# Введение

Здоровье является главным фактором полноценной человеческой жизни. Однако современный человек часто живет на грани стресса. Причин тому множество: бурный научно-технический прогресс, огромный поток информации, жесткий ритм жизни, агрессивная социальная среда, политическая нестабильность, финансовые кризисы и т. д. Все это влечет высокие нагрузки на высшую нервную деятельность человека.

Сохранение и укрепление психического здоровья невозможно без предупреждений их возникновения. Это актуализировало проблему повышения устойчивости психики к вредным воздействиям внешней среды путем распространения медицинских знаний и расширение границ психо-гигиенических деятельности психологов, врачей и т.д.

Психогигиена - часть общей гигиены, разрабатывающая мероприятия по сохранению и укреплению нервно-психического здоровья человека. Основная цель психогигиены - повышение устойчивости психического здоровья и резистентности к различным вредным факторам [1, с. 317].

Научной основой психогигиены является учение о высшей нервной деятельности, разработанное известными учеными И. М. Сеченовым, И. П. Павловым, П. М. Бехтерева, А. А. Ухтомским, П. К. Анохиным.

В настоящее время особое значение приобретает психогигиена стресса - мероприятия, позволяющие осуществить быстрое восстановление работоспособности после деятельности в стрессовой ситуации.

Цель данной работы: изучить особенности психогигиены стресса на рабочем месте. психогигиена стресс здоровье нервный

Работа состоит из введения, двух глав основной части, заключения и списка используемых источников.

# 1. О понятии психогигиены

Условием успешной жизнедеятельности каждого человека, равно как и профилактическим средством различных недугов, служит умение противостоять деструктивному влиянию факторов социальной среды. К ним относятся:

высокий темп жизни и урбанизация;

привлечение в профессию новых технологий;

усложнение профессиональной деятельности, возрастание ответственности;

отсутствие удовлетворения профессиональной деятельностью, ее результатами;

ограничение возможностей для творчества, профессиональной активности, доступа информации;

материальные причины, экологическая обстановка и др.

В связи с этим в настоящее время особенно остро стоит вопрос о создании системы психогигиенических мероприятий. Психогигиена - наука об обеспечении, сохранении и поддержании психического здоровья человека [8, с. 111].

Начало психогигиенического движения связывают с выступлением К. Бирса, который долгое время находился на лечении в психиатрической клинике и наблюдал недостатки в поведении врачей по отношению к больным. Еще раньше на эту проблему обратил внимание французский врач Филипп Пинель (1745-1826), освободивший психических больных от цепей, которыми их привязывали к стенам, и постарался насколько возможно улучшить условия их содержания в порученной ему парижской психиатрической больнице.

М.С. Лебединский и В.Н. Мясищев, Н.Д. Лакосина и Г.К. Ушаков полагают, что психогигиена, как и общая гигиена, является областью медицины. При этом, подчеркивается ее близость к психиатрии, в особенности к социальной психиатрии психотерапии, социальной гигиене, общей, педагогической, социальной, инженерной психологии, психологии труда. Специфической особенностью психогигиены является и тесная связь ее с клинической (медицинской) психологией, которую В.Н. Мясищев рассматривает в качестве научной основы психогигиены (так же, как и психопрофилактики). В системе психологических наук, предложенной известным отечественным психологом К.К. Платоновым, психогигиена включена в медицинскую психологию [13, с. 352].

Впервые термин «психическая гигиена» был введён в 1900 году немецким психиатром Робертом Зоммером (1864-1937), который основал в 1896 году психиатрическую клинику в городе Гиссене. Однако большое признание термин получил только благодаря усилиям К. Бирса, который в 1908 году написал книгу «Душа, которая нашлась вновь». В ней он разобрал недостатки в поведении и позициях медицинских работников по отношению к больным, а в последующем и вся его деятельность была направлена на улучшение условий жизни психически больных не только в клинике, но вне стен больницы. В 1948 г. в Лондоне создана Всемирная федерация психического здоровья, которая разрабатывает основы и концепции психического здоровья. В России возникновение психогигиены связывают с первым съездом психиатров России в 1887 г., на котором отечественные психиатры: С.С. Корсаков, И.П. Мержеевский И.А. Сикорский и др., обратились к общественности с идеей разработки программы и создания системы предупреждения нервных и психических заболеваний. И.П. Мержеевский в психогигиене видел важнейшее средство сохранения душевного здоровья и повышения продуктивности деятельности в высоких стремлениях и интересах личности.

