

вень социальной компетенции в соответствии с возрастом (65 %). Уровень социальной компетенции ниже возрастных рамок имеют 35 % респондентов.

Исследование, проведенное по методике Н. Холла, выявило отсутствие учащихся с высоким уровнем эмоционального интеллекта. Согласно результатам диагностики учащихся со средним уровнем интеллекта более половины (65 %). 35% учащихся имеют низкий уровень эмоционального интеллекта.

Проведенные исследования требуют формулировки рекомендаций по оптимизации психологической работы с подростками на базе учреждений образования не только для повышения уровня распознавания эмоций, контроля эмоций, самоконтроля, но и в целом для успешной социализации несовершеннолетних старшего подросткового возраста.

Список использованной литературы:

1. Андреева, И.Н. Взаимосвязь социальной компетентности и эмоционального интеллекта у подростков / И.Н. Андреева // Женщина. Образование. Демократия: Материалы 5-й Междунар. междисциплинарной научно-практ. конф. 6-7 ноября 2002 г., г. Минск. – Минск, 2003. – С. 194–196.
2. Вайсбах, Х. Эмоциональный интеллект / Х. Вайсбах, У. Дакс. – М.: Лик Пресс, 1998.
3. Выготский, Л.С. О двух направлениях в понимании природы эмоций в зарубежной психологии в начале XX века / Л.С. Выготский // Вопр. психол. – 1968. – № 2. – С.157–159.
4. Гоулман, Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Д. Гоулман. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005.
5. Люсин, Д.В. Современные представления об эмоциональном интеллекте / Д.В. Люсин // Социальный интеллект: Теория, измерение, исследования; под ред. Д.В. Люсина, Д.В.Ушакова. – М.: Институт психологии РАН, 2004.
6. Мещерякова, И.Н. Биологические и социальные предпосылки развития эмоционального интеллекта / И.Н. Мещерякова // Территория науки. – 2008. – № 9(10). – С. 110–115.
7. Спасибенко, С.Г. Эмоциональное и рациональное в социальной структуре человека / С.Г. Спасибенко // Соц.-гуманитарные знания. – 2002. – № 2. – С. 109–125.

Савицкая Т.В.

*ВГУ имени П.М. Машерова, Республика Беларусь, г. Витебск
Доцент, кандидат педагогических наук
statv2017@yandex.by*

Болваненко А.С.

*ВГУ имени П.М. Машерова, Республика Беларусь, г. Витебск
Студент
mr.arturchi@gmail.com*

УДК 159.944.4:331.101.3

ВОСПРИИМЧИВОСТЬ К ОРГАНИЗАЦИОННОМУ СТРЕССУ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Статья посвящена проблеме восприимчивости работников трудового коллектива к организационному стрессу. Изучены основной и дополнительные показатели восприимчивости работников предприятия ОАО «Витебскхлебпром» к организационному стрессу.

Ключевые слова: стресс, организационный стресс, восприимчивость, трудовой коллектив.

SUSCEPTIBILITY TO WORK-RELATED STRESS IN THE LABOR FORCE

The article is dedicated to the problem of susceptibility of employees of the labor force to work-related stress. The main and additional indicators of susceptibility of employees of public organisation Vitebskhlebprom to work-related stress have been studied.

Key words: stress, work-related stress, susceptibility, labor collective.

Введение. Современное общество предъявляет высокие требования к уровню профессиональной подготовки работников производственной сферы. Помимо профессиональных компетенций особое значение приобретают также личностные, межличностные, коммуникативные компетенции, позволяющие работнику понимать состояния, слова и действия другого человека, грамотно высказывать и управлять своими чувствами и эмоциями, планировать свою деятельность, приспосабливаться к быстро и постоянно меняющимся условиям работы и тем самым противостоять факторам внутриорганизационного стресса. Проблема стресса, в том числе профессионального, организационного стресса и связанного с ними эмоционального выгорания интересует широкий круг как зарубежных ученых (Ш. Берн, В. Зигерт, С. Картрайт, К.Л. Купер, Л. Ланг, Г. Селье), так и российских (В.В. Бойко, Н.Е. Водопьянова, Л.А. Китаев-Смык, В.Р. Михайлова, Н.В. Самоукина, Ю.В. Щербатых), белорусских исследователей (М.М. Скугаревская, Е.А. Трухан). Так, Г. Селье предложил понимать под стрессом «неспецифический ответ организма на предъявляемые ему внешние или внутренние требования» [1]. Исследователи рассматривают выгорание как результат влияния комплекса стрессогенных факторов [2; 3].

