



Повышение результативности командной работы при преодолении стресса в проектном подходе


Гасан Азад Оглы Мамед-заде

Проректор доктор экономических наук, доцент
Российский государственный социальный университет
Москва, Россия
mamedzade@yandex.ru
 0000-0000-0000-0000

Юрий Васильевич Забайкин

Доцент кафедры производственного и финансового менеджмента, кандидат экономических наук, доцент
Российский государственный геологоразведочный университет имени Серго Орджоникидзе
Москва, Россия
zabaikin@yandex.ru
 0000-0000-0000-0000


Зинаида Михайловна Назарова

Профессор, доктор экономических наук, заведующая кафедрой производственного и финансового менеджмента
Российский государственный геологоразведочный университет имени Серго Орджоникидзе
Москва, Россия
nazarova@yandex.ru
 0000-0000-0000-0000

Поступила в редакцию 08.07.2022

Принята 10.08.2022

Опубликована 15.08.2022

 10.25726/d4973-8858-4989-p

Аннотация

Возможности преодоления стресса в каждой профессии обычно характеризуется возможностями самореализации. Особую проблему составляют оценки уровня стресса. В частности, предполагается принято положение о том, что стресс является производной величиной от загруженности на работе. В этой связи возможности формирования оценки стресса крайне важны при достижении результативности работы в команде. Командный стресс при оценке следует считать не как синергетический, а по особым функциям и свойствам. Новизна исследования определяется возможностью соотнесения стресса как интегральной характеристики. Авторы показывают, что современный бизнес полностью перешел на проектный подход, когда каждый из этапов развития бизнеса характеризуется различной степенью применимости коллектива. В статье показано, что ключевыми характеристиками преодоления стресса при командной работе является корректировка состояния каждого из членов команды. Авторы применяют разработанную методику определения соответствия профессиональной активности для того, чтобы максимально возможно было сбалансировать коллектив и обеспечить максимально продуктивную работы. Практическая значимость исследования определяется структурой применения антистрессовых технологий в работе крупных предприятий при их реструктуризации или оптимизации при экономических перестройках.

Ключевые слова

стресс, команда, преодоление, функционирование, работа.

Введение

В связях между профессией и постоянными индивидуальными чертами личности могут быть три случая: профессия полностью соответствует качествам, профессия соответствует им частично (требует определения конечной степени согласования этих черт человека с чертами, необходимыми для профессиональной деятельности), профессия полностью не соответствует этим чертам (человек в таком случае не должен выбирать эту профессию) (Jabłkowska, 2005).

Личность профессионала является центральным звеном процесса профессионального самоопределения, важную роль в котором играет процесс осознания человеком себя субъектом профессиональной деятельности (Baské, 2012).

Профессиональное становление человека обязательно является процессом, в котором важным является учет и знание требований общества (социума) и самой профессии, с одной стороны, и реальное оценивание своих возможностей, опыта, знаний, приобретение ряда соответствующих профессиональных качеств – с другой (Lakshmi Narahari, 2018). Переживание соответствия требований профессии собственным возможностям определяется как чувство удовлетворенности выбранной профессией (Thoondée, 2018).

Удовлетворенность профессией является критериальным показателем профессиональной социализации личности, выражает уровень соотношения актуальных и потенциальных возможностей человека, актуального уровня развития и требований профессиональной среды (Gafarov, 2019).

В концепции профессионального становления личности выделяют следующие стадии (Potocka, 2010):

- оптацию – формирование профессиональных намерений;
- профессиональное образование и подготовку;
- профессиональную адаптацию;
- первичную и вторичную профессионализацию;
- мастерство.

Влияние профессии на личность в процессе профессионального становления становится весьма актуальным (Cervinka, 1993). Эта тема постоянно находится в поле исследовательского внимания и до сих пор остается недостаточно исследованной (Loikiene, 2013). Понятие профессионального развития имеет необходимое и важное содержание в отношении личностного и индивидуального становления, самореализации (Raczkiewicz, 2019). Оно является точкой пересечения таких научных отраслей, как психология, педагогика, социология, акмеология, философия и тому подобное (Fillion, 2011).

В научной литературе довольно часто наряду с применением термина «профессионализм» как синонимические или объяснительные употребляются и другие термины (Lennartsson, 2013):

- профессиональная квалификация – как степень профессиональной компетенции, подготовки к определенному виду профессиональной деятельности;
- профессиональная пригодность – как умение профессионально выполнять поставленные задачи направления работы;
- профессиональная специализация – как приобретение определенных знаний, навыков в профессиональной отрасли;
- профессиональная эффективность – как достижение нужных результатов, которые отражают наибольший эффект;
- профессиональная компетенция (компетентность) – спектр профессиональных вопросов, в которых профессионал осведомлен и обладает достаточными знаниями, опытом.

Рассматривая основные проблемы профессионализации личности, такие как профессиональная ориентация, выбор профессии, профессиональное самоопределение, профессиональная адаптация, психологическое сопровождение профессиональной деятельности, следует отметить, что это выбор, осуществляемый в результате анализа внутренних ресурсов субъекта выбора профессии и соотношения их с требованиями профессии (Cieślak, 2020).

Методологической основой современных концепций профессиогенеза являются субъектный и личностно-деятельностный подходы (Prodromou, 2019). Критериями профессионального становления

личности является ее отношение к профессии и уровень деятельности (Кнежевић, 2006). Он выделяет четыре стадии развития профессионального (Siegrist, 2012):

- возникновение и формирование профессиональных намерений;
- профессиональное обучение и подготовка к профессиональной деятельности;
- вхождение в профессию, активное ее освоение и нахождение себя в производственном коллективе (Petereit-Haack, 2015);
- полная реализация личности в профессиональном труде.

Рассматривает процесс профессионального развития в двух плоскостях – личностной и субъектной, используя при этом два близких по содержанию термина: профессиональное становление личности и профессиональное становление субъекта деятельности (Lin, 2007). Первый из них определяют как процесс прогрессивного изменения личности под действием социальных влияний, профессиональной деятельности и собственной активности, направленной на самосовершенствование и самосовершенствование (Кнежевић, 2009). Выделяют два условных направления профессиогенеза: создание внутренних средств профессиональной деятельности – процесс формирования специальных знаний, умений и навыков, необходимых и достаточных в определенной предметной области, в ходе которого происходят расширение информационно-психологического пространства и поэтапное структурное изменение личности, формирование внешних средств профессиональной деятельности – процесс накопления фиксированных знаний и социальных регуляторов в определенном профессиональном сообществе, развитие материальных средств труда в соответствующей предметной области (Kruczek, 2018).

Материалы и методы исследования

Согласно плану исследования, контроль результатов коррекционной работы был проведен через три месяца после завершения программы. Временной период между завершением психокоррекционной работы и контролем нужен для того, чтобы зафиксировать изменения личности и усвоение ею новых эффективных стратегий поведения. За три месяца после завершения психокоррекционной работы участники имели возможность в реальной жизни освоить и опробовать усвоенные на занятиях навыки, умения, стратегии.

Для осуществления контроля мы предложили участникам коррекционной программы выполнить ряд тестов, которые предлагались им на предыдущем этапе (Martinez, 2009):

- шкала самооценки тревожности;
- опросник «Определение нервно-психического напряжения»;
- методика «Оценка профессионального стресса»
- методика социальной адаптации в экспериментальной группе;
- опросник «Оценка качества жизни»;
- методика исследования самоосмысления;
- методика смысловых ориентаций;
- методика диагностики самоактуализации личности;
- «Опросник терминальных ценностей».

Результаты, полученные участниками экспериментальной группы до и после выполнения программы, описаны и представлены ниже.

