



**ФЕДЕРАЦИЯ НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ**

**ОМСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СОЮЗ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗОВ**

**«ФЕДЕРАЦИЯ ОМСКИХ ПРОФСОЮЗОВ»**

**(ФОП)**

---

**СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ  
РАБОТЫ ПРОФСОЮЗНОГО ЛИДЕРА**

**Росляков Алексей Евгеньевич**

кандидат психологических наук

Информационные материалы к семинару-совещанию  
по актуальным вопросам кадровой работы профсоюзов  
для председателей членских организаций ФОП и профактива

22 марта 2018

## ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	3
Особенности работы с лицами различных возрастных групп.....	4
Конфликты в производственной деятельности.....	28
Психическое здоровье в работе профсоюзного лидера.....	39

## ВВЕДЕНИЕ

Уважаемые коллеги!

Руководитель профсоюзной организации всегда решал непростые задачи. Изменение экономических и административных условий работы, системы ценностей населения, демографические условия второго десятилетия XXI века не делают работу профсоюзного лидера легче, предъявляя новые вызовы и требуя новых решений.

В данной работе представлены вашему вниманию статьи по ряду вопросов и тем, которые были озвучены на семинарах и учебных занятиях, организованных Учебным центром Федерации омских профсоюзов: особенности работы с лицами различных возрастных групп, конфликты в производственной деятельности, психическое здоровье в работе профсоюзного лидера.

Одно дело восприятие на слух информации в кругу забот; другое - возможность спокойно, методично ознакомиться с теоретическим и практическим материалом, проработать его «с карандашом в руке», ответить на вопросы тестов, продумать, чем эта информация будет полезна Вашему коллективу.

Издание предназначено для того, чтобы Вы смогли взглянуть на свою работу, работу профсоюзного актива и организации с социально-психологической стороны; примерить предлагаемые направления работы к своему коллективу, похвалить себя за то, что многое уже реализуете, исходя из своего опыта, традиции организации, умения общаться и слушать людей.

Надеемся, что представленные материалы не окажутся в кипе «всяких методичек», а займут свое достойное место на вашем рабочем столе и станут полезны в работе для анализа и внедрения в практику вашей профсоюзной организации классических и современных наработок в области психологии управления и менеджмента.

Приятного и полезного вам чтения!

## ОСОБЕННОСТИ РАБОТЫ С ЛИЦАМИ РАЗЛИЧНЫХ ВОЗРАСТНЫХ ГРУПП

Историческое развитие трудовых отношений личности в коллективе, его принадлежности организации и профессиональной активности всегда привлекало исследователей. Динамика культуры, политической, экономической и социальной обстановки в обществе ведет к тому, что возникает постоянная потребность к переосмыслению происходящего, исследованию феноменов развития отношений на данном историческом этапе и разработке долговременных прогнозов, способных привести конструктивные тенденции в постоянно меняющуюся ситуацию.

На протяжении ряда лет происходит реформирование экономики и всех без исключения отраслей народного хозяйства, имеющих важнейшее значение для развития такого государства, как Российская Федерация. В «постперестроечный» период многие государственные предприятия трансформировались в акционерные компании. Конечно же, такой революционный процесс требует особого переосмысления и осознания происходящего, определения факторов, влияющих на развитие отрасли, причин неудач и успехов, прогноза эффективности происходящих реформ.

За более чем вековую историю российское общество пережило ряд интереснейших культурологических формаций, среди которых, на наш взгляд, стоит выделить следующие:

период военизированной организации. Один из наиболее ярких периодов становления и развития отрасли. Именно военизированное построение отраслей оказало значительное влияние на корпоративную культуру многих предприятий страны и Омской области в частности. Оно привнесло такие особенности отношений, как жесткая организационная и управленческая иерархия, значимость статуса

(должности), военная лексика (командир, подчиненный, приказ и др.), исполнительская дисциплина. Интересно, что для данной формации именно статусная идентификация является наиболее значимой;

социальное управление. Не менее интересный этап жизни страны, когда наряду с имеющимися традиционными формами управления и организационных отношений были внесены и элементы социального управления, направленные на создание комфортной социальной среды для жизни и работы персонала. Это период расцвета не только социально-экономических условий, но и развития отраслевых культуры, досуга, формирование своего социального и культурологического круга (свои детские сады, школы, медицинские и санаторные учреждения, дома и дворцы культуры). Вся забота о человеке ориентирует сотрудника на формирование у него идентичности со своим коллективом, принадлежности к огромной и значимой для развития государства отрасли. Именно для этого периода характерны четкие формулировки-лозунги, определяющие место отрасли в обществе (к примеру: железные дороги – это транспортные артерии страны). Таким образом, работая на конкретном участке, человек является частью чего-то очень важного для всеобщего блага. Данный период наиболее связан с социально ориентированным этапом развития советского государства в 60 – 70-е гг. XX столетия;

экономическое развитие. Данные периоды характеризуется тем, что на общем фоне положение отдельных отраслей и предприятий заметно отличалось материальным благосостоянием. Складывающееся положение, конечно же, сказывалось на всеобщем признании и уважении труда. Требования к профессиональным знаниям развивающихся предприятий обеспечивали отличие работников достаточно высоким уровнем образования. Таким образом, сочетание образовательного уровня, материального положения способствовало осознанию исключительности своего положения и обеспечивало принад-

лежность представителей той или иной организации к элитной категории производителей на разных этапах развития нашего общества. Именно на этом этапе активно развивались профессиональные общественные движения, что усиливало корпоративность отраслевиков. Экономический фактор неоднократно оказывал стимулирующее значение для развития отрасли (предприятия), и, как правило, именно в эти периоды она приобретала важное экономическое, политическое и социальное значение;

«псевдоэкономическое» развитие. На наш взгляд, данный период характеризуется декларативностью внедрения экономических механизмов управления в сложившуюся организационную традицию. В качестве основного показателя экономической направленности управления вместо внедрения экономических рычагов управления выдвигается доходность. Указанная тенденция демонстрирует ориентир на общий итоговый показатель без коренного изменения самой структуры системы. Во главу угла ставится теоретическая макроэкономическая модель без привязки к менталитету персонала. В стремлении повысить экономическую эффективность в ход идет множество механизмов, зачастую примитивных: сокращение расходов на содержание основных фондов (часто необоснованное), экономия фонда заработной платы за счет сокращения штата и внедрения карательной системы стимулирования (распространенная во многих организациях «система скрытых штрафов», обозначаемая как «эффективный контракт»), которая в свою очередь инвертирует стимул в наказание. Следует заметить, что на указанном этапе руководство отраслью переходит из рук «отраслевиков», владеющих ситуацией и традицией на местах, в руки сторонних топ-менеджеров, вооруженных экономической теорией и задачей, поставленной акционерами. Корпоративная идентификация персонала характеризуется сшибкой ощущения и претензий экономической формации развития предприя-

тия с рассмотрением людского потенциала в качестве человеческих ресурсов, к которым возможен механистический подход.

Все эти этапы, безусловно, отражались на роли, целях, задачах и методах работы профессиональных организаций: от полного игнорирования роли профсоюзов - отсутствие профсоюза на предприятии, формальное отношение со стороны работодателя к мнению организации, использование менеджментом предприятий «ручных» организаций для решения своих управленческих целей; до признания профсоюзной организации как равноправного партнера в управлении, действующего как во благо работникам, так и для развития отрасли и предприятия.

Таким образом, профсоюзные организации и профсоюзное движение предприятий, пройдя социально-экономические и культурологические этапы вместе со своей отраслью, приобрели современные черты, которые отразились на численности профсоюзной организации, ее силе, активности и корпоративной культуре. Исходя из теоретического анализа, обсуждения данной проблемы с действующими работниками предприятий Омской области и социологическими исследованиями можно отметить, что наиболее значимыми факторами, влияющими на состояние корпоративности сотрудников, их включенности в общественную и профессиональную жизнь своих предприятий, являются такие:

**региональный рынок труда**, обусловленный местом жительства работников. Данный фактор во многом является одним из самых влиятельных, так как исходя из того, в каком населенном пункте живет человек, формируются его потребности, самовосприятие и восприятие своего положения в обществе. Территориальный рынок труда в свою очередь зависит от демографической и образовательной ситуации в регионе, наличия вакантных рабочих мест, расстояния до ближайшего населенного пункта, транспортной доступности. Так,

например, если рассмотрим жителя города Омска или близлежащих районов Омской области, где рынок труда во многом связан с жизнью областного центра и расстояния между населенными пунктами малы по сравнению с районами севера Омской области, то можно отметить, что у людей есть выбор или продолжать жить на своем месте, или поехать «в центр на заработки». Безусловно, такая возможность сказывается на психологическом состоянии, большей мобильности и готовности перемещаться в экономически более благополучный регион, где примут на работу не только с имеющейся специальностью, но и с довольно почтенным стажем работы и возрастом. Чем дальше мы уходим от городов области, тем большее значение приобретает работа в государственном, муниципальном учреждении или на градообразующем предприятии. А для депрессивных районов муниципальные, бюджетные организации – это одно из немногих, а зачастую единственное, стабильное место работы. По результатам опросов, именно этот фактор оказывает самое существенное значение на весь уклад их жизни, систему корпоративных ценностей, производственную и карьерную мотивацию;

**возраст и стаж работы в организации (отрасли).** Крупные промышленные предприятия – как правило, традиционные и довольно консервативные отрасли ввиду опасности и масштабности последствий различных необдуманных нововведений, низкой квалификации или трудовой дисциплины. Поэтому любая идея, чтобы быть допущенной к внедрению, проходит многолетний период испытаний и проверки на прочность. Исходя из указанных требований безопасности, психологической особенностью личности сотрудника должны стать умеренная (здоровая) консервативность, недоверие к чему-то новому, стремление убедиться в необходимости нововведений. Данная тенденция с годами закрепляется, исходя из чего с увеличением стажа работы и возраста у сотрудников повышаются лояльность и



инертность. Можно выделить три основные группы по возрасту и стажу.

**Молодые специалисты** (примерно до 30 лет). Специалисты этой группы характеризуются тем, что, имея профильное образование, достаточный теоретический запас, пока еще недостаточно владеют навыками работы и осознанием результатов своей работы. Возрастные особенности сказываются на активности и амбициозности вчерашних выпускников, предъявляющих зачастую несколько завышенные требования к работодателю по оценке своего труда. Однако именно за счет стремления проявить себя, доказать всему миру на что способен молодой человек может активно работать, стремясь достигнуть обещанных карьерных и материальных перспектив. Это период веры в мифы о значимости и важности своей деятельности, что сказывается на готовности молодого человека к закреплению ранее полученных в отраслевом учебном заведении и формированию новых идеологических моделей отраслевой среды. Соответствие реальности ожиданиям молодого человека крайне важно для воспитания в нем корпоративной культуры и лояльности к требованиям отраслевой системы. Отсутствие подкрепления ожиданий способствует уходу молодых людей в другие отрасли. Молодой человек еще недостаточно проникся духом компании, ориентируясь либо на свои ценности и понятия, либо на ценности и убеждения своей социальной среды.

Работа с представителями данной возрастной группы имеет важнейшее значение для привлечения к профсоюзной работе молодых специалистов в самом начале их трудового пути и формирования их мировоззрения в неотрывной связи с профсоюзной организацией. Именно эта возрастная группа является ключевой для становления личности в трудовых отношениях, в связи с чем для работы «на будущее» стоит обратить внимание на работу со студенческими проф-

союзными организациями образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования.

Выделяется ряд основных возрастных периодов, в которые профсоюзным лидерам стоит активно наладить контакт с будущими своими коллегами.

1. Период учебно-профессиональной ориентации (14 – 15 или 16 – 17 лет).

Факторы, обуславливающие готовность к вовлечению в профессиональную деятельность и общественную работу:

недостаточное сочетание сформированных профессиональных намерений и их реализации;

несформированность «Я-концепции» и проблемы с ее коррекцией (особенно неясностью со смыслом, противоречия между совестью и стремлением «красиво пожить» и т. п.);

случайные судьбоносные моменты жизнедеятельности, обусловленные влиянием на нее извне.

Способы работы с данной возрастной группой:

содействие в выборе профессионального учебного заведения или способа профессиональной подготовки с перспективой трудоустройства на вашем предприятии;

глубокая и систематическая помощь молодому человеку в профессиональном и личностном самоопределении через сотрудничество школ и предприятий. Многие могут помнить существующую в СССР практику шефства предприятий над учебными заведениями. Помимо цели поддержать систему образование, ключевой целью была ранняя профориентация, знакомство подростков и юношества с предприятием. Что важно: на территории, приближенной к вашей организации, что снимает в будущем вопросы доставки сотрудников к рабочим местам и формирования единой социальной среды живущих и работающих рядом людей.

2. Период профессионального выбора (время обучения в профессиональном учебном заведении).

