

ВЛИЯНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТРЕССА НА ФИЗИЧЕСКОЕ И ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ЗДОРОВЬЕ СОТРУДНИКОВ

И.Сагдуллаев

Аннотация: В данной статье проводится исследование влияния стресса на психологическое и физическое состояние работников организаций. Проанализированы подходы ученых к определению данного явления. Показаны результаты воздействия стресса на отдельных работников. Предложены два ключевых метода для устранения негативного состояния. В заключении статьи сделаны соответствующие выводы.

Ключевые слова: стресс, работник, организация, здоровье, профессиональные отношения.

Annotation: This publication presents a study of the impact of stress on the psychological and physical condition of employees of the organization. The approaches of scientists to the definition of this condition are investigated. The results of the impact of stress on individuals are presented. Two main approaches to getting rid of a negative state are proposed. According to the results of the article, the relevant conclusions are presented.

Keywords: stress, employee, organization, health, professional relationships.

Стресс — это универсальное и глобальное явление, которое затрагивает психологические, физические, семейные и социальные аспекты жизни человека. Исследователи приложили значительные усилия для изучения влияния стресса на психическое и физическое здоровье сотрудников, чтобы лучше понять его природу и, таким образом, улучшить психическое здоровье и повысить эффективность работы. Сегодня, ввиду сложностей и постоянно растущих изменений в обществе, а также развития технологий, стресс стал серьезной угрозой для человека, оказывая значительное влияние на физическое и психическое здоровье сотрудников. Некоторые исследователи считают, что уровень стресса сотрудников повышается из-за возможных изменений в их должностных обязанностях и технических навыках. Когда работники не могут адаптироваться к необходимым техническим изменениям, у них возникает чувство неуверенности в будущем, что, в свою очередь, вызывает стресс. Эта неопределенность может повлиять как на приверженность сотрудников работе, так и на их удовлетворенность работой.

В научной среде организацию рассматривают как социальный механизм для управляемого достижения коллективных целей [2, с. 1]. Она функционирует на основе разделения труда и распределения обязанностей, а также четко установленной иерархии полномочий и ответственности. Однако любая организация неизбежно сталкивается с внутренним и внешним давлением, способным вызвать психологический стресс. Такая адаптивная реакция, обусловленная индивидуальными

особенностями и психологическими процессами, возникающая в ответ на любое внешнее воздействие, ситуацию или событие, предъявляющее особые физические и психологические требования к человеку, может привести к высокой текучести кадров, снижению производительности, неэффективности и негативному влиянию на психологическое, социальное и физическое здоровье сотрудников. Напротив, стресс может привести к положительным результатам. Например, получение степени доктора философии после успешной публичной защиты или выполнение сложного рабочего задания может вызвать "эустресс". В этом контексте можно утверждать, что отсутствие стресса может привести к апатии, разложению и смерти. Некоторые исследователи различают положительный стресс, называемый "эустрессом", и отрицательный, вредный стресс, именуемый "дистрессом" [1, с. 8].

Из вышесказанного следует, что стресс является неизбежной частью жизни. Однако постоянное пребывание в стрессовой ситуации превращает его в страдание, которое может привести к заболеваниям и расстройствам. Кроме того, стресс — это динамическое состояние, при котором человек сталкивается с возможностями, ограничениями или требованиями, связанными с его желаниями, результат которых воспринимается как неопределенный, но важный. Стресс является ключевой темой в литературе, используемой в социальных науках, поведенческих исследованиях и менеджменте. Согласно некоторым исследованиям, стресс определяется как процесс, при котором требования, исходящие из окружающей среды или угрожающие адаптивным возможностям организма, вызывают психологические и биологические изменения, которые могут привести к различным заболеваниям [4, с. 13].

Факторы окружающей среды, которые могут вызывать стресс, делятся на два уровня: организационный и индивидуальный. На индивидуальном уровне потенциальные стрессовые факторы включают рабочие требования, чрезмерную нагрузку, конфликты или неопределенность ролей, конфликты на работе или в семье, а также страх потерять работу. Последнее обстоятельство может стать значительным стрессовым фактором, приводящим к ухудшению психологического и физического благополучия. Основные признаки стресса включают учащенное сердцебиение, высокое кровяное давление, мышечное напряжение, психическую депрессию и неспособность сосредоточиться. Типичная реакция на стресс включает изоляцию от общества, увеличение потребления табака и алкоголя, а также чувство беспомощности и депрессии по поводу текущей ситуации.