Результаты и обсуждение

Сначала нами было выяснено, изменились параметры профессионального выгорания у респондентов экспериментальной группы. При обработке данных на первом этапе исследования по методике самооценки тревожности был зафиксирован высокий уровень как реактивной, так и личностной тревожности. Также были высокими показатели нервно-психического напряжения. В таблицах 1 и 2 представлены результаты исследования уровня тревожности и нервного напряжения респондентов экспериментальной группы до и после коррекционной работы.

Таблица 1. Изменение показателей тревожности и нервно-психического напряжения в экспериментальной группе до и после коррекционной работы.

Тип	Шкала	До коррекции		После коррекции		t-критерий
		Значение	σ	Значение	σ	
Личностная тревожность	Низкая	–	–	–	–	–
	Средняя	42,80	9,87	34,64	8,56	2,05*
	Высокая	65,70	8,99	51,22	10,26	1,99*
Реактивная тревожность	Низкая	–	–	22,35	9,17	–
	Средняя	–	–	35,55	8,56	–
	Высокая	78,61	8,37	–	–	–
Нервно-психическое напряжение	Слабое	–	–	40,20	7,55	–
	Умеренное	–	–	56,63	9,89	–
	Чрезмерное	84,32	14,12	–	–	–

Примечание. t-критерий – статистически значимая разница выборочных средних показателей при $p = 0,05$ -*.

Таблица 2. Распределение респондентов с различными типами тревожности до и после коррекции

Тип	Шкала	До коррекции		После коррекции		ϕ^*
		Значение	%	Значение	%	
Личностная тревожность	Низкая	–	–	–	–	–
	Средняя	42,80	13,33	34,64	35	2,11*
	Высокая	65,70	86,67	51,22	65	1,87*
Реактивная тревожность	Низкая	–	–	22,35	16,67	–
	Средняя	–	–	35,55	83,33	–
	Высокая	78,6	100	–	–	–
Нервно-психическое напряжение	Слабое	–	–	40,20	91,67	–
	Умеренное	–	–	56,63	8,33	–
	Чрезмерное	84,3	100	–	–	–

После выполнения программы коррекции были зафиксированы значимые изменения уровня тревожности и нервно-психического напряжения участников группы. Так, по результатам, приведенным в таблице 1, показатели личностной тревожности снизились лишь в 14,48% (9 человек).

Личностная тревожность – это устойчивая индивидуальная особенность человека, а следовательно, существенные изменения в результате реализации коррекционной программы произойти не могли. Так, у подавляющего большинства респондентов экспериментальной группы (65%) ее показатели были в диапазоне «высокая тревожность», но переместились к ее нижней границе. У 21,67% респондентов (13 человек) из высоких они стали средними. Средние показатели личностной тревожности значимо снизились по шкалам «средний уровень тревожности» ($t=2,05$ при $p=0,01^*$) и «высокий уровень тревожности» ($t=1,99$ при $p=0,01^*$).

Существенные изменения произошли по шкале реактивной тревожности. Если до проведения коррекционной работы у всех респондентов был зафиксирован высокий уровень реактивной тревожности, то после коррекционных мероприятий в большинстве – 83,33% (50 человек) уровень реактивной тревожности стал средним, а в 8,33% (10 человек) – низким.

Значимые изменения произошли также по шкале нервно-психического напряжения. На этапе констатирующего эксперимента у всех респондентов был определен ее чрезмерный уровень. Зато, после проведения коррекционной работы у большинства респондентов – 91,67% (55 человек) нервно-психическое напряжение стало низким.

По полученным результатам можно сделать вывод, что мероприятия психокоррекционной программы эффективно снижают нервно-психическое напряжение, а следовательно, снимают проявления дезорганизации поведения, неадекватные реакции на внешние раздражения, трудности в распределении внимания. Поведение респондентов экспериментальной группы стало более гибким и пластичным, уменьшились стереотипные действия.

Также снизился уровень личностной и реактивной тревожности. Однако параметры тревожности не достигли низких значений. Это объясняется, с одной стороны, тем, что личностная тревожность является чертой индивидуальной, а следовательно, почти не меняется в течение жизни личности. С другой стороны, средний уровень реактивной тревожности показывает, что у респондентов есть настроенность на перемены, они включены в ситуацию.

Далее мы сравнили параметры психического выгорания. Результаты приведены в таблицах 3 и 4. По данным таблиц 3 и 4 видно, что у респондентов экспериментальной группы произошли существенные изменения по всем параметрам психического выгорания. Так, по шкале «психоэмоциональное истощение» у всех респондентов значение стали средними (43,33%, 26 человек) и низким (56,67%, 34 человека). У них исчезли симптомы хронической эмоциональной и физической усталости, безразличия и холодности в отношении к людям с признаками депрессии и раздражительности; повысилась эмоциональная толерантность, работа не кажется им тяжелой и утомительной.

Таблица 3. Параметры психического выгорания в экспериментальной группе до и после коррекции

Параметр		До коррекции		После коррекции		t-критерий
		Значение	σ	Значение	σ	
Психоэмоциональное истощение	Сверхнизкое	–	–	–		–
	Низкое	–	–	7,91	10,12	–
	Среднее	–	–	27,80	9,87	–
	Высокое	47,5	9,65	–	–	–
	Сверхвысокое	60,2	9,86	–	–	–
Личностное отдаление	Сверхнизкое	–	–	–	–	–
	Низкое	–	–	9,77	7,67	–
	Среднее	–	–	25,47	7,89	–
	Высокое	38,8	9,98	–	–	–
	Сверхвысокое	46,7	9,87	–	–	–
Профессиональная мотивация	Сверхнизкая	–	–	–	–	–
	Низкая	–	–	13,49	–	–
	Средняя	–	–	26,74	–	–
	Высокая	28,9	7,12	–	–	–
	Сверхвысокая	41,9	9,27	–	–	–
Индекс психического выгорания	Сверхнизкий	–	–	–	–	–
	Низкий	–	–	19,53	10,12	–
	Средний	74,6	12,51	64,18	9,64	0,17
	Высокий	109,5	8,78	–	–	–
	Сверхвысокий	117,9	8,34	–	–	–

Примечание: t-критерий-статистически значимая разница выборочных средних показателей при $p = 0,05$ -*; $p = 0,01$ -**; $p = 0,001$ ***.

По шкале «личностное отдаление» у большинства респондентов (76,67%, 46 человек) зафиксированы средние показатели, у остальных (23,33%, 14 человек) – низкие. Можно констатировать, что у респондентов снизилось критическое отношение к окружающим и повысилась рефлексивность

относительно собственного поведения и эмоциональных проявлений; появилась вера в возможность построения карьеры, положительных изменений в профессиональной жизни.

По шкале «профессиональная мотивация» у примерно половины респондентов 56,67% (34 человека) зафиксированы средние показатели, у 20,00% (12 человек) – низкие, у 23,33% (14 человек) – высокие. По самооценке самих респондентов, у них повысились продуктивность профессиональной деятельности, оптимизм и заинтересованность в работе, самооценка профессиональной деятельности. Средний уровень профессиональной мотивации, сформирован у респондентов после коррекционной работы, является достаточным для преодоления профессионального стресса, однако для активного построения карьеры он может быть маловатым. Отметим, что развитие профессиональной мотивации является отдельным направлением работы. Прежде всего нам нужно было уменьшить уровень профессионального выгорания и преодолеть личностные деструкции, связанные с ним.