Факторы, обуславливающие готовность к вовлечению в профессиональную деятельность и общественную работу:

неудовлетворенность профессиональным образованием и профессиональной подготовкой;

перестройка ведущей деятельности (испытание студента «свободой» по сравнению со школьными ограничениями). В современных условиях это время часто тратится на зарабатывание денег, что фактически позволяет говорить как о ведущей деятельности для многих студентов – не об учебно-профессиональной, а о собственно профессиональной (точнее – о деятельности «подрабатывающей»);

изменение социально-экономических условий жизни. Заметим, что у студента денег «объективно» больше, чем у старшеклассника, но «субъективно» их постоянно не хватает, так как резко возрастают потребности и более отчетливым становится социально-имущественный разрыв между сокурсниками. Это еще больше заставляет многих не столько учиться, сколько «подрабатывать».

Способы работы с данной возрастной группой:

смена мотивов учебно-профессиональной деятельности. Во-первых, это большая ориентация на предстоящую практику, во-вторых, усвоение большого объема знаний в сузе или вузе намного легче тогда, когда у студента имеется какая-то идея, интересная для него проблема, цель. Вокруг таких идей и целей знания как бы «кристаллизуются», но без идеи знания, профессионального и социального роста быстро превращаются в «кучу», которая вряд ли способствует развитию учебно-профессиональной мотивации. Значение студенческой профсоюзной организации на данном этапе трудно переоценить. Поддержка работы профсоюзов учебного заведения отраслевыми профсоюзами содействует знакомству с будущим трудовым кол-

лективом и формированию преемственности участия в общественной жизни от учебного заведения до предприятия;

выбор социального амплуа. Как правило, у студента в течение первых двух лет обучения имеется возможность проявить себя в своих социальных пристрастиях: быть пассивным наблюдателем, не принимающим участия в жизни своего коллектива; интересующимся, но не вовлеченным в общественную жизнь; активным участником или лидером своей профсоюзной организации или иного студенческого общественного движения (волонтеры, студенческие строительные отряды и т.д.);

удачный выбор научного руководителя, темы курсовой, диплома и т. п. Нередко студент, оказавшись под влиянием знаменитого и модного преподавателя, сконцентрированного на учебной, научной или узко профессиональной деятельности приобретает взгляды и ценности, тождественные позиции руководителя. И конечно же, положительное отношение преподавателя к общественной занятости личности, понимание роли профсоюзного движения, его поддержка оказывают одно из ключевых формирующих значений в привлечении молодых людей к профсоюзной работе.

3. Период профессиональных экспектаций, т. е. неудачный опыт адаптации к социально-профессиональной ситуации (первые месяцы и годы самостоятельной работы, что может проявиться в кризисе профессиональной адаптации).

Факторы, обуславливающие готовность к вовлечению в профессиональную деятельность и общественную работу:

трудности профессиональной адаптации (особенно в плане взаимоотношений с разновозрастными коллегами – новыми «приятелями»);

освоение новой ведущей деятельности – профессиональной;

несовпадение профессиональных ожиданий и реальной действительности.

Способы работы профсоюзного активиста и лидера с данной возрастной группой: посредничество и разъяснение. Среди основных тем реализации данных способов:

активизация профессиональных усилий в первые месяцы работы проверить себя и поскорее обозначить «верхний предел» («верхнюю планку») своих возможностей;

корректировка мотивов труда и «Я-концепции». Основой такой корректировки является поиск смысла труда и смысла работы в данной организации;

расширение профессиональной компетенции и приобретение новых квалификаций как способ увидеть перспективы дальнейшего карьерного и профессионального роста молодого специалиста, столкнувшегося с первыми трудностями.

#### 4. Период профессионального роста (23 – 25 лет).

Факторы, обуславливающие готовность к вовлечению в общественную работу:

неудовлетворенность возможностями занимаемой должности и карьерой. Нередко это усугубляется сравнением своих «успехов» с реальными успехами своих ровесников. Как известно, зависть в наибольшей степени проявляется по отношению к близким, особенно по отношению к тем, с кем совсем недавно учился, гулял и развлекался;

потребность в дальнейшем повышении квалификации;

создание семьи и ухудшение финансовых возможностей.

Направления работы профсоюзного активиста и лидера с данной возрастной группой:

содействие в повышении квалификации, включая и самообразование, и образование за свой счет (если организация «экономит» на

дальнейшем образовании молодого специалиста). Как известно, и реально, и формально успех в карьере во многом зависит от такого дополнительного образования;

ориентация на лидерство. Молодой специалист всем своим видом должен показывать, что стремится быть лучше, чем он есть на самом деле. Поначалу это вызывает усмешки окружающих, но потом к этому привыкают, и когда появляется привлекательная вакансия или должность, то могут вспомнить о молодом специалисте. Нередко для карьеры важны не столько профессионализм и протекция, сколько способность противостоять усмешкам и общественному мнению;

акцентирование внимания молодых сотрудников и окружающих на том, что молодой работник уже доказал окружающим, что способен преодолевать первые трудности адаптации. Более того, в данном возрасте вообще лучше попробовать себя в разных местах, поскольку профессиональное самоопределение фактически продолжается, только уже в рамках выбранной сферы деятельности и в общественной работе, связанной с основным местом работы;

использование стремления сотрудников к уходу в хобби, семью, быт путем организации различных конкурсов, соревнований, мероприятий, направленных на создание условий работнику проявить и реализовать себя не только в основной работе. Существующая во многих профсоюзных организациях практика организации таких мероприятий оказывает значительный положительный эффект как для основной работы, так и для повышения значимости профсоюзной организации.

Конечно же профсоюзная организация не может и не должна быть единственной структурой, заинтересованной в работе с данной возрастной группой. Взаимовыгодный и положительный результат возможен только при объединении ее усилий с администрацией орга-

низации, кадровыми службами и профсоюзными организациями-партнерами (студенческие профсоюзы).

Стоит напомнить, что значительную роль по вовлечению в профсоюзную работу играет организация группой работы с ровесниками; с группами, близкими по интересам. Чувство единения, сформированное в совете молодых специалистов или иных структурных образованиях, дает значительную силу и смысл совместной деятельности. Такая сила может быть как разрушающей, в случае когда члены сообщества увлечены только собой и своим общением, не взирая на интересы иных групп; так и очень мощным источником развития организации в перспективе. От руководителя организации требуется большое мастерство, чтобы направить сформировавшуюся общность в нужное конструктивное русло. Молодой специалист гораздо охотнее участвует в продуктивной деятельности, имеющей дух сотрудничества, здоровой конкуренции, соревновательности. Оказавшись в ситуации успеха, сформированной профсоюзной организацией и его личными усилиями, вряд ли он будет равнодушен и тем более негативно настроен к общественной работе.

**Лица среднего возраста (30 – 45 лет).** Возрастные особенности данного периода указывают на то, что лица, входящие в эту группу, являются наиболее профессионально продуктивными. Это период, когда специалист уже владеет необходимым набором профессиональных знаний, умений, навыков в сочетании с более адекватным восприятием себя в системе трудовых отношений, устоявшейся системой ценностей и убеждениями. У человека этого возраста, как правило, уже имеется семья, движимое или недвижимое имущество, что способствует его стремлению иметь стабильную и доходную работу, обеспечивающую его благосостояние. Человек данного возрастного периода наиболее готов к принятию экономических механизмов управления предприятием, желая осознанно работать и зара-

батывать как материальные, так и немонетарные блага. Корпоративные установки уже частично являются неотъемлемой частью ментальности, но экономическая ситуация может оказать свое воздействующее значение, так как человек уже меньше ориентируется на окружающий его социум, а заинтересован в стабильности уровня жизни себя и своего ближнего окружения, т. е. корпоративность сотрудника зависит от его экономического состояния и окружающей экономической обстановки.

1. Период ориентации на профессиональную карьеру (30 – 33 года).

Факторы, обуславливающие готовность к сохранению общественной активности:

стабилизация профессиональной ситуации (для молодого человека это признание того, что развитие чуть ли не прекратилось);

неудовлетворенность собой и своим профессиональным статусом;

ревизия «Я-концепции», связанная с переосмыслением себя и своего места в мире. В большой степени это следствие переориентации с ценностей, характерных для молодежи, на новые ценности взрослого человека, предполагающие большую меру ответственности за себя и своих близких;

новая доминанта профессиональных ценностей, когда для части работников «вдруг» обнаруживаются новые смыслы в самом содержании и процессе труда (вместо старых, часто внешних по отношению к труду смыслов).

Направления работы профсоюзного активиста и лидера с данной возрастной группой:

содействие в переходе на новую должность или работу перспективных и активных членов профсоюзной организации. В этом возрасте человек зачастую не отказывается от заманчивых предложений,



ведь даже в случае неудачи ничего еще не потеряно; но если это предложения от сторонних организаций, вы можете потерять активного члена профсоюза и перспективного центра поддержки вашей работы. В случае же «осторожных» отказов от предложений в вашей организации на работнике вообще могут поставить крест как на неперспективном, что может отразиться на его дальнейшем настроении. Заметим, что и здесь в основе успеха в карьере лежит не столько профессионализм и усердие, сколько готовность к риску и решимость изменить свою ситуацию. Профсоюзный лидер может акцентировать внимание сотрудника на данных аспектах и оказать значимую поддержку как человек, который верит в перспективы и положительный результат от перемены статуса сотрудника;

содействие в освоении сотрудником нового социального амплуа и переориентация к общественной работе, организация повышения квалификации по профсоюзной линии. Данный период является наиболее перспективным для выявления сотрудников, обладающих достаточным профессиональным уровнем для того, чтобы иметь возможность рационально распределять время и усилия между выполнением своих должностных обязанностей и работой в профсоюзе. Из их числа стоит формировать кадровый резерв профсоюзной организации;

поддержка сотрудников, уходящих в быт, семью, досуговые занятия, социальная изоляция, создание условий для реализации их устремлений (о подобных формах работы мы писали ранее);

возможность организации санаторно-курортного лечения по профсоюзным путевкам.

2. Период социально-профессиональной самоактуализации (40 – 42 года).

Факторы, обуславливающие готовность к сохранению общественной активности:

неудовлетворенность возможностями реализовать себя в сложившейся профессиональной ситуации;

коррекция «Я-концепции», также часто связанная с изменением ценностно-смысловой сферы;

недовольство собой, своим социально-профессиональным статусом;

психофизиологические изменения и ухудшение состояния здоровья;

профессиональные деформации, т. е. негативные последствия длительной работы.

Направления работы профсоюзного активиста и лидера с данной возрастной группой:

совместно с работодателем содействие в переходе на инновационный уровень выполнения деятельности (творчество, изобретательство, новаторство). Заметим, что к этому времени работник еще полон сил, у него накопился определенный опыт, а его отношения с коллегами и начальством нередко позволяют ему экспериментировать и рисковать без ущерба делу;

акцентирование внимания администрации на сверхнормативной социально-профессиональной деятельности работников и их готовности к переходу на новую должность или работу. Если в этом возрасте (наиболее плодотворном для многих профессий) работник не осмелится реализовать свои основные замыслы, то всю последующую жизнь он будет сожалеть об этом, что может проявляться в социальной и профессиональной пассивности;

учет смены профессиональной позиции, создание новых семей лицами данного возраста. Как ни парадоксально, но иногда старая семья, уже привыкшая к тому, что работник является надежным «кормильцем», может сопротивляться выходу такого «кормильца» на уровень творчества, риска, общественной активности. Семья может начать опасаться, что все это отразится на зарплате и отношениях с начальством. При этом семья часто не учитывает стремления самого человека к самореализации в труде. И тогда на стороне может найтись человек (или другая семья), которые с большим пониманием отнесутся к таким стремлениям. В данном возрасте это серьезная причина многих разводов, что вызывает у человека новые нужды и заботы, которые зачастую относят к интересам более молодой возрастной группы.

Профсоюзная активность лиц данной группы сложилась и находится в стабильном состоянии, но периоды, когда человек испытывает описанные выше затруднения, могут быть критическими для сохранения его роли в организации. Учет данных периодов и поддержка сотрудника в его устремлениях и переменах способствует сохранению числа членов организации, повышает статус профсоюза и авторитет его лидеров

**Лица зрелого возраста** (старше 45 лет). Многие авторы возрастной периодизации отмечают, что в профессиональной сфере в это время, как правило, наступает период профессионального мастерства. Более зрелые сотрудники больше дорожат своей работой ввиду особенностей современного российского рынка труда, более ориентированного на трудоустройство молодых специалистов. Именно страх потери работы за несколько лет до пенсии оказывает значительное влияние на готовность сотрудников к требованиям системы, в том числе на сокращение материальной компенсации.

