

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Гуманитарно-педагогический институт

(наименование института полностью)

Кафедра

«Педагогика и психология»

(наименование)

37.04.01 Психология

(код и наименование направления подготовки)

Психология здоровья

(направленность (профиль))

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)

на тему Взаимосвязь профессионального стресса и психологического здоровья
работников нефтегазодобывающего предприятия

Обучающийся

О.В. Латышева

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Научный

руководитель

канд. пед. наук., доцент А.Ю. Козлова

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1 Теоретическое обоснование проблемы профессионального стресса и психологического здоровья работников нефтегазодобывающего предприятия	11
1.1 Понятие «стресс». Психическое здоровье персонала предприятия	11
1.2 Профессиональный стресс как психологический феномен	20
1.3 Факторы, влияющие на психологическое здоровье работников нефтегазодобывающего предприятия	30
1.4 Особенности влияния профессионального стресса на психологическое здоровье работников нефтегазодобывающего предприятия.....	39
Глава 2 Эмпирическое исследование взаимосвязи профессионального стресса и психологического здоровья работников АО «Газпромнефть-Ноябрьскнефтегаз».....	45
2.1 Организация и методы исследования.....	45
2.2 Исследование взаимосвязи профессионального стресса и психологического здоровья работников нефтегазодобывающего предприятия.....	50
2.3 Разработка рекомендаций по совершенствованию системы управления стрессом в АО «Газпромнефть-ННГ»	64
Заключение.....	81
Список используемой литературы	85

Введение

Современная реальность диктует условия, в которых нам приходится существовать сегодня. Как профессиональная, так и социальная активность трудоспособного населения становится все более насыщенной за счет множества связей и взаимодействий. Профессиональная среда характеризуется высокой интенсивностью общения и динамичностью, а также активным внедрением автоматизации во все производственные процессы. Это, в свою очередь, способствует возникновению новых стрессогенных факторов, которые влияют на сотрудников организаций.

«Трудовая деятельность представителей многих профессий все чаще проходит в условиях, которые требуют усиленной затраты внутренних резервов. Самым распространенным психическим состоянием, развивающимся в неблагоприятных условиях жизнедеятельности, является стресс. Продолжительные перегрузки, без достаточных условий полного восстановления духовных и физических сил, социальная, коммуникативная депривация оказывают неблагоприятное воздействие на субъекта труда, иногда полностью дезорганизуя его деятельность» [4]. «При длительном влиянии такого рода факторов повышается вероятность появления у работника ряда выраженных функциональных и психических сдвигов, ухудшения его работоспособности, снижения качества работы, а в конечном итоге – профессионального стресса. Негативное воздействие факторов профессионального стресса привело к тому, что профессиональный стресс был выделен в отдельную рубрику в Международной классификации болезней (МКБ-10)» [7].

«Профессиональный стресс – это состояние, при котором вследствие длительных или резких эмоциональных нагрузок регуляторные системы организма переходят в состояние гиперактивации или, напротив, угнетения, появляются иди обостряются состояния напряжения и/или утомления, а, далее, перенапряжения и/или переутомления. Вопросы, связанные с

профессиональным стрессом, адаптацией к профессиональной деятельности и механизмами формирования стрессоустойчивости человека в различных профессиях, рассматривались в работах как отечественных, так и зарубежных ученых (Б.Г. Ананьев, В.Л. Васильев, С.П. Безносков, Л.А. Китаев-Смык, М.И. Марьин, Н.И. Мягких, А.Б. Леонов, М.В. Прякина, Л.Б. Филонов, В.И. Хальзов, Э.С. Чугунова, С. Фолкман, Р.С. Лазарус, С. Маслач и другие)» [3].

«Большинство специалистов считают, что к профессиональному стрессу приводит перегрузка работой, недостаточно четкое разграничение полномочий и должностных обязанностей, низкий уровень профессиональной мотивации, непрерывная сверхсрочная работа, требующая энергетических затрат, недостаточные оценка и оплата труда, однообразность труда, а также отсутствие карьерных перспектив. Результаты опроса сотрудников различных организаций в 15 странах Европейского союза позволили установить, что 56% работников основной причиной профессионального стресса считают высокий темп работы, 60% указали на жесткие сроки выполнения трудовых заданий, 40% – на монотонность работы. Свыше трети опрошенных не имели возможности оказать какое-либо влияние на порядок выполнения заданий» [6].

«Большинство основных вопросов, касающихся профессионального стресса у работников, занимающихся определенными видами труда, остаются недостаточно изученными в научной литературе. На сегодняшний день, никем не проводились исследования о воздействии профессионального стресса на психологическое здоровье сотрудников в нефтегазодобывающей отрасли, хотя очевидно, что профессионалы в этой сфере постоянно подвергаются стрессу» [9].

Тем не менее, в «сфере научных исследований, все чаще обсуждают проблему психологического здоровья. Отмечается, что психическое здоровье связано с отдельными процессами и механизмами, тогда как «психологическое здоровье» включает в себя всю личность и связано с

высшими проявлениями человеческого духа. Такой подход позволяет выделить психологический аспект проблемы здоровья, отличный от медицинского, социологического, философского и других подходов. Ряд отечественных и зарубежных авторов занимается исследованием психологического здоровья в рамках системного междисциплинарного подхода: В.А. Ананьев, Г.С. Никифоров, О.С. Васильева, Ф.Р. Филатов, И.В. Дубровина, О.В. Хухлаева, С. Киз, Р. Скиннер, А. Маслоу, О. Бэкер, Г. Олпорт, А. Эллис. Их исследования вносят значительный вклад в понимание психологического здоровья» [15].

Труд в сфере добычи нефти и газа представляет собой многообещающую и хорошо оплачиваемую работу, которая в некоторых случаях может быть экстремальной. Она осуществляется в суровых условиях Крайнего севера, в зонах с неблагоприятным климатом, на льдах и вечной мерзлоте. Тем не менее, несмотря на эти трудности, профессия нефтяника остается популярной и перспективной. Работники получают дополнительные привилегии, возможность накопления северного стажа и получения досрочной пенсии. Трудовая деятельность данной категории специалистов непосредственно связана с осуществлением специфических функций и включает в себя факторы, которые могут негативно повлиять на производительность и здоровье человека. На рабочем месте сотрудники нефтегазодобывающих предприятий сталкиваются с проблемами, такими как загрязнение воздуха вредными парами и газами, повышенная запыленность воздуха, контакт с нефтепродуктами, неблагоприятный микроклимат, работа в ночное время, шум и вибрация, выполнение тяжелого физического труда и эмоциональные перегрузки, что является стрессогенными факторами, которые влияют на здоровье сотрудников.

При этом взаимосвязь профессионального стресса и психологического здоровья сотрудников нефтегазодобывающих предприятий является не до конца изученной темой. Анализ научных исследований и практики позволил нам выявить существующее противоречие между высоким спросом на

изучение влияния профессионального стресса на психологическое здоровье сотрудников, взаимодействующих с неблагоприятными факторами производственной среды (нефтегазодобывающее предприятие) и недостаточным количеством разработанных для данного типа профессий эффективных методик по психологическому сопровождению.

С целью изучения и разрешения выявленного противоречия была определена проблема исследования, состоящая в выявлении особенностей взаимосвязи профессионального стресса и психологического здоровья работников нефтегазодобывающего предприятия.

Исходя из актуальности проблемы исследования была сформулирована тема: «Взаимосвязь профессионального стресса и психологического здоровья работников нефтегазодобывающего предприятия».

Цель исследования: выявление специфических взаимосвязей между профессиональным стрессом и различными аспектами психологического благополучия сотрудников нефтегазодобывающего предприятия.

Объект исследования: психологическое здоровье.

Предмет исследования: взаимосвязь профессионального стресса с отдельными компонентами психологического здоровья сотрудников нефтегазодобывающего предприятия.

Гипотеза исследования: наблюдается взаимосвязь между уровнем профессионального стресса у сотрудников нефтегазодобывающих предприятий и различными аспектами их психологического здоровья, такими как эмоциональное равновесие, гуманистические взгляды, творческая самореализация, благополучие в семейной жизни, духовные ценности, стремление к интеллектуальному развитию и удовлетворенность качеством жизни.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- проанализировать психологическую литературу, посвященную вопросам психического благополучия, его критериям, воздействию

профессионального стресса на психологическое здоровье в рамках отечественных и зарубежных исследований;

- исследовать факторы, оказывающие воздействие на психологическое состояние сотрудников нефтегазодобывающих предприятий;

- исследовать специфику взаимосвязи профессионального стресса и психологического здоровья сотрудников нефтегазодобывающей компании;

- определить показатели профессионального стресса и психологического состояния сотрудников нефтегазодобывающей компании;

- определить и описать взаимосвязь профессионального стресса и психологического здоровья работников АО «Газпромнефть-Ноябрьскнефтегаз».

Теоретико-методологической основой исследования стали:

- деятельностный подход Л.С. Выготского, А.Н. Леонтьева и С.Л. Рубинштейна, основанный на принципе взаимосвязи психики человека и его деятельности, которая является неотъемлемой частью его бытия;

- теоретические исследования, касающиеся проблемы профессионального стресса (Н.Е. Водопьянова [8, 9], К. Маслач, В.Е. Орел, Т.И. Рогинская, В.В. Бойко);

- работы отечественных и зарубежных ученых, посвященные проблеме психологического здоровья (О. Бэкер, О.Н. Кузнецов, Н.Д. Лакосина, В.И. Лебедев, А. Маслоу, Г.С. Никифоров, Г. Олпорт, Г.К. Ушаков, А. Эллис).

Для решения поставленных задач была разработана исследовательская программа. Программа включает в себя теоретический обзор литературы (сравнение и анализ актуальных научных теорий и концепций) и применение диагностических и эмпирических методов.

Методы исследования, применяемые в данной работе, можно классифицировать на три группы: теоретические, эмпирические и статистические.

- теоретические методы (исследование и систематизация литературных данных, связанных с изучаемой проблематикой);
- эмпирические методы исследования (наблюдение и тестирование).
- статистические методы (расчет средних значений, расчет корреляционного коэффициента).

Методики исследования для выявления уровня профессионального стресса сотрудников:

- опросник, определяющий склонность к развитию стресса (по Т.А. Немчину и Тейлору);
- стандартизированная анкета для оценки выраженности стресса и стрессовых факторов;
- методика «Индивидуальная модель психологического здоровья (ИМПЗ)» (А.В. Козлов);
- методика исследования симптомов профессионального выгорания К. Маслач, С. Джексон (в адаптации Н.Е. Водопьяновой);
- методики оценки качества жизни «SF-36 Health Status Survey».

Опытно-экспериментальная база исследования: тестирование проводилось среди сотрудников АО «Газпромнефть-Ноябрьскнефтегаз» в городе Ноябрьск. В исследовании участвовали 30 человек, представляющих разные возрастные группы и оба пола.

Научная достоверность результатов и обоснованность выводов исследования базируются на применении современных методологических подходов научного познания, последовательном воплощении исходных теоретических принципов и терминологического аппарата, разработанного на основе фундаментальных отечественных и зарубежных исследований в области психологии. В работе использованы методы, соответствующие поставленным задачам, обеспечена репрезентативность выборки, применены

методы математической статистики. Достоверность полученных результатов подтверждена их всесторонней проверкой и обсуждением на конференциях.

Научная новизна исследования состоит в том, что рассмотрены особенности проявления профессионального стресса у сотрудников нефтегазодобывающих предприятий, а также углублены научные представления о взаимосвязи профессионального стресса с компонентами психологического здоровья персонала в данной отрасли.

Теоретическая значимость исследования состоит в:

- систематизации научных данных, посвященных проблеме профессионального стресса;
- анализе и обобщении исследований, касающихся вопросов психологического здоровья сотрудников;
- углублении теоретической базы по проблеме взаимосвязи между профессиональным стрессом и психологическим здоровьем работников.

Практическая значимость исследования заключается в возможности использования полученных результатов на предприятиях нефтегазодобывающей отрасли в области организационной психологии для проведения профилактических мероприятий среди сотрудников, занятых в добыче нефти и газа.

Личное участие автора в организации и проведения исследования заключается в непосредственном сборе теоретической и эмпирической информации, ее последующей обработке и анализе.

Апробация и внедрение результатов исследования велись в течение всего исследования. Промежуточные результаты исследования были представлены в отчетах по научно-исследовательской деятельности в семестрах. Материалы исследования нашли отражение в 1 публикации автора: Латышева О.В. Влияние профессионального стресса на психическое здоровье персонала организации // Актуальные исследования. 2024. № 21

(203). URL: <https://apni.ru/article/9357-vliyanie-professionalnogostressa-na-psihicheskoe-zdorove-personala-organizacii>.

На защиту выносятся следующие положения:

- у большинства сотрудников нефтегазодобывающего предприятия наблюдается средний или высокий уровень профессионального стресса;
- у работников нефтегазодобывающего предприятия нарушения психологического здоровья чаще всего затрагивают такие аспекты, как эмоциональное равновесие, способность к творческой реализации, благополучие в семейной жизни и духовное состояние;
- между профессиональным стрессом и психологическим здоровьем сотрудников нефтегазодобывающего предприятия существует взаимосвязь: стресс, связанный с работой, оказывает отрицательное воздействие на их психологическое состояние.

Структура магистерской диссертации. Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка используемой литературы, состоящего из 44 источников. Основная часть работы занимает 89 страниц и включает 5 таблиц и 3 рисунка.

Глава 1 Теоретическое обоснование проблемы профессионального стресса и психологического здоровья работников нефтегазодобывающего предприятия

1.1 Понятие «Стресс». Психическое здоровье персонала предприятия

Одними из наиболее часто встречающихся, спутников в нашей жизни – являются стрессовые ситуации. Они сопровождают нас, где бы мы ни были, чем бы не занимались: на работе, учебе, во время деловых встреч или обыкновенных посиделок с друзьями. Современный человек вынужден приспосабливаться к ускоренному ритму жизни, что в свою очередь приводит к тому что нагрузка (эмоциональная, физическая, психическая) значительно возрастает. Обусловленно это тем, что возникают проблемы в быту, межличностных отношениях, в профессиональной деятельности, а так же в связи с информационной перегрузкой. Человеку часто приходится испытывать на себе эмоциональное напряжение, ощущать повышенную тревожность, подозрительность, беспокойство и неуверенность в собственных силах, то есть испытывать стресс.

«Термин «стресс» (напряжение) впервые упоминается в 1303 году в стихотворении поэта Роберта Маннинга «Handlying Synne»: «И эта мука была манной небесной, которую господь послал людям, пребывающим в пустыне сорок зим и находящимся в большом стрессе» [1].

«Стресс (от англ. stress – давление, нажим, напор; напряжение) – неспецифическая (общая) реакция организма на воздействие (физическое или психологическое), нарушающая его гомеостаз, а также соответствующее состояние нервной системы организма. В медицине, физиологии, психологии выделяют положительную (эустресс) и отрицательную (дистресс) формы стресса. По характеру воздействия выделяют нервно-психический

(психологический) и физический стрессы (тепловой, световой, звуковой и другие)» [12].

Изначально, термин «стресс» был введен в исследованиях У. Кеннона «Телесные изменения при боли, голоде, страхе и гневе» [32, с.124]. Однако первооткрывателем термина «стресс» был признан Ганс Селье [44]. По словам известного канадского врача-патолофизиолога Г. Селье «Даже в состоянии полного расслабления спящий человек испытывает стресс... Полная свобода от стресса означает смерть» [30, с.132]. «Во время своей учебной деятельности в Парижском университете он убедился в том, что независимо от раздражителя, который может быть представлен морозом, жарой, интоксикацией и так далее, физиология человека реагирует одинаково. В дальнейшем при накоплении это ведет к серьезным нарушениям. Г. Селье были сформулированы учения о такого рода явлениях, которое им условно было поделено на «хорошее» и «плохое»» [30, с.132].

В.С. Лебедева определяет стресс, как «необходимое средство, запускающие реакции человеческого организма в ответ на стрессоры, или как ученый называет их в своих трудах – агенты – проявляющиеся в ходе филогенеза. Опасность, которую представляет стрессор, может носить как реальный характер, так и символический» [14, с. 147-149].

По утверждению Л.А. Вайнштейна: «стресс – это состояние организма, которое характеризуется развертыванием механизма адаптации, чем обеспечивает положительный фон для индивидуальных гомеостатических реакций и мобилизации защитных способностей организма» [13, с. 221].

Стресс, по выражению Ю.Г. Чиркова, «противоречив, неуловим, туманен. Он с трудом укладывается в узкие рамки определений, мерок. Сила его – в широте охвата жизненных проявлений, слабость – в неопределенности, расплывчатости его границ» [18]. И именно поэтому сам Г. Селье считал, что «стресс – это научная концепция, или научная гипотеза, позволяющая (и вынуждающая!) рассматривать состояние здоровья человека как бы с другой, неизвестной ранее, новой стороны. Гипотеза, ставшая

теорией после многочисленных попыток ее проверить и получившая многочисленные экспериментальные факты в ее пользу. Суть этой концепции в том, что повреждающие агенты вызывают стресс – общий адаптационный синдром. Кроме того, Селье полагал, что психологический стресс, то есть напряжение нашей психики, иначе можно назвать «стрессом души», а физиологический стресс (или физиологическое напряжение) – «стрессом тела». Развивая концепцию стресса, Г. Селье предлагает концепцию краткосрочной и среднесрочной адаптации, основанную на понятии адаптационной энергии» [24].

Р.Н. Немов предполагал, что «стресс – является разновидностью аффекта, или же «состоянием чрезмерно сильного и продолжительного психологического напряжения, которое возникает у человека, когда его нервная система получает эмоциональную перегрузку» [31].

По мнению отечественных исследователей А. Фридмана, Д. Галанцева, Ю. Щербатых, «стресс – это длительная системная (психологическая и гормональная) реакция организма на жизненные ситуации, которые человек считает угрожающими своему благополучию и не видит возможности для их быстрого разрешения» [7, с.8].

