также может нормализовать работу системы адаптации.

*Аксиома Голдстоуна.* Адаптационная энергия может производиться, хотя её производство снижается в старости, она также может сохраняться в форме адаптационного капитала, хотя ёмкость для этого капитала ограничена. Если индивид тратит свою адаптационную энергию быстрее, чем производит, то он расходует свой адаптационный капитал и умирает при его полном истощении.

Современные модели адаптации и адаптационной энергии[[15]](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B5%D1%81%D1%81#cite_note-15) базируются на идее [лимитирующих факторов](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%97%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD_%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B8%D0%B2%D0%B0%D1%8E%D1%89%D0%B5%D0%B3%D0%BE_%D1%84%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%B0) (впервые предложенной в 1828 году К. Шпенглером и получившей известность в приложении к агроценозам после работ [фон Либиха](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9B%D0%B8%D0%B1%D0%B8%D1%85,_%D0%AE%D1%81%D1%82%D1%83%D1%81), 1840) и эволюционных принципах оптимальности, ведущих начало от работ [Дж. Б. С. Холдейна](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A5%D0%BE%D0%BB%D0%B4%D0%B5%D0%B9%D0%BD,_%D0%94%D0%B6%D0%BE%D0%BD_%D0%91%D1%91%D1%80%D0%B4%D0%BE%D0%BD_%D0%A1%D0%B0%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%BE%D0%BD). Адаптация представлена как эволюционно оптимальная система распределения адаптационной энергии на нейтрализацию наиболее вредных факторов.

Условием успешной жизнедеятельности каждого человека, равно как и профилактическим средством различных недугов, служит умение противостоять деструктивному влиянию факторов социальной среды. К ним относятся:

высокий темп жизни и урбанизация;

привлечение в профессию новых технологий;

усложнение профессиональной деятельности, возрастание ответственности;

отсутствие удовлетворения профессиональной деятельностью, ее результатами;

ограничение возможностей для творчества, профессиональной активности, доступа информации;

материальные причины, экологическая обстановка и др.

В связи с этим в настоящее время особенно остро стоит вопрос о создании системы психогигиенических мероприятий. Психогигиена - наука об обеспечении, сохранении и поддержании психического здоровья человека [8, с. 111].

Начало психогигиенического движения связывают с выступлением К. Бирса, который долгое время находился на лечении в психиатрической клинике и наблюдал недостатки в поведении врачей по отношению к больным. Еще раньше на эту проблему обратил внимание французский врач Филипп Пинель (1745-1826), освободивший психических больных от цепей, которыми их привязывали к стенам, и постарался насколько возможно улучшить условия их содержания в порученной ему парижской психиатрической больнице.

М.С. Лебединский и В.Н. Мясищев, Н.Д. Лакосина и Г.К. Ушаков полагают, что психогигиена, как и общая гигиена, является областью медицины. При этом, подчеркивается ее близость к психиатрии, в особенности к социальной психиатрии психотерапии, социальной гигиене, общей, педагогической, социальной, инженерной психологии, психологии труда. Специфической особенностью психогигиены является и тесная связь ее с клинической (медицинской) психологией, которую В.Н. Мясищев рассматривает в качестве научной основы психогигиены (так же, как и психопрофилактики). В системе психологических наук, предложенной известным отечественным психологом К.К. Платоновым, психогигиена включена в медицинскую психологию [13, с. 352].

Впервые термин «психическая гигиена» был введён в 1900 году немецким психиатром Робертом Зоммером (1864-1937), который основал в 1896 году психиатрическую клинику в городе Гиссене. Однако большое признание термин получил только благодаря усилиям К. Бирса, который в 1908 году написал книгу «Душа, которая нашлась вновь». В ней он разобрал недостатки в поведении и позициях медицинских работников по отношению к больным, а в последующем и вся его деятельность была направлена на улучшение условий жизни психически больных не только в клинике, но вне стен больницы. В 1948 г. в Лондоне создана Всемирная федерация психического здоровья, которая разрабатывает основы и концепции психического здоровья. В России возникновение психогигиены связывают с первым съездом психиатров России в 1887 г., на котором отечественные психиатры: С.С. Корсаков, И.П. Мержеевский И.А. Сикорский и др., обратились к общественности с идеей разработки программы и создания системы предупреждения нервных и психических заболеваний. И.П. Мержеевский в психогигиене видел важнейшее средство сохранения душевного здоровья и повышения продуктивности деятельности в высоких стремлениях и интересах личности.