Сегодня психогигиена, как прикладная научная дисциплина направлена на изучение влияния окружающих условий, обстановки на психическое здоровье людей; а также разрабатывает меры, правила и приемы оздоровления психики. Основной целью психогигиены является сохранение психического здоровья и душевного равновесия. Поэтому среди ее направлений основное место занимают изучение факторов и условий среды, влияющих на психическое развитие и психическое состояние человека, и разработка мероприятий по их устранению или уменьшению. Психогигиена призвана помочь человеку избегать неблагоприятных воздействий, опасных для его психического здоровья (например, напряженные условия работы; неблагоприятные экологические факторы и т.д.), обучать его справляться с теми трудностями, которых не удалось избежать, используя для этого различные ресурсы или изменяя свое отношение к этим трудностям [5, с. 800].

При этом, психогигиена непосредственно связана с психопрофилактикой, направленной на устранение факторов, вредно отражающихся на психике человека, и использование факторов, положительно на нее влияющих.

Как отмечает в своей монографии И.И. Беляев, задачи первичной профилактики совпадают с целями психогигиены. Мероприятия имеют здесь общий характер с психогигиеной. На практике это выражается в реализации оздоровительных мероприятий, создание условий для наиболее оптимального сохранения психического здоровья, как отдельного человека, так и групп людей, соблюдение рекомендаций по укреплению здоровья, повышение психологической устойчивости.

Таким образом, психогигиена - современная наука, изучающая проблему психического здоровья и влияния на него различных факторов окружающей среды и разрабатывает мероприятия, направленные на сохранение и укрепление психического здоровья с целью обеспечения гармоничного психического и духовного развития личности. Основной целью психогигиены является сохранение психического здоровья, душевного равновесия. Основные задачи:

изучение влияния различных условий среды - производственных, бытовых, социальных - на психику человека;

разработка оптимальных норм труда, отдыха и быта; внедрение в практику наилучших условий для нормального функционирования психики человека;

пропаганда психогигиенических знаний.

# 2. Психогигиена стресса

Термин «стресс» (англ. Stress - давление, напряжение) используется в ряде дисциплин для обозначения широкого круга состояний, возникающих в ответ на разнообразные экстремальные воздействия, сложные ситуации.

Первоначально понятие «стресс» возникло в физиологии для обозначения неспецифической реакции организма в ответ на неблагоприятные воздействия. Концепцию стресса разработал канадский ученый (медик, физиолог, психолог) Ганс Селье в первой половине 20-го века и дал определение понятию стресса как неспецифической реакции организма на любое предъявленное ему требование.

Позднее понятие «стресс» использовалось для описания широкого круга состояний индивида в неблагоприятных условиях на физиологическом, биологическом, психологическом уровнях [3, с. 35]. В последние годы отмечается новый вид стресса - информационные неврозы, возникающие при возрастающем потоке информации и дефиците времени для ее переработки, принятии ответственных решений [7, с. 4].

Нервно-психические заболевания в подавляющем большинстве случаев тесно связаны с влияниями социальной среды. Актуальность этой проблемы в последние годы для населения России особенно возрастает, что связано с теми процессами общественно-экономических изменений, которые происходили в обществе за последнее десятилетие. В период социальных реформ большая часть общества испытывает социальный стресс, который приводит не только к материальным трудностям и нестабильности социального статуса человека, но и к переживанию им затяжного психоэмоционального стресса. Все это является причиной того что, в настоящее время особое значение придается психогигиене стресса. При этом, психогигиена невозможна без психопрофилактики - это два вида одной и той же деятельности, они настолько тесно связаны между собой, особенно в практическом отношении, что их разграничить можно лишь условно.