В «Большой энциклопедии» стресс определяется как «особое состояние организма у человека и млекопитающих, возникающее в ответ на сильный внешний раздражитель» [44, с.125].

«В современной научной литературе термин «стресс» используется в различных значениях. Во-первых, под стрессом понимается сильное неблагоприятное, отрицательно влияющее на организм воздействие.

Во-вторых, под категорию стресса попадают субъективные реакции, отражающие внутреннее психическое состояние напряжения и возбуждения. Данное состояние интерпретируется как эмоции, оборонительные реакции и процессы преодоления (копинг), разворачивающиеся во внутриличностном плане.

В-третью группу объединяются понятия стресса как неспецифических черт физиологических и психологических реакций организма при сильных, экстремальных для него воздействиях, вызывающих интенсивные проявления адаптационной активности. Эти реакции направлены на поддержание поведенческих действий и психических процессов по преодолению этих стрессовых эффектов» [5].

«По мнению известного патофизиолога Г. Селье, существует две разновидности стресса: эустресс и дистресс» [21].

Рассмотрим их более подробно далее. «Влияние эустресса на организм человека в большинстве случаев является положительным. Его воспринимают как «полезный стресс» или «адаптивный стресс». Стресс который мотивирует человека на продолжение работы над поставленной задачей. Эустресс также является неотъемлемой частью повседневной жизни, так как его присутствие, мотивирует людей, побуждает бросить вызов себе и поощрить продуктивность. Также эустресс часто дает ощутить человеку чувство удовлетворения, когда уже все позади и задача выполнена. Эустресс нельзя отнести к опасным формам заболевания, так как он обладает преимущественно положительными свойствами» [21].

«Основные характеристики которыми обладает эустресс или положительный стресс:

- мотивация, фокусировка энергии;
- краткосрочность;
- ощущение взволнованности у человека;
- высокая производительность.

Примером эустресса можно назвать:

- замужество;
- рождение детей;
- повышение в должности;
- отпуск;
- появление нового хобби» [26].

Иногда «эустресс может переходить в деструктивный – дистресс, в случае низкого индивидуального сопротивления организма, либо при конкретном спровоцированном обстоятельстве» [26].

Следует отметить, что «дистресс возникает тогда, когда человеку становится трудно справиться с ситуацией. Дистресс негативно влияет на весь организм и психику человека» [34]. Основные аспекты появления дистресса приведем ниже:

- тревожность и беспокойство: у человека появляется постоянное чувство тревоги, повышается кортизол, что приводит к нарушению функционирования нервной системы организма, далее к ухудшению общего самочувствия;
- длительность воздействия: дистресс может быть краткосрочным или же долгосрочным. Хронический дистресс, появляющийся из-за нерешающихся проблем, постоянных стрессовых ситуаций, чаще всего может приводить к более серьезным последствиям;
- трудности в процессе адаптации: люди ощущают себя перенапряженными и несопособными справиться с текущими проблемами и задачами. Такое состояние, очень часто воспринимается как безисходность или превышение возможностей личности, что само по себе дестабилизирует людей и лишает их возможности справляться с проблемами;
- проблемы со здоровьем и снижение работоспособности: дистресс негативно влияет на работоспособность людей и приводит к снижению качества жизни. Долгое воздействие дистресса на людей, может приводить к разным психическим и физическим проблемам, таким как снижение иммунитета в целом, сердечно-сосудистые заболевания, депрессии, различные тревожные расстройства.

Сегодня факторы, вызывающие состояние стресса, принято называть «стрессорами», а совокупность изменений, происходящих в организме под действием стрессов, – общим адаптационным синдромом.

В «современной литературе можно встретить разнообразные подходы к классификации стрессов» [2].

«Повседневный стресс – реакция организма на мелкие и незначительные события, появляющиеся в повседневной жизни, но которые оказывают негативное влияние на индивида, например, текущие проблемы со здоровьем, нехватка денег на одежду, проблемы с приготовлением пищи и другие» [2, с.8].

«Эмоциональный стресс – ответная реакция на перенапряжение нервной системы» [2, с.9].

«Профессиональный стресс – многообразный феномен, выражающийся в психических и физических реакциях на напряженные ситуации в трудовой деятельности человека» [2, с.9].

«Информационный стресс – состояние, которое возникает в результате информационных нагрузок, с которыми человек не может справиться и принимать решения в поставленном темпе» [2, с.9].

Существует «классификация стресса, основанная на продолжительности его воздействия на человека» [2]:

- «острый стресс – состояние человека после определенных явлений или событий, в результате которых человек теряет «психологическое» равновесие» [2, с.12];
- «хронический стресс – это срыв адаптации организма в ответ на долгое пребывание в неблагоприятных условиях, сопровождающихся возникновением расстройств нервной и эндокринной систем» [2, с.12].

«Данная классификация дает нам понять, каким образом стресс влияет на человека в зависимости от времени воздействия. И если острый стресс возникает из-за определенного явления, после которого человек теряет «психологическое» равновесие. Хронический стресс является следствием длительного воздействия «стрессоров» на человека. В следствии чего человек находится в постоянном напряжении» [8, с.12].

«Описывая стрессовый процесс, Г. Селье выделил три фазы. Они показаны на рисунке 1» [10, с.311].

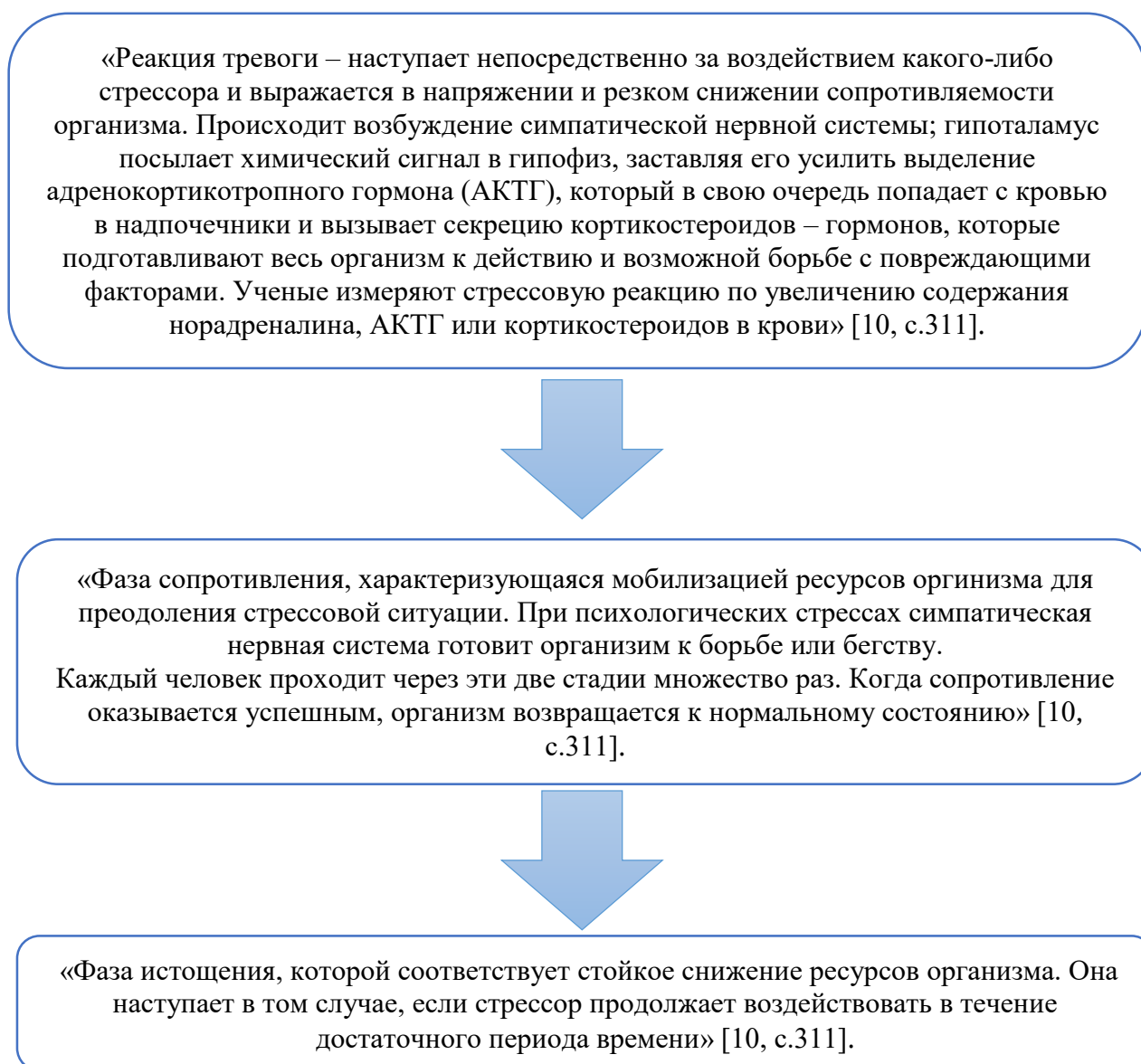


Рисунок 1 – Фазы стрессового процесса

«Первая фаза развивается в начале действия стрессора. Появляется сильное эмоциональное возбуждение. Характерной чертой второй фазы является уменьшение возбудимости и возникновение процесса адаптации к новым условиям. В третьей фазе при дальнейшем воздействии стрессора на организм начинает развиваться болезнь, что может привести к летальному исходу» [10, с.311].

«Можно выделить различные виды стрессов, возникающих в процессе трудовой деятельности. Они представлены в таблице 1» [11 с.152].

Таблица 1 – Виды стрессов, происходящие в процессе трудовой деятельности

Стресс, возникающий в процессе трудовой деятельности		
«Организационный. Возникает из-за негативного влияния особенностей организации на работника» [11, с.152].	«Профессиональный. Связан с самой профессией, родом или видом деятельности» [11, с.152].	«Рабочий. Обусловлен рядом причин, которые связаны, например, с организацией рабочего места, условиями труда» [11, с.152].

Из этой таблицы ясно, что трудовая деятельность сопровождается тремя типами стресса: организационным, профессиональным и рабочим. Каждый из них обусловлен как внешними обстоятельствами, так и личностным восприятием цели деятельности.

Одним из ключевых факторов, определяющих результативность выполнения задач, которые устанавливаются руководством, является психологическое благополучие сотрудников организации. «Данный аспект включает в себя способность работников эффективно справляться с ситуациями, вызывающими стресс, а также их самостоятельность в преодолении негативных эмоциональных переживаний, стремление к росту и развитию именно в этом рабочем коллективе» [16]. Негативными факторами для успешного выполнения задач являются стресс и стрессовые ситуации, которые негативно воздействуют на психическое здоровье сотрудников коллектива как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе.

Практически 60% населения нашей планеты заняты трудовой деятельностью. Каждый работник имеет право на благоприятные условия труда, которые могут обеспечить безопасность и поддержать здоровье. Кроме того, достойная работа способствует улучшению психического благополучия, а именно:

– представляет человеку возможность для выживания;

- дает ощущение уверенности, радости от достигнутых целей;
- помогает формировать положительные связи и активно вовлекаться в жизнь коллектива;
- важнейшим из множества плюсов является то, что это обеспечивает стабильную основу для структурированного упорядочения повседневной жизни.

При наличии у человека психических расстройств, занятие достойным трудом способствует процессу выздоровления и интеграции, повышению уровня уверенности и нормализации социального функционирования.

Обеспечение безопасности в отношении здоровья на рабочем месте не только способствует улучшению физического и психического благополучия работников, но также важно для общества в целом, поскольку это способствует снижению заболеваемости, увеличению продуктивности и улучшению экономических показателей. Некачественное исполнение своих рабочих обязанностей может негативно влиять на соблюдение рабочего графика и даже создавать преграды при поиске работы.

По статистике более чем 300 миллионов людей страдает от депрессии во всем мире, это является одной из основных причин инвалидности. Многие из этих людей постоянно испытывают симптомы тревожности. Недавнее исследование, проведенное ВОЗ, показало, что ухудшение производительности труда, связанное с этими психическими расстройствами, годовым ущербом наносит глобальной экономике в размере 1 триллиона долларов США.

Безработица является одним из хорошо известных факторов риска для возникновения психических проблем, в то время как трудовая занятость является защитным фактором. Неблагоприятные условия труда могут привести к нарушениям физического и психического здоровья, злоупотреблению алкоголем или наркотиками, прогулам и снижению эффективности работы.

Создание оптимально допустимых условий для трудовой деятельности, которые способствуют сохранению психического здоровья и благоприятны для людей с психическими нарушениями, вероятно, поможет уменьшить количество прогулов и повысить эффективность труда, что в конечном итоге приведет к экономической выгоде.

1.2 Профессиональный стресс как психологический феномен

Совсем недавно «слово «стресс» являлось преимущественно научным термином, но сегодня оно широко используется в повседневной жизни. Без стрессовых ситуаций жизнь может казаться скучной и однообразной, поэтому стрессы являются неотъемлемой и даже полезной частью нашей жизни» [17]. В рабочей среде небольшие стрессовые моменты даже необходимы. Они помогают сотруднику мобилизовать свои силы для достижения поставленных целей и оперативного решения текущих задач.

Профессиональная деятельность, как указывают О.В. Полунина – это «своего рода арена развития и самореализации личности. Поэтому такие компоненты профессиональной направленности, как ценностные ориентации, склонности, способности, мотивы, цели, намерения, профессиональные интересы – это проявления общей направленности личности, ее особенностей, которые обуславливают выбор той или иной трудовой деятельности и особенности ее осуществления» [19].

Согласно данным, опубликованным Всемирной Организацией Здравоохранения, настоящая проблема мирового масштаба сегодня – профессиональный стресс. Согласно статистике, около 30% работников теряют свои места работы из-за стресса, связанного с рабочими условиями.

«Профессиональный стресс представляет собой состояние повышенного напряжения у работника, создаваемое воздействием негативных эмоциональных и экстремальных факторов, связанных с его трудовой деятельностью» [23]. Такие условия могут возникать в ответ на

требования и задачи, которые человек выполняет в рамках своей профессии, и способны оказывать значительное влияние на его общее эмоциональное и физическое состояние, вплоть до влияния на эффективность выполнения рабочих обязанностей.

В профессиональной деятельности развитие стрессового состояния можно разделить на три этапа.

«Эмоциональная реакция тревоги. Здесь на организм впервые оказывается воздействие некоего возмущающего фактора среды и возникает первая ответная реакция организма. Уровень сопротивляемости организма внешним раздражителям снижается, поведение изменяется на полностью противоположное (например, спокойный, выдержанный человек становится импульсивным, агрессивным). Продолжительность данной фазы строго индивидуальна: у некоторых людей напряжение нарастает за пару минут, у других накопление тревоги может происходить в течение нескольких недель» [36].

«Сопротивление и адаптация. На данном этапе организм максимально активизируется, сопротивление раздражителю усиливается. Так как стрессовый фактор имеет длительное воздействие, то организм постепенно приспосабливается к нему» [36].

«Истощение. При продолжительном воздействии стрессора имеющиеся энергетические ресурсы исчерпываются. Исходя из вида стрессора и характера его влияния определяют различные виды стресса, в наиболее общей классификации – физиологический стресс и психологический стресс. Физиологический стресс – это физиологическая реакция организма на действие стрессоров (факторов)» [36].

«Психологический стресс, в отличие от физиологического, обладает рядом уникальных характеристик, к которым относятся несколько ключевых аспектов» [20]. Например, для того чтобы спровоцировать психологический стресс, необязательно сталкиваться с реально происходящими событиями. Часто бывает достаточно того, что человек опасается наступления

определенных событий в будущем. Еще одна важная черта психологического стресса связана с восприятием человеком своей роли и возможности активно влиять на стрессовую ситуацию, стремясь ее нейтрализовать. Уровень уверенности человека в своих действиях и способность оказывать воздействие на изменения в стрессовой обстановке оказывает значительное влияние на переживание стресса.

«По результатам многих исследований, мы можем увидеть, что один и тот же раздражитель может влиять по-разному на разных людей. Для одной группы людей он преобразуется в стрессор и порождает стрессовую реакцию, в это же время для другой группы людей он останется вовсе незаметным. Это в очередной раз говорит об индивидуальных личностных различиях. По итогу, все определяется системой ценностей личности, проявляемой в соответствующих чертах и свойствах» [43].

По мнению В.Л. Марищук, который писал, что: «...система ценностей и взглядов на мир определяет то, что для конкретного человека будет угрозой, а что нет. Вера в себя и свои ресурсы дает человеку основание для оценки того, насколько успешно он сможет справиться с этой проблемой. Ключевыми положениями когнитивной теории стресса является то, что одно и то же событие может вызвать высокий уровень стресса у одного индивида и одновременно оказаться практически нейтральным для другого; один и тот же человек может в одном случае отнестись к тому, что происходит, как к стрессовому событию, а другой же отреагировать нейтрально, и эти различия непосредственно зависят от контекста ситуации, физического и психологического состояния личности» [42].

«Американский психолог Т. Кокс выделяет два различных типа личности, которые отличаются по своей реакции на стрессовые ситуации. Это «тип А» и «тип В». Т. Кокс подробно описывает характеристики каждого из этих типов» [33]. Эта информация отображена на рисунке 2.