Сегодня психогигиена, как прикладная научная дисциплина направлена на изучение влияния окружающих условий, обстановки на психическое здоровье людей; а также разрабатывает меры, правила и приемы оздоровления психики. Основной целью психогигиены является сохранение психического здоровья и душевного равновесия. Поэтому среди ее направлений основное место занимают изучение факторов и условий среды, влияющих на психическое развитие и психическое состояние человека, и разработка мероприятий по их устранению или уменьшению. Психогигиена призвана помочь человеку избегать неблагоприятных воздействий, опасных для его психического здоровья (например, напряженные условия работы; неблагоприятные экологические факторы и т.д.), обучать его справляться с теми трудностями, которых не удалось избежать, используя для этого различные ресурсы или изменяя свое отношение к этим трудностям [5, с. 800].

При этом, психогигиена непосредственно связана с психопрофилактикой, направленной на устранение факторов, вредно отражающихся на психике человека, и использование факторов, положительно на нее влияющих.

Как отмечает в своей монографии И.И. Беляев, задачи первичной профилактики совпадают с целями психогигиены. Мероприятия имеют здесь общий характер с психогигиеной. На практике это выражается в реализации оздоровительных мероприятий, создание условий для наиболее оптимального сохранения психического здоровья, как отдельного человека, так и групп людей, соблюдение рекомендаций по укреплению здоровья, повышение психологической устойчивости.

Таким образом, психогигиена - современная наука, изучающая проблему психического здоровья и влияния на него различных факторов окружающей среды и разрабатывает мероприятия, направленные на сохранение и укрепление психического здоровья с целью обеспечения гармоничного психического и духовного развития личности. Основной целью психогигиены является сохранение психического здоровья, душевного равновесия. Основные задачи:

изучение влияния различных условий среды - производственных, бытовых, социальных - на психику человека;

разработка оптимальных норм труда, отдыха и быта; внедрение в практику наилучших условий для нормального функционирования психики человека;

пропаганда психогигиенических знаний.

Термин «стресс» (англ. Stress - давление, напряжение) используется в ряде дисциплин для обозначения широкого круга состояний, возникающих в ответ на разнообразные экстремальные воздействия, сложные ситуации.

Первоначально понятие «стресс» возникло в физиологии для обозначения неспецифической реакции организма в ответ на неблагоприятные воздействия. Концепцию стресса разработал канадский ученый (медик, физиолог, психолог) Ганс Селье в первой половине 20-го века и дал определение понятию стресса как неспецифической реакции организма на любое предъявленное ему требование.

Позднее понятие «стресс» использовалось для описания широкого круга состояний индивида в неблагоприятных условиях на физиологическом, биологическом, психологическом уровнях [3, с. 35]. В последние годы отмечается новый вид стресса - информационные неврозы, возникающие при возрастающем потоке информации и дефиците времени для ее переработки, принятии ответственных решений [7, с. 4].

Нервно-психические заболевания в подавляющем большинстве случаев тесно связаны с влияниями социальной среды. Актуальность этой проблемы в последние годы для населения России особенно возрастает, что связано с теми процессами общественно-экономических изменений, которые происходили в обществе за последнее десятилетие. В период социальных реформ большая часть общества испытывает социальный стресс, который приводит не только к материальным трудностям и нестабильности социального статуса человека, но и к переживанию им затяжного психоэмоционального стресса. Все это является причиной того что, в настоящее время особое значение придается психогигиене стресса. При этом, психогигиена невозможна без психопрофилактики - это два вида одной и той же деятельности, они настолько тесно связаны между собой, особенно в практическом отношении, что их разграничить можно лишь условно.

