

УДК 159.9

Горюнова Л.Н.¹, Круглова М.А.¹, Городецкая Е.Н.², Бутина Т.Н.³,
Верещагина Л.А.¹, Погребницкая В.Е.¹

¹ Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия

² Московский политехнический университет, Москва, Россия

³ Петербургский энергетический институт повышения квалификации,
Санкт-Петербург, Россия

Профессиональный стресс: развитие профессиональной устойчивости персонала потенциально опасных объектов

Occupational stress: development of occupational stability of the employees
of potentially dangerous enterprises

Аннотация

В статье освещается актуальная тема по развитию навыков устойчивости к стрессу в профессиональной производственной сфере. В этом аспекте рассмотрены актуальные вопросы становления профессионала. Показана важность формирования произвольных навыков устойчивости к стрессу, особенно у лиц, работающих на потенциально опасных производствах.

Описаны методический подход и методика развития профессиональной устойчивости персонала потенциально опасных объектов на курсах повышения профессиональной квалификации. Особенность подхода заключается в его ориентированности на развитие стрессоустойчивости как характеристики готовности действовать в экстремальных ситуациях и обеспечения сохранности механизмов регуляции действий.

Ключевые слова: профессиональная устойчивость, профессиональный стресс, профессиональная деятельность, культура безопасности

Abstract

The paper covers the topic on development the resistance to stress skills in manufacturing. Important issues of professional development are considered. The importance of building voluntary regulated stress resistance skills, especially at potentially hazardous industries is shown.

We present a methodological approach together with the method aimed to develop the occupational stability among the employees of potentially hazardous objects during special professional educational classes. This approach aims to develop the ability to cope with the stress by being able to act reasonably during emergency situations and being able to keep the action regulatory mechanisms stable.

Keywords: occupational stability, occupational stress, professional activity, culture of safety

Введение

Обращение к проблеме развития профессиональной устойчивости и поддержания психологического благополучия у работников потенциально опасных объектов обусловлено многими кардинальными переменами, происходящими в технико-экономическом развитии современного производства. Эти перемены связаны со стремительным внедрением технологий, которые не всегда обеспечены должным анализом их взаимодействия с человеком; с непредсказуемостью развития техногенных критических ситуаций; усилением когнитивных функций человека путем использования информационно-технических инструментов. Одно из основных требований к персоналу потенциально опасных объектов состоит в высоком уровне его готовности к работе в сложных ситуациях. Это предполагает наличие у работников данных предприятий соответствующих свойств и психологических качеств, важное место среди которых занимают психологическая устойчивость, стрессоустойчивость, морально-психологическая устойчивость, которые в совокупности определяют профессиональную устойчивость сотрудников. Профессиональная устойчивость тесно связана с поддержанием работоспособности и внимания в условиях выполнения ответственной работы, расширением профессиональных знаний и навыков, уровнем индивидуальной культуры безопасности и психологического благополучия работников. Поэтому сегодня актуальна работа по созданию методов и приемов повышения профессиональной устойчивости, которые позволят внести положительный вклад в решение на практике проблемы надежности персонала, его безопасности, готовности к экстренным действиям.

Цель данной статьи – описать методический подход и практические приемы повышения профессиональной устойчивости работников в экстремальных условиях профессиональной деятельности. Современные представления о стрессе и психологической устойчивости, психологическом

благополучии, культуре безопасности, надежности персонала позволяют разработать практические рекомендации по противостоянию стрессу, сохранению профессионального здоровья, психической целостности и повышению уровня индивидуальной культуры безопасности сотрудников потенциально опасных объектов. Практическая направленность подхода заключается в развитии системы организационной культуры безопасности и в повышении эффективности системы подготовки персонала к сложной профессиональной деятельности, сопряженной с потенциальной угрозой возникновения нештатных ситуаций, создании системы предотвращения психологической деформации личности работника в критических условиях работы, предотвращении возникновения синдрома хронической усталости, сохранении психологического благополучия и здоровья и, в конечном счете, снижении угрозы аварий, профилактики травматизма и охраны труда на рабочем месте. Обеспечение безопасности труда путем развития профессиональной устойчивости работников имеет особую актуальность, поскольку адекватное реагирование в критических ситуациях профессиональной деятельности связано с характеристиками готовности персонала к экстренным действиям.