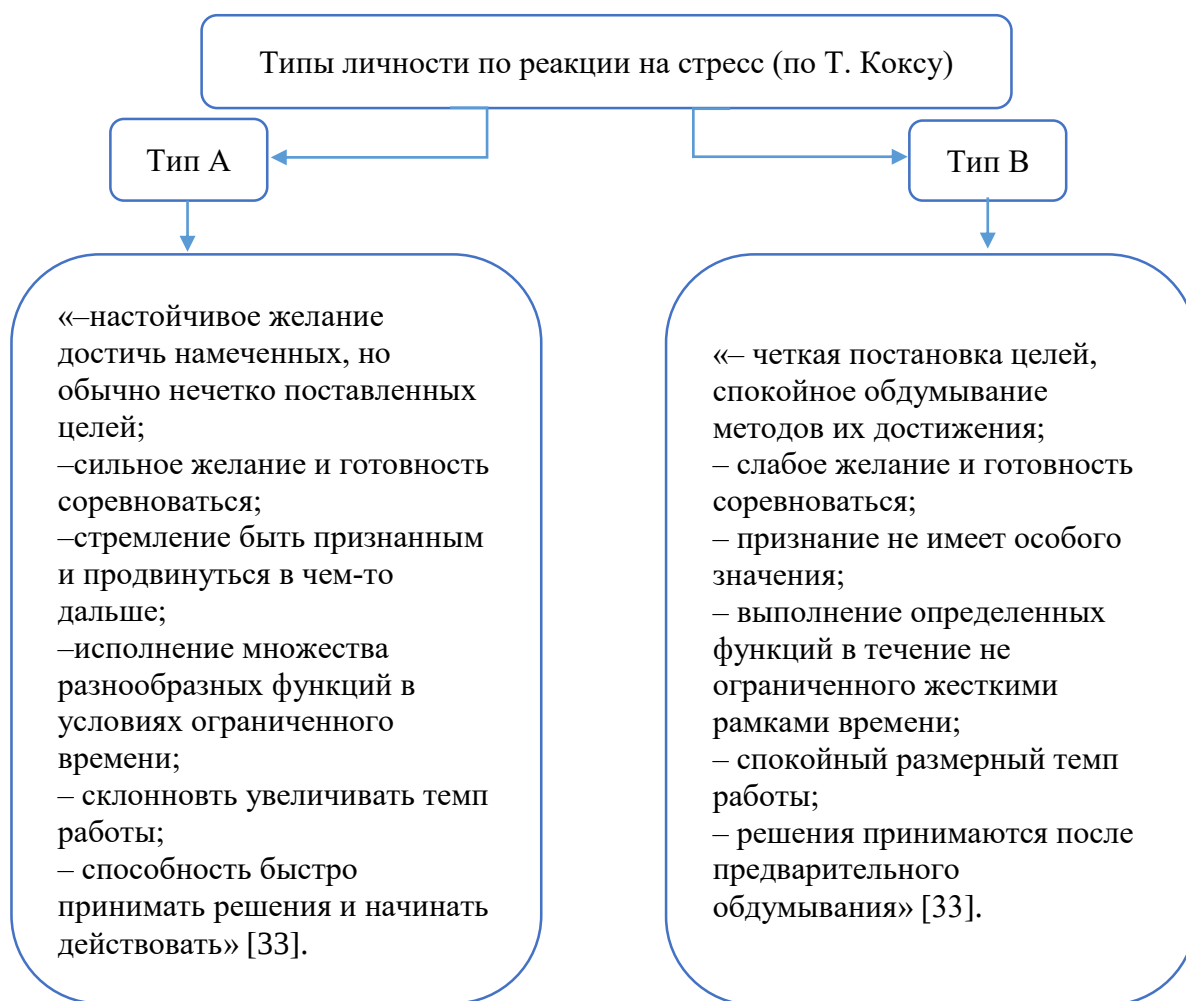


Рисунок 2 – Характеристика типов личности по реакции на стресс по Т. Корсу

Далее мы рассмотрим более подробно каждый из типов личности.

«В современных источниках мы можем увидеть три отличительных особенности личности типа «А» [22]. «Первая особенность – это конкурентоспособность. Личности принадлежащие данному типу очень целеустремленные и упорно трудящиеся, для достижения своих целей. Но в конечном итоге достижение самой цели имеет для них мало смысла. Скорее всего это связано с тем, что личности типа «А» достаточно самокритичны» [22]. «Второй характерной особенностью личности этого типа является срочность. Люди обладающие этим типом личности, ощущают постоянное чувство безотлагательности, заставляющее их быть нетерпеливыми и постоянно раздражаться тем, что «тратит время». Все это означает, что люди

типа «А», не имеют привычки быть гибкими, в том случае когда речь идет о планировании времени и создании привычки многозадачности. Таких людей можно улечить в «трудоголизме». Третьей особенностью типа «А» является враждебность. У таких людей могут проявляться приступы гнева и отсутствие сострадания к другим людям. А иногда и физическая агрессия по отношению к другим людям» [22].

«Существуют люди типа «В», которые являются полной противоположностью людей с типом «А». Они живут размеренно, никуда не спеша. У этого типа личности, существует также три отличительные особенности. Первая характеристика – это неконкурентный и расслабленный характер. Люди типа «В», в отличие от людей другого типа личности, не особенно конкурентноспособны, они менее сосредоточены на том, чтобы видеть вещи как выигрышные или проигрышные. Люди обладающие данным типом находят удовлетворение в том, что делают и чего достигают. Они не являются самокритичными, в отличие от лиц с типом «А». Вторая особенность этих людей заключается в неторопливости. Люди типа «В» более расслаблены, они не видят необходимости в том, что бы участвовать в гонках со временем. Лица этого типа отрабатывают задачи по одной за раз. Третьей отличительной чертой типа «В» является отсутствие у них чувства враждебности и агрессии. Этим людям довольно сложно выражать свои чувства, что может являться показателем того, из-за чего они испытывают более низкий уровень беспокойства» [25].

И.В. Брынза так определяет профессиональный стресс: «...профессиональный стресс (англ. «Occupationalstress», «workstress», «Jobstress», «work-relatedstress») – это напряженное состояние работника, которое возникает под влиянием эмоционально отрицательных и экстремальных факторов при выполнении профессиональной деятельности, подчеркивая его негативное проявление как дистресс» [27]. Далее, автор указывает на тот факт, что: «...кроме того, профессиональный стресс возникает в результате несоответствия требований рабочей среды

индивидуальным ресурсам, ресурсам работника, создает потенциальную угрозу для успешности трудовой деятельности, здоровья. В зарубежной психологии профессиональный стресс определяется преимущественно как физическое и психическое состояние, отрицательно влияет на производительность деятельности, ее эффективность, здоровье человека и качество выполняемой работы» [27]. Канадская Ассоциация психического здоровья обращает внимание на то, что: «...профессиональный стресс усиливают такие факторы, как перегруженность работой, большое количество сверхурочной работы (в том числе на дому и во время выходных), страх увольнения из-за плановых и внеплановых сокращений персонала» [27].

Обобщив все вышесказанное, можно сделать вывод о том, что «стресс – это адаптивная реакция на внешнюю ситуацию, которая приводит к физическим, психологическим или поведенческим изменениям у работников предприятия» [29].

«Ключевым элементом в исследованиях профессионального стресса выступает понятие контроля, под которым понимается оценка и корректировка методов и итогов профессиональной деятельности» [41]. «В работах R.A. Karasek, посвященных созданию общей теории стресса рабочего места, на основании исследований проблемы контроля выдвинута гипотеза, что переживание стресса возникает при взаимодействии между двумя факторами – ответственностью и контролем («широта работы» и «психологические требования»). Высокую напряженность имеет такая работа (профессия), в которой индивид при большой ответственности имеет недостаточный контроль за способами и результатами выполнения заданий. Автор считает, что «активные» профессии предъявляют большие требования, но также дают большую степень контроля (врачи, адвокаты, руководители). Есть профессии с высоким уровнем контроля, но относительно низкими требованиями (или требования с отставленной реализацией) – ученые, архитекторы, ремонтники, – они считаются наименее стрессовыми.

Пассивные профессии (сторожа, вахтеры) дают мало возможностей для контроля, но предъявляют и низкие психологические требования к работнику» [41].

Н.А. Кора считает, что «профессиональный стресс – это сложный феномен, который выражается в соматических и психических реакциях на напряженные ситуации в профессиональной деятельности работника» [28, с.101].

Согласно мнению С.И. Филипченкова и Е.В. Балакшина утверждают, что: «профессиональный стресс – это напряженное состояние сотрудника, которое возникает при воздействии экстремальных и эмоционально – отрицательных факторов, связанных с выполняемой профессиональной деятельностью» [35, с.77].

В.Е. Петров и Т.М. Полянюк говорят о том, что «профессиональный стресс является реакцией на сложности, психологически трудные, беспокоящие человека события в его профессиональной деятельности. Подобные проблемы имеют разнообразный характер, связанный с условиями труда и спецификой деятельности, управлением, взаимоотношениями в служебном коллективе и так далее» [41, с.272].

С.Ш. Бастырова дает следующее определение: «Профессиональный стресс – преодоление несовершенных условий труда в организации, высокая нагрузка при исполнении трудовых обязанностей на рабочем месте определенной организационной структуры (организации или ее филиалов) и психологическое давление, связанное с поиском новых нестандартных решений в случае применения форс-мажоров» [37, с.201].

Под воздействием профессионального стресса сотрудник испытывает негативные последствия, связанные с выполнением текущих рабочих обязанностей, что приводит к возникновению напряженного состояния.

«На рабочем месте существует множество факторов, которые способствуют развитию профессионального стресса» [39]. Далее рассмотрим некоторые из них:

- «рабочий процесс: вредная атмосфера на рабочем месте, условия труда, представляющие опасность для здоровья и жизни, неудобное расписание, необходимость постоянно работать под давлением сроков, избыток информации» [39];
- «карьерный рост: достижения конкретных результатов, неопределенность в действиях и невозможность принятия решений – все это является причиной сбоев в работе проекта» [39];
- «профессиональная роль: завышенные требования, ответственность за подчиненных, нечетко определенные обязанности, внутренние противоречия, связанные с данной позицией» [39];
- «отрицательная атмосфера в обществе: затруднения в коммуникации с сотрудниками, руководством и возникновение конфликтов между коллегами» [39].

«Среди факторов, которые способствуют развитию профессионального стресса, также следует отметить низкую заработную плату, задержки в выплате зарплаты и отсутствие социальных льгот» [39]. Кроме того, важную роль играют индивидуальные особенности характера, уровень стрессоустойчивости и ограниченный профессиональный опыт.

Понятие стресса в профессиональной сфере предполагает нахождение человека в «пограничном состоянии между здоровьем и болезнью организма. Внешний фактор, способный вызывать отрицательное состояние, называется стрессором. Реакция организма на этот фактор может быть неоднозначной и называется стресс-реакцией. Обычно стрессоры вызывают отрицательные реакции, в результате чего активизируется физиология организма» [39], что в свою очередь позволяет организму адаптироваться к новым условиям.

«Появление стресса происходит в три стадии:

- тревога. Какой-то неблагоприятный фактор оказывает свое воздействие на организм, вызывая появление страха и тревожности» [39]. Эмоциональное напряжение резко возрастает до критического уровня;

- сопротивление. Организм активизирует свои внутренние силы, чтобы сопротивляться стрессу. Он находит способы приспособиться и адаптироваться к изменяющейся ситуации;
- истощение. Если не принимать никаких мер для решения данной проблемы, то она становится хронической. Запасы организма иссякают, что приводит к возникновению затруднений с здоровьем, включая серьезные заболевания.

Эмоциональное состояние, мышление и поведение могут измениться под воздействием стресса, включая физические изменения и общее самочувствие.

В современном мире профессиональный стресс стал объектом пристального внимания и официального признания. Это явление было включено в международную классификацию болезней (МКБ), где для него выделили отдельный раздел, что подчеркивает его значимость как серьезной проблемы, связанной с трудовой деятельностью. «Профессиональный стресс представляет собой уникальное состояние, которое возникает в ответ на рабочие трудности и проявляется в виде психосоматических реакций. Эти реакции могут включать как эмоциональные, так и физиологические изменения, негативно влияющие на здоровье и качество жизни человека» [38]. Признание профессионального стресса на международном уровне свидетельствует о необходимости разработки эффективных мер по его профилактике и минимизации последствий для работников в различных сферах деятельности.

В современном мире существует множество разновидностей профессионального стресса, каждый из которых имеет свои особенности и причины возникновения. Рассмотрим некоторые из наиболее распространенных видов:

- «эмоциональный стресс, связанный с профессиональной деятельностью. Этот тип стресса возникает в результате постоянного эмоционального напряжения, вызванного взаимодействием с

коллегами, клиентами или руководством» [39]. Он может проявляться в виде чувства тревоги, раздражительности или эмоционального выгорания, особенно в тех профессиях, где требуется постоянное общение или принятие ответственных решений. «Проявляется, когда возникают реальные трудности, например, когда испытывается чувство вины из-за невыполненной задачи;

- информационный. Возникает в случаях, когда есть строгие временные ограничения. Часто с ним бывают связаны факторы, такие как неопределенность обстоятельств и быстро меняющаяся информация;

- коммуникативный. Сложности в деловом общении возникают из-за недостатка такта и недостаточного самоконтроля;

- страх ошибиться. Страх сделать что-то неправильно приводит к его проявлению. Под воздействием этого стресса работник отвергает все новое и связанное с рисками» [39]; творческий потенциал человека подавляется;

- конкуренция. Является одним из наиболее распространенных видов стресса, который заставляет человека полностью сосредоточиться на карьере, отталкивая все остальное на задний план. В результате, конкуренция и желание победить становятся основной целью жизни;

- достижения. Это специальный тип стресса, который имеет свои особенности. Главная сложность заключается в том, что человек ожидает большего, чем он может реально достичь;

- успех. Также является особым видом напряжения. Он возникает тогда, когда работник достигает большого успеха в своей профессии. В этой ситуации возникает опасность потерять смысл текущей деятельности.

Существуют различные признаки профессионального стресса, которые можно выделить:

- затяжная депрессия;
- агрессия по отношению к коллегам;
- избыточная загруженность в рабочей среде;
- высокий уровень брака на производстве;
- отсутствие мотивации и нежелание приступать к труду, даже до того, чтобы прогуливать работу.
- избыточная ответственность, которая приводит к возникновению конфликтов и других проблем.

Согласно наблюдениям, финансовые трудности также связаны с отрицательными последствиями профессионального стресса. Например, получение выигрыша в лотерее или неожиданного наследства вызывает больше проблем, чем положительных эмоций.

Богатые люди внезапно осознают, что не все в этой жизни доступно для покупки и продажи. Например, здоровье и любовь - это нечто, что нельзя приобрести в магазине.

1.3 Факторы, влияющие на психологическое здоровье работников нефтегазодобывающего предприятия

«В течение последних двадцати лет отмечается растущий интерес к исследованиям в области профессионального (рабочего) стресса» [9]. «Развитие стресса на рабочем месте выделено как важная научная проблема в связи с его влиянием на работоспособность, производительность и качество труда, состояние здоровья сотрудников. В обзорах литературы по проблеме показано, что ряд рабочих стрессоров, таких как ролевая неопределенность, конфликты, недостаточный контроль, рабочая перегрузка и другие, обычно бывают тесно связаны с психическим напряжением, психосоматическими расстройствами, а также с неблагоприятными поведенческими последствиями» [9].

«Исследования состояния стресса в трудовой деятельности свидетельствуют о том, что феноменологически и в плане особенностей механизмов регуляции профессиональный стресс представляет специфический вид, который, естественно, отражает физиологические и психологические особенности его развития» [9].

На сегодняшний день существует множество точек зрения относительно вреда или пользы стрессовых ситуаций, и все они представляют собой различные воззрения. В некоторых случаях состояние напряжения может оказывать положительное воздействие на рабочий процесс. Обычно это проявляется на ранних этапах появления стресса. В такие моменты есть вероятность, что человек получит шок и вдохновение, появится стимул продолжать трудиться и собирать силы для преодоления преград.

«Однако, необходимо осознать, в каких ситуациях проявляется фактор стресса. В основном, это реакция организма на негативные воздействия с целью защиты. Такая реакция служит предохранительной подушкой, предотвращающей нервное истощение. Однако, как известно, все полезно в разумных пределах. Постоянное нахождение в таком состоянии является опасным для организма, и может иметь неприятные последствия» [39].

По мнению Н.И. Галкиной, «Психологические факторы развития стресса прежде всего связаны с факторами обстановки на работе: диапазоном возможностей и вариантами принимаемых решений, возможностью влияния и осуществления контроля над рабочей ситуацией, вариативностью выбора методов и временных рамок выполнения поставленных задач. Общая организация профессиональной деятельности и сложившиеся в коллективе межличностные отношения являются наиболее значимыми факторами возникновения или обострения профессионального стресса» [13].

J. Sharit и G. Salvendy определяют профессиональный стресс как «Многомерный феномен, выражающийся в физиологических и психологических реакциях на сложную трудовую ситуацию» [15]. «Такой

подход, по мнению А.Н. Занковского, позволяет выделить следующие направления исследования стресса» [15]: «... 1) определить, какие изменения (параметры) данного феномена соответствуют рассматриваемому виду трудовой деятельности; 2) выявить «желательные области» (как с точки зрения субъективных, так и объективных реакций рабочего) в каждом из исследуемых измерений; 3) стандартизировать отклонения, с тем, чтобы соотнести реакции в каждом из изучаемых измерений. В идеале эти отклонения отразят паттерны реагирования, а также величины и длительность этих отклонений; 4) определить «вес» каждого из исследуемых измерений» [15].

«Вопрос эффективной организации рабочих мест в различных сферах деятельности и в разных отраслях экономики, а также высокой эффективности и мотивированности сотрудников к своему труду невозможно решить без учета социального фактора восприятия со стороны личности критериев и особенностей своего труда. Базовый социологический показатель правильно организованного места работы – это удовлетворенность трудом со стороны каждого сотрудника, которую можно определить с помощью батареи тестов, и которая показывает эффективность подхода к организации труда на предприятии» [9].

