

**ВОЗМОЖНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ СТРЕСС-МЕНЕДЖМЕНТА  
В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
СОВРЕМЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ**

В социально-психологической литературе представлен следующий портрет современного руководителя – это человек, от которого зависит эффективность работы организации (структурного подразделения, отдела); он несет ответственность за все просчеты и провалы, возникающие в том числе и не по его вине; руководит деятельностью вверенного ему подразделения; оказывает влияние на формирование морально-психологического климата подчиняющегося ему коллектива; обладает правами поощрения и наказания своих сотрудников; распределяет функциональные обязанности между сотрудниками с учетом их индивидуально-психологических характеристик; взаимодействует с другими руководителями, в том числе и вышестоящими, если таковые есть в организации. Основу профессиональной деятельности современного руководителя составляет процесс общения – взаимодействие с двумя и более лицами (подчиненными, коллегами, руководителями) с целью обмена между ними значимой информацией. Это взаимодействие носит как конфликтный, так и бесконфликтный характер. Именно конфликтная форма взаимодействия с другими людьми приводит к переживанию руководителем психологического напряжения, которое отражается прежде всего на его профессиональной деятельности.

Также в качестве факторов, способствующих психическому напряжению в профессиональной деятельности руководителя, можно назвать следующие:

большой объем выполняемой работы и как следствие – недостаток свободного времени;

быстрое переключение внимания с одной работы на другую с возможностью позже вернуться к тому, что делалось ранее;

выполнение деятельности, не связанной с прямыми обязанностями;

высокая ответственность за результаты своей работы и своих подчиненных;

неудовлетворенность своим профессиональным статусом и (или) выполняемой профессиональной деятельностью;

субъективно-объективное ощущение недооценки значимости результатов выполняемой профессиональной деятельности со стороны вышестоящих руководителей и (или) подчиненных;

необходимость внешнего проявления эмоций, которые не всегда соответствуют истинно переживаемым;

отсутствие интересов и хобби, не связанных с профессиональной деятельностью;

влияние профессиональной деформации на изменение собственного профессионального развития, что, в свою очередь, сказывается не только на результатах профессиональной деятельности, но и профессионального общения;

постоянное ощущение хронической усталости;

необходимость работы в режиме многозадачности – сформированного умения выполнять несколько дел одновременно, переключаясь с одной задачи на другую. Причем подобное переключение часто приводит к тому, что могут быть допущены определенные ошибки в выполняемой работе [3, 4].

Описанные выше факторы отражаются не только на физическом, но и психическом здоровье современного руководителя и приводит к переживанию им стресса, который в психологической литературе понимается как общая, не характерная для организма реакция на физическое или психологическое воздействие, нарушающее его гомеостаз, а также соответствующее состояние нервной системы организма или организма в целом [2].

Воздействие источников, провоцирующих стресс, на организм может носить как положительный, так и отрицательный характер, соответственно руководитель переживает как положительный, так и отрицательный виды стресса [5].

Положительный стресс (эустресс) обычно кратковременный, мотивирует и повышает работоспособность, относительно легко переносится в физическом и психическом плане, завершается расслаблением организма и положительными эмоциями.

Отрицательный стресс (дистресс) может быть как хроническим, так и острым, сопровождается подавлением физических и психических сил организма, приводит к снижению производительности труда и утрате способности адаптации к изменяющимся условиям окружающей среды, может наблюдаться физическое и физиологическое недомогание на фоне переживания негативных эмоций, а также развитие психических и соматических заболеваний.

В качестве симптомов стресса в деятельности современного руководителя могут быть следующие:

постоянная раздражительность, что приводит к увеличению конфликтов с подчиненными, вышестоящими руководителями;

беспокойство и повышенный уровень тревожности даже тогда, когда для этого нет повода;

пессимизм;

недовольство собой, своими достижениями, претензии к себе из-за повышенного числа ошибок при выполнении профессиональных обязанностей;

перекладывание ответственности за свои ошибки на других;

чувство постоянной нехватки времени, что отражается в постоянном ощущении цейтнота;

трудоголизм или, напротив, отсутствие усердия;

проблемы с концентрацией и распределением внимания, что сказывается на невозможности работать в режиме многозадачности;

ухудшение памяти, что также приводит к увеличению профессиональных ошибок;

сложности с принятием решений.

Одним из эффективных методов профилактики стресса в деятельности руководителя может стать грамотное применение стресс-менеджмента, под которым понимается способность управлять стрессом [6].

Согласно стресс-менеджменту, испытывая стресс, личность ведет себя по одному из следующих сценариев [1]:

1. Уход от стресса – стратегия направлена на то, что проблема либо не признается, либо отодвигается на второй план, либо нивелируется ее значимость. Это самый простой и быстрый способ освободиться от влияния стресса на личность и профессиональную деятельность. Эту стратегию нельзя применять, если нет возможности уйти от проблемы, либо невозможно полностью исключить действующие стресс-факторы.

2. Изменение стресс-факторов – данная стратегия может использоваться в том случае, если у личности есть желание и возможности решить возникшую проблему. Применение этой стратегии предполагает открытое выражение своих чувств, готовность пойти на компромисс, умение управлять своим временем, грамотное использование методов стресс-менеджмента.