В настоящее время в научной литературе представлены обособленные направления исследований, связанные с этой тематикой. С одной стороны, изучаются психофизиологические основы обеспечения готовности персонала к экстренным действиям. С другой стороны, изучаются эргономические и инженерно-психологические факторы надежности, связанные с разработкой, эксплуатацией, оценкой технологических и средовых компонентов рабочего места. Широкое направление исследований связано с формированием и развитием мотивации, а также экономического и материального стимулирования работников в аспекте обеспечения безопасности. Однако имеющиеся эмпирические данные разрозненны. Не полностью реализован междисциплинарный подход к решению проблемы профессиональной

устойчивости персонала, его безопасности и психологического благополучия. Поэтому представляется продуктивным учесть имеющиеся данные в различных аспектах изучения надежности, предложить методический подход в рамках повышения квалификации персонала потенциально опасных объектов, основанный на общей характеристике проблемы психологической готовности персонала к экстренным действиям, современном понимании содержания свойства психологической устойчивости, современных подходов к формированию целей и задач обеспечения готовности к действиям в критических ситуациях.

Имеющийся обширный инструментарий практических техник работы с профессиональным стрессом не в полной мере возможно применять в экстремальных условиях профессиональной деятельности, так как, в основном, он направлен на использование приемов расслабления и релаксации. В ситуации решения сложных, критических и аварийных задач, когда счет времени идет на секунды, такая стратегия неприменима. Например, в ходе аварии на Армянской АЭС в 1982 г. операторы оказались без телефонной связи, основного и аварийного освещения, рабочее помещение было задымлено, самопроизвольно включалось и выключалось оборудование, произошло два пожара, один из них со взрывом. При быстром развертывании критической ситуации наш подход дает возможность оптимальной концентрации работника на ее преодолении, дает возможность сохранять устойчивость психических процессов, активность, высокий уровень интеллектуальных процессов, оптимальный тонус. В ходе обучения у участников формируются навыки использовать активирующие механизмы стресса на первых стадиях динамики – стадии тревоги и стадии адаптации, когда, как известно, активность всех уровней регуляции – физиологического, психологического, эмоционального, интеллектуального, когнитивного – возрастают. В ходе обучения формируется умение использовать сигналы своего тела в виде ощущений для обратной связи о динамике стресс-реакций,

посредством чего осуществляется управление своим состоянием. Управление выражается в том, что уровень адаптации длится дольше, не переходя в стадию истощения, при этом полученные навыки осознания своих ощущений выступают как стресс-лимитирующие механизмы сознательной саморегуляции. Предлагаемые нами приемы развития профессиональной устойчивости ориентированы на поддержание высокого уровня активности и позволяют более эффективно и корректно решать проблему обеспечения готовности персонала к критическим условиям профессиональной деятельности.

Теоретические аспекты исследований профессионального стресса

Современное развитие тематики профессионального стресса имеет конкретные практические цели. Ощущение психологического благополучия на рабочем месте обеспечивает физическую, духовную и социальную эффективность в реальной рабочей среде и высокопроизводительную профессиональную деятельность. Это определяет актуальность развития и применения методов поддержания психологической устойчивости у любых работников, и особенно у тех, которые часто сталкиваются со сложными и критическими ситуациями, а также позволяет реализовать в практической области возможности для разработки высокоэффективных методов для усиления когнитивных функций человека.

В настоящее время в научной литературе рассматриваются различные концепции культуры безопасности, обеспечивающие высокий уровень психологической готовности работников к критическим ситуациям, обосновываются направления и уровни ее формирования у персонала организаций повышенного риска (В.Н. Абрамова, А.А. Грачев, Г.Е. Журавлев, В.В. Козлов, А.А. Обознов и др.). Предложены комплексы мероприятий по обеспечению безопасности, надежности, повышения эргономичности различных элементов рабочей среды, а также качества

подготовки и развития персонала. Также в обозначенной области представлены несколько обособленных направлений, связанных с изучением психологических и психофизиологических основ надежности профессиональной деятельности. Необходимо отметить исследования психофизиологических основ обеспечения работы персонала и безопасности работ (В.Н. Абрамова, А.К. Алексеев, С.В. Лазарев, А.А. Талалаев и др.), изучение эргономических и инженерно-психологических факторов надежности (А.Н. Анохин, С.Ф. Сергеев, О.Н. Носкова, О.Н. Чернышева, Г.Н. Солнцева, А.А. Обознов, В.П. Третьяков и др.).

Это создает хорошие условия для развития междисциплинарных подходов к решению проблемы безопасности и надежности персонала, основанных на научных принципах и средствах обеспечения психологической устойчивости персонала и его готовности к действиям в критических условиях, к развитию методов и приемов противостояния стрессу, особенно в процессе дополнительного профессионального обучения. При профессиональной подготовке специалистов инженерных специальностей в высшей школе целенаправленно не формируются навыки повышения стрессоустойчивости, обеспечения высокого уровня индивидуальной культуры безопасности, поддержания психологического благополучия и психологической безопасности на рабочем месте. При этом нигде и не у кого этому учиться. «Дообучение» в этой области носит актуальный характер. Кроме того, сложность состоит не в отсутствии знаний о том, как надо развивать психологическую устойчивость, поддерживать личную культуру безопасности и психологическое благополучие, а в трудностях переноса имеющихся знаний в практическую область. Предлагаемые нами приемы формирования навыков противостояния стрессу, стимулирования продуктивности деятельности в сложных условиях работы и поддержания психологической устойчивости и психологического благополучия, основанные на работе мозга, развивают соответствующие

навыки и показали высокую эффективность.