«Организация рабочего места в любой компании, как отмечает Ф.Н. Ильясов, представляет собой важную задачу, которая заключается в создании условий, полностью соответствующих ожиданиям сотрудника с точки зрения удовлетворенности его трудовой деятельностью и достигаемыми результатами. Современное понимание феноменологии удовлетворенности трудом базируется на обширной теоретической и практической базе, которая позволяет интерпретировать и анализировать сущность данного понятия. Это включает в себя не только изучение факторов, влияющих на удовлетворенность сотрудников, но и разработку подходов, направленных на оптимизацию рабочей среды, повышение мотивации и эффективности труда» [8]. Таким образом, задача организации

рабочего места выходит за рамки простого обеспечения комфортных условий и предполагает создание такой атмосферы, которая способствует личностному и профессиональному росту сотрудников, а также их вовлеченности в достижение общих целей компании.

Сегодня известно, что «сотрудники нефтегазодобывающих предприятий входят в профессиональную группу, наиболее подверженную воздействию специфических условий труда. Работа в условиях Крайнего Севера связана с высокоинтенсивными профессиональными нагрузками, которые значительно превышают нормативные показатели для обычных условий труда. Это создает предпосылки для нарушений в психоэмоциональной сфере и способствует развитию психосоматических заболеваний у работников. Кроме того, совокупность природных факторов Крайнего Севера оказывает выраженное негативное влияние на физическое и психическое здоровье человека. Это явление известно как синдром «полярного напряжения» [8].

Факторы, оказывающие отрицательное воздействие на здоровье человека:

- низкие температуры в сочетании с сильными ветрами;
- короткое холодное лето;
- высокая влажность;
- наличие своеобразных периодов полярной ночи и полярного дня;
- недостаток солнечного излучения;
- геомагнитная активность;
- резкие перепады атмосферного давления;
- особенности питания;
- длительное нахождение в замкнутых помещениях и др.

Территорию, которая находится на Севере России весьма условно можно разделить на две зоны: районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности. Причиной такого разделения являются не только природно-

климатические особенности разных регионов, но и ряд других факторов, таких как:

- степень экономического и культурно-бытового развития территорий;
- потенциал для промышленного роста;
- нехватка трудовых ресурсов и другие аспекты.

На сегодняшний день уровень дискомфорта в жизнедеятельности населения оценивается по трем основным показателям, включающим:

- природно-климатические;
- медико-биологические;
- социально-экономические.

«Термин «Крайний Север» возник в 1930-х годах в СССР и использовался для обозначения регионов страны, расположенных в высоких широтах. Эти территории значительно удалены от центров промышленного и сельскохозяйственного производства. Длительное проживание в таких районах связано с повышенным риском для здоровья, включая ослабление иммунитета и нарушение адаптационных механизмов организма. Для «Крайнего Севера» характерны экстремальные природно-климатические условия, низкая плотность населения, а также повышенные затраты на производство и обеспечение жизнедеятельности людей» [8].

«Профессиональный стресс оказывает влияние как на психическое, так и на физическое благополучие человека. Факторы стресса оказывают влияние на поведение, что может привести к негативным последствиям.

- размываются жизненные установки;
- теряются цели;
- портятся отношения с коллегами;
- постоянное чувство раздражения» [39];
- возникает чрезмерная эмоциональная реакция;
- начинаются апатия и депрессия.

Физические неприятные признаки возникают из-за воздействия профессионального стресса на организм.

- увеличивается вероятность возникновения заболеваний кровеносной системы, связанных с сердцем.
- появляются боли в спине;
- ухудшается состояние волос и кожи;
- организм сдает свои позиции иммунной системе.
- появляются проблемы со сном;
- у человека наблюдаются резкие изменения в весе, то ли в сторону похудения, то ли в сторону набора веса.
- нервная система дает сбой;
- состояние работы пищеварительной системы ухудшается, возникает высокий риск развития язвенной болезни.

Н.И. Галкина считает, что «во время переживания человеком стресса, о привычные для него эмоциональные реакции заменяются переживанием чувства беспокойства, тревожности, которые, вызывают различные нарушения психологического и физиологического состояния» [13].

«Понятие «стресс» было введено канадским патологом и эндокринологом Гансом Селье для определения двух типов реакции на любое предъявленное организму требование. Исследования Г. Селье показали, что в случае возникновения непредвиденной ситуации (проблемы) психологического или физиологического характера, в организме возникает одна из двух реакций. При этом, совершенно неважно, какой конкретно это будет раздражитель и, зачастую, существует ли раздражитель вообще. Сложная психика человека способна реагировать не только когда раздражитель воздействует на него сейчас, но и на угрозу этого в будущем или даже на напоминание об этом. При этом реакция человека не будет аффективной, так как в момент переживания стрессовой ситуации человек способен контролировать свои эмоции, принимать адекватные решения на основе анализа ситуации» [13].

Безусловно, это лишь несколько из множества проблем, связанных со здоровьем. В данном «случае подтверждаются факторы психосоматического характера, приводящие к заболеваниям. Справедливо утверждают, что все болезни имеют нервную природу.

При переходе в хроническую стадию профессионального стресса возникают некоторые негативные признаки» [13]. Однако, можно предотвратить эту негативную ситуацию, если вовремя обратить внимание на следующие особенности:

- выполнять свои рабочие обязанности становится невыносимо трудным, нет никакого желания идти на работу;
- часто болит голова;
- в процессе трудовой деятельности человек быстро испытывает усталость;
- память становится хуже;
- появляется рассеянность;
- человек мало улыбается и смеется;
- в ходе трудовой деятельности возникает множество неправильных действий;
- сфокусированность и сосредоточенность внимания испытывают затруднения.

Реакции каждого человека на стрессовые ситуации могут значительно отличаться. Все будет зависеть от его психологического самочувствия, склонности к восприятию внешних раздражителей и эмоциональных особенностей. Для того чтобы защищать свое тело от негативного воздействия стресса, необходимо прокачивать эмоциональную стабильность. В целом, это не простой процесс, но на помощь нам приходят такие качества, как дисциплина, самоконтроль и логичность мышления.

Учитывая все вышесказанное, можно сделать вывод, что нефтегазодобывающим предприятиям необходимо уделять особое внимание управлению стрессом и применению соответствующих стратегий. Мы

выделяем два уровня воздействия: на уровне предприятия и на уровне личности.

На сегодняшний день, все проводимые исследования организационных механизмов, были направлены исключительно, на анализ взаимосвязей между факторами стресса и уровнем напряжения, при этом не учитывались индивидуальные особенности человека. Это может означать, что планирование работы, а также контроль и принятие решений влияют непосредственно на общее состояние здоровья людей. Персональное настроение формируется основываясь на когнитивных процессах и эмоциональных реакциях. Глядя на взаимодействие людей с окружающей средой, не представляется возможным рассматривать предметы как источники стресса, независимо от реакции каждого отдельного человека на них. Поэтому то, что вызывает огромный стресс у одного человека, может быть совершенно нейтральным для другого. Специалисты определив проблему, занимаются разработкой решений, которые включают обучение работодателей и сотрудников, информирование менеджеров и установление сроков для рассмотрения, чтобы повысить осведомленность о стрессе и его управлении. В последствии, они представляют информацию работодателям о том, как невелировать организационный стресс.

Способы организации для преодоления стресса подвергаются оценке следующим образом:

- гибкий график работы предоставляет возможность сотрудникам начинать или заканчивать рабочий день в более раннее или позднее время, что помогает снизить уровень стресса на рабочем месте, особенно для родителей, работающих. Гибкое время также может помочь уменьшить стресс, связанный с поездками на работу в период пикового трафика;
- возможность совместного использования рабочих мест дает возможность двум работающим людям, которые обучены выполнять одну и ту же работу, отдыхать без ущерба для производительности;

- увеличение продолжительности обеденного перерыва может способствовать отказу от перекусов и фаст-фуда. Кроме того, дополнительное время может быть использовано для релаксации или проведения других деятельности, направленных на снижение уровня стресса, например, прогулки;
- предоставление специализированного анализа, который может помочь справиться с индивидуальными затруднениями в области здоровья, например, медицинской экспертизы, способной уменьшить тревогу сотрудников и повысить их производительность на работе;
- организационные программы управления стрессом направлены на повышение осведомленности о стрессе и обучение сотрудников методам его управления;
- физические упражнения, которые организация включила в рабочий процесс, способны устранить стресс путем активной физической активности [16, с. 23].

На индивидуальном уровне управлять стрессом довольно непросто. Для того, чтобы делать это эффективно необходимо принимать во внимание особенности каждого человека и его прошлый опыт. Во избежание конфликтов между сотрудниками, необходимо обучить их управлению временем и достижениями, коммуникации и управлению личностью, а также организации рабочего пространства. Работникам также следует предоставить информацию о здоровье, свободном времени и навыках самообслуживания, а также проводить тренинги по хобби, питанию, фитнесу, оздоровлению и массажу. Между тем, следует проводить обучение по выявлению возможных причин стресса в рамках программы противодействия стрессу.

1.4 Особенности взаимосвязи профессионального стресса с психологическим здоровьем работников нефтегазодобывающего предприятия

«В стремительно меняющихся условиях работы, увеличения объема информации и возросшей ответственности, стресс на рабочем месте становится важным фактором, влияющим не только на производительность труда, но и на общее психическое и физическое состояние работников. Последствия профессионального стресса могут оказывать серьезное воздействие на организацию в целом, включая увеличение текучести кадров, снижение мотивации и преданности сотрудников, увеличение количества профессиональных ошибок и ухудшение качества работы» [22].

«Защита психологического здоровья сотрудников является чрезвычайно важной задачей. Несмотря на значительный исследовательский интерес к объяснению связи между стрессом и психическим здоровьем, изменения в психическом здоровье сотрудников, связанные с их профессией, и гендерные особенности таких изменений остаются недостаточно изученными в настоящее время» [22].

«В связи с этим поиск эффективных методов снижения воздействия стрессовых факторов и разработка стратегий укрепления психического здоровья сотрудников становятся ключевыми задачами для современного управления персоналом» [22].

Неопределенность взаимосвязи стресса с психологическим здоровьем обусловлена несколькими явлениями: «наличием такого явления как «парадокс стресса», проявляющегося в том, что высокий уровень стресса не связан с благополучием личности и уровнем счастья, поскольку может быть вызван как негативными, так и позитивными переживаниями. Положительной адаптационной функцией стресса, необходимой для нормальной жизнедеятельности и негативными последствиями стрессового

влияния на физиологическом, психологическом и поведенческом уровне» [33, с. 45].

Специальная подготовка к стрессовым ситуациям «влечет за собой формирование стрессоустойчивости, повышение уровня критичности. При этом стресс, способствующий улучшению показателей деятельности, может рассматриваться как стресс без дистресса» [12, с. 315].

«Влияние стресса на здоровье и особенности его взаимосвязи с состоянием организма можно проанализировать, основываясь на концепции Г. Селье и выделенных им стадиях развития стресса. Благодаря тесной связи между психологическими и физиологическими процессами, этапы стресса, описанные Селье, являются взаимозависимыми. Чем больше стресс истощает человека на физическом уровне, тем сильнее проявляется психологическое опустошение. В то же время длительные и интенсивные эмоциональные переживания способны вызывать нарушения в физиологическом состоянии организма» [25, 44]. Стресс – «комплексный процесс, он включает непременно и физиологические и психологические компоненты. С помощью стресса организм как бы мобилизует себя целиком на самозащиту, на приспособление к новой ситуации, приводит в действие неспецифические защитные механизмы, обеспечивающие сопротивление воздействию стресса или адаптацию к нему. Положительное влияние стресса умеренной силы проявляется в ряде психологических и физиологических черт – улучшении внимания (его объема и устойчивости), в повышении заинтересованности человека в достижении поставленной цели, в положительной эмоциональной окраске процесса работы, в сдвиге соматических показателей в сторону интенсификации» [28, с. 13].

«Психологические черты личности, которые могут повышать или снижать вероятность возникновения нарушений психического здоровья под воздействием стресса, включают» [5]:

- использование механизмов «психологической защиты, таких как отрицание и проекция;

- чрезмерная концентрация внимания и жизни на объекте зависимости;
- игнорирование интересов и потребностей окружающих;
- компульсивные действия, которые сложно контролировать усилием воли;
- отсутствие чувства вины и стыда или, наоборот, их чрезмерное переживание;
- фиксация на негативных эмоциях (жалость к себе, гнев, раздражение);
- трудности с адекватным выражением чувств и эмоций;
- негативное отношение к себе;
- отсутствие удовольствия от общения с другими людьми;
- преобладание отрицательных эмоций (вина, гнев, раздражительность, неприязнь, зависть) в реальных межличностных отношениях» [28].

«Стресс может выражаться через ряд синдромов, которые свидетельствуют о нарушениях в психологическом состоянии человека» [21]. Далее рассмотрим их.

«Астенический синдром. Проявляется следующими симптомами: чрезмерная утомляемость, явно выраженная слабость. Больной, как правило, не может длительное время заниматься как физическим, так и умственным трудом» [21].

«Соматический синдром. Проявляется следующими симптомами: пробуждение утром за два или больше часа до обычного времени; психомоторная заторможенность или ажитация, заметное снижение аппетита; снижение веса (пять или более процентов от веса тела в прошлом месяце); заметное снижение либидо» [21].

«Тревожный синдром. Проявляется в страхах, волнении, беспричинной тревоге» [21].

Известно, что наиболее «негативные последствия стресса проявляются на стадии истощения, тогда как положительное влияние стресса на жизнь и здоровье человека наиболее заметно на начальном этапе его развития – стадии тревоги» [21]. На этой стадии можно наблюдать активизацию и мобилизацию защитных сил организма, возрастает устойчивость в отношении конкретного травмирующего фактора. Последствия влияния острого стресса на человеческий организм, проявляются в виде поведенческих, вегетативных и эндокринных нарушений.

Учитывая все вышесказанное, можно прийти к выводу: влияние стресса на организм человека совершенно неоднозначное. «На ранних стадиях стресс может оказывать благоприятное воздействие как на организм, так и на деятельность человека. В этот период отмечается усиление мобилизационных и защитных функций организма, а также повышается устойчивость к воздействию травмирующих факторов. Однако при переходе стресса в состояние дистресса уровень эмоциональной нагрузки возрастает, что приводит к снижению психофизиологических ресурсов организма» [32].

Выводы по первой главе

В качестве ключевых выводов, представленных в данной главе, можно выделить следующие положения. «Стресс представляет собой специфическую реакцию организма на внешние или внутренние раздражители, которая требует от человека мобилизации ресурсов и адаптации поведения, физиологического и психологического состояния» [32]. Это состояние объединяет широкий спектр проявлений, включая как физиологические изменения (например, повышение уровня гормонов стресса), так и психологические реакции (тревожность, раздражительность, снижение концентрации). Кроме того, стресс может быть следствием пережитых травмирующих событий или длительного воздействия негативных факторов, что способно привести к серьезным последствиям для здоровья и снижению общей дееспособности человека.

Среди основных видов стресса выделяются:

- социальный стресс, связанный с межличностными отношениями, давлением общества или конфликтными ситуациями в социальной среде;
- профессиональный стресс, возникающий в результате перегрузок на работе, конфликтов в коллективе или несоответствия между ожиданиями и реальными условиями труда;
- острый стресс, который проявляется как кратковременная, но интенсивная реакция на конкретное событие;
- «хронический стресс, характеризующийся длительным воздействием стрессовых факторов, что может привести к истощению организма и развитию различных заболеваний» [17].

Причины возникновения профессионального стресса, можно разделить на три группы:

- «социальные (неопределенность ролей, низкая социальная поддержка, неблагоприятный психо-социальный или небезопасный климат, травля)» [12];
- «организационные (продвижение по службе, заработная плата, недостаток информации, чрезвычайное давление, ограниченная свобода принятия решений, дисбаланс между затратами усилий и вознаграждением, низкий уровень контроля за работой, отсутствие безопасности на рабочем месте, организационные изменения, низкая справедливость в организации, процедурах или отношениях)» [12];
- «профессиональные (температура, шум, перегрузка на работе, высокие требования, ненормированный рабочий день)» [12].

«Факторы, влияющие на возникновение стресса, можно разделить на объективные и субъективные, а также на внешние, внутренние, хронические. Профессиональный стресс представляет собой сложное явление, проявляющееся в физических и психологических реакциях человека на

трудные ситуации, возникающие в процессе профессиональной деятельности» [12].

В настоящее время на уровне высшего руководства компаний, все чаще звучит мнение о том, как важно изучение стресса среди сотрудников на разных уровнях. Разработанные организациями стратегии преодоления трудностей, чаще привлекают внимание частных компаний, в том числе и малочисленных. Контролируемый, управляемый и идентифицированный стресс может сделать человека более продуктивным и конструктивным. В том случае, когда человека настиг сильный стресс или невзгоды встали на его пути, лучше всего ему быть занятым и направить гнев и энергию в положительное русло. Позитивное настроение, медитации и дыхательные техники помогут справиться со стрессом. Понимание своего состояния и широкий взгляд на жизнь точно изменит восприятие этого состояния.

Глава 2 Эмпирическое исследование взаимосвязи профессионального стресса и психологического здоровья работников АО «Газпромнефть-Ноябрьскнефтегаз»

2.1 Организация и методы исследования

«В современном мире стресс является неизбежным элементом любой профессиональной деятельности, оказывая нелинейное влияние на продуктивность человека: сначала он действует мобилизующе, а затем приводит к истощению. Учитывая это, можно сформулировать проблему исследования: каким образом уровень профессионального стресса сотрудников влияет на их психологическое здоровье. Данная проблема определила цель исследования – изучить взаимосвязь между профессиональным стрессом работников нефтегазодобывающего предприятия и их психологическим здоровьем» [15].

Гипотеза исследования: наблюдается взаимосвязь между уровнем профессионального стресса у сотрудников нефтегазодобывающих предприятий и различными аспектами их психологического здоровья, такими как эмоциональное равновесие, гуманистические взгляды, творческая самореализация, благополучие в семейной жизни, духовные ценности, стремление к интеллектуальному развитию и удовлетворенность качеством жизни.