Основными задачами психогигиены и психопрофилактики стресса являются максимальное устранение негативных влияний, так как психогигиенические мероприятия, внедряемы в различные сферы человеческой деятельности, позволяют значительно улучшить и показатели его деятельности.

Одно из самых стрессогенных мест для любого человека - это работа. По данным Европейского агентства по безопасности и охране труда на рабочем месте, стресс - это второй из факторов, связанный с проблемами здоровья на рабочих местах из наиболее часто объявляемых - он влияет на 28% работников. Исследование Международной ассоциации управления стрессом (ISMA), проведенное в Великобритании (2002), показало, что 64 % опрошенных испытывали стресс на работе за последние 12 месяцев, при том что в 2001 г. аналогичный показатель составлял 53 %. Среди них 67 % мужчин и 62 % женщин. 57 % опрошенных признали, что за прошлый год переживания стресса стали сильнее. Наиболее распространенными источниками стресса в рабочей среде были названы: слишком большой объем работы (62 %), сжатые сроки выполнения заданий (58 %), агрессивный стиль управления или плохая коммуникативная система (49 %), рабочая среда без поддержки (43 %) и проблемы с достижением приемлемого баланса работа/личная жизнь (42 %). 64 % тех, кто испытал стресс на рабочем месте, заявили, что он снизил степень их удовлетворенности работой, 36 % - что он снизил их производительность, 31 - он нарушил их социальные отношения, у 29 % стресс нанес прямой вред здоровью [9, с. 75].

Стресс возникает вследствие «несоответствия» человека окружающей обстановке. Д. Купер и П. Маршалл выделили четкие факторы стресса, связанные с трудовой деятельностью: 1) перегрузки, связанные с большим количеством работы; 2) плохие физические условия труда; 3) дефицит времени; 4) необходимость самостоятельного принятия решения; 5) неблагоприятный социально-психологический климат. По мнению Н.В. Самоукиной, стресс возникает в условиях жесткого лимита времени и усугубляется в условиях высокой ответственности задания [12, с. 116].

Выделим наиболее важные факторы, приводящие к стрессам:

. Количественная перегрузка. Чрезмерный объем работы, дефицит времени и монотонный процесс (технология серийного производства и стандартизированная конторская работа).

. Качественная перегрузка. Зауженное и одностороннее содержание рабочего процесса, однообразие стимулов, отсутствие требований к творчеству или необходимости принятия решений, низкие возможности в области социального взаимодействия.

. Ролевые конфликты. Каждый человек исполняет одновременно несколько ролей (ребенок, родитель, супруг, друг и т.п.), и между этими ролями легко возникают конфликты, приводящие к стрессу.

. Невозможность влиять на ситуацию. Кто-то другой решает, что, когда и как делать, например, в отношении темпов и методов работы.

. Отсутствие социальной поддержки со стороны домашних, начальства или коллег по работе.

. Физические стресс-факторы (повышенная температура, шум, многолюдность и т.д.).

. Реальные условия на рабочем месте и вне его, которые могут предполагать целый комплекс воздействия [9, с. 80 ].

Негативное воздействие на работника могут оказывать факторы:

- отсутствие групповой сплоченности - отсутствие возможности для работника чувствовать себя членом коллектива вследствие специфики рабочего места, из-за того, что руководитель не допускает или ограничивает эту возможность, или потому, что другие члены группы не принимают его в свои ряды, может явиться источником сильного стресса;

наличие внутриличностных, межличностных и внутригрупповых конфликтов - наличие серьезных противоречий или несовместимости отдельных характеристик личности работника, например, его личных целей, нужд, ценностей, с социально одобряемыми в группе, где он работает, а значит, вынужден постоянно находиться, общаться, взаимодействовать, также является серьезным стрессогенным фактором;

неуверенность в завтрашнем дне - для многих работников постоянным стрессором является боязнь потерять свою работу из-за сокращения, неадекватных трудовых показателей, возраста или по другой причине;