Мы рассматриваем психологическую устойчивость как одну из основных характеристик готовности персонала к действиям в критических ситуациях, и устанавливаем связь стрессоустойчивости и уровня развития и сохранности систем саморегуляции деятельности в условиях критического реагирования, уровня индивидуальной культуры безопасности работников, имеющих различный опыт работы и опыт переживания критических рабочих ситуаций, различные особенности копинг-поведения.

В современной науке отсутствует однозначное определение профессиональной устойчивости и четкое разделение этого понятия от таких как устойчивость личности, психическая устойчивость, психологическая устойчивость, устойчивость к стрессу, нервно-психическая устойчивость, помехоустойчивость, эмоциональная устойчивость, эмоционально-волевая устойчивость, профессионально-психологическая устойчивость, морально-психологическая устойчивость.

В основе нашего понимания профессиональной устойчивости лежит понятие стрессоустойчивости, которое по определению В.А. Бодрова, рассматривается как «интегративное свойство человека, которое, во-первых, характеризует степень его адаптации к воздействию экстремальных факторов внешней (гигиенические условия, социальное окружение и т.п.) и внутренней (личной) среды и деятельности. Во-вторых, определяется уровнем функциональной надежности субъекта деятельности и развития психических, физиологических и социальных механизмов регуляции текущего функционального состояния и поведения. И, в-третьих, это свойство проявляется в активации функциональных ресурсов (и оперативных резервов) организма и психики, а также в изменении работоспособности и поведения человека, направленных на предупреждение функциональных расстройств, негативных эмоциональных переживаний и нарушений эффективности и надежности деятельности» (Бодров, 2006, с. 352).

Подходы к развитию психологической устойчивости персонала

В рамках разрабатываемого методического подхода к развитию психологической устойчивости персонала потенциально опасных объектов профессиональная устойчивость рассматривается как способность, процесс и состояние, обеспечивающие мобилизацию и координацию совокупности качеств, определяющих возможность человека противостоять действию разнообразных стрессовых факторов, сохраняя способность решать производственные задачи в сложных условиях с необходимой скоростью и результативностью. Профессиональная устойчивость как общая способность характеризуется комплексом взаимосвязанных отдельных способностей, направленных на поддержание психологической безопасности и психологического благополучия. Профессиональная устойчивость как процесс характеризуется динамикой ускоренной адаптации человека к резким, критическим изменениям в профессиональной деятельности. Профессиональная устойчивость как состояние отражает наличный уровень активации функциональных ресурсов человека, используемых для противостояния стресс-факторам. Основными компонентами профессиональной устойчивости являются: способность к ориентированию в пространственных, временных и динамических параметрах критической ситуации, способность к реагированию, способность дифференцировать параметры совершаемых действий, сохранение «чувства времени» и способность перестраивать выполняемые действия в связи с изменяющимися условиями, способность к сознательной саморегуляции действий, произвольному расслаблению или напряжению мышц, способность к точному анализу движений, способность мотивировать себя и других, брать ответственность при решении неопределенных задач, способность предвидеть результаты выполняемых действий, поддерживать адекватную коммуникацию с другими участниками рабочего процесса и многое другое.

Для целей развития профессиональной устойчивости ее компоненты можно разделить на 2 группы:

- 1) способности соизмерять и оценивать различные параметры ситуации, включая взаимодействие с другим персоналом, связанные с чувством пространства, чувством времени, рефлексией, эмпатией и др.;
- 2) способности поддерживать необходимый уровень саморегуляции и самоконтроля действий, необходимую рабочую позу и параметры рабочих движений, связанные с мышечным чувством, отсутствием чрезмерного напряжения мышц, закрепощенности движений, излишним включением в движение дополнительных групп мышц.

Профессиональную устойчивость невозможно рассматривать без анализа рабочей ситуации: в каких условиях выполняется работа, какова степень опасности условий труда, какова ответственность за выполняемую работу, каков уровень доверия персонала к технике, технологии, другим работникам, как много усилий требуется для выполнения работы, какие ресурсы задействованы и в каком объеме они реализованы и т.д.

В качестве основных критериев проявления профессиональной устойчивости рассматриваются следующие:

- 1) время, необходимое для перестройки выполняемых рабочих операций, в соответствии с изменяющимися условиями – чем короче время, тем выше устойчивость;
- 2) точность выполнения рабочих операций – чем она выше, тем выше устойчивость;
- 3) экономичность выполняемых действий и взаимодействий – чем она выше, тем выше устойчивость.