Таблица 4. Распределение респондентов с различными параметрами психического выгорания в экспериментальной группе до и после коррекции

Параметр		До коррекции		После коррекции		φ*
		Среднее	%	Среднее	%	
Психоэмоциональное истощение	Сверхнизкое	–	–	–	–	–
	Низкое	–	–	7,91	56,67	–
	Среднее	–	–	27,80	43,33	–
	Высокое	47,5	36,96	–	–	–
	Сверхвысокое	60,2	63,04	–	–	–
Личностное отдаление	Сверхнизкое	–	–	–	–	–
	Низкое	–	–	9,77	23,33	–
	Среднее	–	–	25,47	76,67	–
	Высокое	38,8	60	–	–	–
	Сверхвысокое	46,7	40	–	–	–
Профессиональная мотивация	Сверхнизкая	–	–	–	–	–
	Низкая	–	–	13,49	20,0	–
	Средняя	–	–	26,74	56,67	–
	Высокая	28,9	48,33	–	23,33	–
	Сверхвысокая	41,9	51,67	–	–	–
Индекс психического выгорания	Сверхнизкий	–	–	–	–	–
	Низкий	–	–	19,53	80	–
	Средний	74,6	18,33	64,18	20	1,12
	Высокий	109,5	45	–	–	–
	Сверхвысокий	117,9	36,67	–	–	–

По шкале «индекс психического выгорания» у большинства респондентов (80,00%, 48 человек) зафиксированы низкие показатели, у остальных (20,00%, 12 человек) – средние. Далее мы сравнили параметры профессионального стресса в экспериментальной группе до и после коррекционной работы. Результаты приведены в таблицах 5 и 6.

Таблица 5. Уровень профессионального стресса в экспериментальной группе до и после коррекционной работы

Параметр		До коррекции		После коррекции		t-критерий
		Значение	σ	Значение	σ	
Эмоциональное истощение	Низкое	–	–	16,7	3,46	–
	Среднее	–	–	32,6	5,89	–
	Высокое	52,3	9,11	–	–	–

Деперсонализация	Низкая	–	–	–	–	–
	Средняя	–	–	17,9	2,54	–
	Высокая	28,4	4,13	–	–	–
Редукция личных достижений	Низкая	–	–	14,7	3,12	–
	Средняя	31,3	4,34	30,2	4,12	0,02
	Высокая	47,4	5,33	–	–	–
Профессиональный стресс	Низкий	–	–	30,7	–	–
	Средний	–	–	51,8	–	–
	Высокий	74,4	8,68	–	–	–

Примечание: t-критерий – статистически значимая разница выборочных средних показателей при $p=0,05$ -*; $p=0,01$ -**; $p=0,001$ ***.

Таблица 6. Уровень профессионального стресса в экспериментальной группе до и после коррекционной работы

Параметр		До коррекции		После коррекции		φ^*
		Среднее	%	Среднее	%	
Эмоциональное истощение	Низкое	–	–	16,7	63,33	–
	Среднее	–	–	32,6	36,67	–
	Высокое	52,3	100	–	–	–
Деперсонализация	Низкая	–	–	–	91,67	–
	Средняя	–	–	17,9	8,33	–
	Высокая	28,4	100	–	–	–
Редукция личных достижений	Низкая	–	–	14,7	66,67	–
	Средняя	31,3	1	30,2	33,33	1,02
	Высокая	47,4	59	–	–	–
Профессиональный стресс	Низкий	–	–	30,7	88,33	–
	Средний	–	–	51,8	11,67	–
	Высокий	74,4	100	–	–	–

Данные таблиц 5 и 6 свидетельствуют, что уровень профессионального стресса по всем параметрам значительно снизился после коррекционной работы. Так, по шкале «эмоциональное истощение» у 63,33% (38 человек) респондентов зафиксировано низкие его значения, а в остальных 36,67% (22 человека) – средние. Можно утверждать, что у респондентов после коррекционной работы повысился эмоциональный тонус, появился интерес к разным сферам жизни; снизились агрессивные реакции, вспышки гнева, исчезли симптомы депрессии.

По шкале «деперсонализация» у большинства респондентов 91,67% (55 человек) зафиксированы низкие показатели, у остальных 83,33% (5 человек) – средние. Респонденты в беседах сами подчеркивали, что их отношения с окружающими улучшились и на работе, и в семье. Появилась потребность чаще видеться с друзьями, делиться эмоциями. К коллегам они стали относиться более внимательно, снисходительно.

По шкале «редукция личных достижений» у большинства респондентов 66,67% (38 человек) зафиксированы низкие показатели, у остальных 33,33% (22 человека) – средние. Соответственно, респонденты отмечали, что служебные обязанности перестали казаться им обременительными и скучными, появились вера в свои силы и положительная оценка собственной работы, намерения повышать собственный профессиональный уровень, обучаться на курсах (прямо не связанных с профессиональной деятельностью – языковых).

По методике «Профессиональный стресс» у большинства респондентов 88,33% (53 человека) зафиксированы низкие значения этого параметра, в остальных 11,67% (7 человек) – средние.

Можно констатировать, что психокоррекционные мероприятия эффективно снижают все параметры профессионального стресса. Профессиональный стресс как конфликтное состояние, которое может приводить к профессиональному выгоранию, в случае положительного его решения приводит к личностному росту, повышению ценности собственной жизни, появлению новых смыслов и перспектив. Личность начинает строить конструктивные планы на будущее, ставить новые цели и задачи. Для исследования этих личностных изменений мы использовали тот же диагностический инструментарий, что и на этапе констатирующего исследования, прежде всего сравнили, как респонденты стали оценивать качество своей жизни. Результаты сравнения приведены в таблице 7 и на рисунке.

Таблица 7. Оценка субъективного качества жизни по методике «Оценка качества жизни» в экспериментальной группе до и после коррекции

Шкалы	До коррекции		После коррекции		t-критерий
	Значение	σ	Значение	σ	
Материальное состояние	28,77	6,12	45,87	6,10	1,98*
Жилищные условия	42,51	12,27	44,66	9,11	0,11
Район проживания	38,65	13,77	39,77	11,12	1,32
Семья	50,44	7,87	66,32	7,11	1,78
Питание	49,26	6,22	51,66	6,18	1,24
Сексуальная жизнь	44,26	9,17	49,36	8,11	1,54
Отдых	24,68	6,11	54,43	8,46	2,99**
Статус в обществе	21,22	6,54	29,16	9,85	1,54
Работа	18,90	5,76	56,11	10,56	3,09**
Духовные потребности	41,22	14,73	56,86	9,14	1,98*
Социальная поддержка	20,22	6,14	28,11	8,11	1,73
Здоровье родственников	46,89	9,56	47,39	9,12	0,51
Состояние своего здоровья.	32,12	8,19	49,98	8,88	0,29
Душевное состояние	21,24	8,38	51,64	8,16	2,60**
В целом жизнь	18,17	6,12	44,13	8,11	2,56**

Примечание: t-критерий-статистически значимая разница выборочных средних показателей при $p=0,05$ -*; $p=0,01$ -**; $p=0,001$ ***.

Как видно из результатов, приведенных в таблице 7 по большинству параметров субъективной оценки качества жизни, произошли значимые изменения. Существенные из них зафиксированы по шкалам «работа» ($t=3,09^{**}$) и «душевное состояние» ($t=2,60^{**}$). Именно на эти параметры была направлена психокоррекционная работа. Именно изменение субъективного отношения к собственной профессиональной деятельности является основным маркером положительных сдвигов в результате проведенной работы. У респондентов не изменились условия работы и служебная нагрузка, но изменилось отношение к работе и к себе как профессионалу. Это стало основой для дальнейших изменений в системе отношений. Изменения в системе соощущения будут проинтерпретированы ниже.

На субъективное ощущение благополучия наиболее существенное влияние оказывают свобода выбора, независимость от внешних обстоятельств и контроль ситуации. У респондентов повысились ощущение контроля ситуации, свободы и активности; они начали чувствовать себя активными субъектами профессионального взаимодействия.