характер выполняемой работы - сложность решаемых задач, самостоятельность в работе, степень ответственности, условия труда: степень опасности при выполнении работы, уровень шума и т.п., как показывают результаты многочисленных исследований, могут быть также отнесены к факторам, нередко провоцирующим стресс у работников;

специфическая организационная структура - например, матричная структура организации, предполагающая двойное подчинение, нередко является источником стресса для работника, вынужденного одновременно выполнять распоряжения двух руководителей;

стрессогенный стиль управления - частое использование методов неоправданного давления и угроз является одним из самых сильных факторов стресса для подчиненных;

давление рабочего графика - сменная работа, а в особенности работа по скользящему графику, часто создает потребность в ряде психологических и связанных с внерабочей жизнью изменений, являющихся потенциальными стрессорами. С другой стороны, очень напряженный рабочий график, который делает затруднительным либо невозможным одновременное удовлетворение производственных и личностных потребностей, может также являться сильным стрессором для людей в самых разных трудовых ситуациях [4, с. 22].

В тоже время, стресс на работе нельзя ограничивать событиями и условиями, имеющими место непосредственно на рабочем месте. Любая организация является открытой социальной системой, и на ее элементы - работников - естественно воздействуют внешние факторы, такие как изменения в обществе, экономические и финансовые условия, изменения в их личной жизни (семейные проблемы, старение, смерть близкого родственника, рождение ребенка и т.п.). Так, к примеру, неудовлетворительное финансовое положение может побуждать людей брать дополнительную работу, в результате чего сокращается время отдыха и усиливается стресс.

Исследования также показывают, что на развитие стресса оказывают воздействие как индивидуальные ситуационные факторы, так и характер и особенности личности. Например, для личности, неспособной расставить для себя четкие приоритеты, тяжелой стрессовой ситуацией может стать необходимость согласования ролей работника и члена семьи (когда фактор времени и соответствующие требования на работе вступают в противоречие с требованиями, предъявляемыми семьей и наоборот).

Эти и другие факторы могут иметь место не только вследствие несовершенства организации, но и по объективным причинам (неблагоприятные климатические условия, отсутствие необходимых технических решений, неравномерность спроса на данный вид труда, вынужденно круглосуточная работа или дежурство и т.п.). Они могут действовать и вне организации, например, в индивидуальном труде. Такого рода факторы вызывают - рабочий стресс. Многие профессии независимо от особенностей конкретного рабочего места (региона, отрасли) связаны с вполне определенными стрессорами. В этом случае нередко говорят о том, что сама профессия носит стрессовый характер. Здесь употребляют термин - «профессиональный стресс». А неблагоприятный психологический климат в рабочей группе, неумелое руководство, нерациональное распределение должностных обязанностей, плохо организованные информационные потоки, слишком большая трудовая нагрузка, ограниченное время выполнения задач, неясные цели деятельности, неопределенность перспектив развития предприятия и ряд других факторов такого же порядка вызывают у работников - организационный стресс.

От всех вышеназванных последствий страдает не только работо-способность человека и производительности труда, но и создаются предпосылки для развития неврозов и психических заболеваний. Так, в результате хронического стресса на рабочем месте у людей возникает неудовлетворенность своей профессией, апатия, происходит эмоциональное истощение, появляются нервозность, немотивированное беспокойство, депрессия, тревога, раздражительность, снижается оценка себя как специалиста, утрачивается осознание смысла собственной деятельности, появляются психосоматические явления: головные и мышечные боли, сердечно-сосудистые проблемы и пр.

Экономическая цена стресса на рабочем месте довольно высока. В нее можно включить оплату больничных, стоимость госпитализации и амбулаторного лечения и, конечно, издержки из-за снижения производительности труда. По данным Европейского агентства, странам Евросоюза стресс на рабочих местах ежегодно стоит самое малое 20 миллиардов евро. Более того, стресс, начавшись у одного работника, может охватить целый отдел и распространиться на всю компанию. Такое «заражение» связанно с тем, что люди в состоянии стресса пессимистичны, у них сильны негативное восприятие и оценка ситуации. Постоянно взаимодействуя на работе с коллегами, находящимися под влиянием тех же стресс-факторов, они способствуют развитию у них таких же симптомов [6, с. 42].