Основными задачами психогигиены и психопрофилактики стресса являются максимальное устранение негативных влияний, так как психогигиенические мероприятия, внедряемы в различные сферы человеческой деятельности, позволяют значительно улучшить и показатели его деятельности.

Одно из самых стрессогенных мест для любого человека - это работа. По данным Европейского агентства по безопасности и охране труда на рабочем месте, стресс - это второй из факторов, связанный с проблемами здоровья на рабочих местах из наиболее часто объявляемых - он влияет на 28% работников. Исследование Международной ассоциации управления стрессом (ISMA), проведенное в Великобритании (2002), показало, что 64 % опрошенных испытывали стресс на работе за последние 12 месяцев, при том что в 2001 г. аналогичный показатель составлял 53 %. Среди них 67 % мужчин и 62 % женщин. 57 % опрошенных признали, что за прошлый год переживания стресса стали сильнее. Наиболее распространенными источниками стресса в рабочей среде были названы: слишком большой объем работы (62 %), сжатые сроки выполнения заданий (58 %), агрессивный стиль управления или плохая коммуникативная система (49 %), рабочая среда без поддержки (43 %) и проблемы с достижением приемлемого баланса работа/личная жизнь (42 %). 64 % тех, кто испытал стресс на рабочем месте, заявили, что он снизил степень их удовлетворенности работой, 36 % - что он снизил их производительность, 31 - он нарушил их социальные отношения, у 29 % стресс нанес прямой вред здоровью [9, с. 75].

Стресс возникает вследствие «несоответствия» человека окружающей обстановке. Д. Купер и П. Маршалл выделили четкие факторы стресса, связанные с трудовой деятельностью: 1) перегрузки, связанные с большим количеством работы; 2) плохие физические условия труда; 3) дефицит времени; 4) необходимость самостоятельного принятия решения; 5) неблагоприятный социально-психологический климат. По мнению Н.В. Самоукиной, стресс возникает в условиях жесткого лимита времени и усугубляется в условиях высокой ответственности задания [12, с. 116].

Выделим наиболее важные факторы, приводящие к стрессам:

. Количественная перегрузка. Чрезмерный объем работы, дефицит времени и монотонный процесс (технология серийного производства и стандартизированная конторская работа).

. Качественная перегрузка. Зауженное и одностороннее содержание рабочего процесса, однообразие стимулов, отсутствие требований к творчеству или необходимости принятия решений, низкие возможности в области социального взаимодействия.

. Ролевые конфликты. Каждый человек исполняет одновременно несколько ролей (ребенок, родитель, супруг, друг и т.п.), и между этими ролями легко возникают конфликты, приводящие к стрессу.

. Невозможность влиять на ситуацию. Кто-то другой решает, что, когда и как делать, например, в отношении темпов и методов работы.

. Отсутствие социальной поддержки со стороны домашних, начальства или коллег по работе.

. Физические стресс-факторы (повышенная температура, шум, многолюдность и т.д.).

. Реальные условия на рабочем месте и вне его, которые могут предполагать целый комплекс воздействия [9, с. 80 ].

Негативное воздействие на работника могут оказывать факторы:

- отсутствие групповой сплоченности - отсутствие возможности для работника чувствовать себя членом коллектива вследствие специфики рабочего места, из-за того, что руководитель не допускает или ограничивает эту возможность, или потому, что другие члены группы не принимают его в свои ряды, может явиться источником сильного стресса;

наличие внутриличностных, межличностных и внутригрупповых конфликтов - наличие серьезных противоречий или несовместимости отдельных характеристик личности работника, например, его личных целей, нужд, ценностей, с социально одобряемыми в группе, где он работает, а значит, вынужден постоянно находиться, общаться, взаимодействовать, также является серьезным стрессогенным фактором;

неуверенность в завтрашнем дне - для многих работников постоянным стрессором является боязнь потерять свою работу из-за сокращения, неадекватных трудовых показателей, возраста или по другой причине;