3. Изменение отношения к стрессорам – стратегия предусматривает критический анализ стрессовой ситуации с использованием правил «могло быть и хуже», «все, что не делается, делается к лучшему», а также стремлением в пережитой критической ситуации увидеть какие-то положительные моменты.

Несмотря на то, какой вариант поведения использует личность при переживании стресса, стресс-менеджмент выделяет следующие основные этапы управления стрессом: снижение уровня стрессовой ситуации,

применение методов саморегуляции с целью управления психическими состояниями и самовосстановление.

Первый этап направлен на определение уровня напряжения в стрессовой ситуации. Для этого необходимо использовать следующую схему анализа переживаемого стресса:

- определить стресс-факторы;
- оценить силу влияния стресса и стресс-факторов непосредственно на личность и профессиональную деятельность руководителя;
- оценить положительные и отрицательные последствия переживаемого стресса;
- разработать план по снижению значимости факторов стресса;
- использовать наиболее приемлемые для личности методы для профилактики и выхода из стресса.

Второй этап предусматривает владение и грамотное использование саморегуляции – методов воздействия человека на собственную психику с целью управления собственным психоэмоциональным состоянием.

В психолого-педагогической литературе предложены как естественные, так и специальные методы саморегуляции.

В качестве естественных методов могут быть использованы: полноценный сон и отдых; правильное питание; музыка-, аромо-, книготерапия; занятия спортом; массаж и др.

К специальным методам относятся: дыхательные упражнения; управление тонусом мышц; самовнушение; рисование и др.

Этап самовосстановления направлен на возвращение организма к нормальному функционированию. На этом этапе руководителю целесообразно использовать такие методы, как: мышечная релаксация; психогигиена (например, разнообразный досуг, наличие хобби и желания им заниматься, расширение социального общения, не связанного с профессиональной деятельностью); грамотное планирование и управление рабочим временем (использование методов тайм-менеджмента); умение находить время для отдыха (например, отвлекаться от работы с документами для того, чтобы выпить стакан воды или посмотреть в окно) и др.

Обобщая все вышеизложенное, можно прийти к выводу о том, что целенаправленное и грамотное использование возможностей стресс-менеджмента современным руководителем будет способствовать формированию следующих умений:

- 1) анализу стресс-факторов и последствий для профессиональной деятельности;
- 2) сознательному применению приемов, направленных на снижение негативных воздействий факторов стресса с учетом своих личностных особенностей;

3) использованию методов индивидуального снятия психического напряжения при планировании и выполнении профессиональных задач.

#### **Список использованных источников**

1. Галкина, Н.Ю. Возможности использования стресс-менеджмента в профессиональной деятельности педагога / Н.Ю. Галкина // Наука и инновации в XXI веке: актуальные вопросы, открытия и достижения : сб. ст. XXI Междунар. науч.-практ. конф. – Пенза : МЦНС «Наука и Просвещение», 2020.

2. Галкина, Н.Ю. Профилактика стресса в профессиональной деятельности педагога образовательной организации высшего образования [Электронный ресурс] / Н.Ю. Галкина // III Междунар. науч.-образоват. форум «Хэйлунцзян-Приамурье» : сб. материалов Междунар. науч. конф. – Биробиджан : ИЦ ПГУ им. Шолом-Алейхема, 2019. – № 5.

3. Галкина, Н.Ю. Профилактика стресса и профессионального выгорания личности у педагогов высшего образования в образовательных организациях системы МВД России / Н.Ю. Галкина // Актуальные проблемы науки и практики. – Хабаровск, 2019.

4. Галкина, Н.Ю. Психологические особенности профессиональной деятельности сотрудника полиции в режиме многозадачности [Электронный ресурс] / Н.Ю. Галкина // Актуальные проблемы науки и практики : сб. науч. тр. по итогам науч.-представит. мероприятий / Дальневост. юрид. ин-т МВД России. – Электрон. науч. изд. – Хабаровск : РИО ДВЮИ МВД России, 2021.

5. Тренихина, Е.В. Влияние стресса на организм человека / Е.В. Тренихина, С.А. Телицына, Н.В. Шарыгина // Материалы II межрегион. науч.-практ. конф. / редкол.: О.Н. Кониева [и др.]. – Элиста, 2022.

6. Чернобродов, Е.Р. Стресс и стресс-менеджмент в деятельности участковых уполномоченных полиции / Е.Р. Чернобродов, Н.Ю. Галкина // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия «Познание». – 2021. – № 2.

УДК 159.9

*В.Л. Голубев*

### **КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА КАК УСЛОВИЕ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ: АНАЛИЗ ВЕДУЩИХ КОНЦЕПЦИЙ**

Прочное положение в сфере изучения психологии управления занял концепт «организационная (корпоративная) культура». По данной проблематике написаны десятки монографий и сотни научных статей. Знакомство с ними позволяет сделать вывод о терминологической путанице, связанной со смысловой нагрузкой понятий «корпоративная культура» и «организационная культура».