Возникновение организационного стресса связывают с определенной реакцией личности на организационно-производственную ситуацию, ролевые конфликты, предъявляемые к работнику высокие профессиональные требования. В основе организационного стресса лежит противоречие между желанием сотрудника работать на данном предприятии и его реальными возможностями. Среди объективных факторов, вызывающих стресс на производстве, выделяют вредные и(или) тяжелые условия труда (высокая интенсивность деятельности, длительность нагрузок, работа в ночную смену, большие физические нагрузки), чрезвычайные обстоятельства (авария, отсутствие комплектующих). Развитие субъективных факторов стресса в большей степени зависит от самого человека, его индивидуальных особенностей, отношения к происходящему.

Недостаточная сформированность способности к противостоянию стрессу в условиях трудового коллектива может привести к профессиональному, эмоциональному выгоранию, снижению продуктивности труда, повышению уровня заболеваемости, к депрессивным состояниям работников и, в некоторых случаях, к необходимости смены профессии или места работы, текучести кадров. Существующая возможность обучения работников производственной сферы умениям противостоять стрессовым воздействиям обуславливает необходимость изучения восприимчивости работников трудового коллектива к организационному стрессу [4; 5].

Материал и методы. Эмпирическую базу исследования составили работники предприятия ОАО «Витебскхлебпром» х/з №1 г. Витебска. Объем выборки – 50 человек: 33 женщины и 17 мужчин. Для исследования восприимчивости работников к организационному стрессу была использована «Шкала организационного стресса» (Маклин, русскоязычная адаптация Н.Е. Водопьяновой) [3]. Данная шкала измеряет восприимчивость к организационному стрессу, связанную с недостаточным умением общаться, принимать ценности других людей, адекватно оценивать ситуацию без ущерба для своего здоровья и работоспособности, негибкостью поведения и пассивностью по отношению к активным формам отдыха и восстановления жизненных сил. Чем выше показатель организационного стресса, тем больше уязвимость к рабочим стрессам, чаще переживания дистресса, таких стресс-синдромов, как психическое выгорание, хроническая усталость, синдром менеджера. Высокий уровень организационного стресса связан с предрасположенностью к поведению типа «А» – (тип поведения и личностная уязвимость к организационному стрессу обуславливают развитие ишемической болезни сердца).

Результаты и их обсуждение. В ходе изучения уровня стресса в трудовом коллективе предприятия ОАО «Витебскхлебпром» х/з №1 г. Витебска с помощью методики «Шкала организационного стресса» (Маклин, русскоязычная адаптация Н.Е. Водопьяновой) оценивались основные показатели восприимчивости к организационному стрессу (ОС), а также пять дополнительных показателей: способность самопознания (когнитивность); широта интересов; принятие ценностей других; гибкость поведения; активность и продуктивность деятельности. Данные, характеризующие общий индекс организационного стресса, представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Общие индекс организационного стресса

Общий индекс ОС	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Респонденты (количество человек / в процентах от общего количества)	4 / 8%	16 / 32%	30 / 60%

Анализируя полученные результаты, следует отметить, что средний балл по показателю восприимчивости к организационному стрессу составил 52,2 балла. Низкий уровень восприимчивости к организационному стрессу (меньше 39 баллов) выявлен лишь у 8% респондентов (4 человека). Средний уровень восприимчивости к организационному стрессу (40 – 49 баллов) характерен для 32% респондентов (16 человек). Высокий уровень восприимчивости к организационному стрессу (больше 50 баллов) выявлен у 60% респондентов (30 человек). Чем меньше величина восприимчивости к организационному стрессу, тем выше толерантность к стрессу и устойчивость продуктивной деятельности. Таким образом, показатель восприимчивости к организационному стрессу в трудовом коллективе исследуемой выборки соответствует высокому и среднему уровню.

Данные, характеризующие дополнительные показатели организационного стресса, представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Дополнительные показатели организационного стресса

Показатель	Уровень (кол-во чел./ %)	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Способность самопознания		3 / 6%	43 / 86%	4 / 8%
Широта интересов		2 / 4%	46 / 92%	2 / 4%
Принятие ценностей других		3 / 6%	46 / 92%	1 / 2%
Гибкость		3 / 6%	45 / 90%	2 / 4%
Активность и продуктивность деятельности		–	41 / 82%	9 / 18%

Средний балл в выборке по показателю способность самопознания (когнитивность) равен 9,9. Низкий уровень способности самопознания (0–6 баллов) выявлен у 6% респондентов (3 человека). Средний уровень способности самопознания (7–13 баллов) выявлен у 86% респондентов (43 человека). Высокий уровень способности самопознания (14–20 баллов) характерен для 8% респондентов (4 человека).