Следует учитывать, что многие из них проработали на данном предприятии большую часть своего трудового стажа и часто имеют единственную запись в трудовой книжке. В семейной жизни также наступает новый этап, так как дети уже начинают свою независимую жизнь, что сказывается на том, что вся жизнь человека старше 45 все больше и больше связана с его рабочим местом.

Представители данной группы являются носителями традиции и корпоративной культуры отрасли – наиболее стабилизирующий и консервативный (в положительном смысле этого слова) слой профессионального сообщества. Использование опыта, ресурсов, наличия свободного времени представителей данного возраста позволяет иметь тот самый актив, который может помогать лидеру в его работе с молодежью, в реализации различных проектов организации с учетом большого профессионального опыта.

Факторы, обуславливающие готовность к сохранению общественной активности:

физическая активность. В современных условиях данный возраст характеризуется достаточно высоким уровнем состояния здоровья, которое конечно, требует большего внимания по сравнению с 20-летним возрастом, но при этом вполне позволяет полноценно жить. Следует учесть, что возраст персонала сказывается на возможных дополнительных издержках в социальных и медицинских выплатах. Более зрелый специалист и более реально оценивает свой труд, требуя за него, как правило, более адекватной материальной компенсации;

пересмотр «Я-концепции», экзистенциальные вопросы о смысле жизни, смыслах происходящих процессов;

снижение забот и ответственности за детей, т.к. они выросли. Появляется свободное время на себя и на свои интересы, но если человек ранее жил, не умея наполнять его по своему усмотрению, то сложившаяся ситуация становится стрессом;

профессиональная компетентность. Опыт и понимание устройства системы производственных и личных отношений в коллективе, организационных механизмов и технологических процессов дают сотруднику возможность и время думать о их совершенствовании и повышении эффективности.

Направления работы профсоюзного активиста и лидера с данной возрастной группой:

общественная жизнь может стать для сотрудника средством наполнения освободившегося времени «заполнить образовавшуюся пустоту». Необходима организация из числа данных сотрудников рабочих, творческих групп, направленных на решение различных вопросов жизни коллектива. Они могут стать успешными наставниками молодым, проводить профориентационную работу;

следует помнить, что представитель данной возрастной группы – это сложившаяся личность, достигшая в жизни многого. Такой человек не всегда готов идти и предлагать свою помощь людям, с которыми ранее мало сотрудничал. При всей готовности включиться в новые виды деятельности он осторожно и не всегда сразу откликнется на призыв о помощи или на приглашение прийти на то или иное мероприятие. Для его привлечения к общественной работе необходимо систематически, независимо от реакций, но неназойливо приглашать на концерты, субботники, собрания, встречи коллектива и т.п.;

проявление внимания к судьбе их детей, при возможности создание и поддержка трудовых династий в коллективе;

возможность организации санаторно-курортного лечения по профсоюзным путевкам.

1. Период утраты профессиональной деятельности (55 – 60 лет, т. е. предпенсионный возраст).

Факторы, обуславливающие готовность к сохранению общественной активности:

ожидание ухода на пенсию и новой социальной роли;

сужение социально-профессионального поля (работнику поручают меньше заданий, связанных с новыми технологиями);

психофизиологические изменения и ухудшение состояния здоровья.

Направления работы профсоюзного активиста и лидера с данной возрастной группой:

постепенное повышение активности во внепрофессиональных видах деятельности. Увлечение досуговыми радостями или хозяйством вполне может рассматриваться как желательный способ преодоления психологических кризисов;

социально-психологическая подготовка к новому виду жизнедеятельности, предполагающая участие в этом процессе не только общественных организаций, но и молодых специалистов.

2. Период социально-профессиональной адекватности (65 – 70 лет).

Факторы, обуславливающие готовность к сохранению общественной активности:

новый способ жизнедеятельности, главной особенностью которого является появление большого количества свободного времени. Особенно сложно это пережить после активной трудовой деятельности в предшествующие периоды. Усугубляется это тем, что пенсионера быстро загружают различными домашними работами (сидение с внуками, хождение по магазинам и т. п.). Получается так, что уважаемый в недавнем прошлом специалист превращается в няньку и домработницу;

сужение финансовых возможностей, так как размер пенсии в современных условиях не сравним с возможными доходами активно работающих людей. В свою очередь уход на пенсию и продолжение работы может, наоборот, поспособствовать росту финансового положения пенсионеров, что позволяет им чувствовать себя достойными, уважаемыми и любимыми;

социально-психологическое старение, выражающееся в чрезмерном морализаторстве, брюзжании и т. п.;

утрата профессиональной идентификации (в своих рассказах и воспоминаниях старик все больше фантазирует, приукрашивает то, что было);

общая неудовлетворенность жизнью (отсутствие тепла и внимания со стороны тех, кому недавно верил и сам помогал);

чувство своей «ненужности», которое, по мнению многих геронтологов, является особенно тяжелым фактором старости. Ситуация усугубляется тем, что иногда дети и внуки воспринимают постаревшего человека как обузу и ждут его смерти как избавления;

резкое ухудшение здоровья по физиологическим и психологическим причинам.

Направления работы профсоюзного активиста и лидера с данной возрастной группой:

социально-психологическая активность. Вовлечение в различные виды работ организации в качестве экспертов, судей, консультантов, советников, почетных гостей;

освоение новых социально полезных видов деятельности, в которых пожилой человек смог почувствовать свою полезность. Значительную роль в работе с данной категорией специалистов играют советы ветеранов, советы наставников и т.д., сохраняя их связь с коллективом и организацией, наполняя жизнь новым смыслом и сохраняя чувство востребованности;

человек будет приходить в организацию до тех пор, пока его помнят, ему рады, приветствуют, здороваются, оказывают знаки внимания. Такие действия возможны при культивировании таких корпоративных ценностей, как уважение и почет ветеранам. Необходимо информирование молодежи о профсоюзных активистах-пенсионерах через корпоративные средства массовой информации, корпоративный сайт или сайт профсоюзной организации. Знание молодых сотрудников о трудовом пути и достижениях ветеранов, осознание их нужности, что их не забудут после ухода из активной трудовой деятельности, молодые специалисты могут «переносить» на себя, на свое представление о будущем;

преемственность поколений – один из огромных поводов для гордости ряда предприятий и организаций. Часть сотрудников является продолжателями трудовых династий. Вся их жизнь проходит в среде, наполненной разговорами о работе, о производстве, об общественной и профсоюзной жизни организации, о требованиях, которые предъявляет профессия, с ранних лет они овладевают требуемыми правилами поведения и стилистикой мышления, копируя имеющийся перед глазами образец – родителей.

Вышеприведенная периодизация довольно относительна. Периоды, когда профсоюзная организация может активно вовлекать сотрудников в свою деятельность, возникают не только в привязке к возрасту работника, но и могут стать следствием внедрения новой организации труда, новых технологий управления персоналом, аттестации, тарификации, насаждения искусственной системы личных и корпоративных ценностей и т. п. В эти периоды коллектив активнее нуждается в поддержке, защите, посредничестве в отношениях с работодателем. Кто же эту роль может выполнить лучше, как не профсоюзная организация.



В современных условиях стало модно использовать термин «человеческий ресурс». Циничный экономический термин менеджеров. Однако, человеку невозможно на протяжении множества лет работать подобно машине, требуется развитие, наличие устойчивой мотивации и стимулов в работе. Для сохранения и повышения производственной активности, профсоюзная организация может и должна участвовать в качестве эксперта при разработке отраслевых систем стимулирования с наиболее эффективным сочетанием в себе как материальных, так и моральных стимулов, основанных на реальном понимании содержания труда и нужд работников, а не на теоретических или модных моделях стимулирования.

Помимо функционального подхода к работникам, когда человек рассматривается как должность, действие, функция, общественная польза, стоит помнить, что сотрудник организации – это еще и личность со своим характером, волей и особенностями. Безусловно личностные особенности оказывают огромное влияние на способности к той или иной профессии, и, как правило, лица, не обладающие необходимыми психологическими особенностями, вынуждены за счет серьезных усилий и ассимилирующих воздействий среды адаптироваться и выработать в себе необходимые психологические черты и качества, уходить из отрасли или находить в структуре отрасли такие специальные профессиональные ниши, где, сохраняя свою самобытность, можно быть полезным производству.

Именно профсоюзная организация работает, учитывая интересы и ценности своих членов: профессия, производственный коллектив, социальная защита, безопасность труда - важнейшие ценности, для многих работающих важна вера в необходимость и значимость той работы, которой они занимаются.

Помимо учета состояния коллектива и его отдельных представителей, нельзя сбрасывать со счетов и тот факт, что активность профсоюзной организации во многом зависит и от готовности ее руководителей работать в условиях изменений. На наш взгляд, данная характеристика является сегодня наиболее сложной, так как под ней подразумевается, с одной стороны, владение корпоративной традицией, преданность отрасли (предприятию, организации) и стремление к развитию производства с сохранением имеющихся устоев, традиций, системы отношений, стимулов и системы управления; с другой стороны, такой руководитель должен быть и человеком новой формации – он должен быть включен в новую систему отношений, где на поверхность выходят совсем иные, чем он привык, отношения, построенные на принципах, провозглашенных вышестоящими (учредители, акционеры, администрация). В настоящее время это лозунги об экономической эффективности, большом числе желающих соискателей вакансий, нежелании «держаться» за каждого работника и т. п.

Как отмечает ряд исследователей, подобная двойственность требований к руководителю в период реформирования накладывает отпечаток на его поведение и состояние, что может выражаться:

1) в хаотичности принимаемых решений и внешнеобвинительных реакциях в ситуациях, когда руководитель не имеет готового решения и не видит перспективы развития своего предприятия, что в период реформационного хаоса неудивительно;

2) в неготовности затратить большое количество времени на идеологическую подготовку коллектива. Как средство достижения поставленных целей рассматривается концентрация власти в одних руках, так как именно авторитарный метод управления рассматривается как наиболее эффективный в период реформирования. Данный путь имеет ряд побочных эффектов: развитие снижения личной осознанной ответственности персонала и работа за страх, а не за совесть;

укрепление бюрократии; неверие в реализацию инициатив, так как предложения из коллектива ввиду особенностей авторитарного метода редко доводятся до руководства или им считаются недостаточно значимыми; увлеченность масштабными показателями и перестройками без учета микросоциального состояния коллектива;

3) в уходе от решения актуальных вопросов и переносе ответственности на коллектив или вышестоящее руководство.

Профсоюзная организация и ее руководитель все время балансируют между заинтересованными группами, решая зачастую задачи по урегулированию и разрешению конфликтов.

## КОНФЛИКТЫ В ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Гуманистическая психология заняла особенную позицию по отношению к конфликтам. Конфликт – это естественное состояние, то что сопутствует как нашей внутренней жизни, так и взаимодействию с людьми. Иногда мы достаточно легко переносим конфликтную ситуацию, но бывает и длительное, мучительное переживание конфликта.

Позитивная функция конфликтов легко принимается, когда речь идет о макросоциальных процессах, но когда речь идет о людях, то это эмоционально трудно совмещается с полезностью конфликтов, и, тем не менее, это так.

Главная позитивная функция конфликта состоит в том, что, будучи формой противоречия, конфликт является источником развития. Это помогает развитию индивида и может быть источником интеллектуального развития, особенно у детей. Принятие этой точки зрения в российской психологии проявилось в том, что в психологический словарь 1990 г. впервые введен термин «конфликт продуктивный».

Понятие «конфликт» буквально означает столкновение. В широком понимании это слово появилось только в конце XIX в., в энциклопедическом словаре русского языка В. И. Даля его нет. Но мы достаточно часто встречаемся с понятием «конфликт». Очень образно об этом сказал один из специалистов по конфликтам: «Если в вашей жизни нет конфликтов, проверьте, есть ли у вас пульс» (Диксон Ч. Конфликт, 1997 г.).

Конфликт – неизбежное действие, сопровождающее общение людей. При проведении ассоциативного эксперимента (на российской выборке) испытуемых просили назвать первые пришедшие на ум понятия, связанные с термином «конфликт», и большинство назвали

слова, близкие к интриге, вражде, агрессии, непониманию, обиде и пр. На самом деле природа конфликта имеет более сложный, многогранный характер. Чем он объясняется? Он объясняется самой человеческой природой. Из-за чего происходят конфликты? Причин множество. Можно привести список, состоящий из почти 50 понятий, в той или иной мере характеризующих личность человека. Внимательно прочитайте его и подумайте несколько минут. Вот этот перечень: неуверенность, нерешительность, пессимизм, зависть, сверхчувствительность, разочарование, ранимость, обидчивость, капризность, мечтательность, бездеятельность, недоверие, ревность, неприятие, комплексы, переоценка возможностей, перегрузка, недогрузка, сверхтерпение (страх перед неприятностями), непоследовательность, честолюбие, эгоизм, молчаливость, болтливость, бесцеремонность, неспособность выслушать другого, преувеличения, боязнь любви, профессия (как смысл жизни), предрассудки, стеснительность, странности поведения, педантичность, неаккуратность, сверхаккуратность, агрессия, сверхвежливость, лицемерие, бестактность, чувство вины, фанатическая честность, сверхтребовательность (к себе и другим), депрессии, усталость от цивилизации. Не правда ли, впечатляющий перечень? В одном из древних индийских тестов сказано, что человек состоит из духовности, любви, доброты, а также зла, зависти и жадности. Фактически любое действие человека, имеющее определенное искажение или гипертрофию, может стать причиной конфликта. Но большинство людей не стремятся к открытому конфликту, более того стараются его избежать.