характер выполняемой работы - сложность решаемых задач, самостоятельность в работе, степень ответственности, условия труда: степень опасности при выполнении работы, уровень шума и т.п., как показывают результаты многочисленных исследований, могут быть также отнесены к факторам, нередко провоцирующим стресс у работников;

специфическая организационная структура - например, матричная структура организации, предполагающая двойное подчинение, нередко является источником стресса для работника, вынужденного одновременно выполнять распоряжения двух руководителей;

стрессогенный стиль управления - частое использование методов неоправданного давления и угроз является одним из самых сильных факторов стресса для подчиненных;

давление рабочего графика - сменная работа, а в особенности работа по скользящему графику, часто создает потребность в ряде психологических и связанных с внерабочей жизнью изменений, являющихся потенциальными стрессорами. С другой стороны, очень напряженный рабочий график, который делает затруднительным либо невозможным одновременное удовлетворение производственных и личностных потребностей, может также являться сильным стрессором для людей в самых разных трудовых ситуациях [4, с. 22].

В тоже время, стресс на работе нельзя ограничивать событиями и условиями, имеющими место непосредственно на рабочем месте. Любая организация является открытой социальной системой, и на ее элементы - работников - естественно воздействуют внешние факторы, такие как изменения в обществе, экономические и финансовые условия, изменения в их личной жизни (семейные проблемы, старение, смерть близкого родственника, рождение ребенка и т.п.). Так, к примеру, неудовлетворительное финансовое положение может побуждать людей брать дополнительную работу, в результате чего сокращается время отдыха и усиливается стресс.

Исследования также показывают, что на развитие стресса оказывают воздействие как индивидуальные ситуационные факторы, так и характер и особенности личности. Например, для личности, неспособной расставить для себя четкие приоритеты, тяжелой стрессовой ситуацией может стать необходимость согласования ролей работника и члена семьи (когда фактор времени и соответствующие требования на работе вступают в противоречие с требованиями, предъявляемыми семьей и наоборот).

Эти и другие факторы могут иметь место не только вследствие несовершенства организации, но и по объективным причинам (неблагоприятные климатические условия, отсутствие необходимых технических решений, неравномерность спроса на данный вид труда, вынужденно круглосуточная работа или дежурство и т.п.). Они могут действовать и вне организации, например, в индивидуальном труде. Такого рода факторы вызывают - рабочий стресс. Многие профессии независимо от особенностей конкретного рабочего места (региона, отрасли) связаны с вполне определенными стрессорами. В этом случае нередко говорят о том, что сама профессия носит стрессовый характер. Здесь употребляют термин - «профессиональный стресс». А неблагоприятный психологический климат в рабочей группе, неумелое руководство, нерациональное распределение должностных обязанностей, плохо организованные информационные потоки, слишком большая трудовая нагрузка, ограниченное время выполнения задач, неясные цели деятельности, неопределенность перспектив развития предприятия и ряд других факторов такого же порядка вызывают у работников - организационный стресс.

От всех вышеназванных последствий страдает не только работо-способность человека и производительности труда, но и создаются предпосылки для развития неврозов и психических заболеваний. Так, в результате хронического стресса на рабочем месте у людей возникает неудовлетворенность своей профессией, апатия, происходит эмоциональное истощение, появляются нервозность, немотивированное беспокойство, депрессия, тревога, раздражительность, снижается оценка себя как специалиста, утрачивается осознание смысла собственной деятельности, появляются психосоматические явления: головные и мышечные боли, сердечно-сосудистые проблемы и пр.

Экономическая цена стресса на рабочем месте довольно высока. В нее можно включить оплату больничных, стоимость госпитализации и амбулаторного лечения и, конечно, издержки из-за снижения производительности труда. По данным Европейского агентства, странам Евросоюза стресс на рабочих местах ежегодно стоит самое малое 20 миллиардов евро. Более того, стресс, начавшись у одного работника, может охватить целый отдел и распространиться на всю компанию. Такое «заражение» связанно с тем, что люди в состоянии стресса пессимистичны, у них сильны негативное восприятие и оценка ситуации. Постоянно взаимодействуя на работе с коллегами, находящимися под влиянием тех же стресс-факторов, они способствуют развитию у них таких же симптомов [6, с. 42].

