

## ПРОФІЛАКТИКА СТРЕСУ

<sup>1</sup>Вінницький національний технічний університет

### Анотація

Визначено сутність та основні види стресу та їх вплив на організм працівника і на продуктивність його праці. Досліджено причини, які зумовлюють виникнення стресу на робочому місці. Розглянуто найефективніші стратегії та техніки, що сприяють запобіганню і зменшенню ризику виникнення стресу.

**Ключові слова:** професійний стрес, професійне вигорання, синдром вигорання, профілактика стресу та вигорання.

### Abstract

The essence and main types of stress and their influence on the organism of the worker and on the productivity of his work are determined. The reasons that cause stress in the workplace are investigated. The most effective strategies and techniques that promote the prevention and reduction of the risk of stress are considered.

**Keywords:** professional stress, professional burnout, burnout syndrome, prevention of stress and burnout.

### Вступ

Важливість дослідження стресу визначається тим, що стрес вважається одним із провідних чинників, які знижують ефективність діяльності та призводить до фізіологічних і психологічних порушень особистості. Аналізуючи проблемустресу, ми виявили велику кількість теоретичних та емпіричних досліджень етіології та наслідків даного явища. Актуальність проблеми зумовлюється недостатньою розробленістю її теоретичного підґрунтя; практичною значущістю вивчення перебігу стресового стану за різних умов; актуальністю дослідження динаміки стресів у процесі діяльності та можливостей їх профілактики.

Метою роботи є вивчення теоретично-наукових засад підходів з попередження стресу та синдрому вигорання.

### Результати дослідження

Стрес – це явище, із яким людина стикається постійно. Незначні стресові ситуації нешкідливі для людини. Шкідливим є надмірний стрес, який характеризується надмірним психологічним чи фізіологічним напруженням. Психологічні прояви стресу включають роздратованість, втрату апетиту, депресію і знижений інтерес до міжособистісних відносин. Фізіологічні прояви стресу – це виразки, мігрень, гіпертонія, біль у серці, астма, артрит [1].

З розвитком уявлень про стрес в сучасній літературі виокремлюється декілька основних підходів у дослідженні даного явища.

*Перша група* теорій пов'язана з клінічними дослідженнями і визначає стрес як внутрішній стан організму. Автори звертаються до концепції гомеостазу, класичної теорії стресу Г. Сельє, а в більшості визначень в якості критерію стресу використовуються зміни фізіологічних функцій. Прикладом такого підходу виступає концепція про розвиток емоційних психічних станів на фоні підвищеної або зниженої психофізіологічної активності.

Тут розрізняються емоційні психічні стани з підвищеною психофізіологічною активністю (норма), нормальні психологічно комфортні стани з підвищеною психофізіологічною активністю, патологічні дискомфортні стани, нормальні емоційні стани з пониженою психофізіологічною активністю, патологічні стани з пониженою психофізіологічною активністю. Стрес, нарівні з хвилюванням, тривогою, страхом, фрустрацією визначається як нормальний психологічно-дискомфортний стан із підвищеною психофізіологічною активністю.

До *другої групи* відносяться теоретичні концепції, в яких підкреслюється психологічна сторона стресу. Для більшості дослідників характерна тенденція розглядати психологічний стрес як особливий стан, що знаходиться між іншими емоційними явищами (афекти, фрустрація, тривожність, напруженість), або ж асоціювати з психологічною напруженістю, таким чином звільняючи поняття від медико-біологічних аспектів в детермінації стресу [2]. Для цих концепцій характерне розуміння стресу з точки зору ситуації, яка виникає в процесі діяльності. При цьому, особлива увага

приділяється характеру зрушень в процесі діяльності, змінам працездатності. Окремим напрямком таких досліджень можна визначити вивчення залежності рівня стресу, працездатності та стану здоров'я спеціалістів різного рівня, що стає одним з найбільш актуальних питань психології професійного здоров'я.

Враховуючи зазначені вище положення, ми розглядаємо стрес як індивідуально зумовлену реакцію особистості на ситуацію, що супроводжується появою сильних емоційних переживань і відповідними зрушеннями у перебігу основних психічних пізнавальних процесів, змінами у психосоматичній, мотиваційній і поведінковій сферах.

Дослідження сучасних підходів до розуміння суті управління професійним стресом у аспекті профілактики руйнівного стресу і синдрому професійного вигорання працівників у організації, а так само підготовка на основі узагальнення практики ефективного стрес-менеджменту рекомендацій для управлінців й персоналу за попередженням дистресу й вигорання.

Основними напрямками профілактики професійного дистресу й вигорання в організації можуть бути інформування, емоційна підтримка і підвищення значущості професії. Інформування персоналу про причини і ознаки вигорання. Головне тут – розширення знань про доступні методи збереження професійного здоров'я та працездатності.

Психологічна підтримка особистостей, що переживають професійний дистрес й вигорання, здійснюється за допомогою спілкування («круглі столи», психологічні практикуми, сумісне проведення дозвілля та ін.), що допомагає відключитися від проблем на роботі, одержати заряд бадьорості, бажання жити й працювати. Можна використовувати тренінги з підвищення стресостійкості, профілактики та подолання дистресу і вигорання, які включають техніку релаксації, управління стресом, тайм-менеджмент, розвиток соціальних умінь, зміну установок та ін.