Проблема профессионального стресса является предметом серьезной озабоченности многих промышленных и организационных психологов, так как исследования показывают, что чрезмерный стресс у сотрудников влияет на их производительность и психосоматическое здоровье, которое включает физические и психологические аспекты. Психологи сосредоточили свое внимание на причинах и последствиях стресса на рабочем месте по двум причинам:

1. Заболевания, связанные со стрессом, широко распространены, и сегодня они вызывают больше случаев инвалидности, чем когда-либо.

2. Стресс на работе приводит к высоким затратам и снижению производительности в организациях [3, с. 17].

Исходя из этих причин, компаниям следует уделить особое внимание управлению стрессом и разработке соответствующих стратегий. Воздействие на стресс делится на два уровня: организационный и личностный. Организационные механизмы рассматривают структуру взаимоотношений между стрессорами и напряжениями, игнорируя индивидуальные различия. Это означает, что планирование работы, контроль и принятие решений взаимодействуют и влияют на здоровье сотрудников. Личное расположение фокусируется на когнитивных процессах и эмоциональных реакциях, основанных на взаимодействии человека с окружающей средой. Предметы не могут быть концептуализированы как стрессовые факторы независимо от реакции человека на них, поскольку то, что вызывает стресс у одного человека, может не быть стрессовым для другого.

Когда проблема выявляется, специалисты разрабатывают решения путем обучения работодателей и сотрудников, менеджеров, предоставления информации, определения сроков рассмотрения для повышения осведомленности о стрессе и методах его управления, а также информирования работодателей о способах уменьшения организационного стресса.

Организационные стратегии преодоления стресса включают:

- Гибкий график, позволяющий сотрудникам начинать или заканчивать рабочий день раньше или позже, что помогает уменьшить стресс, особенно для работающих родителей. Гибкое время также снижает стресс, связанный с поездками на работу в час пик.
- Совместное использование рабочих мест, позволяющее двум или более сотрудникам, обученным выполнять одну работу, чередоваться, что даёт возможность отдыха без потери производительности.
- Продление обеденного перерыва для предотвращения перекусов и употребления фаст-фуда. Дополнительное время способствует расслаблению и другим мероприятиям по снижению стресса, таким как ходьба.
- Предоставление профессионального заключения, такого как медицинское, может помочь сотрудникам решить личные проблемы со здоровьем, уменьшить беспокойство и сосредоточиться на работе. Проведение программ управления стрессом на организационном уровне поможет повысить осведомленность о стрессе и обучить сотрудников методам его управления. Физические упражнения, запланированные организацией, помогут снять стресс за счет физических нагрузок [5, с. 23].

На индивидуальном уровне важно учитывать личные особенности и обстоятельства каждого сотрудника. Чтобы предотвратить стрессовые ситуации среди сотрудников, их следует обучить и проинформировать о профессиональном удовлетворении, управлении временем и достижениями, общении и личностном развитии, а также об организации работы и рабочего места. Сотрудники должны быть

проинформированы о здоровье, свободном времени и навыках самообслуживания. Дополнительные тренинги по хобби, питанию, фитнесу, оздоровлению и массажу также будут полезны. Программа борьбы со стрессом должна включать обучение выявлению причин стресса.

Подводя итоги исследования, стоит отметить, что важность изучения стресса среди сотрудников растет. На организационном уровне хорошо продуманные стратегии преодоления трудностей все чаще привлекают внимание различных частных организаций. Стресс может сделать человека продуктивным и конструктивным, когда он идентифицирован и хорошо управляется. Во время сильного стресса или невзгод сотрудникам рекомендуется быть занятыми, направляя гнев и энергию на позитивные действия. Позитивный настрой и медитация помогут справиться со стрессом. Широкий взгляд на жизнь способен изменить восприятие стрессовых ситуаций.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Деева О. С. Причины профессионального стресса и методы его профилактики // Ученые записки Тамбовского отделения РoCМУ. — 2019. — № 14. — С. 6–10.
2. Ким Б. Понятие стресса в профессиональной деятельности // Наука без границ. — 2020. — № 6 (11). — С. 1–5.
3. Печеркина А. А., Борисов Г. И. Технологии сохранения и самосохранения профессионального здоровья // Мир науки. Педагогика и психология. — 2020. — № 6. — С. 16–19.
4. Шингаев С. М. Профессиональный стресс и здоровье менеджеров. // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. — 2018. — № 71. — С. 11–16.
5. Шингаев С. М. О разработке концепции психологического обеспечения профессионального здоровья менеджеров // Вестник Дагестанского государственного университета. Серия 2: Гуманитарные науки. — 2020. — № 4. — С. 22–26.