В результате изменений в отношении к профессиональной ситуации и повышению духовного потенциала произошли другие изменения в системе отношения. Так, значимо повысилось удовлетворение жизнью в целом, удовлетворенность отдыхом, состоянием собственного здоровья, материальным состоянием, удовлетворением духовных потребностей.

Следовательно, можно сделать вывод, что примененные психокоррекционные меры способствовали повышению субъективного качества жизни как одного из маркеров психологического благополучия личности.



Рисунок 1. Значимые показатели оценки качества жизни до и после коррекции

Теоретические поиски причин и последствий профессионального выгорания показали важность модальностей самоощущения в процессе формирования профессиональных деструкций. Поэтому далее были определены изменения самоощущения в экспериментальной группе до и после психолого-педагогической коррекции. Результаты изменений представлены в таблицах 8 и 9. Как видим, после тренинга показатель «самоуважение» «значимо повысился (2,38**), а также вырос показатель «Аутосимпатия» и снизилось «Самоуважение», что свидетельствует об улучшении самоощущения.

Таблица 8. Среднегрупповые значения вторичных факторов в экспериментальной группе до и после коррекционной работы

Стан	Самоуважение	Аутосимпатия	Самоуничужение
До коррекции	5,24	6,29	6,56
После коррекции	8,80	7,70	4,59
t-критерий	2,38**	1,98*	2,11*

Примечание: t-критерий – статистически значимая разница выборочных средних показателей при $p=0,05$ -*; $p=0,01$ -**; $p=0,001$ ***.

Из сравнения данных первого и второго замеров можно иметь представление об изменениях самоотношения участников коррекционной группы, которые произошли под влиянием психологической программы коррекции профессиональных деструкций. Повышение параметра самоуправления свидетельствует о способности респондентов к сознательному управлению процессами собственной

жизни, повышению параметров самооценности и самопринятия, о значительных изменениях в личности респондентов, которые проявляются в улучшении отношения к себе, более адекватном восприятии собственных личностных особенностей.

Таблица 9. Трансформация параметров самоощущения участников экспериментальной группы до и после психологической коррекции

Шкала	До коррекции		После коррекции		t-критерий
	Значение	σ	Значение	σ	
Открытость	6,16	1,53	5,93	1,16	1,23
Самоуверенность	4,41	1,82	6,97	1,23	1,14
Самоуправление	5,14	2,58	10,84	1,28	1,99*
Отражение самоощущения	5,26	1,19	6,12	2,4	1,22
Самоценность	6,05	1,68	7,95	1,06	1,98*
Самопринятие	5,85	1,75	6,92	1,28	1,98*
Самопривязанность	6,99	1,49	6,12	1,65	1,54
Внутренняя конфликтность	7,15	2,72	5,15	2,4	1,98*
Самообвинение	5,97	2,44	4,02	2,67	1,98*

Примечание: t-критерий-статистически значимая разница выборочных средних показателей при $p=0,05$ -*; $p=0,01$ -**; $p=0,001$ ***.

Анализ таблиц 8 и 9 свидетельствует, что по сравнению с результатами первого замера статистически значимо изменяются показатели по шкалам «Самоуправление», «Самоценности», «Самопринятия» (увеличиваются) и «Внутренняя конфликтность» и «Самообвинение» (уменьшаются). По этим же шкалам уменьшаются значения стандартного отклонения, что свидетельствует о росте однородности группы по этим параметрам.

Снижение параметров внутренней конфликтности и самообвинения свидетельствует о гармонизации Я-концепции респондентов, повышении доверия к себе и своим поступкам.

Условиями самоадаптации называют самопринятие, самопоследовательность, самоуверенность. Зато признаками дезадаптированности считают самонепринятие, неуверенность в собственных силах, чувство вины.

Ведущая модальность самоотношения определяет интегральную направленность действий относительно собственного «Я» и ближайшие приоритеты личностного развития. Сформированное у респондентов экспериментальной группы положительное интегральное самоотношение выражает психологическую защищенность – устойчивое положительное эмоциональное переживание и осознание индивидом возможности удовлетворения своих потребностей и достижения целей даже в неблагоприятных ситуациях, которые могут блокировать или затруднять их реализацию.

Одним из результатов проведенной психокоррекционной работы является формирование у респондентов представления о том, что основным источником активности и результатов, касающихся как деятельности, так и собственной личности, являются именно они. То есть респонденты стали считать собственное «Я» внутренним организующим фактором их личности, профессиональной деятельности, отношений с окружающими.

Можно также констатировать, что у участников группы повысилось чувство симпатии к себе несмотря на то, что не всех запланированных целей они уже достигли. Следует, однако, отметить, что по всем шкалам произошли значимые изменения, что дает основания говорить о возможности дальнейшего совершенствования разработанной нами программы, а также о необходимости постоянного мониторинга профессионального выгорания.

Таким образом, мы можем констатировать, что примененные нами психокоррекционные меры позволили участникам экспериментальной группы сформировать более выраженное отношение к себе как к целостной личности. А с высокими самопринятием и самоотношением связаны проявление активности личности и производительность ее профессиональной деятельности.

Дальше, по логике концептуальной модели, мы исследовали изменения в смысложизненных ориентациях респондентов (таблица 10).

Таблица 10. Изменения смысложизненных ориентаций экспериментальной группы

Шкала	До коррекции		После коррекции		t-критерий
	Значение	σ	Значение	σ	
Цели в жизни	22,12	7,14	34,14	6,22	2,61**
Процесс жизни, или интерес к эмоциональной насыщенности жизни	25,65	8,25	28,41	7,32	1,22
Результативность жизни, или удовлетворенность самореализацией	20,22	8,26	23,19	5,64	1,38
Локус контроля Я	20,24	8,31	26,28	7,16	1,61
Локус контроля жизнь или управляемость жизнью	19,36	7,83	25,49	5,16	1,98*
Общий показатель	84,58	12,62	101,17	9,51	1,98*

Примечание: t-критерий – статистически значимое различие выборочных средних показателей при $p=0,05$ – *; $p=0,01$ – **; $p=0,001$ ***, $n=58$.

Анализируя данные таблицы, отметим, что в первом замере выборка является неоднородной по всем шкалам. Наибольшая дифференциация зафиксирована по шкале «Общий показатель» и «Локус контроля – жизнь или управляемость жизни».

После проведения психологической программы коррекции зафиксирован статистически значимый рост значений по шкалам «Цели в жизни», «Локус контроля жизнь или управляемость жизни» и «Общий показатель». Результаты в группе стали более согласованными по всем шкалам.

Смысложизненные ориентации является важным фактором эффективности профессионального становления и профессионального совершенствования специалиста. Становление профессионала предполагает потенциальную возможность включения профессиональных ценностей и целей в систему смысложизненных ориентаций личности.

Несмотря на то, что смысложизненные ориентации как целостная система сознательных и избирательных связей, отражающих направленность личности, наличие жизненных целей, осмысленность выборов и оценок, удовлетворенность жизнью, можно констатировать, что их коррекция является одним из факторов преодоления профессиональных деструкций и профессионального выгорания.

Смысложизненные ориентации, отражая связь смысла жизни с прошлым, настоящим и будущим человека, дают возможность личности проектировать собственное будущее, опираясь на прошлые достижения и приобретенные социальные статусы и роли. В беседах с респондентами четко прослеживается желание проектировать собственное будущее. У большинства участников группы сформирован более или менее четкий эскиз профессиональной карьеры.

Смысложизненные ориентации является сложным феноменом, в котором ценности выступают как структурно-создающий элемент, а система ценностных ориентаций, в свою очередь, является одним из важнейших компонентов в общей структуре направленности личности, через которую ценностные ориентации находят свое реальное поведенческое воплощение. Изменения в системе терминальных ценностных ориентаций были одним из задач программы коррекции профессионального выгорания. Результаты, полученные по методике, приведены в таблицах 11 и 12.

