**Лекция 5-6. Программы психологических тренингов с учетом конкретных задач подготовки клиентов (4 часа)**

**План**

1. Экспресс-методы оптимизации стресса

2. Программы стресс-менеджмента в организациях

**1.Экспресс-методы оптимизации стресса**

Выбор метода психической саморегуляции в решающей степени обусловливается особенностями ситуации переживания стресса. Так, в обстановке активного социального взаимодействия (например, на работе) выполнять процедуры АТ или медитации будет весьма проблематично. В динамично протекающей экстремальной ситуации (катастрофа, боевые действия) некоторые из вышеперечисленных методов покажутся сложными и неуместными. В таких и некоторых других ситуациях наиболее эффективными могут оказаться экспресс-методы психической саморегуляции. Они отличаются следующими особенностями: просты в овладении и выполнении, не требуют много времени на выполнение процедур (1-3 мин.), эффективны (результат обнаруживается уже в процессе выполнения приемов), не влекут негативных побочных явлений (например, сонливости) и др.

Наиболее эффективными из экспресс-методов являются следующие группы приемов.

*1. Дыхательные приемы.* Известно, что нервные импульсы из дыхательных центров мозга распространяются на его кору и изменяют ее тонус. При этом тип дыхания с коротким и энергичным вдохом и медленным выдохом, вызывает снижение тонуса центральной нервной системы, обуславливает снятие эмоционального напряжения. Медленный вдох и резкий выдох тонизирует нервную систему, повышают активность ее функционирования. Таким образом, для того, чтобы в стрессогенной ситуации обрести спокойствие, снять чрезмерную или неактуальную психическую напряженность, необходимо выполнить 8-10 коротких вдохов (используя движения нижней части живота) и медленных продолжительных выдохов. И, напротив, для того, чтобы максимально мобилизоваться, побороть сомнения в своих силах, преодолеть «мандраж», необходимо выполнить 8-10 дыхательных процедур с медленным, продолжительным вдохом и резким, энергичным выдохом. Известны приемы «Успокаивающее дыхание», «Мобилизующее дыхание» и др.

*2. Приемы управления тонусом скелетной мускулатуры*. Они основываются на том факте, что произвольное расслабление скелетной мускулатуры действует на человека расслабляюще, успокаивающе, а напряжение, напротив, активизирующе, мобилизующе. Известны приемы «Расслабление по контрасту», «Релаксация» и др. Для «разрядки» негативных переживаний (страха, неуверенности в себе, беспокойства и других) необходимо выполнить упражнение по типу «Релаксация». Оно выполняется в три этапа. На первом этапе, заметив негативные изменения в своем состоянии (тревога, повышенная чувствительность к внешним воздействиям, раздраженность, сухость во рту, скованность, неспособность сосредоточиться на чем-либо и т.п.), нужно найти ту группу мышц, которая в данный момент наиболее напряжена. На втором этапе необходимо прочувствовать, как непосредственно связаны между собой плохое самочувствие и напряжение в мышцах. На третьем этапе требуется волевым усилием расслабить напряженные мышцы. Для этого можно представить, что они становятся тестообразными, вялыми. Как правило, улучшение психического состояния происходит практически мгновенно.

Разрядке негативных эмоциональных состояний и поддержанию бодрого настроения поможет упражнение «Расслабление по контрасту». Здесь релаксация достигается через напряжение. Нужно напрячь, к примеру, кисти рук, а затем, максимально их расслабить и т.п. Вместе с расслаблением должно прийти и ощущение освобождения от напряжения, которое нужно всячески усиливать.

3. Воздействие на биологически активные точки, и др. В процессе реабилитации очень важными моментами является решение отдельных психологических проблем инвалидов войны, например, купирование актуальных болевых ощущений, избавление от ночных кошмаров и др. Для решения этих проблем также подходят экспресс-психотехники. В качестве примера ниже представлен ряд простых приемов экстренного снижения психонервного напряжения и стресса.