Тестирование проводилось среди сотрудников АО «Газпромнефть-Ноябрьскнефтегаз». В исследовании участвовали 30 человек различного пола и возраста, включая 6 представителей инженерно-технического персонала (ИТР), 8 специалистов и 16 рабочих.

Для проведения эмпирического исследования были применены следующие методики, а также методы математической статистики: Методика «Опросник, определяющий склонность к развитию стресса» (по Т.А. Немчину и Тейлору), стандартизированная анкета для оценки

выраженности стресса и стрессовых факторов, методика «Индивидуальная модель психологического здоровья» А.В. Козлова, методика исследования симптомов профессионального «выгорания» К. Маслач, С. Джексон (в адаптации Н.Е. Водопьяновой), методики оценки качества жизни «SF-36 Health Status Survey», коэффициент корреляции Ч. Спирмена.

Методика «Опросник, определяющий склонность к развитию стресса» (по Т.А. Немчину и Тейлору). Опросник Дж. Тейлора является одной из шкал Миннесотского многофакторного опросника (MMPI) и предназначен для определения склонности к развитию стресса и уровня тревожности, адаптирован профессором Т.А. Немчиным. Опросник содержит 50 утверждений с характеристиками «да» и «нет». Тестируемый отмечает те утверждения, характеристика которых ему соответствует. Цель: выявление риска развития дистресса. «Обработка и интерпретация данных осуществлялись на основе установленной шкалы оценок:

- 5-15 баллов – высокий уровень стрессоустойчивости;
- 15-25 баллов – хороший баланс между стрессоустойчивостью и эмоциональной отзывчивостью;
- 25-40 баллов – присутствует стресс, уровень тревожности высокий;
- 40-50 баллов – предполагается развитие дистресса, ресурсы организма истощены» [22].

Методика «Индивидуальная модель психологического здоровья» А.В. Козлова [14]. Цель методики: «выявление уровня психологического здоровья на основе учета структуры основных сфер его реализации, а именно: душевное равновесие, гуманистическая позиция, творческое самовыражение, семейное благополучие, духовность, интеллектуальное совершенствование» [23].

Методика исследования симптомов профессионального «выгорания» К. Маслач, С. Джексон (в адаптации Н.Е. Водопьяновой). Данный тест разработан для оценки степени выраженности симптомов

профессионального выгорания среди сотрудников, с акцентом на выявление и анализ проявлений, связанных с коммуникативной сферой. Он позволяет определить, насколько сильно у персонала проявляются признаки эмоционального истощения, снижения мотивации и трудностей в межличностном взаимодействии, что особенно важно для профессий, где ключевую роль играет общение с коллегами, клиентами или партнерами. Тест помогает выявить как общие тенденции, так и индивидуальные особенности, что способствует разработке эффективных мер профилактики и коррекции выгорания в коллективе.

«Необходимо определить, насколько утверждение соответствует личному опыту испытуемого. Если такие переживания никогда не возникают, следует выбрать «0». Если же они присутствуют, нужно оценить их частоту: «6» – всегда; «5» – очень часто; «4» – часто; «3» – иногда; «2» – редко; «1» – очень редко» [16].

«Для расчета индекса «психического выгорания» проводится суммирование баллов по трем ключевым компонентам: «психоэмоциональное истощение», «деперсонализация» и «редукция личных достижений». Однако при вычислении итогового индекса важно учитывать, что для компонента «редукция личных достижений» используются обратные значения» [16]. Это означает, что более высокие баллы по данному компоненту, свидетельствующие о снижении личных достижений, интерпретируются как более низкие значения при расчете общего индекса. Такой подход позволяет более точно отразить степень выраженности синдрома выгорания, учитывая специфику каждого из его аспектов.

«Методики оценки качества жизни «SF-36 Health Status Survey». Цель: оценить степень удовлетворенности респондента различными сферами жизни и определить уровень самооценки его психологического состояния» [12].

«Коэффициент ранговой корреляции Спирмена – это количественная оценка статистического изучения связи между явлениями» [17], используемая в непараметрических методах.

Коэффициент позволяет оценить, насколько хорошо может быть описана взаимосвязь между двумя переменными с помощью монотонной функции.

Формула для вычисления коэффициента ранговой корреляции Спирмена выглядит следующим образом: формула, где d_i – разность рангов каждой пары значений, n — количество наблюдений.

Обработка и интерпретация данных производилась в соответствии со шкалой оценок:

- $r = 1$: идеальная положительная монотонная связь. Это означает, что ранги двух переменных полностью совпадают;
- $r = -1$: идеальная отрицательная монотонная связь. Это означает, что ранги двух переменных полностью противоположны;
- $r = 0$: отсутствие монотонной связи. Это означает, что между рангами двух переменных нет никакой связи.

Процедура эмпирического исследования включала в себя следующие этапы:

- I этап: организационный. «Данный этап подразумевает определение ключевых показателей исследования, таких как: место и время проведения исследования, а также формируется выборка испытуемых, которая должна соответствовать целям и задачам исследования. Также этот этап предполагает подбор методик, наиболее подходящих для решения поставленных задач, которые мы ставим во главе исследования, и определяется форма проведения исследования. Тестирование осуществлялось с использованием электронных носителей: каждому респонденту в цифровом формате представлялся текст с заданием, разработанный в соответствии с выбранной методикой. Участники исследования заполняли формы в цифровом

формате, что способствовало удобству и унификации процесса сбора данных» [17].

– II этап: сбор эмпирических данных. «На втором этапе всегда проводится сбор аналитических данных с использованием выбранных диагностических методик» [17]. Получаемые результаты систематизируются и заносятся в таблицы для проведения более детального анализа. Для обработки данных применяются статистические методы, что позволяет вычислить основные закономерности и тенденции. Таким образом, существует возможность рассчитать меры центральной тенденции, такие как средние значения, именно они помогают обобщить и структурировать полученную информацию.

– III этап: обработка полученных данных. «На третьем этапе обычно проводится детальный анализ и интерпретация полученных в ходе тестирования сотрудников данных. Осуществляется как количественный, так и качественный анализ, именно это позволяет оценить результаты исследования с разных точек зрения» [17]. Количественный анализ включал в себя обработку числовых данных, выявление статистически значимых различий и закономерностей. Качественный анализ был направлен на интерпретацию полученных результатов, их сопоставление с теоретическими положениями и выявление смысловых связей.

– IV этап: заключительный. На заключительном этапе исследования были сформулированы выводы, обобщающие результаты проведенной работы. На основе анализа данных было составлено заключение, в котором отражены ключевые выводы, подтвержденные эмпирическими данными. Также были предложены рекомендации и возможные направления для дальнейших исследований. Этот этап завершил процесс исследования, подводя итоги и обозначив его практическую и теоретическую значимость.

Изложенный материал в этом параграфе сыграл важную роль в структурировании и проведении исследования. Он помог не только в четком формулировании цели, но и в определении ключевых составляющих, таких как объект и предмет исследования. Также были установлены задачи, сформулирована гипотеза, выбраны соответствующие методики и определены этапы исследования. Помимо этого, был тщательно представлен процесс отбора выборки и создание надежной эмпирической базы, что в совокупности обеспечило комплексный и системный подход к научному изучению выбранной темы.

2.2 Исследование взаимосвязи профессионального стресса и психологического здоровья работников нефтегазодобывающего предприятия

Источники стресса окружают нас со всех сторон. Интенсивность жизни за последние несколько столетий и даже десятилетий многократно увеличилась, от человека требуется совершенно другая скорость принятия решений и действий.

В ходе анализа данных, собранных с использованием методики «Опросник, определяющий склонность к развитию стресса» (разработанной Т.А. Немчиным и Тейлором), были выявлены показатели, отражающие степень риска возникновения дистресса. Полученные результаты представлены в таблице 2.

В результате опроса 7 работников (23,4%) набрали меньше 16 баллов. Данный показатель говорит нам о том, что можно предполагать высокую стрессоустойчивость у данных респондентов.

В диапазоне от 16 до 25 баллов по опросу набрали 4 работника (13,3%). Этот показатель говорит нам о том, что респонденты находятся в состоянии наиболее благоприятного баланса стрессоустойчивости и эмоциональной отзывчивости.

Таблица 2 – Показатели выраженности риска развития дистресса у работников АО «Газпромнефть-ННГ»

№ респондента	Рейтинг	Степень выраженности риска развития дистресса у работников АО «ГПН-ННГ»	№ респондента	Рейтинг	Степень выраженности риска развития дистресса у работников АО «ГПН-ННГ»
1	47	высокий	16	26	средний
2	25	средний	17	30	средний
3	9	Низкий	18	44	высокий
4	43	высокий	19	21	баланс
5	26	средний	20	7	низкий
6	35	средний	21	19	баланс
7	6	низкий	22	31	средний
8	8	низкий	23	5	низкий
9	27	средний	24	49	высокий
10	15	баланс	25	47	высокий
11	28	средний	26	32	средний
12	32	средний	27	47	высокий
13	18	баланс	28	32	средний
14	11	низкий	29	8	низкий
15	42	высокий	30	41	высокий

Также 11 работников (36,7%) набрали от 25 до 40 баллов, что соответствует среднему уровню выраженности риска развития дистресса. У данных респондентов наблюдается наличие стресса и высокий уровень тревожности, что при отсутствии адекватных мер (приемов саморегуляции и антистрессовых технологий) значительно увеличивает вероятность развития негативных последствий стресса.

Более 40 баллов по опросу набрали 8 работников (26,6%). Данный показатель соответствует высокому уровню выраженности стресса, прогнозируется развитие дистресса, ресурсы организма близки к истощению.

Анализ полученных данных позволяет заключить, что большинство работников подвержены среднему риску развития дистресса. Лишь 13,3 % участников опроса находятся в состоянии психологического равновесия. В то же время, 26,6% респондентов находятся под высоким риском возникновения дистресса, что проявляется в виде постоянного стресса, повышенной тревожности и истощения физических и эмоциональных

резервов организма. Данный факт подчеркивает необходимость принятия мер по поддержанию психологического состояния сотрудников для минимизации рисков дистресса и повышения общей стабильности рабочего коллектива.

Для наглядности данные представлены на рисунке 3.

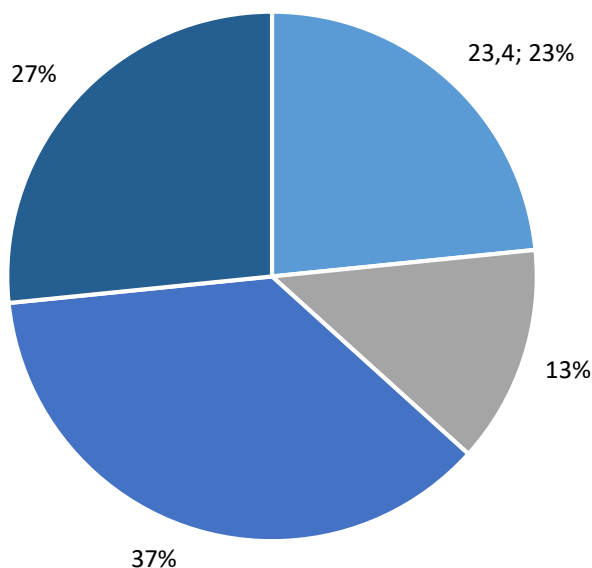


Рисунок 3 – Распределение работников предприятия по степени выраженности риска развития дистресса, %

Основываясь на проведенный нами детальный данных можно прийти к выводу, что у большинство сотрудников показывает нам умеренный уровень риска возникновения нервно-психического напряжения. Такой уровень риска наиболее полезен для профессиональной деятельности, так как он побуждает к мобилизации внутренних ресурсов и повышению эффективности при решении сложных организационных задач. Умеренный уровень напряжения позволяет сотрудникам сохранять баланс между продуктивностью и эмоциональной устойчивостью, что в конечном итоге положительно сказывается на их работоспособности и адаптации к стрессовым ситуациям. Тем не менее, стоит отметить, что у 27% сотрудников наблюдается высокая степень риска развития дистресса. Также у определенной группы

сотрудников была зафиксирована низкая степень риска развития дистресса, что может способствовать нескольким факторам:

- наличие положительного климата в коллективе, где сотрудники чувствуют поддержку со стороны коллег и руководства;
- сотрудникам легче балансировать между работой и личной жизнью;
- созданы более устойчивая к стрессу рабочая среда и минимизирован риск развития дистресса.

С целью более глубокого изучения проявлений стресса и выявления ключевых факторов, способствующих его возникновению у сотрудников нефтегазодобывающего предприятия, был проведен детальный анализ данных, полученных в ходе стандартизированного интервью. В рамках исследования особое внимание уделялось выявлению как индивидуальных, так и профессиональных аспектов, которые могут влиять на психоэмоциональное состояние работников, а также анализу их реакций на стрессовые ситуации в условиях специфики нефтегазовой отрасли. Полученные результаты позволили выделить основные источники стресса и предложить рекомендации для минимизации его негативного воздействия на персонал.

Анализируя данные, полученные нами, в ходе проведения стандартизированной беседы с участниками исследования, были сформированы следующие выводы: средний уровень стресса среди сотрудников составил 6,4 балла по 10-балльной шкале. Данный показатель завышен, относительно среднего значения в 5 баллов, это говорит нам о повышенном уровне стресса среди респондентов.

Анализ индивидуальных ответов показал, что распределение оценок уровня стресса среди сотрудников имеет следующую структуру: 17% опрошенных оценили свой стресс на уровне от 0 до 3 баллов, что указывает на низкий или умеренный уровень стресса. Большинство респондентов (57%) отметили уровень стресса в диапазоне от 4 до 7 баллов, что соответствует

средним значениям. При этом 26% сотрудников оценили свой стресс на уровне от 8 до 10 баллов, что свидетельствует о высоком или крайне высоком уровне стресса.

Таким образом, результаты исследования подчеркивают, что значительная часть сотрудников испытывает стресс, превышающий средний уровень, что требует внимания и разработки мер по снижению стрессовой нагрузки в коллективе.

В ответ на вопрос о том, каким образом может проявляться состояние стресса, были предложены следующие возможные варианты:

- физиологические реакции, такие как учащенное сердцебиение, повышенное потоотделение или напряжение мышц;
- эмоциональные проявления, включая тревожность, раздражительность или чувство подавленности;
- когнитивные симптомы, например, трудности с концентрацией, ухудшение памяти или навязчивые мысли;
- а также поведенческие изменения, такие как нарушения сна, изменение аппетита или избегание социальных контактов.

Каждый из этих аспектов может свидетельствовать о наличии стрессового состояния, и их проявление зависит от индивидуальных особенностей человека.

На основе анализа полученных данных можно сделать вывод, что у сотрудников нефтегазодобывающего предприятия стресс чаще всего проявляется через различные соматические симптомы.

Среди профессиональных сфер, которые оказывают значительное влияние на уровень стресса у сотрудников нефтегазодобывающих предприятий, можно выделить несколько ключевых направлений. Наиболее стрессогенным фактором, по данным исследований, являются взаимоотношения с подрядными организациями и контрагентами – эта сфера вызывает стресс у 47% работников. На втором месте находятся отношения с руководящим составом, которые становятся источником напряжения для

28% сотрудников. Выполнение срочных поручений также вносит свой вклад в стрессовую нагрузку, затрагивая 17% работников. Менее выраженным, но все же значимым фактором являются отношения с коллегами, которые вызывают стресс у 8% сотрудников.

На основе проведенного анализа можно сделать вывод, что именно взаимодействие с подрядными организациями и контрагентами представляет собой наиболее серьезный источник стресса для работников нефтегазодобывающей отрасли. Это подтверждается не только статистическими данными, но и результатами дополнительных опросов, направленных на изучение причин, вызывающих стрессовые реакции в процессе взаимодействия с подрядчиками. Среди ключевых факторов, которые способствуют возникновению напряжения и неопределенности в этих рабочих отношениях, респонденты выделили следующие:

- нежелание подрядчиков соблюдать установленные правила и регламенты, что приводит к конфликтам и сбоям в рабочих процессах;
- низкий уровень культуры взаимодействия, включая отсутствие уважения к партнерам и пренебрежение профессиональными нормами;
- необоснованные претензии и завышенные требования, которые создают дополнительную эмоциональную нагрузку для сотрудников;
- нарушение элементарных правил речевого этикета, что усугубляет напряженность в общении и снижает эффективность взаимодействия.

Эти аспекты не только негативно влияют на психологическое здоровье сотрудников, но также зачастую приводят к снижению производительности труда, ухудшению качества выполнения задач и увеличению рисков в рабочих процессах.

Таким образом, для снижения уровня стресса и повышения эффективности работы на нефтегазодобывающих предприятиях необходимо уделить особое внимание улучшению коммуникаций с подрядными организациями и контрагентами, а также внедрению мер, направленных на

повышение культуры взаимодействия и соблюдение профессиональных стандартов.

Исследование уровня психологического здоровья сотрудников нефтегазодобывающей компании.

Была выполнена аналитическая обработка данных, собранных с применением «методики «Индивидуальная модель психологического здоровья». В соответствии с утвержденной инструкцией по анализу информации, проведен расчет степени выраженности показателей для каждой из ключевых сфер, связанных с проявлением психологического здоровья» [17]. Все результаты систематизированы и представлены в таблице 3, что обеспечивает наглядность и возможность сделать обоснованные выводы.

