

ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА

А.Е. Никонова

Реакция на стресс, повышенное нервное напряжение – это ответ человеческого организма на любое предъявленное ему внешней средой требование [3, 5]. По мнению основоположника теории стресса Ганса Селье, это «адаптация к возникшей трудности, какой бы она ни была». Важно направить стрессовую реакцию в безопасное русло. Данную задачу и решает стресс-менеджмент.

Привлечение внимания ученых и практиков к проблемам управления профессиональными стрессами, стресс-менеджменту связано с очевидными потребностями в новых технологиях развития стрессоустойчивости и стабильности персонала. По выражению А.Б. Леоновой [5], стресс-менеджмент стал «печальной необходимостью» для современных управленцев, понимающих значение сохранности кадрового потенциала. Стресс-менеджмент в организации ориентирован на профилактику стрессов на рабочем месте, разработку и применение методов нейтрализации или смягчения негативных последствий стрессов, разработку технологий быстрого восстановления сил и работоспособности персонала [1].

Для разработки адекватных средств регуляции стрессовых состояний необходимо изучение психофизиологического статуса работников на разных этапах рабочего цикла.

Цель работы состояла в исследовании психоэмоционального состояния менеджеров различного возраста и стажа.

В качестве испытуемых в обследовании принимали участие 15 менеджеров, 53 % из которых – менеджеры высшего звена, и 47 % – менеджеры среднего звена. Возраст испытуемых от 23 до 56 лет. При оценке психофизиологических функций использовали тесты на определение предрасположенности к стрессам (У.К. Зунг); определение уровня социальной поддержки (Д. Холмс); определение уровня тревожности (Ч.Д. Спилбергер).

Результаты проведенных исследований свидетельствуют, что различия психоэмоционального состояния зависят от индивидуальных свойств испытуемых. Так, самооценка психоэмоционального состояния различалась у лиц разного возраста (рис. 1). На рисунке представлены данные обследований 15 человек (из 15 столбиков последние 6 соответствуют показателям, поученным у мужчин).

Судя по представленным данным, чем старше испытуемый менеджер, тем он более уязвим в стрессовой ситуации, склонен к постоянным перегрузкам. Характерно, что в «группу риска» входят исключительно мужчины, им намного сложнее справляться с повседневными раздражителями, и

контролировать свои эмоции в критический момент. Это проблема не только менеджеров, но и тех, кто попадает под «горячую руку» – подчиненных.

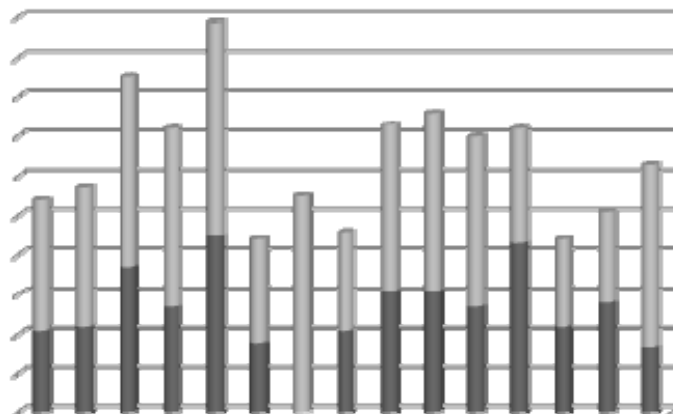


Рис. 1. Самооценка психоэмоционального состояния: верхняя часть столбиков – возраст, нижняя – уровень нервной раздражимости, остальные обозначения в тексте

Результаты исследований также выявили различия в вегетативных функциях у испытуемых разного возраста (рис. 2).

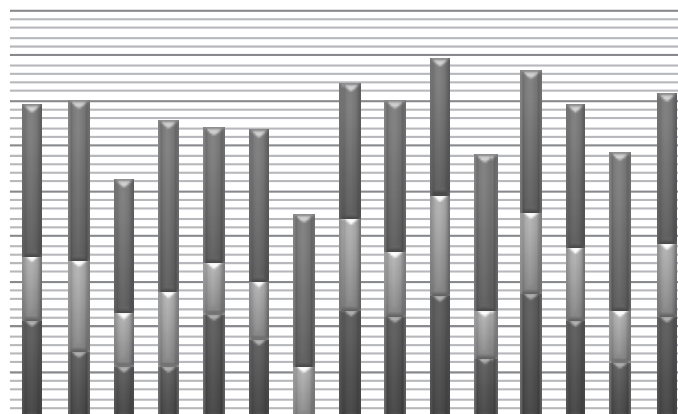


Рис. 2. Самооценка психоэмоционального состояния (рабочее время): верхняя часть столбиков – ЧСС, средняя – уровень нервной раздражимости, нижняя – возраст

Представленные показатели свидетельствуют, что в рабочее время менеджеры находятся в постоянном напряжении. Опрошенные менеджеры отмечали большую раздражительность, находясь на рабочем месте, они вспыльчивы и реагируют на те внешние раздражители, которые в выходной день у них не вызывали никаких эмоций. Можно отметить, что у одно-

го из менеджеров показатели свидетельствовали о постоянном психоэмоциональном напряжении, независимо от дня недели и окружения.