Основная задача психогигиены стресса - организация систематически действующей антистрессовой профилактики, психогигиены стресса на предприятиях, которая призвана повышать стрессоустойчивость работников к различным факторам. Сегодня существуют различные методы психогигиены стресса, разработаны организационные формы психопрофилактики. Как правило, формами психогигиенической и стрессопрофилактической работы являются:

психологические приемы самозащиты в ситуациях «негативного общения»;

комнаты психологической разгрузки и методики релаксации;

индивидуальная и групповая психотерапия;

периодические медицинские осмотры и оказание врачебной помощи;

предоставление путевок в санатории, дома отдыха, пансионаты;

занятия физкультурой и т.п.

К индивидуальным методам можно отнести:

) регулярный активный отдых;

) релаксация (занятия йогой, медитация, аутотренинг);

) тренинг навыков самоконтроля поведения;

) планирование собственного времени;

) обеспечение достаточной продолжительности сна;

) когнитивная терапия и др.

В случае корпоративной психогигиенической защиты проводят групповые тренинги, направленные на повышение стрессоустойчивости персонала, снижение фрустрационной толерантности, нормализацию межличностных отношений в коллективе, формирование и укрепление сплоченной рабочей команды. Вырабатываемые навыки стресс-менеджмента при этом рассматриваются как производственная IT-технология, неотъемлемый элемент корпоративной и управленческой культуры, составная часть культуры труда, особенно в сферах деятельности, связанных с общением с людьми (сэйл-менеджеры. менеджеры по работе с персоналом и т.д.). В качестве профилактики очень эффективны корпоративные выезды на природу, общие спортивные мероприятия, дни здоровья и т.п. В зарубежных организациях практикуются такие методы, как включение в социальный пакет работника оплаты занятий в спортивном зале, бассейне. Некоторые из них стараются обеспечить доведение до сведения работников конкретных простых методик, помогающих справиться со стрессом. Так, руководители компании «Би-би-си» издали дорогостоящий буклет, в котором персоналу объясняется, как нужно сидеть на стульях. Эта 57-страничная брошюра, посвященная тому, как снизить количество стрессов на рабочем месте, содержит массу и другой ценной информации. В частности, там есть подробная схема того, как, в случае совсем безнадежного состояния сложить из бумаги самолетик. Если и это не помогает справиться с возникшими трудностями, то тогда сотрудникам рекомендуется понюхать цветок лаванды и долго вглядываться в фотографию с альпийским пейзажем [14, с. 155].

В стремлении охранять работников на рабочем месте, улучшать их здоровье, руководству важно уделить внимание элементарной организации труда, что заметно позволяет снизить стресс [11]:

уборка в конце рабочего дня рабочего места от лишних бумаг, инструментов, приборов, мусора и др.;

ежевечернее (в конце рабочего дня) планирование следующего дня с указанием приоритетности каждого дела, при этом завтра необходимо придерживаться составленного плана;

руководителю надо подумать о делегировании подчиненным некоторых своих полномочий;

недопустимо пропускать обед или перерывы, на это время лучше покинуть рабочее место, иначе отдых не будет полноценным;

во время перерывов желательно выполнить физические упражнения, также эффективна энергичная ходьба (прогулки);

профилактикой стресса служит и правильная организация рабочего времени.

Все вышеназванные виды деятельности могут осуществляться как последовательно, так и параллельно, независимо друг от друга.

Однако, применения таких мер недостаточно. Особенно это относится к профилактике стресса. Так, если в компании участились конфликты, снизилась эффективность труда и люди стали увольняться, то, скорее всего, из сугубо индивидуального стресс превратился в общее, групповое состояние. Чтобы этого не произошло, нужно проводить профилактические мероприятия.

В качестве общих мер профилактики, можно выделить следующие ключевые элементы:

. Поддержание здорового и гармоничного образа жизни, что является эффективным профилактическим средством против стрессовых состояний. Сбалансированная диета, хороший сон, отдых от работы, регулярные занятия физическими упражнениями - все это помогает удерживать стресс на приемлемом уровне.