Проявления профессиональной устойчивости имеют определенную динамику, связанную со становлением профессионала. Также они тесно связаны с опытом профессиональной деятельности и опытом преодоления

критических ситуаций.

На стадии *адаптанта* актуализируется трудовая мотивация и мотивация безопасности, происходит усвоение правил поведения на рабочем месте, охраны труда и безопасности. Сильная сторона данной стадии выражается в быстром усвоении профессиональных навыков и знаний, эффективной адаптации к изменяющимся условиям, быстром усвоении правил и норм безопасного поведения. Слабая сторона адаптанта заключается в том, что его знаний недостаточно, чтобы предвидеть последствия своих профессиональных действий в аспекте безопасности, возможна переоценка своих сил, безответственность, отсутствие осторожности, которые могут повлечь за собой немало разрушительных последствий. На стадии *интернала* работник приобретает возможность активно влиять на рабочую ситуацию, проявляет профессионализм, ловкость, быстроту реакции, уверенность в своих возможностях. Это является сильной стороной работника на данной стадии. Слабая сторона состоит в том, что, находясь на стадии интернала, работник в большей степени полагается на себя, снижается его участие в коммуникациях и обратной связи, могут возникнуть ситуации, в которых интернал несправедливо и опасно проявляет свое влияние, не учитывая другие факторы и задачи других сотрудников. На стадии *мастера*, когда работник приобрел свой индивидуальный стиль деятельности, сильные стороны выявляются в активной и результативной работе, способности добиваться высоких результатов. Однако на стадии *мастера*, слабые стороны в аспекте преодоления стрессовых факторов могут проявляться в затрудненной перестройке в быстро меняющихся условиях труда, в чрезмерной самооценке или переоценке ситуации, в снижении дисциплинированности при выполнении простых операций. На стадии *авторитета* может возникнуть ситуация, в которой работник считает, что он лучше других знает состояние дел и возможность их развития, присваивая себе единоличное право влияния и управления в области безопасности. На

стадии *наставника*, оказывая поддержку и опеку другим специалистам, зачастую у наставника можно наблюдать излишний консерватизм, стремление привнести свои трактовки в применяемые правила и нормы в отношении безопасности, транслировать суеверия, навязывая их другим.

В таблице 1 представлены проблемы, связанные с безопасностью, на каждой из стадий профессионального становления и предлагаемые направления их разрешения.

Таблица 1 – Проблематика, связанная с обеспечением безопасности на различных стадиях профессионального становления, и предлагаемые направления их разрешения в рамках повышения квалификации работников

Стадия	Проблематика	Направление обучения
Адаптант	Недостаток знаний и навыков. Непонимание последствий своих действий	Управление интеллектуальной активностью
Интернал	Снижение активности коммуникаций	Развитие коммуникаций
Мастер	Затрудненная перестройка навыков в изменяющихся условиях	Формирование стрессоустойчивости
Авторитет	Злоупотребление властными полномочиями	Управление духовной активностью
Наставник	Низкая способность к изменениям, трансляция суеверий и устаревших подходов	Управление физической активностью

Задачи развития профессиональной устойчивости

Задачи развития профессиональной устойчивости можно разделить на две группы.

В первую группу входят задачи, связанные с развитием и совершенствованием широкого спектра личностных и поведенческих способностей, рассматриваемых в аспекте разносторонней подготовки профессионала. Это предусматривает совершенствование профессиональных знаний и умений, включая тренажерные и противоаварийные тренировки; обучение в области человеческого фактора, понимание ограничений и

возможностей человека; формирование и совершенствование организационной и личной культуры безопасности; диагностическую и коррекционную работы по развитию копинг-стратегий, предотвращению психологической деформации личности и профессионального выгорания, предотвращению возникновения синдрома хронической усталости, поддержанию психологической безопасности и сохранению психологического благополучия и здоровья.

Вторая группа задач включает специальные приемы развития стрессоустойчивости, которые решаются в процессе индивидуальной коррекционной работы с учетом специфики выполняемых профессиональных задач и вида профессионального обучения и переподготовки в процессе трудовой деятельности.

В литературе описаны сотни и даже тысячи приемов развития стрессоустойчивости. Невозможно изложить и даже кратко описать все имеющиеся. Однако, остановимся на некоторых наиболее известных методических приемах.

1) Одним из важнейших методических приемов формирования стрессоустойчивости является систематическое, в течение всего периода допрофессионального и профессионального обучения, формирование новых трудовых навыков и усложнение имеющихся, расширение практического профессионального опыта. Прекращение формирования новых навыков снижает способность к их освоению и выраженность качеств стрессоустойчивости. Для исключения этого важно вносить изменения в пространственные, временные и динамические характеристики действий, с использованием новых элементов, непривычных связей и комбинаций, изменения внешних условий, темпа выполнения, нестандартного оборудования, внесения помех и ограничивающих факторов.