Особое значение конфликты приобретают в деловой сфере, так как мы проводим на работе значительную часть своей жизни, поэтому очень важно знать природу конфликта, уметь достойно выходить из эмоциональнонапряженных ситуаций. Повышение психологиче-

ской культуры дает серьезные преимущества на работе и в частной жизни.

Основой любого конфликта являются те или иные противоречия, которые присутствуют у каждой личности, во всех сферах отношений людей. Как-то заядлый турист на далекой таежной реке встретился с охотником-промысловиком, который завозил припасы в зимнюю избушку, и спросил у него, почему он охотится в одиночку без напарника. Охотник ответил, что промысловики традиционно охотятся одни, так как при этом нет причин для конфликтов, некого обвинять при неудачах. И живя в одном селе, не ссоришься, нет противоречий. В управленческой деятельности чаще встречаются следующие виды конфликтов: межличностные – это производственные, семейные и пр.; внутриличностные – конфликты внутри самой личности. Крайней степенью внутриличностного конфликта являются различные психические отклонения, синдромы и фобии.

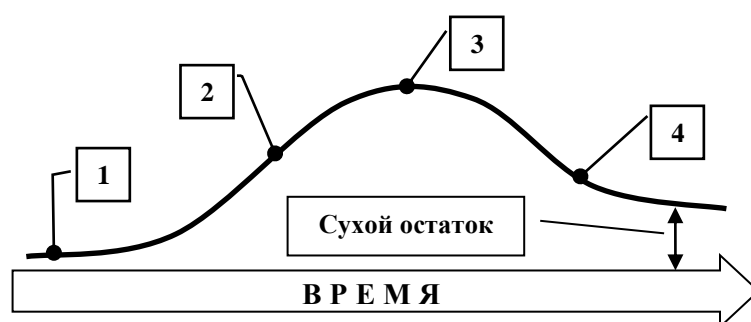
В настоящем разделе значительное внимание будет уделено конфликтам, связанным с трудовой деятельностью. Исходя из значительного разнообразия типологии конфликтов, многие авторы сходятся на дихотомическом (двойственном) их разделении: различают конструктивные (созидательные) и деструктивные (разрушительные) конфликты.

Как можно определить конфликт? Конфликт – это столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов оппонентов, или субъектов взаимодействия. Есть и более простое определение. Конфликт – это такое состояние общения и отношений, когда одна из сторон ждет, требует изменения мыслей и чувств партнера. Требования эти весьма настойчивы, иначе отношения будут под угрозой распада или отчуждения.

В любом конфликте обязательно присутствует его изначальная сущность или предмет, а первая стадия носит название «возникновение конфликта».

Следующая стадия называется «существование и развитие конфликта», так как он как бы движется, изменяется во времени, набирая или тратя энергию.

Существование и развитие конфликта переходит в стадию «устранения». Последней стадией считается «исход конфликта», или «затухание», которое делится на самостоятельное и административное. Динамический процесс конфликта удобно представить в виде кривой или синусоиды (рисунок).



### Стадии конфликта

Развитие конфликта можно разделить на ряд стадий.

1. Возникновение конфликта может быть стихийным, плановым.
2. Существование и развитие конфликта может быть коротким, длинным, затяжным.
3. Устранение конфликта может быть управляемым, плохо управляемым, неуправляемым.
4. Исход или затухание конфликта может быть самостоятельным, административным.

Специалисты по конфликтологии утверждают, что конфликт — это не всегда плохо. Зачастую конфликт помогает укрепить взаимоотношения людей, исправить противоречия, прояснить отношения. Опасность таится в ситуации, когда конфликт не разрешается. Нераз-

решенный конфликт означает, что причина напряжения, повод для возможного столкновения в будущем остался без прояснения; недовольство как эмоциональное напряжение сохранилось. Неразрешенный конфликт остается в памяти как обида на партнера, задетое самолюбие, разочарование в нем. В силу личных особенностей многие люди помнят обиды очень долго. Причина, вызвавшая конфликт, при сходных обстоятельствах или экстремальной ситуации спровоцирует новое «столкновение», но по-старому поводу и, как правило, с большей силой.

Каждый конфликт как бы имеет собственную массу, которая способна накапливаться, доходя до критического объема. Именно накопление неразрешенных, мелких конфликтов – угроза отношениям.

Разрешенный конфликт – это столкновение сторон, когда выяснен спорный, проблемный вопрос, более отчетливо сформулированы мнения и позиции, желания и ожидания партнеров, а вся эта информация принята к сведению и действию. В разрешенном конфликте снимается причина столкновения, отношения партнеров больше осознаются, четче определяются функции каждого. Взаимоотношения могут поднять на новый уровень согласия. Межличностные конфликты, наиболее распространенные, различаются по глубине и включенности, уровню осознанности, длительности и частоте.

Глубина конфликтов определяется предметом противоречий. Тесно с предметом связана степень вовлеченности в конфликт. Длительность конфликта зависит как от предмета противоречия и несогласия, так и от характерологических особенностей столкнувшихся личностей. Беспокойные, раздражительные люди видят в «мелочах» больше, чем спокойные и уравновешенные.



Частые недомолвки накапливаются, переходят в конфликты и превращаются в серьезные нарушения отношений. Порой конфликт возникает якобы по пустяку: «кто-то не так сел, неудачно встал, не так поздоровался» и т. д. На самом деле эти мелкие недоразумения – повод для того, чтобы выяснить отношения по существу основного и скрытого до сих пор противоречия. Известно, что несимпатичный нам человек «делает все не так», любой жест, мимика, слово, походка и даже улыбка раздражают, не говоря о поступках и каких-то серьезных делах. Возможно и такое, когда по существу нет явных противоречий и несогласия в действиях, но есть мысленный (когнитивный) конфликт, который тщательно скрывается человеком. Опасность когнитивного противоречия состоит в том, что в экстремальных, сложных жизненных обстоятельствах партнеры выскажут друг другу все, о чем они до этого только думали. Длительное мысленное накапливание фактов раздражающего поведения другого приводит к серьезной напряженности отношений, и достаточно только одного предлога, чтобы конфликт разгорелся и возникли устойчивые негативные отношения.

Организационный конфликт – столкновение противоположно направленных организационных позиций людей или групп безотносительно к целям друг друга. Как правило, организационный конфликт возникает в ситуации, когда необходимо резко изменить привычный тип деятельности, перейти к новым организационным структурам и т. д. Разрешению данного типа конфликта способствует всесторонний анализ ситуации. Опасность организационного конфликта состоит в том, что даже его разрешение может носить мнимый характер. При мнимом разрешении конфликта не устраняется основание его возникновения. Существует три выхода из организационного конфликта: конфликт разрешается отстранением одного из участни-

ков; достигается компромисс между участниками; конфликт подавляется силой власти или авторитета.

Реальное устранение организационного конфликта может проходить по двум направлениям: устранение и разрешение организационной проблемной ситуации и нахождение конструктивных форм работы с индивидами или группами, участвующими в конфликте. Как правило, к решению проблемы приводят всестороннее обсуждение ситуации с заинтересованными сторонами, убеждение, поиск компромиссов.

Немецкие психологи В. Зигерт и Л. Ланг отдельно выделяют понятие «служебные интриги», которые в той или иной мере присутствуют в любой организации. Под служебными интригами они подразумевают «Намеренное, нечестное запутывание людей, чтобы вынудить их к определенным действиям и нанести ущерб». Интриган руководствуется не только личной выгодой, его может удовлетворить и радость от неприятностей, доставленных другим людям. Основными источниками интриг в организации является неудовлетворенность работой специалистов (сюда могут входить организационные факторы, взаимоотношения с руководителями и недостаток информации). Недостаток информации рождает слухи, домыслы и сплетни. Основной дефицит информации или ее искажение происходят при персональных перестановках и изменениях, затрагивающих рабочие места (проблема их сохранения), поэтому руководитель должен давать максимум возможной информации на совещаниях или собраниях, а при ущемлении интересов некоторых работников проводить с ними беседу лично, не передоверяя ее своим заместителям.

Поведение участников в конфликте не поддается жесткой типологии, оно может быть очень разнообразным. Человек даже в конфликте может проявлять творчество. Тем не менее можно определить несколько правил, которые реально могут помочь разобраться в кон-

фликте и найти из него достойный выход. Эти правила сформулировал известный российский психолог Н.Н. Обозов: правило справедливого отношения к инициатору конфликта, нерасширения конфликта, позитивной формулировки напряженной ситуации, обезличенного проведения конфликта, правило эмоциональной выдержки.

Нередко конфликтующие партнеры правильно применяют предыдущие правила: точно определяют предмет разногласия, не расширяют его, намечают позитивные исходы ситуации, но тон разговора все портит. Как правило, конфликтующие стороны испытывают значительное эмоциональное напряжение, их высказывания могут быть категоричны, требовательны и не всегда корректны. Естественной реакцией партнера будет адекватный ответ, и все закончится скандалом. Состояние, когда человек не может управлять своими эмоциями, называется аффектом.

Ошибки в обсуждении конфликта: партнер выдвигает в качестве ошибки другого собственные промахи, принимает «боевую стойку», уходит «в оборону», укрывается за производственной необходимостью, настаивает на признании своей власти, в ход идет знание самых уязвимых мест партнера, припоминаются старые обиды.

По библейским легендам, царь Соломон славился своей мудростью. В Библии есть некоторые его советы, которые «за давностью лет» не потеряли своей актуальности:

Скудоумный высказывает презрение к ближнему своему.

У глупого тотчас же выскажется гнев его, а благоразумный скрывает оскорбление.

От высокомерия происходит раздражение.

Кроткий ответ отвращает гнев, а оскорбительное слово возбуждает ярость.

Вспыльчивый человек возбуждает раздор, а терпеливый утишает распрю.

Кто дает ответ не выслушав, тот глуп и стыд ему.

Начало ссоры – как прорыв воды, оставь ссору прежде, нежели разгорелась она.

Человека, умеющего обдуманно действовать в напряженных ситуациях, сохраняя отношения со сторонами, участвующими в конфликте, называют политиком. Действительно, во все века находились люди, обладающие даром компромисса.

Производственная деятельность неразрывно связана со множеством конфликтных ситуаций. Ни один крупный проект не проходил без противоречий. Многие драматические фрагменты со временем превратились в занимательные истории. Представьте, сколько конфликтных ситуаций возникало при организации космических полетов. Рассказывают, что конструктор ракет С. П. Королев был сложным человеком, не боящимся конфликтных ситуаций. Перед стартом космического аппарата «Луна-9», который должен был опуститься на поверхность Луны, был важным вопрос, есть ли на ее поверхности пыль (это было важно для успешной посадки) или нет. Для решения этого вопроса было созвано совещание с участием самых авторитетных астрофизиков, которое проходило очень напряженно. Мнения разделились, одни убеждали, что пыли нет, другие, что есть. Многие боялись взять на себя ответственность за решение, проект «Луна-9» не имел права на провал, слишком велика была цена и политическая, и финансовая. И тут С. П. Королев произносит: «В таком случае решение буду принимать я... Итак, пыли на Луне нет, с этим все». Один из известных академиков спросил: «Но где гарантия того, что это так?», тогда Королев взял какую-то газету, оторвал лоскуток и написал: «Луна твердая. Королев». И со словами: «Вот вам гарантия», – вручил бумажку своему оппоненту.

Известно, что выборы Папы Римского часто сопровождались постыдными для католической церкви конфликтами и склоками. Противоречия кардиналов были столь велики, что выборы Папы Римского затягивались на долгие месяцы. Все это длилось до тех пор, пока не утвердили порядок выборов. Кардиналы заседают в специальном зале, который закрывают снаружи, при этом их не кормят, чтобы выборы проходили быстрее и без ненужного накала страстей.

Исходы конфликтов можно направить по трем векторам: доминирование или полная победа одной стороны, компромисс или уступки участвующих сторон (при этом каждая из сторон что-то теряет) и интеграция, когда стороны находят такие решения, которые полностью их удовлетворяют (при этом ни одна из сторон ничем не жертвует). Именно интеграция открывает принципиально новые возможности урегулирования конфликтных ситуаций.