. Участие в программах физических упражнений (3-4 получасовых занятия в неделю), которые способствуют снижению внезапных гормональных нагрузок (являющихся результатом стрессовых реакций) и увеличению содержания в крови эндорфинов, помогающих снизить тревогу и обеспокоенность и восстановить здоровый сон.

. Установление баланса между домом и работой: избежание чрезмерных рабочих нагрузок, интенсивной домашней работы, деловых командировок.

. Лучший отдых - это смена вида деятельности (чередование умственных и физических нагрузок).

. Сохранение оптимистического взгляда на жизнь (умение превращать негативный стресс в позитивный).

. Самоуправление: расстановка приоритетов, сохранение уверенности в себе, использование времени наилучшим образом.

. Эффективное решение проблем, особенно ведущих к стрессовым состояниям.

. Реалистичный подход к ожиданиям относительно самого себя и окружающих: большая часть стрессов, вызванных внутренними причинами, происходит от чрезмерных личных запросов.

. Обеспечение адекватной эмоциональной поддержки дома и в рабочих отношениях.

. Управление эффективностью труда помогает сохранять давление на допустимых уровнях восприятия, а в случае необходимости способствует получению помощи от окружающих, когда она необходима.

Кроме того, следует учитывать естественные фазы биоритмов организма. Учение о биоритмах основано на том, что физические, психические и интеллектуальные состояния каждого человека подвержены циклическим колебаниям, т. е. существуют регулярные фазы активности и расслабления. В течение суток биоритмы каждые два часа (10-12 раз в день) замедляются: организм периодически отдыхает. Период бездействия (отдыха) - это смена рабочего режима, которая способствует нормальному функционированию организма. Если этого не учитывать, то перегрузки неизбежны.

Целесообразно применять следующие меры по профилактике стресса, направленные на нейтрализацию и снижение негативного воздействия [10]:

регулярный мониторинг и формирование приемлемого социально-психологического климата;

оптимизация организационной структуры (распределения обязанностей, полномочий и ответственности), осуществляемая с учетом способностей и возможностей конкретных сотрудников;

исключение (по возможности) ситуаций ролевого конфликта;

максимально возможное информирование сотрудника о том, что в компании поощряется, а что нет (например, принятие в компании корпоративного кодекса поведения сотрудника, ознакомление работников с принципами системы поощрения / штрафов и т.п.), о его перспективах (может включать планирование карьеры), о предстоящих изменениях в организации и о том, как они отразятся конкретно на нем;

обогащение содержания обязанностей работников;

соблюдение санитарно-гигиенических норм;

предоставление сотрудникам возможности почувствовать, что они могут влиять на ситуацию (дать им право участвовать в принятии определенных решений, предоставить больше полномочий в организации собственного рабочего места, планирования своего рабочего времени и т.п.);

предоставление сотрудникам обратной связи о результатах их труда;

обучение менеджеров высшего и среднего звена управлению конфликтами, навыкам партнерского общения;

предоставление сотрудникам консультативной поддержки.

В практике зарубежного менеджмента также применяются различные программы профилактики стресса, в которых во главу угла ставится задача уменьшения стресса за счет лучшей организации труда, изменения характера труда, установления реальных плановых заданий, улучшения личных взаимоотношений в организациях, создания небольших рабочих групп. Например, в Швеции закон «О производственной среде» поощряет трудящихся менять свою рабочую обстановку, приспосабливать ее для себя, а администрации предлагается во всем им помогать, профессиональный стресс рассматривается в контексте общей обстановки на фирме и в обществе. В 1994 г. управление профилактики болезней и охраны здоровья США сообщило, что предприятия со штатом более 750 служащих проводят внедрение программ борьбы со стрессами. Специалисты фирм могут использовать знания о стрессах и здоровье работников для построения и применения на уровне организации специальных семинаров по устранению стресса. Если человеку удается положительно повлиять на свои основные жизненные принципы, добиться того, чтобы релаксация и концентрация стали составной частью образа жизни, то человек станет уравновешеннее и будет более спокойно реагировать на стрессогенные факторы. Приведенные выше меры, являются основными для того, чтобы уровень стресса, испытываемого сотрудниками, не превышал допустимого уровня.