2) Другим важным методическим приемом формирования стрессоустойчивости является использование положительного или

отрицательного переноса способностей из одного вида деятельности в другой. Например, участие в спортивных и творческих состязаниях формирует навыки стрессоустойчивости, которые могут затем переноситься в профессиональную деятельность.

3) При развитии стрессоустойчивости также используют методический прием, связанный с созданием препятствий и затруднений для выполнения деятельности. Например, затруднения связаны с моторными или физическими ограничениями, ограничениями в информации, в работе зрительного или слухового анализаторов, в создании психологических трудностей при отвлечении внимания, сужении поля зрения, нарушении координации.

4) Следующий методический подход к развитию стрессоустойчивости связан с преодолением мышечной напряженности. Излишняя напряженность мышц связана с психическим напряжением и приносит дискоординацию в выполняемые рабочие движения и общее ухудшение состояния костно-мышечной системы. В рамках этого подхода борются с тонической напряженностью мышц (напряженность в состоянии покоя), выполняя упражнения на растяжку, координацию, упражнения из разнообразных видов спорта (например, плавание). Приветствуются массажные, тепловые и другие релаксационные процедуры. Также формируют осознанную установку мышц на расслабление в нужный момент движения, используя специальные упражнения на расслабление.

5) Важным методическим подходом можно считать использование различных приемов регуляции дыхания.

Особенности использования многочисленных приемов, техник и технологий формирования стрессоустойчивости заключаются в том, что они должны использоваться систематически, по возможности часто, т.е. прекращение занятий или значительный перерыв в занятиях снижает их эффективность. Вторая особенность состоит в том, что человек по мере

усвоения какого-либо навыка стрессоустойчивости снижает осознанность его использования, что приводит к снижению мотивации использования навыка и низкую его активацию в процессе преодоления трудных ситуаций.

Методика развития профессиональной устойчивости персонала

Предлагаемый методический подход к развитию профессиональной устойчивости персонала потенциально опасных объектов ориентирован на решение задач преодоления актуальных для работника негативных состояний в процессе выполнения профессиональных функций в условиях стресса (информационного, эмоционального, «давления времени», утомления, опасных и критических ситуаций и др.) и основан на разработанных представлениях о регулирующей роли межполушарных связей в преодолении стресса и активации творчески активных состояний. В основном он решает задачи второго типа – формирование специальных навыков стрессоустойчивости, которые связаны с улучшением осознания состояний психофизиологических систем организма, в первую очередь, мышечной и сердечно-сосудистой. В качестве основных приемов развития используются развиваемые в практической области в настоящее время в практиках внимательности и осознанности приемы идентификации, дифференциации и трансформации нежелательных состояний в направлении, приемлемом для субъекта, облегчающем возможность реагирования в сложных условиях, на важности развития умения фокусироваться на ситуации «здесь и сейчас». Особое внимание к данному направлению обосновано тем, что при анализе метаданных доказана высокая эффективность подобных техник для снижения стресса, повышения внимательности и осознанности поведения, поддержания психологической безопасности, улучшения качества жизни, помощи при боли, тревоге, депрессии, для воспитания самодисциплины и др.

Безусловно, практики внимательности и осознанности в настоящее время получили научное обоснование, имеют длительную историю

применения и подтверждение положительных результатов. Они послужили дополнительным стимулом к развитию и обогащению методической процедуры, так как основаны на аналогичных посылах – на позитивном влиянии наблюдения за ходом развития нежелательного состояния, на признании возможности человека осознанно изменять элементы самосознания.

Понятие «осознанность» в настоящее время прямо ассоциируется с многочисленными техниками, направленными на психологическую помощь в стрессе, бизнесе, частной жизни, воспитании, обучении и т.д. Начиная с прошлого столетия, в зарубежной психологии сформировалось направление изучения феномена mindfulness, который был введен Jon Kabat-Zinn в его программе Mindfulness-Based Stress Reduction. Сейчас этот термин рассматривается как атрибут осознанности, способствующий жизненному благополучию. Считается, что осознанность, как характеристика человека, отражает качество сознания, которое проявляется в деятельности и усиливается в ней. Можно сказать, что осознанность описывает состояние сознания, в котором мысли, чувства или ощущения находятся в фокусе внимания осознающего. Некоторые русскоязычные авторы, использующие данное понятие в научной литературе, переводят его также как внимательность. Очевидно, необходимо согласиться с тем, что феномен осознанности (внимательности) стоит обособленно от традиционных психологических понятий, хотя и созвучен с ними. По своему содержанию данную способность относят к метакогнитивным регуляторным способностям.

В этом смысле, представляемая методика направлена на формирование навыков осознанности и применение их при стрессе в профессиональной сфере. Основное отличие представляемой методической процедуры от практик осознанности можно в метафорической форме описать как сравнение аэробной и силовой нагрузки в физических упражнениях.