Таблица 11. Распределение терминальных ценностных ориентаций по сферам жизни (после коррекции)

Терминальные ценности	Сферы жизни											
	профессиональная жизнь		обучение и образование		семейная жизнь		общественная жизнь		частная		общий балл	
	m	σ	m	σ	m	σ	m	σ	m	σ	m	σ
Собственный престиж	5,99	1,33	4,87	1,04	6,11	0,11	5,66	0,11	5,12	1,17	5,46	0,95
Креативность	5,42	1,12	5,88	1,11	5,46	1,01	6,32	0,66	5,46	1,06	5,62	1,13
Высокий уровень материального обеспечения	6,68	1,05	5,12	1,21	6,87	0,79	5,12	0,77	5,99	1,53	5,91	1,10
Активные социальные контакты	6,12	1,12	5,43	1,03	6,15	0,65	7,15	1,11	6,87	0,36	6,17	0,92
Саморазвитие	7,69	0,19	6,01	0,98	6,12	1,01	6,77	0,98	5,89	0,53	6,26	0,83
Достижение	7,99	0,12	8,16	1,19	5,36	1,11	6,45	1,11	5,56	1,01	6,42	1,03
Духовное удовлетворение	5,44	1,68	5,67	1,03	6,19	1,04	6,89	0,99	8,99	1,21	6,35	1,29
Сохранение индивидуальности	5,02	1,01	5,11	1,12	5,12	1,12	6,88	1,14	4,99	1,01	5,33	1,14
Общий балл	6,29	0,95	5,78	1,09	5,92	0,86	6,41	0,86	6,11	0,96		

Примечание: m – среднее значение величины.

Анализ данных, приведенных в таблице 11, показывает, что:

- после проведения коррекционной работы выборка стала более однородной как по всем сферам жизни, так и по терминальным ценностям;
- по среднегрупповым значениям по сферам жизни наиболее значимыми для респондентов являются сферы «общественная жизнь» (6,41) «профессиональная жизнь» (6,29) и «частная» (6,11);
- ведущими ценностями оказались «Достижения» (6,42), «Духовное удовлетворение» (6,35), «Саморазвитие» (6,26) и «Активные социальные контакты» (6,17).

Такие результаты являются ожидаемыми, ведь именно на развитие духовности был направлен комплекс мероприятий. Программа коррекции предусматривала развитие у участников потребностей и навыков саморазвития и самосовершенствования. Отдельно вместе с участниками групп осуществлялся поиск сфер для активной самореализации и повышения значимости своих достижений.

Благодаря применению метода номинальных групп участники выделили две основные стратегии коррекции и преодоления признаков профессионального выгорания, самоактуализации и самоосуществления.

Первая стратегия – государственная служба рассматривается как важный, но не окончательный этап карьеры. Задача этого этапа – расширение представлений о государственной службе, приобретение знаний, умений и навыков в законотворческой деятельности, формирование круга «полезных знакомых». Параллельно с работой на государственной службе должно происходить

дополнительное обучение (языковые курсы и различные школы экономического, политического, финансового и юридического направлений). Такая стратегия рассчитана на дальнейший карьерный рост вне государственной службы.

Вторая стратегия – создание на работе «человечных отношений, упорядочение и четкое планирование профессиональной деятельности, отказ от карьерных притязаний – иметь радость от качественно выполненной работы и не ожидать вознаграждения завтра. Самореализация и самоосуществление переносятся в другие жизненные сферы. Такими были избраны сферы «увлечения» и «общественная жизнь». Респонденты активно обсуждали возможности самореализации в сфере семейной жизни, но после многочисленных обсуждений было признано, что именно неудачные попытки перенести самореализацию в семье является одной из причин профессионального выгорания, а также ухудшение семейной жизни.

Для определения статистической значимости изменений, которые произошли под влиянием коррекционной работы, применялся t-критерий Стьюдента. Результаты сравнения приведены в таблице 12.

Таблица 12. Уровень значимости изменений ценностных ориентаций после коррекции

Терминальные ценности	Жизненные сферы				
	профессиональная жизнь	обучение и образование	семейная жизнь	общественная жизнь	частная
Собственный престиж	0,64	0,92	1,11	0,56	0,66
Креативность	0,76	1,32	0,98	0,34	1,11
Высокий уровень материального обеспечения	0,88	0,68	0,64	0,12	0,17
Активные социальные контакты	0,66	1,78	0,56	1,99*	0,44
Саморазвитие	1,99*	1,12	1,11	0,11	0,57
Достижение	1,02	1,99*	1,13	0,67	0,32
Духовное удовлетворение	1,12	1,10	1,16	2,01*	1,99*
Сохранение индивидуальности	1,11	0,66	1,01	0,54	1,71

Как видно из таблицы, уровня статистической значимости достигают значения всех терминальных ценностей в сфере «Профессиональная жизнь», кроме ценностей «Высокий уровень материального обеспечения». Также статистически увеличивается ценность «Духовное удовлетворение» в сферах «Достижения» и «Общественная жизнь».

Статистически значимо уменьшаются показатели таких терминальных ценностей, как «Собственный престиж» и «Достижения», реализуемых в сфере «Семейная жизнь».

Зафиксированное на уровне статистической значимости изменение пяти значений из сорока свидетельствует о незначительной перестройке всей системы в целом. Но произошли существенные изменения на уровне тенденций. Охарактеризуем их.

Изменились ведущие сферы жизни. Так, к реализации коррекционной программы ведущими были сферы «Профессиональная жизнь» (5,38) и «Семейная жизнь» (5,72). После коррекции ведущей стала сфера «Общественная жизнь» (6,41), при этом значимость сфер «Профессиональная жизнь» (6,29) и «Семейная жизнь» (5,92) не уменьшилась, а даже увеличилась незначительно. Такие результаты являются показателем расширения у респондентов сфер активности. Респонденты начали овладевать новыми формами и способами самореализации, и это позволило им уменьшить неоправданные

ожидания карьерного роста. Это, в свою очередь, снизило тревожность и страх неудачи в профессии, что свидетельствует об улучшении социально-психологических условий и отношения к ним, а также о духовное укрепление.

Высокий балл по шкале «Достижения» свидетельствует о стремлении человека достичь конкретных и ощутимых результатов в различных сферах жизни. Такие люди обычно тщательно планируют свою жизнь, ставя конкретные цели на каждом его этапе.

Важным в исследовании является подтверждение духовного роста личности. Оно характеризуется такими проявлениями: социально-психологическими условиями (повышение самоактуализации личности, профессиональная самореализация); значимости духовных ценностей в общей системе ценностей личности; духовной направленностью поведения в условиях коллектива и развитием духовного потенциала в структуре личности, что в исследовании выявляются такими показателями, как: ценностно-смысловая сфера, духовное удовлетворение, отношение к семейной жизни, контактность.

Увеличились средние значения показателей по всем сферам, т. е. ценности начинали играть более значимую роль в поведении респондентов. Ценностно-смысловая сфера становится в них ведущим в планировании жизни и осознании своих личностных особенностей, повышении активности социальных контактов, росте саморазвития, аутосимпатии, гибкости в общении, что также подтверждает рост духовного потенциала.

Улучшились значения ведущих ценностей. Так, до коррекции ведущими ценностями были «Высокий уровень материального обеспечения» (5,27) и «Активные социальные контакты» (5,66), а после коррекции ведущими стали ценности «Достижения» (6,42) и «Духовное удовлетворение» (6,35). Значение ценностей «Высокий уровень материального обеспечения» (5,91) и «Активные социальные контакты» (6,17) не значимо увеличились.