Основная задача психогигиены стресса - организация систематически действующей антистрессовой профилактики, психогигиены стресса на предприятиях, которая призвана повышать стрессоустойчивость работников к различным факторам. Сегодня существуют различные методы психогигиены стресса, разработаны организационные формы психопрофилактики. Как правило, формами психогигиенической и стрессопрофилактической работы являются:

психологические приемы самозащиты в ситуациях «негативного общения»;

комнаты психологической разгрузки и методики релаксации;

индивидуальная и групповая психотерапия;

периодические медицинские осмотры и оказание врачебной помощи;

предоставление путевок в санатории, дома отдыха, пансионаты;

занятия физкультурой и т.п.

К индивидуальным методам можно отнести:

) регулярный активный отдых;

) релаксация (занятия йогой, медитация, аутотренинг);

) тренинг навыков самоконтроля поведения;

) планирование собственного времени;

) обеспечение достаточной продолжительности сна;

) когнитивная терапия и др.

В случае корпоративной психогигиенической защиты проводят групповые тренинги, направленные на повышение стрессоустойчивости персонала, снижение фрустрационной толерантности, нормализацию межличностных отношений в коллективе, формирование и укрепление сплоченной рабочей команды. Вырабатываемые навыки стресс-менеджмента при этом рассматриваются как производственная IT-технология, неотъемлемый элемент корпоративной и управленческой культуры, составная часть культуры труда, особенно в сферах деятельности, связанных с общением с людьми (сэйл-менеджеры. менеджеры по работе с персоналом и т.д.). В качестве профилактики очень эффективны корпоративные выезды на природу, общие спортивные мероприятия, дни здоровья и т.п. В зарубежных организациях практикуются такие методы, как включение в социальный пакет работника оплаты занятий в спортивном зале, бассейне. Некоторые из них стараются обеспечить доведение до сведения работников конкретных простых методик, помогающих справиться со стрессом. Так, руководители компании «Би-би-си» издали дорогостоящий буклет, в котором персоналу объясняется, как нужно сидеть на стульях. Эта 57-страничная брошюра, посвященная тому, как снизить количество стрессов на рабочем месте, содержит массу и другой ценной информации. В частности, там есть подробная схема того, как, в случае совсем безнадежного состояния сложить из бумаги самолетик. Если и это не помогает справиться с возникшими трудностями, то тогда сотрудникам рекомендуется понюхать цветок лаванды и долго вглядываться в фотографию с альпийским пейзажем [14, с. 155].

В стремлении охранять работников на рабочем месте, улучшать их здоровье, руководству важно уделить внимание элементарной организации труда, что заметно позволяет снизить стресс [11]:

уборка в конце рабочего дня рабочего места от лишних бумаг, инструментов, приборов, мусора и др.;

ежевечернее (в конце рабочего дня) планирование следующего дня с указанием приоритетности каждого дела, при этом завтра необходимо придерживаться составленного плана;

руководителю надо подумать о делегировании подчиненным некоторых своих полномочий;

недопустимо пропускать обед или перерывы, на это время лучше покинуть рабочее место, иначе отдых не будет полноценным;

во время перерывов желательно выполнить физические упражнения, также эффективна энергичная ходьба (прогулки);

профилактикой стресса служит и правильная организация рабочего времени.

Все вышеназванные виды деятельности могут осуществляться как последовательно, так и параллельно, независимо друг от друга.

Однако, применения таких мер недостаточно. Особенно это относится к профилактике стресса. Так, если в компании участились конфликты, снизилась эффективность труда и люди стали увольняться, то, скорее всего, из сугубо индивидуального стресс превратился в общее, групповое состояние. Чтобы этого не произошло, нужно проводить профилактические мероприятия.

В качестве общих мер профилактики, можно выделить следующие ключевые элементы:

. Поддержание здорового и гармоничного образа жизни, что является эффективным профилактическим средством против стрессовых состояний. Сбалансированная диета, хороший сон, отдых от работы, регулярные занятия физическими упражнениями - все это помогает удерживать стресс на приемлемом уровне.