«Аэробная» нагрузка (в практиках осознанности) представляет собой устойчивый навык продолжительного перенаправления внимания на изменяющиеся безоценочные впечатления внешнего и внутреннего мира, поддерживающие благоприятный «тонус» умственной и эмоциональной деятельности субъекта. «Силовая» нагрузка представляемой методической процедуры заключается в кратковременной, интенсивной концентрации внимания, вызывающей высокое, но короткое по времени, напряжение умственной и эмоциональной сфер.

В качестве основного приема (упражнения) используется кратковременная, в долях секунды, концентрация или фокус внимания на ощущениях в своем теле, на движении, на другом человеке. Осознание ощущений, их признаки используются для формирования обратной связи при саморегуляции. В практике саморегуляции используются возможности развития навыков саморегуляции с использованием биологической обратной связи. Например, такие как температурный тренинг, когда данные локальной температуры тела выводятся на экран монитора с последующим тренингом повышения или снижения температуры, тренинг по частоте сердечных сокращений, по параметрам электроэнцефалограммы, по показателям тонуса мышц. Во всех случаях показатели физиологических процессов представляются в виде внешних сигналов-стимулов, чаще всего визуальных или аудиальных, с использованием компьютерной техники. В данной методике в качестве сигнала-стимула для обратной связи используется осознание (образ) актуальных ощущений. Это дает дополнительные возможности для саморегуляции.

Организация занятий и система упражнений

Занятия проводятся в группах 5-12 человек. Рассадка по кругу, допускается рассадка за столами. Продолжительность занятия 45-50 минут. Общая продолжительность занятий составляет 8 занятий, по одному занятию

в неделю. Однако, нередки случаи, когда, с одной стороны, участники занятий осваивают одно или несколько упражнений и завершают участие на 4 или 5 занятия, говоря, что их устраивает полученный эффект и «больше им не надо». С другой стороны, можно привести случаи длительного (более года) регулярного участия в занятиях, в которых участник прорабатывает и совершенствует навыки, скрупулезно подходя к полученным им самостоятельным результатам. Во всех случаях можно наблюдать позитивные изменения в поведении участников и получить их положительные отзывы о результатах к 4 или 5 занятию.

Основные приемы, на которых строятся упражнения:

- сосредоточение на телесном компоненте состояния;
- направление внимания «вглубь», «вширь» или «вдоль» (во времени) телесного или эмоционального компонента состояния;
- создание телесных и образных метафор;
- в мысленном представлении – «установление дистанции» для уменьшения интенсивности состояния, «усиление» и «расширение» состояния в случае его неясности;
- «отслеживание» тенденций движения в теле;
- удержание уровня взора;
- фокусирование внимание на состоянии другого человека, включенного в ситуацию, активация эмпатийных способностей.

Занятие включает: выполнение упражнения, обратную связь каждого участника, обсуждение текущих актуальных ситуаций напряженности, стресса и возможности применять приемы концентрации, оценки результативности.

Базовым упражнением является упражнение, направленное на развитие и дифференциацию чувствительности, повышение осознанности ощущений тела, способствующее восстановлению сниженных или частично утраченных функций осознания мышечных или суставных участков. В результате

освоения упражнения достигаются следующие эффекты: повышается концентрация внимания, снижается нервное возбуждение, улучшаются возможности психической саморегуляции, усиливается дифференциация чувствительности тела. В участке тела, на который направлен фокус внимания (это могут быть кисти рук, стопы ног и др.), усиливается кровообращение, повышается проводимость нервных окончаний, укрепляется мышечная и суставная ткань. Развитие базового упражнения включает сознательную регуляцию дыхания.

Во время выполнения упражнения участники могут отметить различные ощущения, например, физические ощущения покалывания, пульсирования, дрожания, тяжести, плотности, рыхлости, напряженности, расслабленности и др.; эмоциональные реакции – нетерпеливость, желание прекратить, скуку, наслаждение, желание продолжить и др. Одновременно участники могут давать обратную связь о содержании мыслей, которые могут возникнуть: гордость, возврат в прошлое, планирование, желания, надежды, сравнения, воображения, оценка, анализ и др. Специалист, ведущий занятие, принимает любую обратную связь, не углубляется в анализ, а последовательно и динамично расспрашивает участников, расширяя их опыт ощущений и стимулируя к более точной их дифференциации.

По мере формирования более высокой дифференциации ощущений тела в занятия включаются дополнительные упражнения, формирующие навыки использования ее для обратной связи при саморегуляции. Для этой цели применяются упражнения на осознанность с разными модальностями, высоко координированные движения, упражнение «Карта моего стресса» (рисование карты и ее интерпретация: вход в стресс, самое безопасное место, выход, внутренний наставник, маршрут от входа до безопасного места и выхода), карточки со специально подобранными словами для составления описаний.

