Обсуждение в ЖЖ

Обсуждение на форуме

Прокофьева Т.Н., Цигенов А.В.

Что такое стресс? Всегда ли он опасен? Как справляться со стрессовыми ситуациями в семье и на работе? Как применить знание соционики к повышению собственной стрессоустойчивости? На эти вопросы отвечает данная статья.

Внутренний мир – начало всех внешних мирских конфликтов. Нестор Уваров *Когда невозможно уже работать напряженнее, начни работать умнее.*

Автор неизвестен

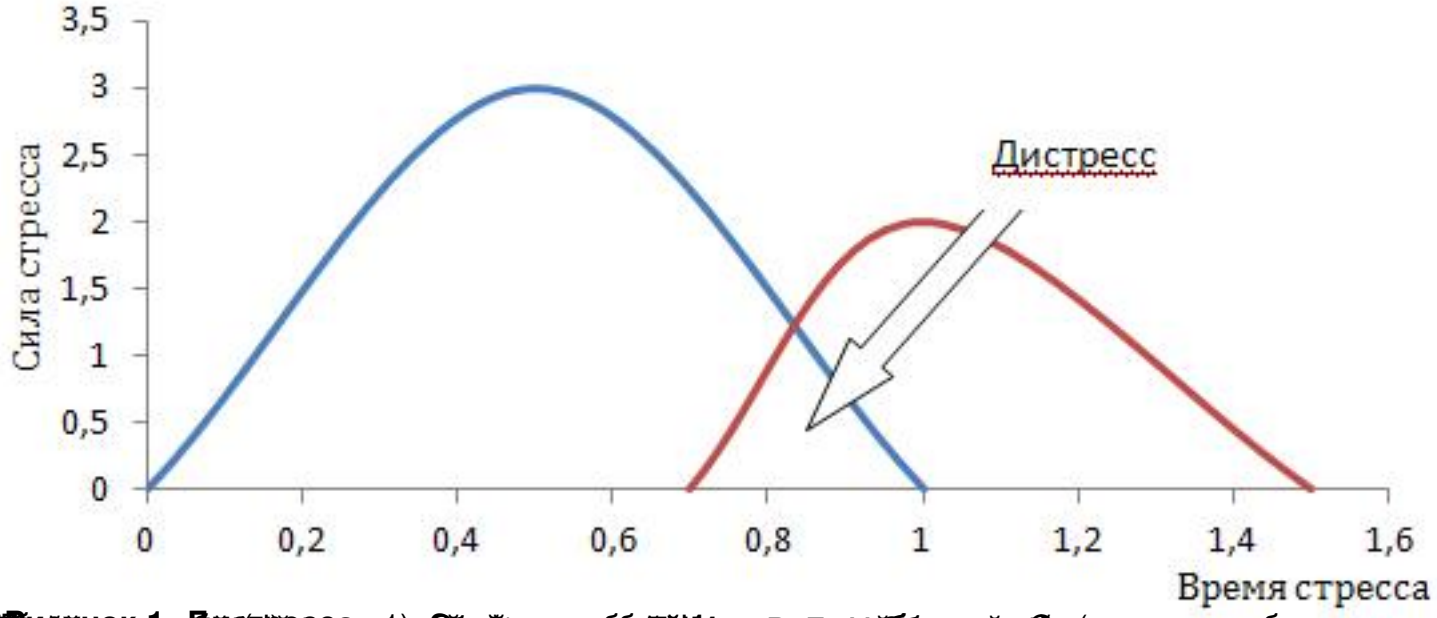
Работа – повседневная часть жизни каждого человека. На работе мы проводим в среднем сорок часов в неделю. И конечно, на работе мы получаем больше всего стрессовых ситуаций. Стресс становится частью жизни современного человека, особенно жителя мегаполиса. Однако стоит отметить, что каждый из нас (в зависимости от своего психологического типа) справляется со стрессом по-разному. Что же такое стресс?

Стресс – это реакция организма на воздействие, нарушающее состояние нервной системы (или организма в целом). С простым видом стресса человек, в независимости от психологического типа, справляется достаточно легко. Такой стресс закаляет, помогает активировать резервы организма, чтобы справиться со сложной ситуацией.

Ученые считают, что умеренной силы стресс повышает внимание, улучшает соматические показатели организма, закаляет нас. Без стресса было бы невозможно приспособление к новой ситуации. А вот если стресс накапливается, если мы не успеваем отдыхать и восстанавливать силы, если еще не успели опомниться от одной волны стресса, а нас уже накрывает другая, вот тогда-то стресс и совершает свое разрушительное воздействие.