. Участие в программах физических упражнений (3-4 получасовых занятия в неделю), которые способствуют снижению внезапных гормональных нагрузок (являющихся результатом стрессовых реакций) и увеличению содержания в крови эндорфинов, помогающих снизить тревогу и обеспокоенность и восстановить здоровый сон.

. Установление баланса между домом и работой: избежание чрезмерных рабочих нагрузок, интенсивной домашней работы, деловых командировок.

. Лучший отдых - это смена вида деятельности (чередование умственных и физических нагрузок).

. Сохранение оптимистического взгляда на жизнь (умение превращать негативный стресс в позитивный).

. Самоуправление: расстановка приоритетов, сохранение уверенности в себе, использование времени наилучшим образом.

. Эффективное решение проблем, особенно ведущих к стрессовым состояниям.

. Реалистичный подход к ожиданиям относительно самого себя и окружающих: большая часть стрессов, вызванных внутренними причинами, происходит от чрезмерных личных запросов.

. Обеспечение адекватной эмоциональной поддержки дома и в рабочих отношениях.

. Управление эффективностью труда помогает сохранять давление на допустимых уровнях восприятия, а в случае необходимости способствует получению помощи от окружающих, когда она необходима.

Кроме того, следует учитывать естественные фазы биоритмов организма. Учение о биоритмах основано на том, что физические, психические и интеллектуальные состояния каждого человека подвержены циклическим колебаниям, т. е. существуют регулярные фазы активности и расслабления. В течение суток биоритмы каждые два часа (10-12 раз в день) замедляются: организм периодически отдыхает. Период бездействия (отдыха) - это смена рабочего режима, которая способствует нормальному функционированию организма. Если этого не учитывать, то перегрузки неизбежны.

Целесообразно применять следующие меры по профилактике стресса, направленные на нейтрализацию и снижение негативного воздействия [10]:

регулярный мониторинг и формирование приемлемого социально-психологического климата;

оптимизация организационной структуры (распределения обязанностей, полномочий и ответственности), осуществляемая с учетом способностей и возможностей конкретных сотрудников;

исключение (по возможности) ситуаций ролевого конфликта;

максимально возможное информирование сотрудника о том, что в компании поощряется, а что нет (например, принятие в компании корпоративного кодекса поведения сотрудника, ознакомление работников с принципами системы поощрения / штрафов и т.п.), о его перспективах (может включать планирование карьеры), о предстоящих изменениях в организации и о том, как они отразятся конкретно на нем;

обогащение содержания обязанностей работников;

соблюдение санитарно-гигиенических норм;

предоставление сотрудникам возможности почувствовать, что они могут влиять на ситуацию (дать им право участвовать в принятии определенных решений, предоставить больше полномочий в организации собственного рабочего места, планирования своего рабочего времени и т.п.);

предоставление сотрудникам обратной связи о результатах их труда;

обучение менеджеров высшего и среднего звена управлению конфликтами, навыкам партнерского общения;

предоставление сотрудникам консультативной поддержки.

В практике зарубежного менеджмента также применяются различные программы профилактики стресса, в которых во главу угла ставится задача уменьшения стресса за счет лучшей организации труда, изменения характера труда, установления реальных плановых заданий, улучшения личных взаимоотношений в организациях, создания небольших рабочих групп. Например, в Швеции закон «О производственной среде» поощряет трудящихся менять свою рабочую обстановку, приспосабливать ее для себя, а администрации предлагается во всем им помогать, профессиональный стресс рассматривается в контексте общей обстановки на фирме и в обществе. В 1994 г. управление профилактики болезней и охраны здоровья США сообщило, что предприятия со штатом более 750 служащих проводят внедрение программ борьбы со стрессами. Специалисты фирм могут использовать знания о стрессах и здоровье работников для построения и применения на уровне организации специальных семинаров по устранению стресса. Если человеку удается положительно повлиять на свои основные жизненные принципы, добиться того, чтобы релаксация и концентрация стали составной частью образа жизни, то человек станет уравновешеннее и будет более спокойно реагировать на стрессогенные факторы. Приведенные выше меры, являются основными для того, чтобы уровень стресса, испытываемого сотрудниками, не превышал допустимого уровня.