В ходе двухлетней практики проведения занятий с персоналом энергетических организаций на курсах повышения квалификации (всего в занятиях с разными сроками общей продолжительности участвовало более 200 человек), участниками в самоотчетах отмечен ряд результатов занятий. Кратковременные результаты заключаются в том, что участники формируют приемлемый для себя способ концентрации внимания и используют его в обычной жизни. Среднесрочные результаты выражаются в том, что участники формируют приемлемые для себя способы управления нервно-психологическим напряжением в конкретных актуальных рабочих ситуациях. Долгосрочные результаты выражаются в формировании новых элементов стиля жизни, в избавлении от вредных привычек, улучшении состояния здоровья, повышении продуктивности профессиональной деятельности. Полученные эффекты оценивались путем качественного анализа самоотчетов участников.

Также была разработана анкета для оценки долгосрочных эффектов в аспекте изменений в психологическом благополучии участников. Однако об окончании апробации методической процедуры говорить преждевременно. Прежде всего, это связано со значительными методическими затруднениями в оценке изменений в сфере профессиональной устойчивости и профессиональной успешности, связанных с освоением новых навыков поддержания стрессоустойчивости персонала. Оперативный персонал энергетических предприятий имеет длительный по времени (от 3 до 7 лет после получения профессионального образования) и многоуровневый по структуре процесс послевузовской профессиональной подготовки. В рамках этого процесса участие работников в программе обучения навыкам преодоления профессионального стресса выступает как часть системного процесса формирования и обеспечения профессиональной надежности. Опыт применения методики показал, что подавляющее большинство людей разного возраста, пола, профессионального опыта, успешности карьеры,

отношения к возможностям саморазвития с легкостью и интересом усваивают основные упражнения программы, находят для себя привлекательные и мотивирующие моменты для освоения новых навыков и способны получить ощутимые быстрые результаты при ее применении. Кроме того, те участники, которые до участия в занятиях, в рабочих критических ситуациях отмечали у себя снижение активности (если обратиться к практическим данным по психофизиологии, то только на 20% людей стресс действует как «стимул», а на остальных 80 % – угнетающе), после освоения упражнений методики отмечали новые ощущения, эмоции, настроения, связанные с появлением большей уверенности в себе, активности и готовности активно действовать.

Таким образом, предлагаемый методический подход развития профессиональной устойчивости характеризуется приложением усилий в направлении развития стрессоустойчивости как качества саморегуляции и самоконтроля действий и тесно связан со способностью осознавать отдельные компоненты процесса саморегуляции, управления движением, мышечным напряжением и расслаблением, процессом изменения временных, пространственных и динамических характеристик действий. Также предлагаемый методический подход предполагает формирование личной культуры безопасности, отражающей взаимоотношения личности и организационных составляющих профессиональной среды.

Заключение

Необходимо отметить, что обеспечение безопасной работы персонала объектов потенциальной опасности является приоритетной задачей, эффективное решение которой требует не только проведения организационных мероприятий по снижению аварийности, но и создания условий, гарантирующих профессиональную надежность специалистов, к которым в первую очередь относится развитие психологического потенциала

работников в направлении формирования стрессоустойчивости, навыков самоорганизации и самодисциплины, формирование культуры безопасности персонала. Важность такого подхода определяется тем, что человек является исполнителем и резервным компонентом системы безопасности, обязанным парировать возникающие критические и нештатные ситуации. Отдельно отметим, что обучение персонала навыкам профессиональной устойчивости, культуре безопасности и формирование соответствующей профессиональной компетенции позволяет развивать у работников ответственность за обеспечение безопасности, приверженность к безопасности, т.е. отношение к безопасности как главной ценности, управлять вовлеченностью и мотивацией специалистов в обеспечение безопасности, учить извлекать уроки из инцидентов, формировать высокий уровень доверия в организации в обеспечении безопасности, внедрять реальные методы работы.

Список использованных источников

- Бодров В.А. Психологический стресс: развитие и преодоление. М., Изд-во «ПЕР СЭ», 2006. С. 352.
- Городецкая Е.Н., Городецкий И.Г., Трофимов Е.А. Контроль и коррекция когнитивной работоспособности человека-оператора // В сборнике: Человеческий фактор в сложных технических системах и средах. Труды Второй Международной научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 6-9 июля 2016 г. СПб., 2016. С. 459-464.
- Горюнова Л.Н. Корпоративная культура безопасности персонала опасных и технически сложных объектов: практические советы по внедрению // Материалы XXIV Научно-практической конференции ОРАП «Расследование авиационных происшествий и их профилактика». М., 2016.
- Горюнова Л.Н., Летягин А.В., Назарычев А.Н. Обеспечение надежности энергетических предприятий на основе стратегии непрерывного обучения персонала // Электроэнергия. 2016. № 2 (35). С. 126-129.
- Горюнова Л.Н., Степанова Н.А., Третьяков В.П., Чикер В.А. Психологические и социальные аспекты применения полиграфа при отборе кандидатов на государственную службу // В сборнике: Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики Серия «Труды Института психологии РАН» / Под редакцией: А.А. Обознова, А.Л. Журавлева. М., 2015. С. 116-130.
- Горюнова Л.Н. Психологическое обеспечение безопасности труда субъектов профессиональной деятельности в электроэнергетике // Психология развития