Таблица 3 – Параметры психологического состояния сотрудников АО «Газпромнефть-ННГ»

№ рес по нд ент а	СтВ	ПВ	ЯВ	ТВ	ДВ	ИВ	СВ	ГВ	ОбВ
1	4	4	0	4	4	4	4	5	4
2	9	9	9	8	8	9	9	7	9
3	5	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
5	5	8	4	4	4	5	4	4	5
6	9	9	9	7	7	8	10	10	9
7	3	9	3	5	5	5	8	7	6
8	10	10	9	4	9	7	10	7	7
9	7	9	9	7	9	7	9	7	9
10	1	5	0	0	0	3	1	3	2
11	1	8	4	4	4	4	4	5	4
12	9	8	4	4	4	6	4	4	5
13	1	6	4	4	4	6	5	5	4
14	2	8	4	4	4	5	4	5	5
15	9	5	4	0	4	4	4	4	5
16	4	4	1	0	0	3	3	3	2
17	9	9	8	8	8	7	9	5	8
18	0	4	4	4	4	6	5	4	4
19	0	5	4	4	4	4	5	4	4

Продолжение таблицы 3

№ рес по нд ент а	СтВ	ПВ	ЯВ	ТВ	ДВ	ИВ	СВ	ГВ	ОбВ
20	9	10	10	8	8	6	9	8	9
21	1	0	1	0	0	0	4	3	2
22	2	5	4	4	4	1	5	5	4
23	2	0	4	4	4	3	3	5	4
24	8	10	8	8	8	10	10	8	9
25	4	5	5	4	4	3	6	6	5
26	8	10	8	4	8	9	10	10	8
27	4	4	4	4	4	4	3	3	4
28	0	0	3	0	0	0	3	3	1
29	0	6	8	4	4	3	3	3	4
30	5	4	5	5	3	6	9	6	7

Вектор стратегической реализации психологического здоровья, при достижении нормативных показателей, включает такие аспекты, как наличие жизненных целей, стремление к самосовершенствованию, преодоление возникающих проблем и адекватная реакция на жизненные перемены. Однако, порядка 30% работников АО «Газпромнефть-ННГ» демонстрируют низкие показатели в этой области, что указывает на недостаток четких целей, пассивное отношение к задачам и неадекватные эмоциональные реакции на сложности.

Просоциальный вектор: психологическое здоровье, соответствующее нормативным показателям и ориентированное на социальные контакты, проявляется через гармоничные и конструктивные отношения с другими людьми, а также высокую удовлетворенность межличностными связями. Тем не менее, у некоторых сотрудников (15%) присутствуют сложности в этой области. У этих работников отмечается снижен уровень просоциального здоровья, что выражается в проблемных, конфликтных или неудовлетворительных отношениях с окружающими. Такие трудности могут свидетельствовать о недостаточной адаптации к социальной среде, что

требует дополнительного внимания и поддержки для улучшения их психологического состояния и социальной интеграции.

Я-вектор реализации психического благополучия должен включать в себя адекватную и положительную самооценку. Тем не менее, 18% работников нефтегазодобывающего предприятия сталкиваются с проблемами, связанными с низкой самооценкой и негативным отношением к себе.

Творческий вектор реализации психологического здоровья подразумевает использование креативного подхода к возникающим задачам и самовыражение через творчество. Однако, у 20% работников АО «Газпромнефть-ННГ» наблюдается недостаточно развитый креативный подход, что говорит о ригидности мышления и отсутствии творческого подхода к решению проблем.

Духовный аспект формирования психологического здоровья базируется на гармоничном сочетании внутреннего духовного равновесия и гуманистического мировоззрения, которое предполагает уважительное и осознанное отношение к окружающему миру и людям. Однако, согласно проведенным исследованиям, около 25% сотрудников нефтегазодобывающего предприятия испытывают значительный дефицит в этой области. Это выражается в отсутствии внутренней гармонии, эмоциональной неустойчивости и недостаточном развитии духовных ценностей, что негативно сказывается на их психологическом состоянии и общем уровне удовлетворенности жизнью.

Интеллектуальный вектор, являющийся важной составляющей психологического здоровья, в норме проявляется в активном стремлении личности к постоянному интеллектуальному росту, саморазвитию и расширению кругозора. Однако, у 23% работников АО «Газпромнефть-ННГ» наблюдается недостаточная проработка данного аспекта. Это выражается в отсутствии мотивации к познавательной деятельности, низком уровне интереса к «новым знаниям и навыкам, а также в пассивности в вопросах

личностного и профессионального развития. Такая ситуация может свидетельствовать о недостаточном внимании к интеллектуальному потенциалу сотрудников и необходимости внедрения программ» [10], направленных на стимулирование их интеллектуальной активности.

Исследование психологического здоровья сотрудников нефтегазодобывающего предприятия выявило значимые аспекты, связанные с семейным и гуманистическим векторами их личностного развития. В рамках семейного вектора, который отражает восприятие и оценку сотрудниками своих семейных отношений, большинство работников демонстрируют нормативные показатели, что свидетельствует о благополучном восприятии их семейной жизни. Однако у 20% сотрудников наблюдаются низкие значения в данной сфере, что может указывать на субъективное ощущение неблагополучия в семейных отношениях, наличие конфликтов или недостаточную удовлетворенность этой областью жизни. Такие результаты подчеркивают необходимость внимания к вопросам поддержки семейного благополучия среди части коллектива.

Что касается гуманистического вектора, который отражает степень гуманистической ориентации личности, ее способность к эмпатии, интересу к окружающим и стремлению к самореализации, то здесь также выявлены определенные тенденции. В идеале данный вектор предполагает высокий уровень гуманистических ценностей, однако у 27% сотрудников отмечаются слабые показатели. Это может говорить о недостаточной выраженности гуманистической позиции, ограниченном интересе к другим людям или отсутствии глубинной вовлеченности в социальные взаимодействия. Подобные результаты указывают на необходимость развития гуманистических качеств у части работников, что может способствовать улучшению психологического климата в коллективе и повышению уровня социальной ответственности.

Результаты исследования свидетельствуют о том, что наиболее выраженные показатели психического здоровья сотрудников наблюдаются в

таких аспектах, как семейный, гуманистический и просоциальный. Это указывает на успешную реализацию данных компонентов в их жизни, что способствует поддержанию высокого уровня психологического благополучия. В то же время наименее развитыми оказались творческий и духовный аспекты, что может быть связано с наличием признаков дезадаптации и снижением общего уровня психического здоровья. Такая тенденция подчеркивает важность внимания к этим сферам для предотвращения возможных психологических трудностей.

Анализ данных также показал, что подавляющее большинство сотрудников демонстрируют средний или высокий уровень психического здоровья, что свидетельствует об их устойчивости и способности эффективно справляться с повседневными вызовами. Однако у небольшой части работников были выявлены признаки психологической дезадаптации, которые могут сопровождаться трудностями в профессиональной и личной жизни. Это подчеркивает необходимость разработки профилактических мер и программ поддержки для улучшения психологического состояния сотрудников, особенно в тех аспектах, где наблюдаются наиболее низкие показатели.

На следующем этапе исследования был осуществлен детальный анализ состояния испытуемых с применением методики, разработанной К. Маслач и С. Джексон и адаптированной Н.Е. Водопьяновой, для диагностики симптомов профессионального выгорания. Результаты проделанной работы продемонстрировали, что значительная часть участников, а именно 53,33% (16 из 30 человек), проявила высокую степень деперсонализации. Этот показатель указывает на существенное снижение способности к эмпатии и эмоциональной вовлеченности в профессиональную деятельность. Кроме того, эмоциональное истощение, которое является одним из основных симптомов выгорания, было зафиксировано у 30% (9 из 30 человек). У 13,33% (4 из 30 человек) испытуемых наблюдалось сокращение личных возможностей, что выражается в потере чувства профессиональной

компетентности и уверенности в собственных силах. Примечательно, что высокий уровень психического выгорания был обнаружен у 26,7% (8 из 30 человек), а крайне высокий уровень зафиксирован у 20% (6 из 30 человек), что свидетельствует о серьезных нарушениях как в эмоциональной, так и в профессиональной сферах их жизни. Эти данные подчеркивают необходимость более пристального внимания к психологическому благополучию и поддержке эмоционального состояния работников в профессиональной среде.

На следующем этапе исследования были проанализированы данные, касающиеся психологических аспектов здоровья, полученные с помощью методики «SF–36 Health Status Survey». Анализ проводился с учетом целей исследования, с акцентом на те показатели, которые наиболее тесно связаны с проблемой профессионального выгорания. В частности, были рассмотрены следующие аспекты.

«Влияние эмоционального состояния на ролевое функционирование – оценивалось, насколько эмоциональные трудности ограничивают выполнение профессиональных и повседневных обязанностей.

Социальное функционирование – анализировалось, в какой степени физическое или эмоциональное состояние участников влияет на их способность поддерживать социальные контакты и участвовать в общественной жизни.

Жизнеспособность – изучался уровень энергии и жизненных сил, необходимых для преодоления повседневных трудностей.

Самооценка психологического здоровья – оценивалось общее эмоциональное состояние участников, включая наличие депрессии, тревоги и уровень положительных эмоций» [9].

Проведенное исследование детально проанализировало динамику взаимосвязи между профессиональным выгоранием и психологическим благополучием участников, открывая новые перспективы для понимания этого сложного процесса. Оно позволило не только более глубоко вникнуть в

особенности этой связи, но и выявить ключевые факторы, оказывающие значительное влияние на развитие профессионального выгорания. Благодаря этому исследованию стало возможным разработать более эффективные стратегии для предотвращения и управления данным состоянием, что имеет важное значение для улучшения качества жизни и повышения эффективности в профессиональной деятельности.

Данные, демонстрирующие рост по соответствующим шкалам, подтверждают улучшение качества жизни. На основании анализа полученных результатов была проведена классификация респондентов по степени выраженности изучаемого признака, с выделением низкого, среднего и высокого уровней. Результаты данного количественного анализа, выполненного в соответствии с принятой методикой, представлены в таблице 4.

Таблица 4 – Распределение работников АО «Газпромнефть-ННГ» по уровню выраженности компонентов психологического здоровья

Аспект психологического здоровья	Низкий показатель	Средний показатель	Высокий показатель
эмоциональное состояние	13% (4 человека)	54% (16 человек)	33% (10 человек)
социальное функционирование	10% (3 человека)	64% (19 человек)	26% (8 человек)
жизнеспособность	7% (2 человека)	60% (18 человек)	33% (10 человек)
самооценка психологического здоровья	13% (4 человека)	67% (20 человек)	20% (6 человек)

Анализ собранных данных показал, что для подавляющее большинство сотрудников демонстрируют удовлетворительный и высокий уровень психологического здоровья, согласно результатам анализа данных. Лишь у немногих наблюдаются признаки, указывающие на необходимость внимания к этой сфере. Эти результаты согласуются с данными предыдущих

тестирований, что подтверждает их достоверность и согласованность и подтверждает надежность полученной эмпирической информации.

С помощью коэффициента корреляции Спирмена был проведен детальный статистический анализ, направленный на выявление наличия линейной зависимости между двумя ключевыми показателями: уровнем риска развития дистресса и степенью профессионального «выгорания». Данная методика также дала возможность оценить силу данной связи и определить ее статистическую значимость. Это исследование было направлено на глубокое понимание взаимодействия между стрессом, испытываемым специалистами в различных сферах, и их склонностью к профессиональному выгоранию, что может способствовать разработке эффективных стратегий для снижения негативного влияния этих факторов.

В результате анализа были выявлены следующие корреляционные связи при уровне значимости $p=0,05$:

- сильная прямая связь между низкой степенью риска и высоким уровнем психического здоровья ($r_s = 0,872$);
- умеренная прямая связь между средней степенью риска и средним уровнем психического здоровья ($r_s = 0,598$);
- сильная прямая связь между высокой степенью риска и низким уровнем психического здоровья ($r_s = 0,786$).

Помимо этого, было выявлено, что у сотрудников, занятых в сфере добычи нефти и газа, отмечается заметное снижение показателей психического благополучия, которое, как оказалось, тесно связано с разнообразными и многочисленными формами проявления профессионального стресса. Эта взаимосвязь указывает на то, что условия труда и специфика деятельности в нефтегазовой отрасли оказывают существенное негативное воздействие на психологическое состояние работников, подвергая их повышенному риску развития различных проблем, связанных с ментальным здоровьем. Влияние профессионального стресса

является ключевым фактором, определяющим уровень психического благополучия работников данной отрасли:

- умеренная прямая связь с редукцией личных достижений ($r_s = 0,526$);
- умеренная прямая связь с деперсонализацией ($r_s = 0,532$);
- сильная прямая связь с эмоциональным истощением ($r_s = 0,752$);
- сильная прямая связь с психическим выгоранием ($r_s = 0,744$), которое является следствием профессионального стресса.

Анализируя результаты проведенного исследования, указывающие на необходимость разработки и внедрения рекомендаций, направленных на улучшение системы управления стрессом в организации. Мы предполагаем необходимость создания и внедрения комплексных стратегий, которые будут способствовать улучшению психологического климата в коллективе, повышению удовлетворенности сотрудников и эффективному снижению уровня стресса на рабочем месте. Реализация данных рекомендаций поможет не только улучшить общее самочувствие сотрудников, но и повысить их продуктивность и вовлеченность в рабочие процессы.

2.3 Разработка рекомендаций по совершенствованию системы управления стрессом в АО «Газпромнефть-ННГ»

На основании полученных результатов исследования, удалось установить наличие специфических связей между профессиональным стрессом и различными аспектами психологического благополучия персонала нефтегазодобывающего предприятия. Далее была разработана комплексная программа совершенствования системы управления стрессом на предприятии нефтегазового профиля. Представленная программа направлена на снижение уровня профессионального стресса и минимизацию рисков возникновения дистресса у сотрудников. Она разработана с целью создания благоприятной психологической среды, способствующей улучшению

эмоционального состояния и повышению устойчивости к стрессовым факторам в профессиональной деятельности.

«Программа базируется на принципах добровольного участия и строгой конфиденциальности, что гарантирует сохранение приватности всех данных, полученных в ходе семинаров и тренингов. Участники могут быть уверены в том, что результаты их деятельности и поведенческие аспекты, обсуждаемые в рамках программы, не подлежат разглашению» [24].

Программа включает 8 занятий, которые «проводятся с периодичностью 1-2 раза в неделю, что позволяет участникам постепенно осваивать материал и применять полученные знания на практике. Продолжительность каждого занятия составляет 1,5 часа (90 минут) или 2 академических часа» [24], что обеспечивает достаточное время для глубокой проработки тем и активного взаимодействия между участниками.

Оптимальное количество участников в группе – от 6 до 10 человек. Такой формат позволяет сохранить индивидуальный подход к каждому участнику, обеспечивая при этом возможность группового взаимодействия и обмена опытом. Это способствует созданию доверительной атмосферы и повышению эффективности программы в целом.

Программа включает элементы психологического просвещения, практические упражнения и тренинги, направленные на развитие навыков управления стрессом, повышение эмоциональной устойчивости и улучшение психологического благополучия сотрудников.

Программа: «Стрессоустойчивость. Навыки саморегуляции для работников нефтяной отрасли».

«Цель: снижение уровня профессионального стресса и развитие навыков противостояния стрессовым ситуациям.

Целевая аудитория: сотрудники АО «Газпромнефть-Ноябрьскнефтегаз», формируемые в смешанные группы с участием представителей различных подразделений.

Продолжительность обучения: 16 часов, разделенных на 8 занятий.

Формат проведения: 1 занятие в неделю продолжительностью 2 часа» [24].

«В настоящее время можно смело говорить о том, что одна из самых важных задач, направляемая на улучшение социально-психологического климата в коллективе, это конечно организация и проведение мероприятий по снижению напряжения, вызванного профессиональным стрессом» [40]. В ходе нашего эмпирического исследования, основанного на практических наблюдениях, мы выявили критически важные психологические задачи, стоящие перед современным специалистом. Это не просто адаптация к переменам, а культивирование проактивной готовности к ним. Речь идет не только об управлении эмоциями, но и о достижении виртуозной саморегуляции, позволяющей оставаться в гармонии с собой даже в самых стрессовых ситуациях. И, наконец, это не просто устойчивость к стрессу, а формирование внутреннего стержня, позволяющего извлекать уроки и расти даже под давлением обстоятельств. Решение этих задач открывает двери к небывалому личностному расцвету и максимальной реализации профессионального потенциала.

Принимая во внимание большую весомость данной проблемы, нами была разработана программа психологического просвещения для сотрудников АО «Газпромнефть-Ноябрьскнефтегаз» под названием «Стрессоустойчивость. Навыки саморегуляции для работников нефтяной отрасли».

«Программа включает тематический план и примерные сценарии обучающих занятий, направленных на развитие личностных качеств сотрудников нефтегазодобывающего предприятия. Основное внимание уделяется формированию готовности к новым вызовам, оптимизма, адаптивности, уверенности в себе и находчивости. В рамках программы также предусмотрено освоение техник саморегуляции, снижения утомляемости и улучшения социально-психологического климата в коллективе. Занятия способствуют развитию позитивного самовосприятия,

навыков активного слушания, конструктивного поведения в сложных рабочих ситуациях, а также умения управлять своими эмоциями» [23].

«Задачи программы:

- повышение стрессоустойчивости персонала;
- укрепление эмоциональной устойчивости и выносливости сотрудников;
- обучение методам снижения профессионального стресса;
- развитие навыков саморегуляции и управления психоэмоциональным состоянием;
- формирование умения анализировать нестандартные ситуации и выбирать оптимальные стратегии поведения;
- освоение личностных и поведенческих ресурсов, способствующих эффективному взаимодействию и решению задач» [24].

Тренинги проходят в специально подготовленном помещении с качественной звукоизоляцией. Для организации встреч потребуются: стулья с откидными столиками (по количеству участников), ноутбук, проектор, мольберт и канцелярские принадлежности.

Формат занятий.

«Первая часть. Введение. Описание целей и задач программы психопросвещения, создание обучающей группы из сотрудников-участников, обеспечение условий для активного и открытого общения, восприятия научно-практической информации, а также поощрение активного и творческого вовлечения в работу. Этот этап включает мотивационный аспект, направленный на развитие устойчивой мотивации к приобретению необходимых знаний и изменению поведения» [33].