Наиболее распространенным методом разрешения конфликтов является участие третьей стороны. Само по себе подобное обращение к третьей, независимой и беспристрастной стороне не является чем-то новым. Многочисленные предания донесли до нас примеры судебных решений царя Соломона, султана Гаруна аль Рашида или князя Владимира. Все эти исторические личности выступали в роли посредников – медиаторов.

Именно посредничество представляет для нас наибольший интерес. Руководители подразделений достаточно редко прибегают к этому способу выхода из конфликтных ситуаций. Медиаторство – это совместный поиск разумных компромиссов и соглашений в процессе перехода от одной стороны к другой. И здесь для профсоюзной организации огромное поле для своей деятельности при урегулировании вопросов между работниками и администрацией.

Любопытен перечень техник японских посредников: выслушивание сторон, сбор информации, анализ, обсуждение, критика участников, угрозы, успокоение участников, одобрение, совместная выпивка, примирение, получение извинений и пр.

К сожалению, любая производственная группа подразумевает наличие конфликтов. Причина этого кроется в психологии людей. Для индивида ситуация нахождения в группе противоречива: с одной стороны, человек нуждается в групповой поддержке, реализуя принципы безопасности, поддержки и уважения, с другой стороны, каждый пытается сохранить свою свободу и независимость. Это психологическое противоречие изначально является источником тревоги. А если учесть, что причины конфликтов могут располагаться и вне группы, то картина получается не совсем позитивная. И все же большинство групп может существовать мирно и продуктивно.

Проводимые исследования показывают, что основная часть конфликтов не имеет под собой значимых причин, а происходят из-за отсутствия тактичности и терпимости сторон.

Работа в интересах сотрудников, постоянные переговоры и посредничество, забота о коллективе, сохранение спокойствия и здравомыслия в конфликтных ситуациях. Профсоюзный лидер и актив профсоюзной организации тратит гигантские силы на всю эту общественную работу, переживая многократные стрессы, к которым сложно привыкнуть. Все это требует умений и навыков сохранять свое психическое здоровье, о чем и пойдет речь в следующем разделе этого издания.

## ПСИХИЧЕСКОЕ ЗДОРОВЬЕ В РАБОТЕ ПРОФСОЮЗНОГО ЛИДЕРА

Ни для кого не секрет, что профессиональная деятельность помимо профессиональных знаний, навыков и умений зависит и от таких важных для каждого человека состояний, как личность и психофизиология. О том, как сохранить свое здоровье, и говорится в этом разделе.

Сегодня этой теме уделяют важное внимание и откровенно популистские, и весьма серьезные научные публикации. Именно поэтому здесь изложен результат размышлений авторов о психическом здоровье и жизненном успехе, основанных на современных знаниях психологии, медицины и физиологии. Ничто так не угрожает психическому и физическому здоровью любого человека, как обезличивание. Каждый человек должен общаться с людьми, испытывать чувство сопричастности, быть востребованным, быть активной личностью.

Здоровье физическое и психическое связано с мироощущением, эмоциональным настроением и образом жизни. То, как мы думаем, чувствуем и поступаем, к чему стремимся, определяет наше здоровье не меньше, чем здоровье определяет нашу жизнь.

Человек ответственен за свою жизнь и здоровье не меньше, чем за жизнь, здоровье и благополучие близких. Понимание этой ответственности может многое изменить в жизни. Оздоровливаясь сами, вы дарите радость жизни окружающим.

Сохранение или обретение здоровья неосуществимо без соразмерности личных возможностей и притязаний.

Пойдем по порядку. Сведущие в медицине (а кто в нашей стране не сведущий?) легко вспомнят о том, что наша нервная система работает очень сложно, но одновременно очень просто, выражая принцип, который был в свое время провозглашен и многократно обруган, – «принцип удовольствия». Мы все родились на этот свет вовсе не для того, чтобы мучиться, а для того, чтобы быть счастливыми. Конечно,

вечно счастлив лишь идиот, тем более, если всегда чувствуешь удовольствие, то к этому чувству привыкаешь и его ощущение притупляется. Известно, что великий Элвис Пресли умер именно от пресыщенности: обедаясь и взирая на экраны нескольких телевизоров, витая в наркотических грезах.

Что же происходит, когда человек достигает того, что ему хочется, когда видит дело рук своих и понимает – то, что задумал, получилось! Это пьянящее ощущение, к которому так стремятся практически все, обусловлено лишь тем, что в организме увеличивается содержание эндорфинов – психоактивных веществ, которые вырабатывает сам организм человека. Эндорфины – группа химических веществ из семьи нейропептидов (вырабатываются нервными клетками, выполняют функции гормонов и медиаторов-посредников). Их около 60, но эндорфины самые заметные в этом семействе. По своей структуре эндорфины чрезвычайно напоминают морфины – производное из опийного мака. Они оказывают болеутоляющее и эйфорическое действие на организм и присутствуют во всех нервных волокнах, ими «пишется» программа нашего здоровья и счастья. Чем отличается эндорфин от наркотика? Эндорфины, создавая хорошее настроение, не обладают эффектом привыкания и увеличения дозы, а морфия надо все больше и больше. Важно, что при применении опиатов клетки перестают вырабатывать собственные эндорфины. Точный механизм действия эндорфинов полностью не изучен, но есть основание предполагать, что количество эндорфинов и родственных им нейропептидов определяется нашим поведением и условиями жизни. В биологии человека часто встречаются ситуации, схожие с неким круговоротом, т. е. поведение человека регулирует настроение, которое помогает держать достаточно высокий уровень эндорфинов, которые создают позитивный настрой.

Каждый из нас (без исключения) испытывал состояния длительного счастья, но только в раннем детстве. Представим себе маленького человечка, который только начинает ходить. По логике вещей он должен испытывать сильную боль в мышцах, но идет и радуется, па-



дает, но тут же встает и вновь идет. Почему он не плачет? Потому, что в этот период у него идет повышенный синтез эндорфинов, и он действительно счастлив. Эти вещества счастья играют важнейшую роль – окрашивают мир в яркие краски, задают новый ритм жизни и дают ощущение легкости. Вот уже видишь все в новом цвете, любое начинание, идея, предложение легко решается, так как легко можно увидеть пути решения задачи, которая вчера казалась неразрешимой.

Со временем мы забываем состояние счастья, так как перегружаемся различными житейскими проблемами. Чаще всего мы озабочены, задумчивы. Посмотрите вокруг в автобусе или в «маршрутке»: улыбается или смеется только молодежь. С каждым годом мозг вырабатывает все меньше вещества счастья. Многие начинают заменять его суррогатами, сигаретами, алкоголем. Появилась известная поговорка «Если после сорока лет ты проснулся и у тебя ничего не болит, значит ты умер». В джунглях Амазонки найдены малочисленные племена с продолжительностью жизни более 70 лет. Они здоровы, самодостаточны, позитивно смотрят на окружающий мир и ведут жизнь в содружестве с природой.

Считается, если гражданин работает на престижной, интересной и хорошо оплачиваемой работе, то он должен жить в довольстве, счастье и здоровье. Исследования, проведенные в Швейцарии, Нидерландах, Швеции, показали, что этих самодостаточных людей преследуют сильные страхи: страх потерять престижную работу, заболеть и быть невостребованным и т. д. И человек идет к психоаналитику, другим врачам, принимает витамины и лекарственные препараты.

Уровень жизни европейских стран и Северной Америки очень высокий, но именно там самое большое потребление снотворных препаратов и различного рода антидепрессантов. Человек отдает себя, свое самочувствие и благополучие в руки врача, снимая с себя ответственность за собственную жизнь.

Вернемся к эндорфинам. Именно они, адреналин и норадреналин дают каждому из нас это желанное состояние здоровья, удовольствия, счастья. Что надо делать, чтобы эндорфины были в организме?

Их оптимальное содержание в организме бывает всякий раз, когда вы достигаете того, что хотите, когда есть ощущение успешности и состоятельности. Надо верить в свои силы, ставить реальные цели и достигать их. Американский философ и психолог Уильям Джемс (1842 – 1910) предложил довольно простую, но очень точную формулу самоуважения: *«самоуважение = удовлетворение / притязания»*.

Таким образом, чтобы чувствовать себя самодостаточным, есть несколько путей: снизить потребности и притязания, что многие и делают; повысить удовлетворение своих потребностей; увеличивать притязания и в соответствующих пропорциях повышать и их удовлетворение.

Помимо психоактивных веществ, к которым относятся алкоголь, эндорфины, адреналин и норадреналин, на психическое и физическое состояние человека влияет его физическая форма. Насколько удобная поза у вас сейчас, когда читаете эти строки? Насколько комфортно на рабочем месте? Достаточная ли высота у стула (кресла), стола? На каком уровне находится экран монитора компьютера?

Всякое длительное напряжение мышц нашего тела приводит к затрудненному кровообращению и снижению жизнедеятельности организма в целом. Давайте проведем небольшой эксперимент: возьмите и подержите на вытянутой руке несколько минут какой-либо увесистый предмет, например, стопку книг или папок с бумагами или сумочку. Какие ощущения возникают в руке спустя некоторое время? Тяжесть? Жар или холод? Чувство онемения? Дрожь появилась? А сколько там всего килограммов и сколько времени вы подержали в руках свой груз? Вот теперь не грех вспомнить, как часто вы в таком положении держите голову, когда в течение дня работаете с бумагами. Голова человека весит несколько больше, чем папка с бумагами. И такая весомая нагрузка в несколько килограммов висит на шейных позвонках и мышцах шеи. Теперь становится понятно, почему в таких позах работоспособность резко снижается и очень скоро появляются «это оупение», недомогание, «усталость в глазах»? Работо-

способность и здоровье зависят от правильной осанки, позы, условий труда и отдыха.

Требования хорошо известные, но редко кто их соблюдает. Если чувствуете, что на рабочем месте какие-то части тела длительное время находятся на весу и нагружены работой, то необходимо организовать более удобное рабочее место. Точно так же обратите внимание на наличие опоры для спины, постановку ног, головы. Но равно как на работе, так и дома оцените свое спальное место, насколько ваше тело может расслабиться на диване. Между прочим, именно в такой мебели, столь распространенной в нашей стране, проблема многих семейных пар в сексуальной сфере, а также причина плохого ночного отдыха. Во время сна на неудобном спальном месте (чаще всего на диване) тело человека подвергается деформациям: одни части тела сдавливаются, другие наоборот – испытывают напряжение, что вредно для здоровья человека. Насколько велика или мала подушка? Ее размер должен быть достаточным, чтобы шея не изгибалась, а ровно продолжала линию позвоночного столба вне зависимости от того, как вы спите. Часто простая смена условий ночного отдыха позволяет утром проснуться в значительно более приятном, бодром и работоспособном состоянии, воспринимать все вокруг ясными взглядом и мыслью.

В конце 80-х гг. среди научных изданий появился очередной бестселлер – «Психотерапия повседневной жизни». Автор этой книги Носсрат Пезешкиан в 70-е гг. разработал собственные программы по позитивной психотерапии. Н. Пезешкиан связывает все наши заболевания с позвоночником и длительными негативными напряжениями групп мышц. Он считает, что стрессы особым образом влияют на соответствующие группы мышц человека, которые создают длительные воздействия на позвоночник, а тот, в свою очередь, не дает мышцам расслабиться, и получается порочный круг. Йоги говорили – «освободи мышцы, сила – в покое».

Нельзя не упомянуть и о том, за счет чего происходит вся мыслительная и психическая деятельность человека, – о нейромедиаторах. Именно нейромедиаторы являются тем важным носителем, который переносит от нейрона к нейрону всю жизненно важную информацию, и оттого, насколько наш организм в состоянии вырабатывать нейромедиаторы, зависят активность и работоспособность каждого из нас. Строительный материал для синтеза медиаторов человек берет из пищи, воды, воздуха, тем самым обеспечивая свое существование. Следовательно, *регулярное питание, разнообразная и здоровая пища* – секрет длительной работоспособности и хорошего здоровья. Запас нейромедиаторов и способности организма к их синтезу не безграничны; полезно и рационально использовать этот ресурс, вовремя заканчивая работу и успешно сочетая работу с отдыхом.

Ответственный человек может сказать: «Как же я уйду с работы, если у меня море дел не закончено? Мне обязательно необходимо это сегодня завершить». Честь и хвала этому работнику, но он забывает главное, что если он устал, то каждая минута переработки – это украденная минута его отдыха, и чем больше он у себя забрал сегодня, тем более уставшим и не отдохнувшим придет на работу завтра с уже сниженными работоспособностью и устойчивостью к стрессам.