человека как субъекта труда. Развитие творческого наследия Е.А. Климова. Материалы Международной научно-практической конференции, Москва, 12-15 октября 2016 г. Электронное издание. М., 2016. С. 249-256.

- Круглова М.А., Круглов В.Г., Верещагина Л.А., Горюнова Л.Н., Погребницкая В.Е., Мулюкова Р.Р. Агрессия как предиктор профессиональной деформации личности сотрудников правоохранительных органов // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. 2015. № 11 (129). С. 274-278.
- Круглова М.А., Мясникова С.В., Круглова Е.А., Дрюкова К.Ю. Организационно-психологические детерминанты моббинга // Успехи современной науки и образования. 2016. № 7. Т. 4. С.64-71.

References

- Bodrov V.A. Psikhologicheskii stress: razvitie i preodolenie [Psychological stress: development and coping]. Moscow, PER SE Publ., 2006. (In Russian)
- Gorodetskaia E.N., Gorodetskii I.G., Trofimov E.A. Kontrol' i korrektsiia kognitivnoi rabotosposobnosti cheloveka-operatora [Control and correction of the cognitive efficiency of the human operator] // V sbornike: Chelovecheskii faktor v slozhnykh tekhnicheskikh sistemakh i sredakh. Trudy Vtoroi Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii, Sankt-Peterburg, 6-9 iuliia 2016. St. Petersburg, 2016. Pp. 459-464. (In Russian)
- Goriunova L.N. Korporativnaia kul'tura bezopasnosti personala opasnykh i tekhnicheskii slozhnykh ob"ektov: prakticheskie sovery po vnedreniiu [Corporate safety culture of the personnel working on dangerous and technically complex objects: practical tips for implementation] // Materialy XXIV Nauchno-prakticheskoi konferentsii ORAP «Rassledovanie aviatsionnykh proisshestviĭ i ikh profilaktika». Moscow, 2016. (In Russian)
- Goriunova L.N., Letiagin A.V., Nazarychev A.N. Obespechenie nadezhnosti energeticheskikh predpriatiĭ na osnove strategii nepreryvnogo obucheniia personala [How to secure reliability of the energy enterprises by means of continuous staff trainings] // Elektroenergiia. 2016. No. 2 (35). Pp. 126-129. (In Russian)
- Goriunova L.N., Stepanova N.A., Tret'iakov V.P., Chiker V.A. Psikhologicheskie i sotsial'nye aspekty primeneniia poligrafa pri otbore kandidatov na gosudarstvennuiu sluzhbu [Psychological and social aspects of using polygraph during the selection of candidates for public service] // V sbornike: Aktual'nye problemy psikhologii truda, inzhenernoi psikhologii i ergonomiki Seriia «Trudy Instituta psikhologii RAN» / Pod redaktsiei: A.A. Oboznova, A.L. Zhuravleva. Moscow, 2015. Pp. 116-130. (In Russian)
- Goriunova L.N. Psikhologicheskoe obespechenie bezopasnosti truda sub"ektov professional'noi deiatel'nosti v elektroenergetike [Psychological support in securing safety for professionals working in electrical energy industry] // Psikhologiya razvitiia cheloveka kak sub"ekta truda. Razvitie tvorcheskogo naslediiia E.A. Klimova. Materialy Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii. Moskva, 12-15 oktiabria 2016. Moscow, 2016. Pp. 249-256. (In Russian)

- Kruglova M.A., Kruglov V.G., Vereshchagina L.A., Goriunova L.N., Pogrebitskaya V.E., Muliukova R.R. Agressiia kak prediktor professional'noi deformatsii lichnosti sotrudnikov pravookhranitel'nykh organov [Aggression as a predictor of professional deformation for employees of law-enforcement authorities] // Uchenye zapiski universiteta im. P.F. Lesgafta. 2015. No. 11 (129). Pp. 274-278. (In Russian)
- Kruglova M.A., Miasnikova S.V., Kruglova E.A., Driukova K.Iu. Organizatsionno-psikhologicheskie determinanty mobbinga [Organizational and psychological determinants of mobbing] // Uspekhi sovremennoi nauki i obrazovaniia. 2016. No. 7. Vol. 4. Pp.64-71. (In Russian)