Итак, обобщая сказанное, отметим, что стресс - это психологическое состояние человека, в котором он ощущает сильное напряжение и страдание.

Психогигиена, раздел гигиены, изучающий меры и средства формирования, сохранения и укрепления психического здоровья людей. Психогигиена непосредственно связана с психопрофилактикой, предупреждением возникновения и развития психических заболеваний.

Основоположник психогигиены в России И.П. Мержеевский видел важнейшее средство сохранения душевного здоровья и повышения продуктивности деятельности в высоких стремлениях и интересах личности.

Важнейшими задачами психогигиена и психопрофилактики являются преодоление психотрамирующих (стрессовых) ситуаций.

Психогигиена стресса - это реализация оздоровительных мероприятий, создание условий для возможно более полного сохранения психического здоровья, выполнение рекомендаций по укреплению здоровья, повышению психологической устойчивости и субъективного благополучия личности, поддержанию работоспособности как отдельного человека, так и рабочих групп.

Одно из самых стрессогенных мест для любого человека - это работа. Негативные последствия стресса на рабочем месте влияют не только на здоровье и состояние отдельного работника, но и на эффективность деятельности организации в целом. На развитие стресса на рабочем месте, как впрочем и вне его, влияет целый комплекс факторов, например: интенсивность работы; давление фактора времени; изолированность рабочих мест; однообразная, монотонная работа; недостаточная двигательная активность; межличностные конфликты; различные внешние воздействия; неправильная организации рабочего времени и места и пр.

Разнообразные методы психогигиены и психопрофилактики с целью избегания стресса, позволяют человеку приспособится к высокому уровню нервных нагрузок и даже научится управлять своим нервно-психическим состоянием. Большое значение имеет также создание комфортных условий для работников.

1. Большая медицинская энциклопедия. - М.: Наука, 1992. - 1223 с.

2. Бурчакова М.А. Стресс в организации / М.А. Бурчакова, А.Р. Сардарян // Российское предпринимательство. - 2012. - № 20 (218). - С. 79-84.

. Валеология. Курс лекций / сост. О.Н. Московченко, Т.А. Катцина, А.К. Дашкова. - Красноярск, 2007. - 95 с.

. Водопьянова Н. Психодиагностика стресса / Н. Водопьянова. - СПб.: Питер, 2009. - 336 с.

. Головин С.Ю. Словарь практического психолога / С.Ю. Головин. - Мн.: Харвест, 2007. - 976 с.

. Киселева А. Управление стрессами и развитие работоспособности персонала - залог успеха деятельности организации / А. Киселева // Управление персоналом. - 2009. - № 6 (208). - С. 42-45.

. Коврова М.В. Психология и психопрофилактика деструктивного стресса в молодежной среде / М.В. Коврова. - Кострома: КГУ, 2000 - 38 с.

. Лакосина Н.Д. Медицинская психология / Н.Д. Лакосина, Г.К. Ушаков. - М.: Медицина, 2004. - 272 с.

. Леонова А.Б. Комплексная методология анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции / А.Б. Леонова // Психологический журнал. - 2004. - № 2. - 144 с. С. 75.

. Митева И.Ю. Курс управления стрессом / И.Ю. Митева. - М.: Академия, 2007. - 188 с.

. Рекомендации по здоровому образу жизни. Методическое пособие для терапевтов и врачей общей практики. - М.: Минздравсоцразвития РФ, 2006.

. Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности / Н.В. Самоукина. - СПб.: Питер, 2013. - 224 с.

. Сидоров П.И. Введение в клиническую психологию: Т. II / П.И. Сидоров, А.В. Парников. - М.: Академический Проект, 2000. - 381с.

. Щербатых Ю.В. Психология стресса и методы коррекции / Ю.В. Щербатых. - СПб.: Питер, 2006. - 256 с. 155-195.