В нашей жизни все бывает, в том числе ситуации, когда нужно задержаться после работы, и ночные бдения, но это крайние, «пожарные» варианты, которые требуют последующего отдыха и восстановления. Когда же подобная практика повторяется часто, возникает масса вопросов о грамотной организации труда со стороны самого работника и его руководства. Секрет многолетнего сохранения высокой работоспособности и интереса к своей работе – в выполнении *режима труда и отдыха*. Среднестатистический здоровый человек 40 лет ощущает свой психологический возраст лет на 25 – 30, но физически он уже не может сделать то, что ему удавалось 10 – 15 лет назад (кроме профессионалов-спортсменов, военных и пр.). У человека в 40 лет – соответствующий возрасту обмен веществ, характеристики сердечно-сосудистой системы, по-другому работает вся элек-

трохимия организма, все наше жизнеобеспечение идет за счет внутренних биоэлектрoхимических реакций.

Заметьте, это *прописные истины*, но, зная о них, кто их соблюдает? Кто заботится о себе в должной мере? Кто как истинно взрослый человек берет на себя ответственность за собственную жизнь и здоровье?

Подводя предварительные итоги изложенному, обратим ваше внимание на то, что если вы стали замечать за собой снижение работоспособности, настроения, интереса к жизни и общению, то ответьте себе на несколько вопросов:

Насколько комфортно моему телу?

Есть ли где напряжения, и с чем они связаны (неудобная поза на рабочем месте, дома; давящая одежда; в помещении, где вы находитесь, холодно, и приходится съезживаться, прятать голову в плечи и пр.)?

Насколько разнообразна пища?

Принимали ли вы накануне избыточное количество алкоголя (суточная норма взрослого здорового мужчины – до 100 г водки или 500 г вина, хотя и по этому поводу есть разночтения)?

Насколько качественными были продукты?

Как я накануне отдохнул(а) и насколько интенсивен труд в последнее время (усталость имеет способность накапливаться и в ситуациях эмоционального расслабления или полного психофизического истощения выдает все свои симптомы)?

Когда я последний раз улыбался? Кому и по какому поводу? Улыбка является не только индикатором психоэмоционального состояния человека, но и включателем своего хорошего настроения. Если вам не совсем хорошо, подойдите к зеркалу и улыбнитесь. Очень хорошо помогает в этом деле старый детский прием – погладьте себя по голове. Как бы это глупо ни казалось, но если вы себя не погладите, то кто вас погладит? Если есть кому, то попросите их помочь вам в этом деле для еще большего улучшения своего настроения.

Насколько мне интересно то, чем я занимаюсь? Или, может быть, ваша профессия перестала вам приносить удовольствие? Очень часто причиной недомоганий и психического истощения является именно потеря смысла своей работы, которая приводит к профессиональному и личному кризису.

Многочисленные исследования показали, что улыбающийся, со вкусом одетый человек гораздо успешнее своих менее внешне привлекательных коллег. Доказано, что очень многое зависит от взаимоотношений работников с руководителями, особенно при высокой централизации. Есть много организаций, которые имеют персонал в несколько десятков или сотен тысяч человек. Естественно, что первые руководители не могут думать о конкретном рядовом исполнителе, который находится от них за тысячи километров. Как говорится: «До бога высоко...», а руководитель подразделения всегда рядом, он может понять, помочь, «погладить» (о «поглаживаниях» мы будем вести речь ниже).

Ситуацию «замораживания» событий, превращения их в серые будни отметил З. Фрейд, говоря о своем видении личности человека, предложив модель личности, где центр личности покрыт «мышечным панцирем». Если человек постоянно меняется, его жизнь разнообразна, то «мышечный панцирь» мягок и человек в нем чувствует себя вполне комфортно. В процессе обезличивания труда, когда повседневные действия человека становятся повторяемыми, однообразными, шаблонными, свои действия (дорога домой, заход в одни те же магазины, покупка одних и тех же товаров, единый маршрут движения на работу, стандартизированное оборудование рабочего места, монотонность и повторяемость действий) человек доводит до автоматизма и стереотипизирует поведение.

Таким образом, мышечная память при стереотипном поведении рано или поздно закрепляется и начинает давить растущее Эго (или Я), внося дисбаланс в здоровое развитие личности, что угрожает возникновением различных болезней и усилением невротизации. Хотите проверить уровень своей невротизации? Тогда ознакомьтесь с приве-

денными ниже суждениями и ситуациями и выразите свои ответы в форме «да» или «нет».

Суждение	Ответ
1	2
<p>В различных частях своего тела я часто чувствую жжение, покалывание, ощущение мурашек, онемение</p> <p>Я редко задыхаюсь, и у меня не бывает сильного сердцебиения</p> <p>Раз в неделю или чаще я бываю очень возбужденным или взволнованным</p> <p>Голова у меня болит часто</p> <p>Два – три раза в неделю по ночам меня мучают кошмары</p> <p>В последнее время я себя чувствую хуже, чем когда-либо</p> <p>Почти каждый день случается что-нибудь, что пугает меня</p> <p>У меня бывали периоды, когда из-за волнения терял(а) сон</p> <p>Обычно работа стоит мне большого напряжения</p> <p>Иногда я бываю так возбужден(а), что это мешает мне заснуть</p> <p>Большую часть времени я испытываю неудовлетворенность жизнью</p> <p>Меня постоянно что-нибудь тревожит</p> <p>Я стараюсь реже встречаться со своими знакомыми и друзьями</p> <p>Жизнь для меня почти всегда связана с напряжением</p> <p>Мне трудно сосредоточиться на какой-либо задаче или на работе</p> <p>Я очень устаю за день</p> <p>Я верю в будущее</p> <p>Я часто предаюсь грустным размышлениям</p> <p>Временами мне кажется, что моя голова работает медленнее, чем обычно</p> <p>Самая трудная борьба для меня – это борьба с самим собой</p> <p>Я почти всегда о чем-нибудь или о ком-нибудь тревожусь</p> <p>У меня мало уверенности в себе</p> <p>Я часто чувствую неуверенность в себе</p> <p>Несколько раз в неделю меня беспокоят неприятные ощущения в верхней части живота (под ложечкой)</p> <p>Иногда у меня бывает такое чувство, что передо мной выросло столько трудностей, что одолеть их просто невозможно</p> <p>Раз в неделю или чаще я без видимой причины внезапно ощущаю жар во всем теле</p>	

1	2
<p>Временами я изматываю себя тем, что слишком много на себя беру</p> <p>Я очень внимательно отношусь к тому, как я одеваюсь</p> <p>Мое зрение ухудшилось в последнее время</p> <p>В отношениях между людьми чаще всего торжествует несправедливость</p> <p>У меня бывают периоды такого сильного беспокойства, что я даже не могу усидеть на месте</p> <p>Я с удовольствием танцую, когда есть возможность</p> <p>По возможности я стараюсь избегать большого скопления людей</p> <p>Мой желудок сильно беспокоит меня</p> <p>Признаюсь, что временами я волнуюсь из-за пустяков</p> <p>Часто сам(а) огорчаюсь, что я такой(ая) раздражительный(ая) и ворчливый(ая)</p> <p>Несколько раз в неделю у меня бывает такое чувство, что должно случиться что-то страшное</p> <p>Мне кажется, что близкие меня плохо понимают</p> <p>У меня часто бывают боли в сердце или груди</p> <p>В гостях я обычно сижу где-нибудь в стороне или разговариваю с кем-нибудь одним</p>	

Обработка и интерпретация результатов: надо подсчитать число положительных ответов. Чем больше полученный результат, тем выше уровень невротизации.

Высокий уровень невротизации свидетельствует о выраженной эмоциональной возбудимости, в результате чего появляются негативные переживания (тревожность, напряженность, беспокойство, растерянность, раздражительность); о безынициативности, которая формирует переживания, связанные с неудовлетворенностью желаний; о эгоцентрической личностной направленности, что приводит к ипохондрической фиксации на соматических ощущениях и личностных недостатках; о трудностях в общении; о социальной робости и зависимости.



Низкий уровень невротизации свидетельствует об эмоциональной устойчивости, о положительном фоне переживаний (спокойствие, оптимизм), об инициативности, о чувстве собственного достоинства, независимости, социальной смелости, о легкости в общении.

В данном издании уже довольно много раз встречалось слово «стресс». Умное название давно известных явлений и состояний, например, крушения надежд, глубокого недовольства жизнью или собой, ощущения бессилия и т. п. Именно за этим словом многие прячут от самих себя непростое признание «я несчастен». Тем самым ответственность за свое состояние человек перекладывает на внешние обстоятельства, что отчасти верно.

Слово «стресс» в переводе с английского обозначает давление, натяжение, усилие. В литературе по медицине и психологии понятие «стресса» появилось в 30-х гг. XX в. и тесно связано с именем канадского физиолога Ганса Селье, который обозначил стресс как необходимые состояния, которые поддерживают организм в состоянии должного тонуса. По ряду причин стресс (или стрессы) может превращаться в дистресс, который очень вреден. Г. Селье разработал теорию адаптационной энергии, смысл ее в том, что каждому индивиду от природы дано какое-то количество адаптационной энергии. Все люди используют ее по-разному: один быстро «сжигает» ее, другой медленно и экономно, у одного ее много, у другого – мало. Если ее у вас мало и вы не умеете ее расходовать, то вам не повезло: проблемы и сложности будут сыпаться со всех сторон, а если энергии много и вы умеете расходовать ее продуктивно, то вам место в экспедиции, за хирургическим столом, в спасателях, в спецназе, в кресле топ-менеджера.

В нашей стране одним из ведущих специалистов в области изучения стресса является Л. А. Китаев-Смык. Из множества факторов, воздействующих на человека и угрожающих каждому из нас стрессом, Китаев-Смык выделяет несколько принципиально новых, но сильно влияющих на человека в нашей повседневной жизни.

Современный стрессор – компьютер. Широко известна болезнь многих, имеющих дело с компьютерами, – своего рода влечение к ним, которое появляется в связи с тем, что человек сначала вводит в компьютерную память результаты своей мыслительной деятельности, а затем, «общаясь» с компьютером, ведет диалог как бы с самим собой, но воссозданным в электронной памяти и логике, ощущает себя и творцом, и властителем, и игроком. Это увлекает и радует, создает чувство удовлетворения. Такие переживания от «общения» с компьютером вначале снимают утомление, улучшают запоминание, ускоряют обучение, а потом создают значительные проблемы как с психическим, так и с физическим здоровьем. Довольно много владельцев персональных компьютеров жалуются на тревожные чувства, возникшие с тех пор, как у них в доме появился ПК.

Не менее актуальным является эмоциональный стресс, который проявляется в двух видах: как кратковременная вспышка эмоций, под внешним проявлением которых скрываются сложные физиологические, биохимические процессы, и как длительное напряжение со сложными изменениями поведения, мышления, взглядов на жизнь и т. п.

Распространена классификация людей по их поведению в критических ситуациях. У одних при сильном эмоциональном напряжении в кровь выделяется много гормона норадреналина. При стрессе такие люди отличаются уверенностью, решительностью, смелостью. При встрече с опасностью они могут быть гневными, яростными. Психолог М. Франкенхойзер предложила называть их «львами». У других в экстремальных условиях в кровь выделяется адреналин. При стрессе они не уверены в себе, а иногда боязливы и даже плаксивы. В критические моменты они легко поддаются панике или впадают в депрессию. Такие люди названы «кроликами».

Какие события вызывают наиболее сильный (вредный) стресс? Чтобы ответить на этот вопрос, доктора Томас Холмс и Ричард Райх провели научное исследование. Всего было опрошено 5000 чел., принадлежащих к разным социальным и профессиональным группам.

Испытуемых просили распределить важные жизненные события по степени влияния, которое они оказывали на их благополучие. И почти все оказались удивительно единодушными в оценке того, какие события действительно приводили к серьезным стрессам, а какие оставались почти незамеченными.

Когда результаты опросов сопоставили с историями болезней пациентов, было обнаружено, что чем больше баллов набрал человек по этому опроснику, тем больше недугов он испытывал.

Предлагаем список Холмса-Райха, позволяющий определить степень психического напряжения человека. В скобках указаны баллы. Отметьте события, которые происходили в вашей жизни в течение последнего года.