Відношення людини до своєї професійної діяльності за Р.Д.Рамсі є ключем до розуміння професійного стресу і профілактики вигорання [3].

Будь-яка робота має як негативні аспекти, так і позитивний потенціал досягнення успіху, задоволення, професійної гордості. З метою професійного саморозвитку (самоврядування) співробітникам можна рекомендувати [4]:

- придбання нових знань, умінь та навичок;
- визначення нових професійних і життєвих цілей;
- особистісний зріст, підвищення психологічної культури, компетентності у спілкуванні;
- розвиток активності, ініціативності, лідерського потенціалу;
- раціональний режим праці і відпочинку, здоровий спосіб життя;
- позитивне здоров'я (саногене), що породжує, мислення;
- періодична конструктивна переоцінка себе, своїх досягнень;
- освоєння прийомів саморегуляції і самоврядування і ін.

Дотримання цих рекомендацій вимагає певної корпоративної та інноваційної культури, психологічної підтримки в організації.

Сучасні стратегії запобігання дистресу й вигорання – це комплекс заходів, що включають психодіагностику, аудит, профілактичні заходи та психологічну інтервенцію. Діагностика направлена на визначення чинників стресу і стресогенних ситуацій, вимірювання рівня стресу і виявлення особистостей, які переживають дистрес.

Необхідно розробити стратегічну програму управління стресом і профілактики несприятливого професійного стресу. Найбільш ефективна профілактична техніка [4]:

- організація тренінгів для персоналу з розпізнавання симптомів дистресу, вигорання і їх подолання;
- розробка програми підтримки співробітників, включаючи консультації із запобігання та лікування пов'язаного із стресом нездоров'я;
- надання можливості гнучкого графіка роботи;
- проведення практичних занять з управління конфліктами та розвитком навичок міжособистісного спілкування для співробітників;
- підвищення привабливості роботи в організації;
- оптимізація системи мотивації й стимулювання персоналу;
- планування професійного і кар'єрного зростання і ін.

- рекомендації працівникам з попередження професійного дистресу й вигорання, які засновані на узагальненні досвіду успішних менеджерів:
- необхідно знаходити інтерес у будь-якій, навіть «нецікавій» роботі;
- відноситися до особистісних помилок як можливості навчитися чомусь новому, як до ресурсу професійного і особового самовдосконалення;
- прагнути до співпраці з колегами, взаємодопомоги і згуртованості команди;
- постійно розширювати і укріплювати соціальні зв'язки у різних сферах своєї життєдіяльності і ін. [5].

### **Висновки**

Отже, ми розглянули основні детермінанти стресу, які можуть заважати ефективній роботі працівників в організації. Дуже важливим є усвідомлення того, наскільки необхідним для ефективної роботи всієї організації є підтримання психологічного здоров'я кожного працівника, розуміння його значущості і цінності, усвідомлення необхідності задоволення його потреб та прагнень. І першими, хто повинен працівникам прийти у цьому на допомогу – це вони самі. Бо дуже часто ми самі нехтуємо власним психологічним здоров'ям і дозволяємо загнати себе у «глухий кут». Робота щодо профілактики та подолання стресів на робочому місці та підтримки психологічного комфорту працівників організацій повинна проводитись на двох рівнях – на рівні особистості та на рівні організації. Усвідомлення керівниками організацій того факту, що від емоційного благополуччя працівників на пряму залежить ефективність діяльності організації, сприятиме гармонійному розвитку як кожного працівника, так і організації в цілому.

### **СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ**

1. Прищак М. Д. Психологія управління в організації [Електронний ресурс]/ М. Д. Прищак, О. Й. Лесько. – Режим доступу: [http://posibnyky.vntu.edu.ua/ps\\_v\\_org/121.html](http://posibnyky.vntu.edu.ua/ps_v_org/121.html).
2. Леонова А. Б. Професійний стрес в процесі організаційних змін / А. Б. Леонова, И. А. Мотовилина // Психологічний журнал. – 2006. – Т. 27. – № 2. – С. 79–92.
3. Баєва О. Стрес як необхідна умова життєдіяльності організму/Баєва О.// Персонал. – 2014. – Т. 1. – С. 78–84.
4. Ходаківський Є. І. Психологія управління : підручник/ Ходаківський Є. І., Богоявленська Ю. В., Грабар Т. П. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 664 с.
5. Осадча Л. А. Проблема стресу у професійній діяльності менеджерів / Осадча Л. А. // Актуальні проблеми сучасної науки: Міжнародний науковий журнал. – Київ-Буковель, Україна, 2016. – С. 11–14.

**Крістіна Русланівна Траченко** – магістрант групи МОФ-17м, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, e-mail: [trachenkok@gmail.com](mailto:trachenkok@gmail.com)

Науковий керівник: **Прищак Микола Дем'янович** – канд. пед. наук, доцент кафедри філософії та гуманітарних наук, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, e-mail: [m\\_pryschak@ukr.net](mailto:m_pryschak@ukr.net)

**Kristina Ru. Trachenko** – Department of finance and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, email: [trachenkok@gmail.com](mailto:trachenkok@gmail.com)

Supervisor: **Nicholas Pryschak Demyanovich** – Cand. Sc. (Eng), Assistant Professor of Building Philosophy and Humanities, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: [m\\_pryschak@ukr.net](mailto:m_pryschak@ukr.net)