Высокий балл по шкале «Духовное удовлетворение» свидетельствует о стремлении человека руководствоваться в первую очередь принципами духовности, морали, значимости для нее морального удовлетворения во всех сферах своей жизни; стремления делать то, что дает внутреннее удовлетворение.

Можем утверждать, что у респондентов произошло смещение представлений о достижениях. Их они больше не отождествляют с высоким уровнем материального удовлетворения и карьерным статусом, а отождествляют с общественно полезными делами, с победами над собой, с умением иметь удовольствие от обыденных событий. Также респонденты осознали значимость планирования жизни и конкретных целей.

В профессиональной сфере значимо возрастает значение терминальной ценности «Саморазвитие», то есть у респондентов формируется стойкое убеждение, что успехи в работе зависят прежде всего от их собственных усилий, направленных на повышение профессионального уровня, освоение дополнительных навыков и умений, постоянное обучение и совершенствование профессиональных навыков. Об этой тенденции свидетельствует также значимый рост ценности «достижения» в сфере «обучение и образование». Высокие баллы свидетельствуют о стремлении респондентов добиваться конкретных результатов как в образовании, так и в других жизненных сферах.

Зафиксирован рост показателей в сфере «приватности» по терминальной ценности «Духовное удовлетворение». Высокие баллы является свидетельством того, что респонденты стремятся иметь такое увлечение, на которое можно тратить свободное время, пытаются глубже проникнуть в сам предмет увлечения и имеют больше удовлетворения от процесса своего занятия, нежели от его результатов.

Все зафиксированные изменения в ценностной системе респондентов подтверждают, что был решена одна из концептуальных задач коррекционной программы – активизированы психологические механизмы духовного развития, запущен процесс сознательного самосовершенствования личности. Упорядочивание ценностно-смысловых установок участников группы, устранение противоречий в этой сфере стало действенным средством преодоления профессионального выгорания.

Как уже отмечалось, на предыдущих этапах исследования была определена важность параметров самоактуализации в процессе профессионального становления и карьерного роста. Необходимым компонентом исследования было определение изменений самоактуализации и духовного роста после реализации коррекционной программы. Поэтому следующим этапом в исследовании был анализ особенностей изменений параметров самоактуализации респондентов.

Результаты, полученные по методике самоактуализации личности, после коррекции показаны в таблице 13. Они подтверждают, что выборка после коррекции стала более однородной по всем показателям. Можно сделать вывод, что после проведенной коррекционной работы у участников экспериментальной группы общий уровень самоактуализации повысился. Так, значимый его рост зафиксирован по шкалам «Ценностные ориентации», «Взгляд на природу человека», «Автономность», «Самопонимание» и «Аутосимпатия».

Таблица 13. Среднегрупповые значения показателей самоактуализации в экспериментальной группе по методике самоактуализации личности до и после коррекции

Шкалы	До коррекции		После коррекции		t-критерий
	Среднее	σ	Среднее	σ	
Ориентация во времени	6,22	2,60	7,57	2,60	0,38
Ценности ориентации	5,76	3,80	11,51	1,14	2,01*
Взгляд на природу человека	4,32	2,14	10,6	2,10	2,03*
Потребность в познании	7,46	2,11	7,66	1,11	0,11
Креативность	6,5	3,54	7,92	1,14	0,34
Автономность	5,35	1,81	11,50	1,04	2,95**
Спонтанность	5,1	2,41	7,65	2,09	0,84
Самопонимание	5,1	2,53	10,60	1,11	1,99*
Аутосимпатия	4,3	2,82	10,90	1,80	2,10*
Контактность	5,12	3,72	8,77	2,70	0,80
Гибкость в общении	5,4	2,28	6,50	1,90	1,17

Примечание: t-критерий-статистически значимая разница выборочных средних показателей при $p=0,05$ -*; $p=0,01$ -**; $p=0,001$ ***.

Существенные изменения произошли по параметру «Автономность». По мнению большинства авторов, именно автономность является основным критерием психологического благополучия личности. Автономность – это проактивная жизненная позиция, основанная на спонтанности, осознанности и интимности. Автономная личность решает проблемы, а не избегает их. Личности с высоким уровнем автономности осознают свои жизненные сценарии и, соответственно, способны их менять. Решение проблемы предполагает эффективные действия, направленные на решение поставленной задачи.

Самоактуализация – это процесс актуализации человеком собственных потенциалов и использование их как средств реализации смысла жизни. Самоактуализационная деятельность является таким процессом в жизни человека, который требует сознательной, целенаправленной активности, поэтому не может происходить спонтанно. Обычно он детерминирован жизненными ситуациями, которые требуют от личности привлечения для ее успешного решения и максимальной концентрации психологических усилий, решения внутренних противоречий, способности ставить и достигать целей.

Профессиональное выгорание является следствием ряда стрессоров и избегания личностью возможности сознательного активного преобразования сложных жизненных ситуаций. Профессиональное выгорание является одновременно следствием и причиной невозможности самоактуализации личности. Высокие баллы по шкале «Ценности» присущи людям с достаточным уровнем самоактуализации, способным быстро приспосабливаться к изменениям в жизненных ситуациях. Шкала «Представление о природе человека» отражает способность личности воспринимать природу человека положительно, умение учитывать ее гендерные, возрастные, этнические и другие особенности, умение реагировать на личностные появления других людей. Обобщая полученные

результаты по методике самоактуализации личности можно утверждать, что после выполнения коррекционной программы у респондентов повысился уровень самоактуализации и ее отдельных составляющих.

Напоследок мы определили изменение уровня социально-психологической адаптированности и ее параметров в результате применения разработанной нами психокоррекционной программы. Результаты сравнения приведены в таблице 14.

Таблица 14. Среднегрупповые значения уровня социально-психологической адаптированности по методике социальной адаптации в экспериментальной группе

Шкала	Нормы	До коррекции		После коррекции		t-критерий
		Среднее	σ	Среднее	σ	
Адаптация	50 – 70,5	35,64	7,76	57,55	6,64	2,15*
Самопринятие	60 – 75,5	58,39	7,58	80,10	6,01	2,24*
Принятие других	56,5 – 70	51,41	7,78	72,16	6,85	2,00*
Эмоциональная комфортность	52 – 70,5	44,84	9,68	75,71	7,01	2,58**
Интернальность	55,5 – 65,5	58,70	9,68	62,11	9,11	1,29
Доминирование	45,5 – 60,5	54,55	16,3	57,68	9,01	0,27

Примечание: t-критерий-статистически значимая разница выборочных средних показателей при $p=0,05$ -*; $p=0,01$ -**.

Определенные значимыми на предыдущих этапах исследования параметров социально-психологической адаптированности существенно изменились. Наиболее существенными были изменения по показателю «Эмоциональная комфортность», что отвечает поставленной задаче – снижения уровня стресса, тревожности, напряжения. Выявлены изменения по интегральному показателю (шкала «Адаптация») и статистически значимые различия между параметрами «Самопринятие» и «Принятие других».

Отметим, что статистически значимое изменение эмоциональной комфортности произошло как следствие повышение самопринятия и принятия других, что вполне согласуется с теоретическими положениями теории адаптации, результатам теста самоактуализации личности и методике исследования самооотношения.

Можно констатировать, что все показатели адаптированности у респондентов экспериментальной группы в пределах нормы. Таким образом, коррекционная программа способствует повышению адаптивности личности.

Обобщая достигнутые в экспериментальной группе результаты по всем показателям, можно констатировать эффективность разработанной нами программы психологической коррекции и профилактики профессионального выгорания и рекомендовать ее к применению.