Событие	Вес события в баллах	Было ли у вас? (да/нет)
1	2	3
Смерть супруга (супруги)	100	
Развод	78	
Разъезд супругов (без оформления развода), разрыв с партнером	65	
Смерть близкого члена семьи	63	
Травма или болезнь	53	
Вступление в брак	50	
Потеря работы	47	
Примирение супругов	45	
Уход на пенсию	45	
Ухудшение или улучшение здоровья члена семьи	44	
Беременность (партнерши)	40	
Появление нового члена семьи, рождение ребенка	39	
Реорганизация на работе	39	
Изменение финансового положения	38	
Смерть близкого друга	37	
Перемена работы	36	
Усиление или прекращение конфликта с супругом	35	
Ссуда или заем на крупную покупку (например, дома)	31	

1	2	3
Окончание срока выплаты ссуды или займа, растущие долги		
Изменение должности, повышение служебной ответственности	30	
Разлука с детьми	29	
Проблемы с родственниками мужа (жены)	29	
Выдающееся личное достижение, успех	28	
Начало работы (или уход с работы) супруга (и)	26	
Начало или окончание обучения в учебном заведении	26	
Изменение условий жизни	25	
Отказ от каких-либо привычек, изменение режима дня	24	
Конфликты с начальством	23	
Изменение условий или графика работы	20	
Переезд на другое место жительства	20	
Смена места обучения	20	
Изменение привычек, связанных с проведением досуга, отпуска	19	
Изменение общественной активности	18	
Ссуда или заем для покупки менее крупных вещей (машины, телевизора)	17	
Изменение режима сна, нарушение сна	16	
Изменение числа живущих вместе членов семьи, изменение характера и частоты встреч с другими членами семьи	15	
Изменение привычек, связанных с питанием: количество пищи, диета, изменение аппетита и т. д.	15	
Отпуск, каникулы	13	
Новогодние праздники, день рождения	12	
Незначительное нарушение правопорядка (штраф за нарушение правил дорожного движения)	11	

Подсчитайте сумму баллов. Если какая-либо ситуация возникала у вас два или три раза, ее оценка в баллах должна быть умножена соответственно на два или на три. Нормальным показателем считается сумма баллов до 150. 150 – 199 баллов указывают на небольшой риск заболеть в течение следующего года каким-либо заболеванием. 200 –

299 баллов свидетельствуют об умеренном риске. При сумме баллов 300 и выше вероятность заболевания увеличивается до 90 %.

Тем не менее не следует переживать, если набранная вами сумма баллов слишком велика. Ведь важно не только то, какие события воздействуют на вашу жизнь, но и то, как вы справляетесь с ними. Все зависит от отношения человека к событию, от его способности управлять своим эмоциональным состоянием.

Одно из наиболее интересных открытий, связанных со стрессами на работе, свидетельствует о том, что тяжелыми формами стрессов страдают вовсе не «олигархи» и не «топ-менеджеры». Настоящими жертвами стрессов становятся те, кто чувствуют себя бессильными и не способны в полной мере контролировать свою жизнь на работе. Руководители и «птицы высокого полета» становятся жертвами инфарктов значительно реже, чем простые клерки и служащие, выполняющие поручения и стоящие в основе служебной иерархии. Здесь есть о чем поговорить. Большинство руководителей становятся ими только потому, что обладают от природы необходимыми качествами. Большинство руководителей умеют «держат удар»: они не впадают в панику, умеют забывать неприятности, прощать, обладают волей, умеют добиваться поставленных целей. Все это вместе и называется стрессоустойчивостью.

Так значит, справиться с психическими и физическими нагрузками можно, если обладаешь достаточной силой и энергией? Но откуда их взять, когда стремишься «убежать от стресса». Помните эти лозунги: «Бегом от инфаркта», «Борьба за здоровый образ жизни», «Противостоять стрессу»? По-нашему мнению, ничто не истощает так, как борьба с самим собой. А бежать... от кого? От чего?

Л. А. Китаев-Смык отмечает, что «...у человека, изнуренного стрессом, легко возникает неприязнь ко всякой инициативе и инициаторам». Любая мелочь может быть причиной стресса в этом случае, будь-то простое обращение с вопросом, комментарий событий в стране или за рубежом, очередных выборов или просто погоды. При стрессе человек отвечает неприязненно, у него может мгновенно

вспыхнуть раздражение, иногда скрываемое за стиснутыми зубами, нередко прорывается озлобленность. По малейшему поводу и без него в душе человека, пораженного стрессом, загорается обида. Это получается «ходячий комплекс неполноценности», у которого виноваты, как правило, все. Вокруг ему чудятся несправедливости – как в монологе Г. Хазанова: «Тигру в клетке недодают мяса!!!». Возникает ощущение обделенности: «Мне вновь не воздали по заслугам и не повысили зарплату, мне не везет с квартирой или автомобилем и пр.». Среди соседей и сослуживцев многие видятся недостойными людьми, подчас без всяких оснований. В глазах такого человека начальники часто воспринимаются как пройдохи, а их приказы – глупыми. Это первая неблагоприятная особенность общения при стрессе.

Вторая неблагоприятная особенность проявляется в том, что для человека становится слишком тяжелым и неприятным груз ответственности за порученное дело и за доверившихся ему людей, он уклоняется от обязанностей, перекладывает их на кого угодно, старается доказать свою непричастность к ошибкам и срывам в работе. «У победы много родителей. Поражение – всегда сирота», – говорит народная мудрость.

Третья особенность связана с тем, что возникает чувство отчужденности от других людей, в том числе членов семьи и коллег. Тягостные мысли о том, что он никому не нужен и ему не нужен никто, – постоянно сопровождают человека. Однако при снижении давления стресса и жизнь начинает восприниматься по-другому, и у человека появляется оптимизм в отношении к другим людям, его связь с людьми крепнет.

Стресс наряду с негативными проявлениями может играть и позитивную роль. Так, скромные, ничем в спокойной обстановке не выделяющиеся люди в экстремальной (стрессовой) ситуации становятся лидерами. Привлекая людей своей решимостью к действию, проснувшейся энергичностью и властностью, они берут на себя ответственность за коллектив, вселяют в окружающих надежду на успешный выход из критической, опасной ситуации.

Социальные психологи отмечают, что принципиально важно, что где бы ни находился человек, самое главное, как к нему относятся и влияют на него люди, окружающие его повседневно (члены семьи, соседи, сослуживцы, сограждане). Эти влияния суммируются, образуя «социальное пространство». Каждый на личном опыте знает, как сложны, многогранны, а иногда и тяжелы такие влияния. Многие родители, выбирая для своего чада школу и класс, действуют по принципу «лучше быть троечником в сильном классе, чем отличником в слабом». Здесь, как никогда, проявляется влияние «социального пространства», в котором содержится залог успеха для ребенка.

Американские психологи обратили внимание на то, что у некоторых людей во время, казалось бы, спокойной работы стиль общения меняется, как при стрессе. Стали поступать жалобы от работников службы психологической и социальной поддержки, т. е. от психологов и социологов, рабочая обязанность которых поддерживать людей, попавших в беду, уменьшать их стресс, помогать советами и душевной беседой. Анализ работы этой службы выявил особую форму «болезней стресса», своего рода «болезнь общения», ее назвали «выгорание персонала», «выгорание личности», что в последнее время приобрело название «профессиональное выгорание». Основная причина этого – психологическое, душевное переутомление. Особенно быстро и заметно оно наступает при чрезмерной нагрузке у людей, которые по долгу службы должны «дарить» клиентам тепло своей души, заботу и общение. Жертвами «выгорания» в первую очередь оказываются психотерапевты, учителя, врачи и продавцы, банковские операторы и кассиры, т. е. профессионалы общения, призванные и обученные вежливо и душевно обслуживать других людей – «оказывать услуги населению», как это формулируется в должностных обязанностях. Психолог К. Маслах (США) назвала свою книгу «Выгорание – плата за сочувствие», где представлены результаты обширных исследований и многочисленные проявления «выгорания» сведены к трем типам.

Первый – «уплощение», «притухание» эмоций, когда исчезают острота чувств и сладость переживаний. Вроде бы все нормально, но... скучно: не волнуют ни красота неба, природы, ни звуки птиц или ручья. Чувства к самым дорогим и близким людям ослабли. Ничто не приносит радость, даже то, что всегда радовало (любимое блюдо, новый наряд, интересная книжка, общение с друзьями и т. д.).

Второй – возникновение конфликтов с клиентами. Сначала они скрытые. В кругу своих коллег начавший «выгорать» профессионал с пренебрежением, а то и с издевкой рассказывает о некоторых своих клиентах: «...сегодня один приходил, дурак дураком, такие идиотские вопросы задавал, ну ничего не понимает...». Вспомните специалиста-компьютерщика, который приходит настраивать у вас компьютер. Вспоминаете его раздраженную реакцию, когда вы не можете на понятном ему языке объяснить, чего хотите и что в этой машине не работает... Не все, конечно, так реагируют, но очень многие. Далее такой человек начинает чувствовать неприязнь к клиентам. Сначала он сдерживает ее, затем ему с трудом удается скрыть свое раздражение, наконец, происходит взрыв, и он выплескивает из себя озлобленность. Жертвой накопившегося раздражения, как правило, становится ни в чем не повинный человек, который ждал от профессионала помощи или хотя бы участия.

Третий тип, как отмечают многие исследователи, наиболее социально и экономически опасен для общества – это утрата представлений о ценностях жизни, т. е. состояние, в котором «на все наплевать». Человек по привычке может сохранять и апломб, и респектабельность, но приглядитесь к нему. У него пустой взгляд и ледяное сердце. Мир для него безразличен.

Профессиональное выгорание приводит к раннему старению человека психологически и, как следствие, физически, что не может не сказаться на сроке и на качестве его жизни. Сейчас это очень актуальное направление, которое связано с техногенной цивилизацией и с проблемами бедности, т. е. «выгоранию» подвержены и бедные, и богатые. Синонимом «выгорания» является известный «синдром хро-



нической усталости», который связывают с повышенной ответственностью людей.

Разрабатываемые за рубежом многочисленные методы профилактики «выгорания» направлены на ликвидацию «стресса жизни», но они не учитывают, что в экстремальных условиях стрессовые отношения в общении возможны в обе стороны. Наряду с «выгоранием» встречается поразительный энтузиазм, питающийся сознанием того, что общество нуждается именно в тебе. «Выгорания» обычно удается избежать, если коллектив и семья поддерживают в человеке убежденность в том, что, несмотря на трудные условия жизни и работы, он сможет проявить себя достойно. Главное, конечно, «выгорающему» необходимо отдохнуть душой и телом.

Продолжают активно обсуждаться многочисленные споры о том, что лучше – длительный, но легкий стресс или же быстрый, но сильный. Тягостные события наслаиваются одно на другое, и бывает трудно понять, какая невзгода больше действует на человека, от чего в первую очередь надо его спасать. Длительный стресс из-за нескончаемой череды неприятностей, даже если они приходят «малыми порциями», значительно хуже для человека, чем однократное, пусть даже сильное, но быстро проходящее переживание. При таком стрессе, рождающем чувство безысходности и беспомощности, возникают многочисленные «болезни стресса». На наш взгляд, затянувшийся стресс гораздо вреднее для здоровья каждого из нас.

К сожалению, каждому из нас приходится сталкиваться и со стереотипами, и с напряжениями, и со стрессами. Народная мудрость говорит: «Предупрежден – значит, вооружен», но мы вынуждены констатировать, что множество прекрасных людей, специалистов, мужчин и женщин, зная о тех или иных аспектах поднятой в данном разделе темы и путях защиты своего психического и физического здоровья, тем не менее к себе их не применяют. Было бы глупо надеяться на то, что простое прочтение представленного материала прямо сегодня приведет к счастью и благополучию. Если же есть искреннее желание что-то изменить в своей жизни, чтобы быть более успешным

во всем – в работе, семейной жизни, иметь хорошее здоровье, то рекомендуем несколько простых, опробованных (что, на наш взгляд, очень важно) на себе, действенных методов возвращения и поддержания своего отличного самочувствия.

Измените обстановку. Очень важно, чтобы среда, в которой вы находитесь, изменилась. Сходите к начальнику и попроситесь в командировку или в отпуск. Возьмите свою «вторую половину» и сходите в театр, кино или ресторан. Любите цирк – отлично! Сделайте что-то, чего давно или никогда не делали. Это принципиально важно, так как в стрессе человек замыкается, лишая себя самого целебного лекарства – новых впечатлений. Любых, но новых! Огляните свое рабочее место и свой дом. Как правило, люди, у которых не все в порядке с душой и здоровьем, устраивают беспорядок дома, все валяется, не упорядочено, и чтобы найти какую-то вещь, необходимо много и долго искать под завалами.

Изменение обстановки придаст новый прилив сил, а стресс сбора и отъезда заставит человека навести порядок в своих делах и вещах, чтобы успешно собраться. Хотим отметить слово «собраться». Насколько часто вы используете в своей речи слова, связанные с объединением, созданием чего-либо целостного? А слова «разобраться», «разделить», «выделить»? Именно такие слова про себя и про других приводят к тому, что человек в конце рабочего дня начинает себя чувствовать нецелостным. Тем же, кто хочет эту тему более подробно изучить, рекомендуем книги доктора филологических наук И. Черепановой «Дом колдуньи», профессора А. Журавлева «Звук и смысл», группы красноярских психологов «Какого цвета гипноз».

Стремитесь общаться с большим числом разных людей, и даже с теми, кто вас раздражает. Ведь если общение с этим человеком вызывает в вас такую реакцию, то это верная примета того, что он знает «болеву точку», на которую можно воздействовать, чтобы манипулировать вами. Формирование и закрепление устойчивости к подобным воздействиям делают вас более устойчивым в любой ситуации.