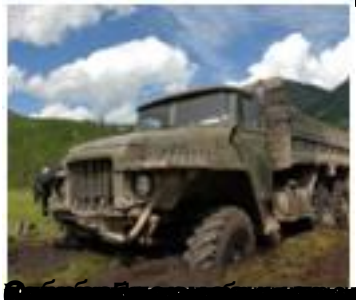
Получается, что сам по себе стресс не всегда опасен, и не так разрушителен, как кажется, а порой даже очень полезен. Стресс – это тренирующий фактор, и без него наш организм и наша психика перестали бы закаляться, стали бы вялыми. Без стресса, без выхода из зоны комфорта прекратилось бы развитие. Быть живым – значит испытывать стресс.

А как же переживания людей: «Я в стрессе!», «Нагрузка непомерна!», «Некогда дух перевести!». То опасное и вредное для организма состояние, которое мы в быту именуем стрессом, на языке психологии называется дистресс, рассмотрим его подробнее.



[redacted]истократы

[redacted]



[redacted]

[redacted]

[redacted]

Наполнение групп следующее

Стрессоустойчивые

Стрессотренируемые

●

□ □

(СЛЭ), ESTP, «Жуков»

△

□ ▙

(ИЭИ), INFP, «Есенин»

▲

▙

(ИЭЭ), ENFP, «Гексли»

○

■

(СЛИ), ISTP, «Габен»

▙

○

(ЭСЭ), ESFJ, «Гюго»

□
▲

(ЛИИ), INTJ, «Робеспьер»

■
△

(ЛИЭ), ENTJ, «Джек Лондон»

⌊
●

(ЭСИ), ISFJ, «Драйзер»

Стрессотормозные

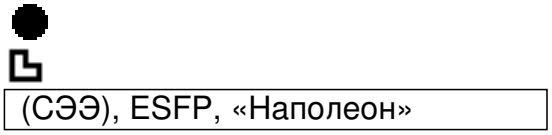
Стрессонеустойчивые

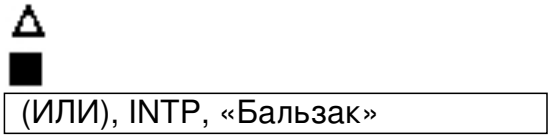
▲
□

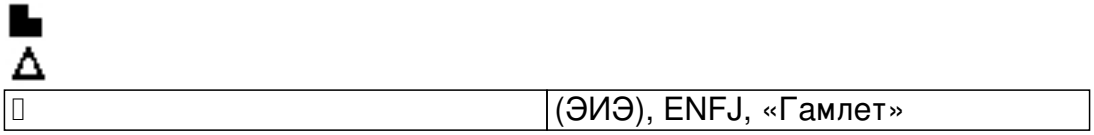
(ИЛЭ), ENTP, «Дон Кихот»

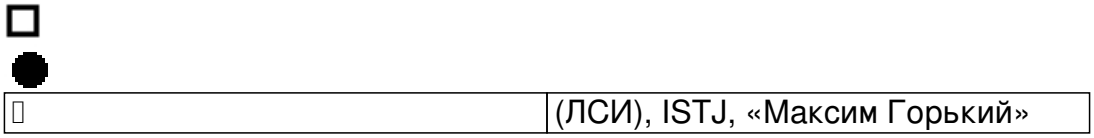
○
⌋

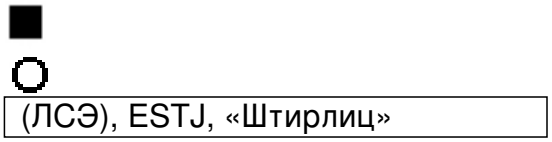
(СЭИ), ISFP, «Дюма»











Диагностика групп стрессоустойчивости

На интервью, конечно, невозможно спросить человека напрямую о его уровне стрессоустойчивости: это противоречит психологическим принципам и нормам, да и результата не даст: вряд ли человек ответит, насколько он стрессоустойчив, зачастую не знает, а то и просто не захочет говорить на эту тему. А вот наблюдение даст очень многое. На интервью, состоящем из нескольких последовательных серий, видно, как стрессонеустойчивые устают от серии к серии, краснеют, им хочется, чтобы поскорее

уже это мучение закончилось. А вот стрессоустойчивые на каждую следующую серию приходят все бодрее, как будто они где-то подпитываются энергией, пока эксперты совещаются. И еще одно интересное наблюдение: чем ниже стрессоустойчивость клиента, тем горячее стул остается после него. Серьезно. Проверьте.

Вопросы для интервью по теме «Стрессоустойчивость»

1. Что Вы понимаете под стрессом?
2. Что, по Вашему мнению, нужно, чтобы выйти из стресса?

Что нам дает знание особенностей представителей этих групп?