Заключение

Результаты применения программы социально-психологической профилактики и коррекции профессионального выгорания обнаружили у участников экспериментальной группы снижение параметров профессионального выгорания, в частности зафиксировано снижение уровня реактивной тревожности, нервно-психического напряжения, психоэмоционального истощения, личностного отдаления, общего индекса психического выгорания, профессионального стресса, эмоционального истощения, деперсонализации, редукции личных достижений. Исследование личностных изменений выявило снижение уровня личностных деструкций, гармонизации «Я-концепции», повышение параметров самоактуализации, упорядочивание ценностно-смысловой сферы личности. Примененные психокоррекционные меры способствовали повышению субъективного качества жизни. Так, значительно увеличались показатели по шкалам «Работа», «Душевное состояние», «Отдых», «Духовные потребности», «Жизнь в целом».

Значимо изменились значения в показателях самоотношения, в частности по шкалам «Самоуправление», «Самоценности», «Самопринятия» (увеличиваются) и «Внутренняя конфликтность», «Самообвинение» (уменьшаются). Зафиксированные изменения являются признаком формирования у респондентов способности к сознательному управлению процессами собственной жизни.

Результаты экспериментальной проверки авторской программы позволяют констатировать, что психокоррекционные мероприятия эффективно снижают большинство параметров профессионального выгорания, а следовательно, снимают проявления дезорганизации поведения, неадекватные реакции на внешние раздражения, повышают гибкость и пластичность поведения, снижают стереотипные действия, повышают продуктивность и результативность профессиональной деятельности, адаптацию в профессиональной среде, улучшают самооценку и межличностные отношения.

Список литературы

1. Backé, E.-M., Seidler, A., Latza, U., Rossnagel, K., & Schumann, B. (2012). The role of psychosocial stress at work for the development of cardiovascular diseases: A systematic review. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 85(1), 67–79. <https://doi.org/10.1007/s00420-011-0643-6>
2. Cervinka, R. (1993). Night shift dose and stress at work. *Ergonomics*, 36(1–3), 155–160. <https://doi.org/10.1080/00140139308967867>
3. Cieślak, I., Kielan, A., Olejniczak, D., Panczyk, M., Jaworski, M., Gałazkowski, R., ... Mikos, M. (2020). Stress at work: The case of municipal police officers. *Work*, 65(1), 145–152. <https://doi.org/10.3233/WOR-193067>
4. Fillion, L., Desbiens, J.-F., Truchon, M., Dallaire, C., & Roch, G. (2011). Stress at work in nurses providing end-of-life palliative care according to care settings [Le stress au travail chez les infirmières en soins palliatifs de fin de vie selon le milieu de pratique]. *Psycho-Oncologie*, 5(2), 127–136. <https://doi.org/10.1007/s11839-011-0321-7>
5. Gafarov, V. V., Gromova, E. A., Panov, D. O., Gagulin, I. V., & Gafarova, A. V. (2019). Effect of stress at work on the risk of cardiovascular diseases among the population of 25-64 years in Russia/Siberia (WHO program “MONICA-psychosocial”). *Terapevticheskii Arkhiv*, 91(2), 13–18. <https://doi.org/10.26442/00403660.2019.01.000022>
6. Jabłkowska, K., & Borkowska, A. (2005). Evaluation of the intensity of stress at work and burnout syndrome in the managers [Ocena nasilenia stresu w pracy a cechy zespołu wypalenia zawodowego u menedżerów]. *Medycyna Pracy*, 56(6), 439–444.
7. Knežević, B., & Belošević, L. (2006). Stress at work among military doctors: A preliminary study [Stresori na radnom mjestu vojnih liječnika: Preliminarno istraživanje]. *Acta Medica Croatica*, 60(4), 309–314.
8. Knežević, B., Golubić, R., Milošević, M., Matec, L., & Mustajbegović, J. (2009). Hospital healthcare workers and stress at work: Study in zagreb [Zdravstveni djelatnici u bolnicama i stres na radu: Istraživanje u zagrebu]. *Sigurnost*, 51(2), 85–92.
9. Kruczek, A., & Basińska, M. A. (2018). Coping humor for the relationship between a sense of stress at work and job satisfaction [Radzenie sobie przez humor dla relacji między stresem w pracy a satysfakcją zawodową]. *Medycyna Pracy*, 69(6), 621–631. <https://doi.org/10.13075/mp.5893.00753>
10. Lakshmi Narahari, C., & Koneru, K. (2018). Stress at work place and its impact on employee performance. *International Journal of Engineering and Technology(UAE)*, 7(2), 1066–1071. <https://doi.org/10.14419/ijet.v7i2.7.12229>
11. Lennartsson, A.-K., Theorell, T., Kushnir, M. M., Bergquist, J., & Jonsdottir, I. H. (2013). Perceived stress at work is associated with attenuated DHEA-S response during acute psychosocial stress. *Psychoneuroendocrinology*, 38(9), 1650–1657. <https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2013.01.010>
12. Lin, K.-C., Huang, C.-C., & Wu, C.-C. (2007). Association between stress at work and primary headache among nursing staff in Taiwan: CME. *Headache*, 47(4), 576–584. <https://doi.org/10.1111/j.1526-4610.2007.00759.x>


13. Loikiene, O., & Pileckaite-Markoviene, M. (2013). The styles of coping with stress at work among high school teachers and secondary school lecturers [Aukštųjų mokyklų dėstytojų ir bendrojo ugdymo mokyklų mokytojų darbe patiriamo streso įveikos stiliai]. *Pedagogika*, 109, 78–85.
14. Martinez, M. C., & Fischer, F. M. (2009). Stress at work among electric utility workers. *Industrial Health*, 47(1), 55–63. <https://doi.org/10.2486/indhealth.47.55>
15. Petereit-Haack, G., Hirt, J., & Bolm-Audorff, U. (2015). Psychosocial stress at work and cardiovascular risk factors among urban bus drivers [Psychische Arbeitsbelastungen und Herz-Kreislauf-Risikofaktoren bei Busfahrern im öffentlichen Nahverkehr]. *Zentralblatt Für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz Und Ergonomie*, 65(6), 328–333. <https://doi.org/10.1007/s40664-015-0061-9>
16. Potocka, A., & Merez-Kot, D. (2010). What do we know about psychosocial risks at work? Part II. The analysis of employee's knowledge of sources and consequences of stress at work [Co wiemy o psychospołecznych zagrożeniach w środowisku pracy? Cześć ii. Badanie świadomości pracowników]. *Medycyna Pracy*, 61(4), 393–411.
17. Prodromou, M., Papageorgiou, G. N., Themistocleous, S., Stergiou, C., & Lavranos, G. (2019). Boosting the skills of youth for dealing with stress at work: Results of boostress study. *Hellenic Journal of Nursing*, 58(1), 71–77.
18. Raczekiewicz, D., Bojar, I., Wdowiak, A., Rzeźnicki, A., & Krakowiak, J. (2019). Stress at intellectual work and cardiovascular diseases in women at non-mobility working age. *Annals of Agricultural and Environmental Medicine*, 26(3), 456–461. <https://doi.org/10.26444/aaem/105142>
19. Siegrist, J., Lunau, T., Wahrendorf, M., & Dragano, N. (2012). Depressive symptoms and psychosocial stress at work among older employees in three continents. *Globalization and Health*, 8. <https://doi.org/10.1186/1744-8603-8-27>
20. Thoondie, K. D., & Oikonomou, A. (2018). Using virtual reality to reduce stress at work. In *Proceedings of Computing Conference 2017* (Vol. 2018-January, pp. 492–499). <https://doi.org/10.1109/SAI.2017.8252142>

Improving the effectiveness of teamwork in overcoming stress in the project approach