В процессе общения гораздо смелее проявляйте свои истинные эмоции – разговаривайте, улыбайтесь. Не случайно праздники, карнавалы, демонстрации снимают напряжение. Легко освобождается тело через слова, крики, песни, поцелуи, анекдоты и смех. Дополните свое общение танцем, движением рук и ног и почувствуете себя гораздо моложе и счастливее. И помните, что вы – мужчина или женщина. Общение с людьми противоположного пола, которые замечают вас, обращают внимание и, может быть, флиртуют, очень стимулирует и приносит массу приятных ощущений.

Обратите внимание на состояние своей иммунной системы. Аллергии, простуды, лихорадочные состояния, изменения состояния кожи – показатели нездорового состояния иммунной системы. У вас есть возможность помочь себе при помощи витаминов, регулярного и разнообразного питания, комфортных условий труда и отдыха. Чтобы укрепить свою иммунную систему, более тщательно следите за тем, что едите и пьете, и, что не менее важно, за тем, какие мысли и чувства позволяете себе принимать близко к сердцу. На пользу вам пойдут только те, что полны оптимизма и бодрости.

Очень успокаивающе действует принятие пищи. Пища и сон весьма целебны для каждого из нас. Только без объедания и приковывания себя к холодильнику. И вряд ли стоит превращаться в ленивца или соню. Из приема пищи следует делать спектакль. Японцы не только кладут на тарелку здоровую пищу, но и делают из нее художественные композиции. Еда должна быть красивой. Скатерть, красивые тарелки и приборы, горящие свечи и легкая музыка поднимут вам настроение.

Найдите несколько минут, сядьте удобно, сконцентрируйтесь на ощущениях в теле и отметьте дискомфортные. Не надо искать причину, почему они возникли, а просто найдите ту позу, то положение рук, ног, головы и корпуса, при которых чувствуете максимальное удобство и расслабление. Смелее (но не резко) экспериментируйте с движениями, все больше приближаясь к состоянию удовольствия.

Старайтесь носить не только красивую, но комфортную одежду и обувь. Вспоминается совет врача-шутника, к которому обратился пациент с множеством жалоб. Врач посоветовал ему купить обувь на размер меньше и предупредил, что будет неудобно и больно, но зато, когда он вечером снимет обувь, то будет просто счастлив.

Очень хорошо помогает баня, массаж, водные процедуры. В начале века душ Шарко (назван по имени врача) считался чудодейственным средством от многих болезней.

Как можно больше находитесь рядом с водой. Вода – издревле известный источник силы, обновления, чистоты и здоровья. Спокойное журчание ручейка, неторопливые рыбки в аквариуме всегда оказывают исключительно здоровое воздействие. Ежедневный душ или ванна с ароматическими маслами и успокаивающими солями придает необычайные силы и спокойствия духа и тела.

Улыбайтесь! Даже, если вам кажется, что вы похожи на деревенского дурачка. Помните о том, что улыбка – ключ к состоянию удовольствия, и, когда вы сможете почувствовать удовольствие от происходящего, эта улыбка из вымученной и натянутой превратится в естественную и прекрасную. Особенно хорошо помогает зеркало. Ведь так смешно посмотреть на себя такого унылого, мрачного, сонного и недовольного жизнью... Достаньте свои старые фотографии, посмотрите на выражение лица, на своих друзей и позвоните им или зайдите в гости. И сегодняшние Марии Ивановны и Владимир Петровичи вновь станут такими же простыми, веселыми и юными, как Маша и Вова.

Правильно распределяйте свои занятия. Организация рабочего места и труда систематизирует, высвобождает огромное количество сил и времени. Следует ограничить непроизводительные затраты времени и после работы, в домашней обстановке, например, пустые разговоры, бессмысленное изучение объявлений в газете, просмотр всех без исключения телевизионных передач.

Стоит выяснить, когда у вас выше производительность (у многих людей это ранние утренние часы), и использовать это. Очень полезна и работа по определенному раннее расписанию. Следует создать для себя оптимальный ритм труда и отдыха и соблюдать его.

Уважаемые руководители! Помните, что нет ничего хуже, чем обстановка «аврала», особенно если он затягивается. Смена деятельности важна, но не революционная. Человеческий организм не в состоянии переносить длительные, запредельные нагрузки. Не рекомендуется даже «рвать устоявшийся ритм» работы, что нанесет значительный ущерб работоспособности и состоянию психического и физического здоровья ваших сотрудников.

Известный русский физиолог И. М. Сеченов проводил опыт по восстановлению сил. Если правая рука устала от работы, она легче восстанавливает свои силы не тогда, когда мы ляжем и полностью предадимся отдыху, а когда попробуем проделать левой рукой те же движения, от которых утомилась правая. Настоящий отдых – это перемена занятий. Физиологией установлено, что отдыхать нужно не тогда, когда почувствовал усталость, а до того. Схема отдыха такова: работа, короткий отдых, работа, короткий отдых, например: работаете 20 – 30 мин, короткий отдых 2 – 3 мин. Эффективность дробления работы на физиологически обоснованные малые порции доказана множеством исследований ученых.

Всегда находите устойчивое физическое положение, когда сидите, идете, стоите. В восточных культурах очень много внимания уделяется именно этому вопросу. Человек устойчивый физически всегда будет устойчив и психически. Его рассудок и состояние здоровья будут устойчивы вне зависимости от внешних нагрузок. Никогда не присаживайтесь на кончик стула, а садитесь глубже – на все сиденье, уже при этом у вас будет положительный настрой.

Лишние волнения, переживания, мысли: «А что, если...» – это все галлюцинации, которые требуют от нас огромных сил. Для чего вам обращать внимание на неприятности? Делайте из них правильные выводы и используйте для своего движения к еще большему здо-

ровью, успеху и благосостоянию. Ведь это ваша жизнь, которая дана вам один раз. Никакие волнения не стоят человеческой жизни и здоровья.

При подготовке данного материала захотелось поделиться одной историей. В начале 70-х гг. антрополог Дэвид Рейнольдс, профессор университета в Южной Калифорнии, заинтересовался проблемой предотвращения суицидов у людей с клинической депрессией. Он решил выяснить, как именно лечат этих людей в психиатрических больницах. В его распоряжении были все традиционные методы подобных исследований: изучение личных дел, опрос медицинского персонала, участие в сеансах групповой терапии, проведение психологических тестов, беседы с больными. Что же чувствует человек, попавший в психиатрическую клинику? Как с ним работают врачи?

Ради этого Д. Рейнольдс преобразился, изменил свое имя, превратившись в Дэвида Кента, депрессивного пациента с тягой к самоубийству. Он так хорошо играл свою роль, что никто из медицинского персонала не почувствовал подвоха. Рейнольдс рассказывал, как ему пришлось научиться испытывать депрессию. Ее можно достаточно легко добиться, если сидеть сгорбившись на стуле и опустить голову. Повторять снова и снова нечто похожее: «Я пропал. Никто мне не поможет. Надежды нет. Все потеряно. Это конец». При этом надо качать головой, вздыхать, плакать – играть депрессию, а она не замедлит явиться». А если все это будет происходить в неубранной комнате, с запахом пыли и затхлости, то депрессия придет к вам быстро.

Во время пребывания в больнице Рейнольдс вел подробный дневник; эти заметки послужили основой для двух книг – «Самоубийство, показанное изнутри» и «Отвергнутая надежда». Книги описывали переживания пациента и рекомендации для тех больниц, где лечат депрессивных больных.

Когда Рейнольдс вышел из больницы, то началось самое неприятное – он никак не мог выйти из состояния угнетения. Войти в депрессию оказалось значительно легче, чем выйти из этого состояния.

Для этого потребовались значительные волевые усилия и время. Прежде всего ему пришлось стать физически активным, он заставил себя встречаться с друзьями, ходить в рестораны, театры, накопил комедийных видеофильмов и заставил себя их смотреть. Конечно, многие из них были второсортными, но он продолжал их смотреть. Вспомнив своих бывших подружек и их хождения по магазинам, он сделал то же самое – купил новую одежду светлых и ярких цветов.

Этот ученый на собственном опыте понял, что, играя роль счастливого, здорового, активного человека, можно вызвать стойкие перемены к лучшему. Физические и эмоциональные изменения приводят к глубоким изменениям на клеточном уровне. Обратите внимание на слово «играя».

Существуют простые, но при этом очень эффективные методы релаксации и успокоения, которые замечательно используются индийскими йогами, а также в ряде восточных оздоровительных и боевых практик. Конечно, можно сесть в «позу лотоса» или в другую замысловатую позу, но если это приносит неудобства, то стоит ли создавать себе дискомфорт, хотя во всех этих позах есть важная особенность – мышцы должны быть пластичными и в тонусе, суставы – подвижными и крепкими, состояние – комфортное и спокойное.

Тибетские монахи рекомендуют очень простые действия: возьмите запястье одной руки в другую руку и нащупайте пульс. Нашли? И теперь в течение 1 – 3 мин просто послушайте свой пульс. Здесь нет нужды оценивать его и свое состояние, просто проследите ритм своего сердцебиения. Может быть, вы сможете заметить, как с каждой секундой простого прислушивания к себе, к этим ощущениям жизни, взгляду, обращенному на себя и свое состояние, вы дышите все более ритмично, стабилизируя состояние спокойствия.

Вообще дыхание является сильнейшим индикатором и регулятором состояния человека. Повторите описанные выше действия с дыханием – проследите и без каких-либо оценок послушайте его, просто отметив для себя глубину, ритм, ощущения в теле, сопровождающие вдох и выдох. Конечно же, это лучше делать в удобной позе

(сидя, лежа). Итак, найдите пару минут и восстановите свое нормальное спокойное, уравновешенное состояние.

Если вы заволновались, то и остановитесь на несколько минут. Самое простое и быстрое – глубоко вдохнуть, слегка задержать дыхание, а потом протяжно выпустить струю воздуха, подобно тому, как ребенок дышит на стекло, стремясь оттаять зимнюю изморозь и увидеть, что за белой пеленой. Выберите для себя то, что вам приятнее, выпускать воздух широким потоком или тонким концентрированным, но гарантированно успокаивающим, 7 – 8 таких дыхательных циклов, и состояние улучшается.

Можете усилить полученный эффект, сопровождая выдох любым гласным звуком (любопытно, но почти все религиозные молитвы сопровождаются короткими фразами, состоящими из протяжных, гласных букв). Лучше всего перебрать все гласные, не только выдыхая их, а запевая любой веселенький мотив. Постарайтесь как можно дольше пропеть на одном выдохе и, набрав достаточное количество воздуха в легкие, продолжите свою жизнеутверждающую оптимистичную «песню». Заметьте, человек, постоянно мурлыкающий себе «под нос» какую-нибудь мелодию или живущий с чувством какого-то внутреннего ритма, всегда гарантирован от бурной реакции и переживания стрессов. Вокалотерапия – довольно молодое направление в психокоррекции, но исторически давно известное. Практически все религии, культуры и обряды сопровождаются песнопениями, в процессе которых изменяется состояние сознания, и человек приобретает «чувство благодати и очищения», даже если не поет, а просто слушает. Вспомните, какие мелодии вы больше предпочитаете? Протяжные и заунывные – «этот вой у нас песней зовется...» – или же бодрые, с отличной мелодией и интересным ритмическим рисунком?

Простое и доступное упражнение, которое может сделать каждый, даже будучи малоподвижным, – это «сухое обтирание». «Оботрите» свое тело от пальцев конечностей к области сердца на груди. По очереди – одну руку, вторую, каждую ногу, голову. Ваши движения могут быть произвольны. Захватите спину, живот, шею – любую



область тела, которую вам хотелось бы погладить. В экспериментах с этим упражнением важно понять для себя, какой способ наиболее эффективен: кому-то очень полезно «обтираться», будучи в одежде, а кому-то лучше, когда ее на теле минимум, для кого-то приятнее поглаживать себя просто рукой, а кому-то – использовать мягкую или грубую ткань. У каждого – свой вкус, но эффект для всех положителен, так как подобные действия концентрируют внимание на своем теле. Это особенно полезно в тех местах, которые при статичной позе остаются весь день без нагрузки или нагрузка однообразна, здесь же есть возможность провести маленькую разминку напряженных частей тела и своеобразный самомассаж, активизируя жизненно важные процессы.

Уважаемые коллеги! Мы надеемся, что представленные вашему вниманию теоретические и практические материалы будут полезны вам в вашей работе и привнесли новое понимание сущности деятельности профсоюзной организации, места и роли профсоюзного лидера в этой работе; дали ответы на старые вопросы и поставили новые. Желаем вам успехов в этой многогранной и интересной деятельности.