«Вторая часть (основная). На данном этапе осуществляется непосредственная обучающая групповая работа, направленная на расширение знаний и изменения в восприятии и поведении, с целью уменьшения профессионального стресса. Участники тренинга нарабатывают и

совершенствуют приемы и навыки эмоциональной устойчивости и саморегуляции, осваивают методы психологической разрядки для снижения психоэмоционального напряжения. Во время занятий проводится обсуждение производственных ситуаций с активным вовлечением в деловую игру. Работники-участники тренинга активно обсуждают и ведут дискуссии, тем самым развивая навыки самостоятельного нахождения способов реагирования на стресс и нетипичные ситуации. По результатам мониторинга изменений и психодиагностики, мы можем четче ориентироваться на каждого из участников программы, что позволяет настраивать техники и упражнения под индивидуальные психологические особенности и динамику изменений каждого участника группы» [33].

«Третья часть. Заключение. На этом этапе осуществляется подведение итогов, закрепление и применение полученных участниками знаний, навыков и методов адаптивного поведения в условия профессионального стресса, связанного с производственной деятельностью и повседневными производственными ситуациями. На рабочих местах отрабатываются освоенные разнообразные техники, способствующие снижению стрессовой нагрузки у работников, а также позволяющие переосмыслить и осознать позитивные изменения в их личностной готовности к изменениям в собственном поведении» [33].

«Методы, используемые в программе:

- разнообразные психологические кейсы, деловые игры и практические упражнения;
- имитация стрессовых ситуаций, ролевые и моделирующие игры;
- групповые обсуждения и дискуссии;
- групповая рефлексия, анализ и осмысление выполненных упражнений;
- метод анализа конкретных ситуаций;
- получение обратной связи через анкетирование.

Ожидаемые результаты:

- развитие способности управлять стрессом и эмоциями, а также улучшение навыков самоконтроля;
- формирование личностной зрелости, необходимой для изменения поведения и эффективного решения сложных профессиональных задач;
- внедрение современных методов в профессиональное общение и их применение в практической деятельности;
- создание комфортной социально-психологической атмосферы в коллективе» [24].

Чтобы тщательно оценить, насколько успешно была реализована программа, мы проведем детальный и всесторонний итоговый анализ. В основе этого анализа будут лежать надежные методы, которые были созданы и протестированы в рамках предварительного исследования на практике. Такой подход позволит не только оценить достигнутые результаты, но и выявить сильные и слабые стороны программы, а также определить потенциальные направления для ее дальнейшего совершенствования. Это позволит обеспечить достоверность и объективность оценки, а также выявить ключевые аспекты, влияющие на успешность программы. Применение проверенных методик также даст возможность сравнить полученные результаты с предыдущими данными, что усилит аналитическую базу и обеспечит более глубокое понимание достигнутых результатов.

Тематический план занятий программы представлен в таблице 5.

Таблица 5 – Тематическое планирование программы «Стрессоустойчивость. Навыки саморегуляции для нефтяников»

Тема занятия	Основные аспекты	Методы и упражнения
«1. Введение (мини-лекция), объединение работников в тренинговые группы» [26]	«Ознакомление с целями, задачами и правилами работы в группе. Формирование сплоченности, создание благоприятной атмосферы для взаимодействия, поддержание активности, мотивации на работу в группе, понимание личностных [26]	Обсуждение и корректировка правил групповой работы. Упражнения на знакомство и усиление сплоченности в группе: «Мы с тобой похожи тем, что...», «Постройтесь по росту!», «Путанка» и др. Формирование представлений

Продолжение таблицы 5

Тема занятия	Основные аспекты	Методы и упражнения
	и профессиональных проблем.	участников о таких явлениях как стресс, стрессор, стрессоустойчивость, фрустрация и так далее. Рефлексия.
«2. Развитие стрессоустойчивости» [26]	«Оценка степени выраженности профессионального стресса. Понимание причин и факторов, способствующих возникновению стресса, включая внешние обстоятельства и индивидуальные личностные особенности. Определение профессиональных целей, мотивации и установок» [26].	«Мозговой штурм: типы ресурсов для уменьшения стресса (работа в малых группах). Практические задания для самостоятельного выполнения с последующим анализом и обсуждением: «Я люблю свою работу, потому что...». Дискуссия по теме: «Ассоциативные связи со словом работа» [26].
«3. Навыки позитивного мышления, соматоприятие и готовность к переменам» [26]	«Развитие способности к позитивному мышлению, осознание особенностей восприятия себя и формирование понимания личностных аспектов, необходимых для готовности к изменениям. Укрепление чувства собственной ценности, содействие в осознании степени выраженности компонентов личностной готовности» [26]. Осмысление индивидуальных особенностей с точки зрения их влияния на профессиональную деятельность: какие возможности они предоставляют и какие ограничения могут накладывать.	«Анализ результатов методик по усилению навыков позитивного мышления и личностной готовности к переменам. Упражнения: «Мой идеальный день», «Поиск возможностей» [26], «Притча о жизни – разноцветная реальность». Работа в подгруппах, анализ кейсов, обсуждение.
4. Разширение навыков невербального общения в коллективе	Понимание ключевых аспектов невербального общения: выражение лица, жестикуляция, тон голоса, зрительный контакт, а также пространственное и временное построение взаимодействия.	Разминка. Упражнения «Передача ритма по кругу», «Слон ныряет», «Уходящий автобус». Мини-лекция «Невербальные способы общения». Упражнения: «Здравствуйте», «Кто я?», «Перехват инициативы в диалоге». Рефлексия. Оценка результатов деятельности.
5. Развитие эмоционального интеллекта	«Развитие понимания эмоциональной сферы и составляющих эмоционального интеллекта. Признание и принятие своих эмоций, а также работа с трансформацией и регулированием негативных эмоций» [26].	«Упражнение: «Погода на уроке». Работа со скороговорками. Мини-лекция об эмоциональном интеллекте. Упражнения: «Чувства VS Эмоции», «Глаза в глаза», «Пожелания по кругу» [26].

Продолжение таблицы 5

Тема занятия	Основные аспекты	Методы и упражнения
«6. Активное слушание и овладение навыками вербального поведения» [26]	«Развитие навыков активного слушания в рамках деловых коммуникаций. Выявление барьеров в общении и поиск путей их преодоления» [26].	Упражнение «Правила слушания». Мини-лекция по теме. Упражнения: «Глухой диалог», «Цепочка». Приемы активного слушания. Рефлексия на тему «Сегодня мне удалось...».
7. Практическое применение навыков конструктивного поведения в стрессовых ситуациях	Подходы и методы действий в условиях стресса. Понимание своих реакций на стресс. Анализ поведения в деловой симуляции и приобретение навыков конструктивного поведения. Исследование и практическое использование эффективных способов решения стрессовых ситуаций на работе.	Разминка. Мини-лекция по теме. Игра «Вавилонская башня». Упражнение «Если бы..., я стал бы...». Решение кейсов, моделирующая игра, деловые игры. Техника «Пять простых шагов конструктивного решения конфликта». Групповая дискуссия. Итоговая рефлексия. Рефлексия: «Сегодня меня удивило следующее...»
8. Отработка навыков саморегуляции. Подведение итогов.	Устранение дисбаланса в психофизических, психологических, личностных и профессиональных аспектах. Осознание и снятие мышечных блоков. Изучение эффективных методов снижения внутреннего напряжения и техник саморегуляции.	Упражнение «Дюжина». Результаты методики «Оценка нервно-психического напряжения» Т.А. Немчина. Упражнения: «Матрешка», «Чемодан», «Катастрофа в пустыне». Дыхательная практика. Звуковая гимнастика. Аутогенная тренировка.

Далее мы рассмотрим примеры различных подходов и практических упражнений, которые используются в рамках программы. «Отметим, что часть этих методов может быть самостоятельно применена сотрудниками для управления своим эмоциональным состоянием, принятия взвешенных решений, а также для развития гибкости и способности адаптироваться в условиях неопределенности. Кроме того, руководители могут использовать данные методики для разрешения конфликтных ситуаций и снижения эмоционального и психологического напряжения в коллективе.

В качестве основы для практических материалов были использованы методики и упражнения таких авторов, как Е.В. Сидоренко, В.Г. Ромек, К. Фопель, Н.В. Цзен, Ю.В. Пахомов и других специалистов-практиков.

Примеры техник и упражнений.

Упражнение «Мы с тобой похожи тем, что...».

Цель: познакомиться (если еще не знакомы), узнать друг друга, выявить схожести, для того чтобы найти знакомых по интересам» [33].

Ход упражнения: участники распределяются на два круга, один круг внутри другого, становятся лицом друг к другу. Количество человек во внутреннем и внешнем кругах одинаковое. Участники внешнего круга произносят фразу своим партнерам, которые находятся напротив, которая начинается со слов: «Мы с тобой похожи тем, что...». Например: что работаем в компании..., живем в городе Ноябрьск. Участники из внутреннего круга должны им отвечать: «Мы с тобой отличаемся тем, что...». Например: мы разного роста, мы разного пола и так далее. Далее по команде коуча участники стоящие во внутреннем круге, должны сделать шаг по часовой стрелке, тем самым меняя партнера. Цикл повторяется до тех пор, пока каждый участник внешнего круга не встретится с каждым участником из внутреннего круга.

Рефлексия:

- Какие эмоции вы испытали во время данного упражнения?
- Что интересное узнали?
- Какие новые сведения получили о других?

Упражнение: «Постройтесь по росту!»

Цель: устранить коммуникационные преграды среди участников тренинга и помочь им стать более раскованными.

Ход упражнения: участники становятся в круг, плотно друг к другу, при этом закрывают глаза. Далее им необходимо построиться в ряд по росту, глаза остаются закрытыми. После того, как все участники найдут свои места, коуч дает команду открыть глаза и посмотреть, что у них получилось. После окончания упражнения стоит обсудить, сложным ли было задание (уточнить об их эмоциональном состоянии во время выполнения) или же нет.

Рефлексия:

- Получилось ли у группы справиться с заданием?
- Что помогало, а что мешало?
- Ощущалась ли поддержка от других участников?

Упражнение «Путанка»

Цель: сплочение группы, развитие навыка взаимопонимания.

Ход упражнения: Участники группы выстраиваются в круг, берут друг друга за руки и начинают запутываться. Далее когда все запутались и получилась единая большая «путанка», можно при помощи визуализации представить что группа превратилась в огромного зверя. Коуч предлагает срочно определить где у зверя голова, а где хвост. (Ведущий задает вопрос: «Кто будет головой зверя? А кто хвостом?»). После того как все сориентировались, где право и где лево, зверь должен научиться двигаться во все стороны (вперед, назад, вправо и влево). Затем зверю необходимо совершить пробежку и возможно даже «съесть» того, кто попался ему на пути.

Рефлексия:

- Какие эмоции и ощущения вы успели почувствовать во время выполнения данного упражнения?

«Мозговой штурм: типы ресурсов для управления стрессом.

Цель упражнения: выявление способов управления своими собственными эмоциями» [33].

«Ход упражнения: участники группы делятся на две группы, строятся в круг. Далее, участники группы задают друг другу вопросы: «Что для вас негативные эмоции?», «Как вы с ними боретесь?», «Что помогает вам справляться с негативными эмоциями?», «Кто помогает вам справляться с негативными эмоциями?». Список ответов, сформированный в ходе беседы, передается ведущему тренинга. Результатом выполнения упражнения будет составленный коллегиально список способов борьбы с негативными эмоциями» [33].

«Упражнение «Я люблю свою работу, потому что...»

Цель: осознание собственных профессиональных ресурсов.

Упражнение «Мне не нравится в моей работе...»

Цель: выявление проблемных зон в работе.

Упражнение «Мой идеальный день»

Цель: научиться ставить цели и реализовывать их» [33].

Ход упражнения: на листке бумаги необходимо описать свой идеальный день. При этом уделяя внимание деталям, выписать то что приносит лично вам радость и удовольствие. Например: поход в кино, занятия спортом, прогулка с семьей и так далее. Далее проанализируйте, получится ли у вас провести день таким образом как вы описали, обязательно попробуйте это сделать. Если что-то не получится, то необходимо попробовать еще раз.

Упражнение: «Притча о жизни – разноцветная реальность»

Ход упражнения: участники тренинга внимательно прослушивают притчу и после рассказывают о том, какие мысли и чувства их посещали во время прослушивания.

Притча: один старый и очень мудрый китаец сказал своему другу: Рассмотрю комнату, в которой мы находимся, и постарайся запомнить вещи коричневого цвета. В комнате было много чего коричневого, и друг быстро справился с этой задачей. Но мудрый китаец попросил его: Закрой глаза свои и перечисли все вещи... синего цвета! Друг растерялся и возмутился: «Я ничего синего не заметил, ведь я запоминал по твоей указке только вещи коричневого цвета!» На что мудрый человек ответил ему: «Открой глаза, осмотришь, ведь в комнате очень много вещей синего цвета». И это было чистой правдой. Тогда мудрый китаец продолжил: «Этим примером, я хотел тебе показать правду жизни: если ты ищешь в комнате вещи только коричневого цвета, а в жизни – только плохое, то ты и будешь видеть только их, замечать исключительно их, и только они будут тебе запоминаться и участвовать в твоей жизни. Запомни: если ты ищешь, плохое, то ты обязательно его найдешь и никогда не заметишь ничего хорошего. Поэтому

если всю жизнь ты будешь ждать и морально готовиться к худшему – то оно обязательно произойдет с тобой, ты никогда не будешь разочарован в своих страхах и опасениях, но будешь находить им новые и новые подтверждения. Но если ты будешь надеяться и готовиться к лучшему, то ты не будешь притягивать плохое в свою жизнь, а просто рискуешь, всего лишь, иногда быть разочарованным – жизнь невозможна без разочарований. Ожидая худшее, ты упускаешь из жизни все то хорошее, что в ней на самом деле есть. Если ожидаешь плохого, то ты его и получаешь. И наоборот. Можно приобрести такую силу духа, благодаря которой любая стрессовая, критическая ситуация в жизни будет иметь и положительные стороны» [32].

Упражнение: «Уходящий автобус»

Цель: развитие эмпатии и невербальное общение.

Ход упражнения: коуч озвучивает задание: «Автобус в котором находится ваш друг, отъезжает. Вы не успели сказать ему что-то важное, и пытаетесь объяснить это жестами и мимикой». Участники выстраиваются в цепочку друг за другом. Первому участнику в цепочке выдается листок с написанной фразой. Например: «Я тебя люблю и жду в гости», «Возвращайся поскорее, уже скучаю». Далее он должен при помощи мимики и жестов показать следующему участнику, что написано в записке (предварительно похлопав его по плечу, что бы участник повернулся к нему лицом) и так пока не дойдет очередь до последнего человека в цепочке. Затем коуч спрашивает сначала у последнего игрока, потом у первого какую эмоцию они изображали. Если в конечном итоге эмоция передана не правильно, необходимо выявить на каком звене произошла ошибка и почему. После чего сыграть заново с учетом ошибок.

Упражнение «Чувства VS Эмоции»

Цель: научиться отделять чувства от эмоций для того, чтобы не переносить кратковременную эмоцию от подрядчиков на чувство работника от всей его работы.

Упражнение «Глухой диалог»

Цель: ощутить разницу между активным слушанием и плохим слушанием.

Ход упражнения: участникам необходимо разбиться на пары. Одному из партнеров выдается карточка, с описанием поведения, которое он должен демонстрировать (признак плохого слушания). Второму партнеру, не зная о чем написано в карточке, нужно начать рассказ о каком-либо интересном событии в течение трех минут.

Рефлексия:

- Насколько ощутима разница между активным слушанием и плохим слушанием?
- Что было самым сложным?

Упражнение: «Вавилонская башня»

Цель: Достичь взаимопонимания с собеседником, не прибегая к словам.

Ход упражнения: Коуч озвучивает команду «Разделиться на две команды». Каждому игроку команды выдается задание-инструкция, которое ему обязательно нужно выполнить при построении башни. Все участники играют молча. Примеры заданий для двух команд:

- первый этаж башни зеленого цвета;
- первый этаж башни оранжевого цвета;
- строить башню одному;
- башня должна иметь 5 этажей;
- башня должна иметь 2 этажа;
- последний этаж башни синего цвета;
- последний этаж башни красного цвета;
- все этажи башни должны быть только одного цвета;
- все этажи башни должны быть разноцветными.

Упражнение: «Чемодан»

Цель: мотивирование участников на дальнейшую работу над собой, познание собственного «Я».

Ход упражнения: участникам необходимо подписать свои листы, например: «Чемодан Ивановой Светы». Далее по команде коуча, каждый участник передает свой лист соседу справа. Задача участника получившего лист, положить в чемодан (записать на листок) качество, свойство или способность недостающие его владельцу. Далее он снова передает лист соседу справа и получает новый от соседа слева. После прохождения круга, всеми участниками для каждого будет собран целый чемодан. Главное условие: каждый участник написав, по его мнению недостающее качество складывает лист так, чтобы не было видно написанного и осталось место для других «вещей в чемодане». Получив свой чемодан обратно игроки изучают его содержимое.

Дыхательная гимнастика.

Упражнение «Погончики»

Ход упражнения: участники выстраиваются в круг, руки немного согнуты в локтевых суставах, кулаки сжаты, прижаты к животу. Делается резкий, быстрый шумный вдох, и в это же время кулаки стремительно направляются вниз, локти и кисти разгибаются. Во время выдоха кулаки снова сжимаются и возвращаются в исходное положение.

Звуковая гимнастика.

Ход упражнения: участники сидят на стульях, удобно с прямой спиной. По команде коуча, все делают глубокий вдох через нос, затем на выдохе громко и энергично произносят звуки в течение 30 секунд:

- звук «А» влияет благотворно на весь организм;
- звук «Е» влияет на щитовидную железу;
- звук «И» влияет на глаза, уши, нос и мозг;
- звук «О» влияет на легкие и сердце;
- звук «У» влияет на органы брюшной полости;
- звук «Я» влияет также на работу всего организма;
- звук «Х» способствует очищению организма;
- звук «ХА» способствует повышению настроения.

