

СТРЕСС В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВРЕМЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

М.А. Пономарева

Минск, Академия управления при Президенте РБ

В настоящее время деятельность руководителей связана с интенсивными нагрузками, большими объемами информации, высокой профессиональной, социальной и экономической ответственностью за результаты труда. Технический прогресс, а с ним и существенное изменение содержания и условий профессионального труда, сопровождается возрастанием роли руководителя в достижении высокой эффективности деятельности. Динамичность содержания решаемых профессиональных задач, интенсивность инновационных процессов и мобильность трудовых ресурсов, повышенные требования к обеспечению безопасности труда – все перечисленные факторы определяют специфику современной профессиональной жизни руководителя.

Как показывают исследования, длительное переживание напряженных эмоциональных состояний или интенсивное воздействие стресс-факторов

профессиональной среды могут привести к серьезным эмоциональным нарушениям: профессиональным и личностным деформациям, десоциализации, психосоматическим заболеваниям [1].

В связи с этим остро встает вопрос о своевременной профилактике стресса, которая должна основываться на диагностике его ранних проявлений, а также на выявлении индивидуальной предрасположенности конкретной личности к развитию стресса.

Анализ причин стресса у современных руководителей позволяет выделить основные стрессоры управленческой деятельности: информационная нагрузка, информационная неопределенность, фактор ответственности, дефицит времени, межличностные конфликты.

Фактор информационной нагрузки является одним из наиболее характерных особенностей управленческой деятельности, так как руководителю приходится иметь дело с огромным количеством информации. По содержанию эта информация, как правило, очень разнородна и противоречива. В связи с этим высокая когнитивная нагрузка выступает как мощный негативный фактор, приводящий к повышенной напряженности, к стрессу.

Информационная неопределенность проявляется в информационной нагрузке – ее избыточность постоянно сочетается с недостаточностью. С одной стороны, информации чрезмерно много, но с другой – нужной и наиболее важной для данной конкретной ситуации информации часто недостает. В результате руководитель вынужден действовать в условиях неопределенности. Последнее является сильным стрессогенным фактором [2].

Фактор ответственности – решающий и основной для управленческой деятельности. Это не только ответственность за результаты и собственные действия, но и ответственность за других. Поэтому феномен ответственности становится многомерным, включает в себя различные компоненты.

Фактор дефицита времени состоит в хронической нехватке времени. Он обусловлен как обилием задач и функций, которые необходимо решать и выполнять, так и жесткими временными рамками, в которые обычно поставлен руководитель.

Межличностные конфликты являются сильным источником появления стрессовых состояний, так как сопровождаются яркими негативными эмоциональными проявлениями: раздражительностью, агрессией, обидой. Руководитель во многих случаях выступает посредником в разрешении конфликтных ситуаций, что требует от него включенности в напряженный процесс взаимодействия.

Таким образом, многообразие задач и функций управленческой деятельности является одним из сильных источников высокой напряженности и стресса. Все вышеперечисленные факторы являются потенциальными стрессорами, реакции на которые индивидуальны.

Материал и методы. Эмпирическое исследование проявления стресса было проведено на базе организации «Щучинский районный исполнительный комитет» в 2012 году. В качестве испытуемых выступили руководители структурных подразделений в количестве 34 человек, в возрасте от 28 до 55 лет. В качестве диагностического инструментария была использована методика «Стресс и его разновидности».

Результаты и их обсуждение. Анализ полученных результатов позволяет констатировать, что у 13% государственных служащих (4 человек) отсутствует в данный период стрессовое напряжение. Умеренный уровень стресса зафиксирован у 40% испытуемых (12 человек), что свидетельствует об определенном уровне стрессового напряжения, который может быть компенсирован с помощью рационального использования времени и способов психологической защиты от стрессов. У большинства сотрудников этой группы проявлялись *интеллектуальные признаки* стресса: трудность концентрации; ухудшение памяти; повышенная отвлекаемость; трудность принятия решения; пассивность, желание переложить ответственность на кого-то другого; нарушение логики; импульсивность мышления, поспешные и необоснованные решения.

У 21% руководителей (10 человек) выявлен повышенный уровень напряжения, что выражалось в поведенческих и эмоциональных признаках стресса. *Поведенческие признаки* стресса проявлялись в хронической нехватке времени; возрастании ошибок при выполнении привычных действий; увеличении конфликтных ситуаций; низкой продуктивности деятельности. *Эмоциональные признаки* стресса были зафиксированы следующие: беспокойство, повышенная тревожность; снижение самооценки; чувство одиночества; подозрительность; мрачное настроение; депрессия; раздражительность.

В состоянии сильного стресса находится 26% руководителей (8 государственных служащих). Это свидетельствует о стадии истощения, при которой организм близок к пределу возможностей адаптации и сопротивлению стресса. Кроме интеллектуальных, поведенческих и эмоциональных признаках стресса, практически у всех испытуемых проявляются *физиологические симптомы* (повышении и понижении давления; нарушении свободы дыхания; ощущении напряжения в мышцах; повышенной утомляемости).

Таким образом, можно сделать вывод, что проблема стресса для государственных служащих организации «Щучинский районный исполнительный комитет» актуальна, что свидетельствует о необходимости профилактики и коррекции их эмоционального состояния.

На основе анализа основных причин и признаков проявления стресса в организации целесообразно разработать программу профилактики профессионального стресса у руководителей, которая включает 5 основных направлений:

- освобождение от иррациональных установок;
- формирование позитивного мышления;
- использование принципов психологической саморегуляции;
- овладение способами психологической защиты от стрессов;
- развитие психологической компетентности руководителя.

Основная задача профилактики стресса заключается в том, чтобы помочь руководителям сохранять эффективность, работоспособность и собственное здоровье при осуществлении управленческой деятельности.

Заключение. Деятельность современного руководителя характеризуется наличием ряда стрессогенных факторов. К основным стрессорам

управленческой деятельности относятся: информационная нагрузка, фактор ответственности, дефицит времени, межличностные и внутриличностные конфликты. Вместе с тем, стрессовое состояние имеет внешние признаки, дающие возможность осуществлять его диагностику и профилактику.

Список литературы

1. Водопьянова, Н.Е. Синдром «психического выгорания» в коммуникативных профессиях/ Н.Е. Водопьянова// Психология здоровья/ Г.С.Никифоров [и др.] ; под ред. Г.С. Никифорова. - СПб.: Изд-во СпбГУ, 2000. – С. 548–573.
2. Ньюстром, Дж. В. Организационное поведение: Поведение человека на рабочем месте / Дж. В. Ньюстром. – СПб., 2009. – 331 с.