* Иногда неплохо прислушаться к совету предков — сосчитать до десяти, а может, и до ста. Может, на нем и зациклитесь. Особенно у компьютерщиков это хорошо получается.
* Набрав воды в стакан, медленно, как бы сосредоточенно выпейте ее. Сконцентрируйте свое внимание на ощущениях, когда вода будет течь по горлу. Испытайте кайф. Напиться не получится, зато стресс охладите.
* Медленно вдохните воздух носом и на некоторое время задержите дыхание. Выдох делайте постепенно, также через нос, сосредоточившись на ощущениях дыханием.
* Воспользуйтесь любым шансом, чтобы смочить лоб, виски и артерии на руках холодной водой. Брызните холодную воду на лицо.
* Начните что-то жевать или сосать. Когда жуешь — все до лампочки. Любая корова подтвердит. Наверно поэтому американцы так часто что-то жуют.
* Представьте, что стресс в жвачке. И вы ее жуете... Только потом не забудьте ее выплюнуть.
* Мысленно переверните ситуацию вверх дном. Поставьте ее на голову, вверх тормашками.
* Посмотрите на небо. Сосредоточьтесь на том, что видите. Когда вы в последний раз смотрели на небо? Разве мир не прекрасен?!
* Превратите ситуацию в анекдот. Расскажите его себе, потом друзьям. Юмор — мощный помощник.
* Подойдите к зеркалу. Взгляните на свое отражение. Мысленно дайте ему в .глаз... Представьте, какой синяк у него. Главное, что он не у вас.
* Пройдитесь куда-нибудь, в бар, кафе или еще куда... Побольше двигайтесь, хотя бы по десять минут в день.

**2.Программы стресс-менеджмента в организациях**

В настоящее время все больше руководителей проявляют интерес к вопросам повышения стрессоустойчивости своих сотрудников, считая это одним из недостаточно используемых ресурсов повышения эффективности деятельности организации. Это общемировая тенденция. По американским исследованиям, ежегодный ущерб от стрессов в экономике США превышает 20 млрд. долларов. В исследовании Европейского агентства охраны труда и здоровья, результаты которого распространены в 2000г. Европейской комиссией ЕС утверждается, что проблема стресса затрагивает каждого третьего работника. В связи с этим, все большее внимание уделяется разработке программ так наз. «стресс-менеджмента».

Для достижения каких целей могут использоваться эти программы? По западным источникам это:

* прямое повышение производительности труда за счет улучшения физического и психического состояния работников, уменьшения количества прогулов и производственного травматизма;
* улучшение морального климата и гуманизация отношений в организации;
* предупреждение феномена «выгорания персонала» (burn-out) и деструктивного поведения.

В соответствии с теорией, стресс это общий адаптационный синдром, фиксируемый на всех уровнях психофизиологической организации биологического существа. Логика стресс-реакции такова. После появления стрессорного воздействия (стрессора) организм как бы объявляет тревогу, повышая при этом активность в работе всех систем (повышает напряжение). Затем высокий уровень напряжения поддерживается с целью избавления от вредного воздействия. Если цель достигнута – все в порядке. Если нет, повышенный уровень напряжения будет поддерживаться до истощения энергетических ресурсов.

Важно знать, что стресс-реакция проявляется комплексно. Вспомните, например простудное заболевание. Стрессорное воздействие носит микробиологический характер, а ответ на него проявляется комплексно – во всех системах организма и психики.

На рис. 2. «Стресс-айсберг» демонстрируются так наз. «субсиндромы стресса» – уровни стрессированности.

*Эмоционально-поведенческий (ситуационный)*

*уровень стрессированности*

*Уровень личностной стрессированности*

Вегетативно-органический уровень стрессированности.

# Рисунок 2  «Стресс-айсберг»

*Ситуативная стрессированность.* Наиболее знакомый нам уровень сиюминутного повышения напряжения возникающий «здесь и сейчас» под давлением актуальных обстоятельств (напр. красный сигнал светофора, когда вы спешите, неприятный разговор и т.д.).