Аутогенная тренировка.

Упражнение «Контроль дыхания»

Ход упражнения: Каждый участник мысленно четыре раза повторяет фразу: «Я дышу абсолютно легко». В это время необходимо сосредоточиться на спокойном и равномерном дыхании, происходящем без усилий. Эффект достигается в случае если дыхание происходит само собой и слегка убаюкивает участника.

Выводы по второй главе

В рамках предложенной гипотезы, предполагающей наличие взаимосвязи между уровнем профессионального стресса сотрудников нефтегазодобывающего предприятия и отдельными аспектами их психологического здоровья, было организовано и проведено эмпирическое исследование. Целью исследования стала проверка данной гипотезы и выявление возможных закономерностей, влияющих на психологическое состояние работников в условиях профессиональной деятельности. В качестве базы для исследования была выбрана крупная нефтегазовая компания АО «Газпромнефть-Ноябрьскнефтегаз», расположенная в городе Ноябрьск. Исследование проводилось в период с сентября по ноябрь 2024 года и охватило сотрудников различных подразделений предприятия. В ходе работы были изучены ключевые факторы профессионального стресса, а также их влияние на такие компоненты психологического здоровья, как эмоциональная устойчивость, уровень тревожности, удовлетворенность трудом и общее психоэмоциональное состояние работников. Полученные данные позволят не только подтвердить или опровергнуть выдвинутую гипотезу, но и разработать рекомендации для улучшения условий труда и поддержания психологического благополучия сотрудников в нефтегазовой отрасли.

В эмпирическом исследовании принимали участие 30 человек в возрасте от 23 до 55 лет. Гендерный состав выборки характеризуется

следующим образом: 27% женщины и – 73% мужчины. Данный состав обусловлен характером профессиональной деятельности на предприятии.

Для проведения эмпирического исследования были применены следующие методики и метод математической статистики: методика «Опросник, определяющий склонность к развитию стресса» (по Т.А. Немчину и Тейлору), методика «Индивидуальная модель психологического здоровья» А.В. Козлова, методика исследования симптомов профессионального «выгорания» К. Маслач, С. Джексон (в адаптации Н.Е. Водопьяновой), методики оценки качества жизни «SF-36 Health Status Survey», коэффициент корреляции Ч. Спирмена.

По итогам эмпирического исследования все участники выборки (n=30) были разделены на три группы в зависимости от уровня профессионального стресса: с высокой (n=7), средней (n=15) и низкой (n=8) степенью его выраженности. На основе полученного эмпирического распределения данных был осуществлен комплексный анализ, включавший в себя количественную оценку, сравнительное сопоставление и качественную интерпретацию. Особое внимание было уделено выявлению и анализу компонентов личностной готовности сотрудников к изменениям в разрезе каждой исследуемой группы. Проведенный углубленный анализ позволил не только всесторонне изучить феномен готовности к изменениям, но и убедительно продемонстрировал полное соответствие полученных результатов гипотезе, выдвинутой на начальном этапе исследования. Таким образом, эмпирические данные предоставили исчерпывающие доказательства в поддержку первоначального предположения, подтверждая его состоятельность и значимость.

В результате проведенного исследования нам удалось доказать существование отрицательной взаимосвязи между уровнем профессионального стресса работников АО «Газпромнефть-Ноябрьскнефтегаз» и отдельными компонентами психологического здоровья. В частности, обнаружена обратная зависимость между следующими

факторами: низкая самооценка, отсутствие четких целей и недостаток творческого подхода к решению задач. Чем более выражены эти характеристики у человека, тем выше вероятность развития у него профессионального стресса.

На основании полученных данных можно заключить, что для всех работников характерно снижение качества жизни в творческом и духовном аспектах, что указывает на их связь с признаками дезадаптации и понижением уровня психологического здоровья. Все «сотрудники склонны терять самообладание в ситуациях, когда отсутствует ясность в происходящем, не понятен результат общего дела, не определены цели и ожидания, а также когда начатые задачи остаются незавершенными» [10].

На основании всего вышеизложенного были предложены рекомендации по совершенствованию системы управления стрессом на предприятии, также предложена программа «Стрессоустойчивость. Навыки саморегуляции для работников нефтяной отрасли», направленная на прокачивание навыков самоконтроля, усиление стрессоустойчивости и уменьшение уровня профессионального напряжения, укрепление способности противостоять стрессовым ситуациям.

Заключение

В настоящее время одну из ведущих ролей в трудовой деятельности многих профессий играют социальная активность и связи. Естественно, это относится и к работникам нефтегазовой отрасли, таким как слесари, стропальщики и инженеры. Трудовая деятельность работников «нефтянки», включает в себя выполнение специфических задач, тем самым подвергая их воздействию факторов, которые могут быть вредными для здоровья на рабочем месте.

Одним из ключевых психологических аспектов успешного преодоления стресса, является адекватное, стабильное поведение человека в стрессовых ситуациях. Изучение природы стрессоустойчивости, способов ее формирования и поддержания, имеет важное значение для множества событий, происходящих в экстремальных условиях, как в личной, так и профессиональной сфере.

На сегодняшний день проблема психологической устойчивости к стрессу является одной из наиболее широко изучаемых и это неспроста. Огромный интерес к этому вопросу вызван тем, что условия существования человека в современном мире становятся все более сложными и напряженными (негативное настроение в обществе возрастает, постоянно возникают политические и военные конфликты, сопровождаемые экономическими потрясениями, информационным перегрузками и другими проблемами).

Особое внимание уделяется проблеме устойчивости к стрессу в рабочей сфере, где способность справляться со стрессом является обязательным требованием для любого работника, независимо от профессиональной области. Основной причиной такого пристального внимания к этой теме, является то, что стресс на рабочем месте влияет на здоровье не только отдельно взятого сотрудника, но также вредит всем кто его окружает. Тем самым делая их совместную деятельность просто

невыносимой. Профессиональный стресс требует от человека высоких навыков адаптации. В случае отсутствия у человека таких навыков, это может привести к снижению производительности, проблемам адаптации в обществе и развитию заболеваний, связанных с избыточным стрессом.

В настоящий момент проведено уже множество исследований, посвященных проблеме профессионального стресса. Тем не менее, все еще существуют разногласия в определении сути стрессоустойчивости, роли психологического фактора в ее формировании и специфических проявлениях в различных сценариях.

В рамках предложенной гипотезы, предполагающей наличие взаимосвязи между уровнем профессионального стресса сотрудников нефтегазодобывающего предприятия и отдельными аспектами их психологического здоровья, было организовано и проведено эмпирическое исследование. Целью исследования стала проверка данной гипотезы и выявление возможных закономерностей, влияющих на психологическое состояние работников в условиях профессиональной деятельности. В качестве базы для исследования была выбрана крупная нефтегазовая компания АО «Газпромнефть-Ноябрьскнефтегаз», расположенная в городе Ноябрьск. Исследование проводилось в период с сентября по ноябрь 2024 года и охватило сотрудников различных подразделений предприятия. В ходе работы были изучены ключевые факторы профессионального стресса, а также их влияние на такие компоненты психологического здоровья, как эмоциональная устойчивость, уровень тревожности, удовлетворенность трудом и общее психоэмоциональное состояние работников. Полученные данные позволят не только подтвердить или опровергнуть выдвинутую гипотезу, но и разработать рекомендации для улучшения условий труда и поддержания психологического благополучия сотрудников в нефтегазовой отрасли.

В эмпирическом исследовании принимали участие 30 человек в возрасте от 23 до 55 лет. Гендерный состав выборки характеризуется

следующим образом: 27% женщины и – 73% мужчины. Данный состав обусловлен характером профессиональной деятельности на предприятии.

Для проведения эмпирического исследования были применены следующие методики и метод математической статистики: методика «Опросник, определяющий склонность к развитию стресса» (по Т.А. Немчину и Тейлору), методика «Индивидуальная модель психологического здоровья» А.В. Козлова, методика исследования симптомов профессионального «выгорания» К. Маслач, С. Джексон (в адаптации Н.Е. Водопьяновой), методики оценки качества жизни «SF-36 Health Status Survey», коэффициент корреляции Ч. Спирмена.

По итогам эмпирического исследования все участники выборки (n=30) были разделены на три группы в зависимости от уровня профессионального стресса: с высокой (n=7), средней (n=15) и низкой (n=8) степенью его выраженности. На основе полученного эмпирического распределения данных был осуществлен комплексный анализ, включавший в себя количественную оценку, сравнительное сопоставление и качественную интерпретацию. Особое внимание было уделено выявлению и анализу компонентов личностной готовности сотрудников к изменениям в разрезе каждой исследуемой группы. Проведенный углубленный анализ позволил не только всесторонне изучить феномен готовности к изменениям, но и убедительно продемонстрировал полное соответствие полученных результатов гипотезе, выдвинутой на начальном этапе исследования. Таким образом, эмпирические данные предоставили исчерпывающие доказательства в поддержку первоначального предположения, подтверждая его состоятельность и значимость.

В результате проведенного исследования нам удалось доказать существование отрицательной взаимосвязи между уровнем профессионального стресса работников АО «Газпромнефть-Ноябрьскнефтегаз» и отдельными компонентами психологического здоровья. В частности, обнаружена обратная зависимость между следующими

факторами: низкая самооценка, отсутствие четких целей и недостаток творческого подхода к решению задач. Чем более выражены эти характеристики у человека, тем выше вероятность развития у него профессионального стресса.

На основании полученных данных можно заключить, что для всех работников характерно снижение качества жизни в творческом и духовном аспектах, что указывает на их связь с признаками дезадаптации и понижением уровня психологического здоровья. Все «сотрудники склонны терять самообладание в ситуациях, когда отсутствует ясность в происходящем, не понятен результат общего дела, не определены цели и ожидания, а также когда начатые задачи остаются незавершенными» [10].

На основании всего вышеизложенного были предложены рекомендации по совершенствованию системы управления стрессом на предприятии, также предложена программа «Стрессоустойчивость. Навыки саморегуляции для работников нефтяной отрасли», направленная на прокачивание навыков самоконтроля, усиление стрессоустойчивости и уменьшение уровня профессионального напряжения, укрепление способности противостоять стрессовым ситуациям

Список используемой литературы

1. Абабков В. А. Адаптация к стрессу. СПб.: Питер. 2004. 346 с.
2. Аверин А. Н. Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации. Екатеринбург : УГТУ-УПИ, 2016. 151 с.
3. Александровский Ю. А. Состояние психической дезадаптации и их компенсация. М. : Наука, 1976. 270 с.
4. Апчел В. Я., Цыган. В. Н. Стресс и стрессоустойчивость человека. СПб. : ВМА, 1999. 86 с.
5. Батырова С. Ш. Влияние профессионального стресса на психическое здоровье человека // Парадигмальные установки естественных и гуманитарных наук: междисциплинарный аспект. Материалы XVI Международной научно-практической конференции. В 3-х частях / «ИЗДАТЕЛЬСТВО ВВМ». Санкт-Петербург. 2021. С.200-204.
6. Бодров В. А. Информационный стресс. М. : ПЭР СЭ, 2000.
7. Брынза И. В. Готовность к изменениям как психологический ресурс личности в достижении благополучия // Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology. 2015. III (31). С.69-73.
8. Вайнштейн Л. А. Психология управления: учеб.-метод. комплекс для специальностей: 1-26 02 02 «Менеджмент (по направлениям)», 1-23 01 04 «Психология». Минск: БГУ, 2016. 519 с.
9. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. От выгорания к обновлению: опыт и перспективы изучения синдрома профессионального выгорания в России// Национальный психологический журнал. 2006. С.126-130.
10. Галкина Н. И. Профессиональный стресс: причины, развитие, последствия // Актуальные исследования. Международный научный журнал. Белгород. 2022. № 32 (111). С.43-46.

11. Дубровина И. В. Психическое и психологическое здоровье в контексте психологической культуры личности // Вестник практической психологии образования. 2019. № 3. С. 17-21.
12. Евенко С. Л., Цороева М. В. Влияние профессионального стресса на психическое здоровье персонала организации // Экономические, правовые и культурные аспекты реализации стратегии пространственного развития России и укрепления (раскрытия) ее человеческого потенциала. Сборник публикаций по итогам международной научно-практической конференции. Москва. 2018. С.157-160.
13. Зародина В. В. Социально-психологический климат в организации и его влияние на эффективность профессиональной деятельности // Молодой ученый. 2017. №2. С. 96-98.
14. Козлов А. В. Методика диагностики психологического здоровья // ПНиО. 2014. №6 (12). С. 110-117.
15. Кора Н. А. Влияние профессионального стресса на психическое здоровье сотрудников полиции // Вестник Амурского государственного университета. 2017. № 76. С.100-108.
16. Кузьменко А. В. Стресс как источник профессионального выгорания // Гуманитарный научный журнал. 2021. № 1. С.145-151.
17. Кутбиддинова Р. А. Психология стресса (виды стрессовых состояний, диагностика, методы саморегуляции) : учебно-методическое пособие. Ужно-Сахалинск, 2019. 124 с.
18. Лазарус Р. Психологический стресс и копинг-процессы // Психологические теории и концепции личности / Под ред. П. А. Горностай, Т. А. Титаренко. М. : Аспект-пресс, 2016. С. 44-56.
19. Лапыгин Ю. Н. Теория организации и организационное поведение: учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 2013. 329 с.
20. Латышева О. В. Влияние профессионального стресса на психическое здоровье персонала организации // Актуальные исследования.

2024. №21 (203). URL: <https://apni.ru/article/9357-vliyanie-professionalnogostressa-na-psihicheskoe-zdorove-personala-organizaci>

21. Лебедева В. С. Особенности стресса личности и возможности его предотвращения // Научный альманах. 2020. № 2-2 (64). С. 147-149.

22. Леонова А.Б. Организационная психология: учебник. М. : ИНФРА-М, 2013 429 с.// ЭБС «ZnaniyUM.COM» [Электронный ресурс]. Сетевой режим доступа: [http:// www.znaniyUM.com](http://www.znaniyUM.com).

23. Лидерс А. Г. Психологическое обследование семьи: учеб. пособие-практикум для студ. фак. психологии высш. учеб. заведений. М., 2007.

24. Марищук В. Л. Психологические основы формирования профессионально важных качеств. Л. : СпецЛит, 1982.

25. Немец В. В., Виноградова Е. П. Стресс и стратегии поведения // Национальный психологический журнал. 2017. №2 (26). С. 59-72.

26. Петров В. Е., Полянюк Т. М. Факторы организационных стрессов и методы их профилактики // Современные социальноэкономические и правовые проблемы развития Российской Федерации. Москва. 2021. С.269-277.

27. Полунина О. В. Увлеченность работой и профессиональное выгорание: особенности взаимосвязей // Психологический журнал. 2009. Т. 30. № 1. С. 78-85.

28. Психология безопасности : учебное пособие для академического бакалавриата / А. И. Донцов, Ю. П. Зинченко, О. Ю. Зотова, Е. Б. Перельгина. М. : Издательство Юрайт, 2019. 276 с.

29. Психодиагностика стресса: практикум / сост. Р. В. Куприянов, Ю. М. Кузьмина; М-во образ. и науки РФ, Казан. гос. технол. ун-т. Казань : КНИТУ, 2012. 212 с.

30. Розанов В. А. Психическое здоровье детей и подростков – попытка объективной оценки динамики за последние десятилетия с учетом

различных подходов // Социальная и клиническая психиатрия. 2018. №1. С. 62-73.

31. Станишевская Ж. Стресс, индивид, личность. От дистресса к эустрессу // Studia Humanitatis. 2020. №1. С.16-34.

32. Стресс остается в моде [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://syntone.ru/article/stress-ostaetsya-v-mode/> (дата обращения 20.12.17)

33. Управление стрессом для делового человека. Технологии управления стрессом, проверенные в корпоративных войнах, судебных баталиях и жестких переговорах. М. : изд-во «обрая книга», 2018. 512 с.

34. Фролова Ю. Г. Психология здоровья: пособие. Минск : Вышэйшая школа, 2016. 255 с.

35. Филиппченкова С. И. Особенности формирования профессионального стресса и эмоционального выгорания у пожарных / Экономические и социально-гуманитарные исследования / 2021. № 4 (32). С.131-137.

36. Филиппченкова С. И., Балакшина Е. В. Психологические детерминанты формирования профессионального стресса в организации // Вестник Тверского государственного университета. 2021. № 2 (55). С.76-82.

37. Чирков Ю.Г. Стресс без стресса. М.: ФиС, 1988. 176 с.

38. Шувалова А. В. Психологическое здоровье и образование человека // Известия Саратовского ун-та. 2017. № 3. Т. 1. С. 11-19.

39. Юрова С. И., Сухомлинова Н. Д. Стресс и его влияние на организм человека // Современная наука: актуальные вопросы теории и практики. Армянск. 2022. С.123-128.

40. Mitchell M. S., Greenbaum R. L., Vogel R. M., Mawritz M. B., Keating D. J. Can you handle the pressure? The effect of performance pressure on stress appraisals, selfregulation, and behavior. Academy of Management Journal. 2019. 62 (2): 531-552.

41. Perlman B., Hartman E. A. Burnout: Summary and Future and Research // Human relations. 1982. Vol. 35 (4).

42. Rogers C. On Becoming a Person: A Therapists View of Psychotherapy // Boston. 1961.
43. Selye H. Experimental evidence supporting the conception of «adaptation energy». Am. j. physiol., 1938. № 123. P. 758-765.
44. Smith M. J., Carayon P. Work organization, stress and cumulative trauma disorders / S. Moon, S. Sauter (Eds.). London. 1996.