# Заключение

Итак, обобщая сказанное, отметим, что стресс - это психологическое состояние человека, в котором он ощущает сильное напряжение и страдание.

Психогигиена, раздел гигиены, изучающий меры и средства формирования, сохранения и укрепления психического здоровья людей. Психогигиена непосредственно связана с психопрофилактикой, предупреждением возникновения и развития психических заболеваний.

Основоположник психогигиены в России И.П. Мержеевский видел важнейшее средство сохранения душевного здоровья и повышения продуктивности деятельности в высоких стремлениях и интересах личности.

Важнейшими задачами психогигиена и психопрофилактики являются преодоление психотрамирующих (стрессовых) ситуаций.

Психогигиена стресса - это реализация оздоровительных мероприятий, создание условий для возможно более полного сохранения психического здоровья, выполнение рекомендаций по укреплению здоровья, повышению психологической устойчивости и субъективного благополучия личности, поддержанию работоспособности как отдельного человека, так и рабочих групп.

Одно из самых стрессогенных мест для любого человека - это работа. Негативные последствия стресса на рабочем месте влияют не только на здоровье и состояние отдельного работника, но и на эффективность деятельности организации в целом. На развитие стресса на рабочем месте, как впрочем и вне его, влияет целый комплекс факторов, например: интенсивность работы; давление фактора времени; изолированность рабочих мест; однообразная, монотонная работа; недостаточная двигательная активность; межличностные конфликты; различные внешние воздействия; неправильная организации рабочего времени и места и пр.

Разнообразные методы психогигиены и психопрофилактики с целью избегания стресса, позволяют человеку приспособится к высокому уровню нервных нагрузок и даже научится управлять своим нервно-психическим состоянием. Большое значение имеет также создание комфортных условий для работников.

# Список используемой литературы

1. Большая медицинская энциклопедия. - М.: Наука, 1992. - 1223 с.

2. Бурчакова М.А. Стресс в организации / М.А. Бурчакова, А.Р. Сардарян // Российское предпринимательство. - 2012. - № 20 (218). - С. 79-84.

. Валеология. Курс лекций / сост. О.Н. Московченко, Т.А. Катцина, А.К. Дашкова. - Красноярск, 2007. - 95 с.

. Водопьянова Н. Психодиагностика стресса / Н. Водопьянова. - СПб.: Питер, 2009. - 336 с.

. Головин С.Ю. Словарь практического психолога / С.Ю. Головин. - Мн.: Харвест, 2007. - 976 с.

. Киселева А. Управление стрессами и развитие работоспособности персонала - залог успеха деятельности организации / А. Киселева // Управление персоналом. - 2009. - № 6 (208). - С. 42-45.

. Коврова М.В. Психология и психопрофилактика деструктивного стресса в молодежной среде / М.В. Коврова. - Кострома: КГУ, 2000 - 38 с.

. Лакосина Н.Д. Медицинская психология / Н.Д. Лакосина, Г.К. Ушаков. - М.: Медицина, 2004. - 272 с.

. Леонова А.Б. Комплексная методология анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции / А.Б. Леонова // Психологический журнал. - 2004. - № 2. - 144 с. С. 75.

. Митева И.Ю. Курс управления стрессом / И.Ю. Митева. - М.: Академия, 2007. - 188 с.

. Рекомендации по здоровому образу жизни. Методическое пособие для терапевтов и врачей общей практики. - М.: Минздравсоцразвития РФ, 2006.

. Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности / Н.В. Самоукина. - СПб.: Питер, 2013. - 224 с.

. Сидоров П.И. Введение в клиническую психологию: Т. II / П.И. Сидоров, А.В. Парников. - М.: Академический Проект, 2000. - 381с.

. Щербатых Ю.В. Психология стресса и методы коррекции / Ю.В. Щербатых. - СПб.: Питер, 2006. - 256 с. 155-195.