Результаты анкетного теста Спилбергера–Ханина показали умеренный уровень тревожности у большинства менеджеров высшего звена, а у некоторых менеджеров среднего звена наблюдается высокий уровень тревожности (табл. 1).

В результате опроса испытуемых, выявлены следующие причины стресса:

- 1) дефицит времени и высокая ответственность вкупе с боязнью совершить ошибку;
- 2) неясные перспективы профессионального роста и развития карьеры, кризисы ее завершения;
- 3) социальная значимость, престиж профессии и стремление к ее соответствию внутренним запросам личности [4];
- 4) напряженный психологический климат в организации;
- 5) изменение характера информационных нагрузок как следствие внедрения в компании новых технологий;
- 6) проблема распределения времени;
- 7) личные проблемы (отсутствие социальной поддержки).

Уровень социальной поддержки – немаловажный фактор в борьбе со стрессом и профилактикой дистресса. Результаты проведенного теста представлены на рис. 3.

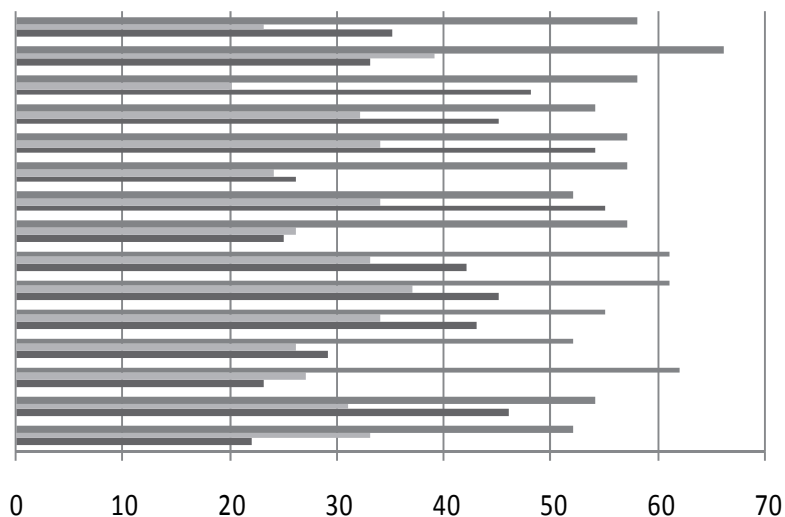


Рис. 3. Уровень социальной поддержки (выходной день, 12–14 ч)
Обозначения как на рис. 2

На основании вышеизложенного можно сделать вывод о том, что лишь у 20 % из числа респондентов социальная поддержка надежна и способна помочь сохранению душевного равновесия в различных жизненных ситуациях.

Несмотря на то, что проблема стресса разрабатывается давно, учеными и практиками признается недостаточность раскрытия многих ее аспектов, например вопросы профессионального стресса и профессиональной адаптации [2]. Выявленное нами психофункциональное напряжение у менеджеров свидетельствует о необходимости разработки средств коррекции их психофизиологического состояния [7].

Библиографический список

1. Бакштанский, В.Л. Менеджмент вашего здоровья / В.Л. Бакштанский. – М., 2000. – 220 с.
2. Водопьянова, Н.Е. Психодиагностика стресса как составная часть стресс-менеджмента / Н.Е. Водопьянова. – М., 2009. – 335 с.
3. Закаблущая, Е. Стресс-менеджмент как часть менеджмента организации / Е. Закаблущая // Справочник по управлению персоналом. Серия «Психология». – 2009. – № 2. – С. 90–95.
4. Китаев-Смык, Л.А. Психология стресса / Л.А. Китаев-Смык. – М.: Наука, 1983. – 295 с.
5. Леонова, А.Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса / А.Б. Леонова // Управление персоналом. Серия Психология, 2000. – № 3. – С. 30–32.
6. Леонова, А.Б. Стресс-менеджмент: технология управления стрессом / А.Б. Леонова // Управление персоналом. Серия Психология. – 2007. – № 9. – С. 81-84.
7. Попова, Т.В. Основы психофизической регуляции: учебное пособие с грифом УМО МОРФ / Т.В. Попова. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2005. – 109 с.