*Личностная стрессированность.* Постоянно (долговременно) повышенный уровень нервно-психического напряжения связанный с длительно действующими психосоциальными стрессорами. Вызван несовпадением установок и ожиданий личности и ее жизненной ситуацией, неопределенностью будущего, длительно действующими психотравмирующими ситуациями (напр. утраты) и т. д.

*Вегетативно-органический уровень стрессированности.* Уровень напряжения необходимый для приспособления к физической среде и физиологическим стрессорам (загрязненность, шум, температура, влажность, вибрация и проч.)

Так же как и в настоящем ледяном айсберге, где различима лишь верхняя часть, в стресс-айсберге человеком хорошо осознается лишь уровень ситуационной стрессированности. Уровень личностной и вегетативно-органической стрессированности доступен сознанию значительно меньше. При этом, как и в настоящем айсберге «подводная» часть стресс-айсберга значительно больше осознаваемой. На этих уровнях высокая стрессированность обычно осознается по своим отделенным последствиям (напр. синдром хронической усталости, неудовлетворенность жизнью, снижение уровня побуждений, болезнь).

Основными программами стресс-менеджмента в организациях являются.

*1.Программы помощи.* Эти программы относятся скорее к медицинской помощи и решают конкретные проблемы: алкоголизм или наркомания, переезд организации, перепрофилирование или свертывание производства, массовое высвобождение, личные несчастья и проч. Такие программы, хотя и ориентированы на личность, применяют, в основном, традиционные терапевтические (и психотерапевтические) средства.

*2. Программы оздоровления и адаптации.* Такие программы предполагают обычно такие методы как рациональная организация режимов труда и отдыха, структурные и функциональные изменения в организации, физические упражнения, диета, психомышечная релаксация. В рамках таких программ проводится определенное обучение сотрудников и, что весьма важно, реализация программы поддерживается организационно. Они направлены на снижение психосоциальных рисков (психосоциальные риски – «те аспекты планирования, организации и управления в процессе труда в контексте социальной и окружающей среды, которые потенциально могут оказывать психологический, социальный и физический вред». («Work-related Stress»), общее оздоровление и повышение качества жизни. К программам этого рода можно отнести и создание так наз. «групп сенситивности» для совершенствования взаимодействия и взаимоотношений и снижения конфликтов. Эти программы ориентированы, прежде всего, на вегетативно-органический и ситуационный уровни стрессированности. Автору представляется, что направленность этих программ - несомненно, важных и ценных – не вполне соответствует реалиям российской рабочей жизни.

Исследования показывают, что главным отличием рабочего стресса в России от рабочего стресса в западных странах является существенно более высокий уровень личностной стрессированности сотрудников. И программы стресс-менеджмента в организации должны центрироваться, прежде всего, вокруг этой проблемы.

Как мы уже отмечали, данный уровень стрессированности по большей части не осознается человеком. Это означает, что для адаптации используются «автоматические» способы снижения уровня напряжения: общее снижение уровня побуждений, деструктивное поведение, алкоголь и другие химические релаксанты. Особое значение в этом ряду занимает снижение (слабость) трудовой мотивации работников, отмечаемое многими руководителями и подтверждаемое соответствующими исследованиями. Понятно, что все это не способствует повышению производительности труда и развитию организации.

Подытоживая сказанное, следует сказать, что успешные программы стресс-менеджмента в российских организациях должны учитывать то, что психосоциальные стрессоры во многом определяют общий уровень стрессированности сотрудников.

Такие программы должны

* иметь не столько оздоравливающую, сколько психорегулирующую и психотренинговую направленность, а также развивать навыки психорегуляции состояния с целью профилактики «автоматических» способов снятия напряжения;
* способствовать личностному росту и развитию навыков самопрограммирования личности с целью изменения неэффективных личностных установок и тенденций;
* рассматриваться как необходимый компонент развития «корпоративной культуры» организации;
* способствовать большей ясности в формулировании требований к работе, должностным обязанностям и развитию справедливых систем контроля и вознаграждения с целью снижения неопределенности психосоциальной среды;
* включать специальные мероприятия по повышению трудовой мотивации и развитию трудовой этики.