Hasan A. O. Mamed-zade

Vice-Rector Doctor of Economics, Associate Professor
Russian State Social University
Moscow, Russia
mamedzade@yandex.ru
 0000-0000-0000-0000

Yuri V. Zabaykin

Associate Professor of the Department of Production and Financial Management, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
Sergo Ordzhonikidze Russian State Geological Exploration University
Moscow, Russia
zabaikin@yandex.ru
 0000-0000-0000-0000


Zinaida M. Nazarova

Professor, Doctor of Economics, Head of the Department of Production and Financial Management
Sergo Ordzhonikidze Russian State Geological Exploration University
Moscow, Russia
nazarova@yandex.ru
 0000-0000-0000-0000

Received 08.07.2022

Accepted 10.08.2022

Published 15.08.2022

 10.25726/d4973-8858-4989-p

Abstract

Opportunities to overcome stress in each profession are usually characterized by opportunities for self-realization. A particular problem is the assessment of stress levels. In particular, it is assumed that stress is a derivative of workload at work. In this regard, the possibility of forming a stress assessment is extremely important when achieving team performance. Team stress in the assessment should be considered not as synergistic, but according to special functions and properties. The novelty of the study is determined by the possibility of correlating stress as an integral characteristic. The authors show that modern business has completely switched to a project approach, when each of the stages of business development is characterized by a different degree of applicability of the team. The article shows that the key characteristics of overcoming stress in teamwork is the correction of the state of each of the team members. The authors apply the developed methodology for determining the conformity of professional activity in order to balance the team as much as possible and ensure the most productive work. The practical significance of the study is determined by the structure of the use of anti-stress technologies in the work of large enterprises during their restructuring or optimization during economic restructuring.

Keywords

stress, team, overcoming, functioning, work.

References

1. Backé, E.-M., Seidler, A., Latza, U., Rosnagel, K., & Schumann, B. (2012). The role of psychosocial stress at work for the development of cardiovascular diseases: A systematic review. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 85(1), 67–79. <https://doi.org/10.1007/s00420-011-0643-6>
2. Cervinka, R. (1993). Night shift dose and stress at work. *Ergonomics*, 36(1–3), 155–160. <https://doi.org/10.1080/00140139308967867>
3. Cieślak, I., Kielan, A., Olejniczak, D., Panczyk, M., Jaworski, M., Gałzowski, R., ... Mikos, M. (2020). Stress at work: The case of municipal police officers. *Work*, 65(1), 145–152. <https://doi.org/10.3233/WOR-193067>
4. Fillion, L., Desbiens, J.-F., Truchon, M., Dallaire, C., & Roch, G. (2011). Stress at work in nurses providing end-of-life palliative care according to care settings [Le stress au travail chez les infirmières en soins palliatifs de fin de vie selon le milieu de pratique]. *Psycho-Oncologie*, 5(2), 127–136. <https://doi.org/10.1007/s11839-011-0321-7>
5. Gafarov, V. V., Gromova, E. A., Panov, D. O., Gagulin, I. V., & Gafarova, A. V. (2019). Effect of stress at work on the risk of cardiovascular diseases among the population of 25-64 years in Russia/Siberia (WHO program "MONICA-psychosocial"). *Terapevticheskii Arkhiv*, 91(2), 13–18. <https://doi.org/10.26442/00403660.2019.01.000022>
6. Jabłkowska, K., & Borkowska, A. (2005). Evaluation of the intensity of stress at work and burnout syndrome in the managers [Ocena nasilenia stresu w pracy a cechy zespołu wypalenia zawodowego u menedżerów]. *Medycyna Pracy*, 56(6), 439–444.
7. Knežević, B., & Belošević, L. (2006). Stress at work among military doctors: A preliminary study [Stresori na radnom mjestu vojnih liječnika: Preliminarno istraživanje]. *Acta Medica Croatica*, 60(4), 309–314.
8. Knežević, B., Golubić, R., Milošević, M., Matec, L., & Mustajbegović, J. (2009). Hospital healthcare workers and stress at work: Study in zagreb [Zdravstveni djelatnici u bolnicama i stres na radu: Istraživanje u zagrebu]. *Sigurnost*, 51(2), 85–92.

9. Kruczek, A., & Basińska, M. A. (2018). Coping humor for the relationship between a sense of stress at work and job satisfaction [Radzenie sobie przez humor dla relacji między stresem w pracy a satysfakcją zawodową]. *Medycyna Pracy*, 69(6), 621–631. <https://doi.org/10.13075/mp.5893.00753>
10. Lakshmi Narahari, C., & Koneru, K. (2018). Stress at work place and its impact on employee performance. *International Journal of Engineering and Technology(UAE)*, 7(2), 1066–1071. <https://doi.org/10.14419/ijet.v7i2.7.12229>
11. Lennartsson, A.-K., Theorell, T., Kushnir, M. M., Bergquist, J., & Jonsdottir, I. H. (2013). Perceived stress at work is associated with attenuated DHEA-S response during acute psychosocial stress. *Psychoneuroendocrinology*, 38(9), 1650–1657. <https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2013.01.010>
12. Lin, K.-C., Huang, C.-C., & Wu, C.-C. (2007). Association between stress at work and primary headache among nursing staff in Taiwan: CME. *Headache*, 47(4), 576–584. <https://doi.org/10.1111/j.1526-4610.2007.00759.x>
13. Loikiene, O., & Pileckaite-Markoviene, M. (2013). The styles of coping with stress at work among high school teachers and secondary school lecturers [Aukštųjų mokyklų dėstytojų ir bendrojo ugdymo mokyklų mokytojų darbe patiriamu stresu [veikos stiliai]. *Pedagogika*, 109, 78–85.
14. Martinez, M. C., & Fischer, F. M. (2009). Stress at work among electric utility workers. *Industrial Health*, 47(1), 55–63. <https://doi.org/10.2486/indhealth.47.55>
15. Petereit-Haack, G., Hirt, J., & Bolm-Audorff, U. (2015). Psychosocial stress at work and cardiovascular risk factors among urban bus drivers [Psychische Arbeitsbelastungen und Herz-Kreislauf-Risikofaktoren bei Busfahrern im öffentlichen Nahverkehr]. *Zentralblatt Fur Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz Und Ergonomie*, 65(6), 328–333. <https://doi.org/10.1007/s40664-015-0061-9>
16. Potocka, A., & Merez-Kot, D. (2010). What do we know about psychosocial risks at work? Part II. The analysis of employee's knowledge of sources and consequences of stress at work [Co wiemy o psychospołecznych zagrożeniach w środowisku pracy? Cześć ii. Badanie świadomości pracowników]. *Medycyna Pracy*, 61(4), 393–411.
17. Prodromou, M., Papageorgiou, G. N., Themistocleous, S., Stergiou, C., & Lavranos, G. (2019). Boosting the skills of youth for dealing with stress at work: Results of booststress study. *Hellenic Journal of Nursing*, 58(1), 71–77.
18. Raczkiwicz, D., Bojar, I., Wdowiak, A., Rzeźnicki, A., & Krakowiak, J. (2019). Stress at intellectual work and cardiovascular diseases in women at non-mobility working age. *Annals of Agricultural and Environmental Medicine*, 26(3), 456–461. <https://doi.org/10.26444/aaem/105142>
19. Siegrist, J., Lunau, T., Wahrendorf, M., & Dragano, N. (2012). Depressive symptoms and psychosocial stress at work among older employees in three continents. *Globalization and Health*, 8. <https://doi.org/10.1186/1744-8603-8-27>
20. Thoondie, K. D., & Oikonomou, A. (2018). Using virtual reality to reduce stress at work. In *Proceedings of Computing Conference 2017* (Vol. 2018-January, pp. 492–499). <https://doi.org/10.1109/SAI.2017.8252142>