Средний балл в выборке по показателю широта интересов равен 10,5. Низкий уровень широты интересов (0 – 6 баллов) выявлен у 4% респондентов (2 человека). Средний уровень широты интересов (7 – 13 баллов) характерен 92% респондентов (46 человек). Высокий уровень широты интересов (14 – 20 баллов) выявлен у 4% респондента (2 человека).

Средний балл в выборке по показателю принятие ценностей других равен 10. Низкий уровень принятия ценностей других (0 – 6 баллов) выявлен у 6% респондентов (3 человека). Средний уровень принятия ценностей других (7 – 13 баллов) характерен для 92% респондентов (46 человека). Высокий уровень принятия ценностей других (14 – 20 баллов) выявлен 2% респондент (1 человек).

Средний балл в выборке по показателю гибкость поведения равен 10,2. Низкий уровень гибкости поведения (0–6 баллов) выявлен у 6% респондентов (3 человека). Средний уровень гибкости поведения (7–13 баллов) выявлен у 90% респондентов (45 человек). Высокий уровень гибкости поведения (14–20 баллов) характерен для 4% респондентов (2 человека).

Средний балл в выборке по показателю активности и продуктивности деятельности равен 11,8. Низкого уровня активности и продуктивности деятельности (0–6 баллов) в исследуемой выборке не выявлено. Средний уровень активности и продуктивности деятельности (7–13 баллов) выявлен у 82% респондентов (41 человек). Высокий уровень активности и продуктивности деятельности (14–20 баллов) характерен для 18% респондентов (9 человек).

Заключение. Таким образом, среди работников предприятия ОАО «Витебскхлебпром» х/з №1 г. Витебска преобладает высокий уровень общего индекса восприимчивости к организационному стрессу (у 60% респондентов), что может приводить к снижению производительности труда, развитию психосоматических заболеваний, ухудшению психологического климата в трудовом коллективе. Высокая восприимчивость к организационному стрессу связана с недостаточной сформированностью способности к самопознанию (у 92% респондентов), широты интересов (у 96% респондентов), гибкости поведения (у 96% респондентов), неумением понимать и учитывать ценности окружающих (у 98% респондентов), продуктивно выстраивать свою деятельность (82% респондентов). Вышесказанное обуславливает необходимость формирования и развития у работников ряда личностных компетенций (умение адаптировать свое поведение к изменяющимся условиям, сохранять душевное равновесие, наличие и способность отстаивать свои взгляды и убеждения, эффективно распоряжаться имеющимися ресурсами, готовность осваивать новые технологии работы), коммуникативных (способность четко формулировать и в доступной форме преподносить мысли, идеи, умение слушать, говорить внятно, с учетом специфики аудитории), межличностных компетенций (умение расположить к себе собеседника, умение убеждать, брать на себя ответственность за происходящее, знание и понимание состояния, потребностей коллег, готовность к коррекции своей позиции), что повышает стрессоустойчивость личности. Сегодня одни ученые в качестве отдельной выделяют стресс-компетентность, другие рассматривают ее как составляющую профессиональной компетенции. Формирование данных компетенций можно рассматривать как основу для обучения работников умению выстраивать и использовать наиболее эффективные стратегии копинг-поведения, позволяющие противостоять различным факторам организационного стресса. Целесообразным представляется дополнительное проведение диагностики уровня тревожности работников, синдрома профессионального выгорания, копинг-стратегии.

Список использованной литературы:

1. Селье, Г. Стресс без дистресса / Г.Селье. – М.: Прогресс, 1982. – 123 с.
2. Бойко, В.В. Эмоциональное выгорание / В.В. Бойко // Журнал «Маэстро». – 2014. – № 1 (53). – С.10–15.
3. Водопьянова, Н.Е. Психодиагностика стресса / Н.Е. Водопьянова. – СПб.: Питер, 2009. – 336 с.
4. Щербатых, Ю.В. Психология стресса и методы коррекции / Ю.В. Щербатых. – СПб.: Питер, 2006. – 256 с.
5. Водопьянова, Н.Е. Стратегии и модели преодолевающего поведения / Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – СПб.: Питер, 2001. – 243 с.