Рассмотрим такой пример взаимодействия на работе: начальник – стрессонеустойчивый, подчиненный – стрессоустойчивый. Задача – офисная, рутинная работа с бумагами.

Быстро адаптировавшись в новой обстановке, подчиненный

станет ощущать дискомфорт от плавного течения процессов и начнет создавать себе стрессовые ситуации, в которых, по его мнению, работать удобней и быстрее. Такое поведение может мешать руководителю, коллективу и демотивировать окружающих сотрудников, хотя для подчиненного это будет комфортная среда обитания. И ему не будет понятно, за что он получает выговор, ведь скорее всего, он даже не заметит, что создает кому-то стресс, и продолжит в том же духе. В итоге непонимание приведет к конфликту. В этом конкретном примере целесообразно направить подчиненного на работу с клиентами.

Работа с клиентами, чаще всего, несет тот или иной стресс, это объясняется постоянной сменой ситуации, с которой починенный (в данном примере), будет справляться лучше. Уже незачем будет устраивать стрессовые ситуации на рабочем месте, подчиненный будет делать свою работу с ожидаемым результатом. Ну а когда начальник поинтересуется, насколько трудно работать, в ответ услышит, что все хорошо.

Поменяем группы стрессоустойчивости и рассмотрим такой пример: начальник – стрессоустойчивый, подчиненный – стрессонеустойчивый.

Подчиненный назначен на работу с клиентами. Какое-то время он будет справляться, и

все будет отлично, однако из-за постоянного изменения ситуации это будет даваться тяжело. Когда уровень стресса серьезно возрастет, подчиненный просто не сможет выполнять работу и будет нуждаться в хорошем отдыхе. Начальник будет недоволен, что с такой легкой (как ему кажется) работой подчиненный не может справиться в поставленный срок. Рано или поздно такая ситуация приведет к конфликту. В этом случае целесообразно направить подчиненного на работу не с клиентами, а, например, на ведение клиентских баз данных.

Это позволит ему существенно лучше справляться со своей работой, гармонично функционировать в команде. При этом он может выслушать и поддержать коллег и подчиненных, стремясь во время работы не создавать стрессовых ситуаций. Душа компании... Такое развитие событий вполне благоприятно.

Выводы

Учитывая группы стрессоустойчивости, можно грамотно подобрать персонал или выбрать для себя достойную работу. Стоит помнить, что для представителей разных групп стрессоустойчивости понятие «стресс» будет разным. Не стоит так же забывать, что всем людям, независимо от психологического типа после продолжительно стресса нужен отдых.

Примеры стрессовых ситуаций в семейной жизни

Родители стрессонеустойчивые, ребенок стрессоустойчивый.

Сын рассказывает о своих задумках и планах на лето, о походах в горы, о поездках автостопом и о занятиях экстремальным спортом. Он понимает, что во время этого отдыха ему придется столкнуться со стрессом и не один раз, но это его не пугает и даже наоборот – подстегивает. Стресс для него – это неотъемлемая часть жизни, которая только заставляет собраться, мобилизует силы и позволяет добиваться необходимых результатов. Такой вид отдыха для сына будет комфортным, справляться со стрессом ему удается достаточно хорошо.

Родителей наоборот весь этот рассказ приводит в замешательство, а чуть позже и в откровенный ужас, видя надвигающийся стресс, они понимают всю серьезность ситуации и

отпускать сына, у них, никакого желания нет. Стрессонеустойчивые оценивают размер стресса и пытаются понять, сколько понадобится ресурсов для его преодоления. С другой стороны они с большой радостью уйдут от этого стресса. Стресс не воспринимается как что-то придающее силы.

Как выйти из этой ситуации?

Стрессоустойчивому типу не стоит рассказывать о всех сложностях и возможных преградах с которыми он столкнется во время своего отдыха. Лучше поберечь нервы родных, а рассказать все потом, по благополучном возвращении.

Выводы

Учитывая группы стрессоустойчивости, в семье следует заботиться о состоянии близких людей и лишний раз не давать повода для стресса. Ведь всего один разговор может стать серьезным поводом для стресса.

«Вязкий» и «гибкий»

«Гибкий» заболел и ему вызывают скорую помощь. Ситуация стрессовая. И принимается решение отвезти его в больницу. Едут вместе. По дороге «гибкий» шутит и рассказывает смешные истории, связанные со скорой, которые с ним происходили. С другой стороны «вязкий» сосредоточен и собран. Он сопротивляется стрессу и веселиться энергии пока не хватает. В больнице в момент обследования «гибкий» умудряется шутить и не обращать на это сильного внимания, в то время как у «вязкого» становится все меньше слов. По окончанию обследования «гибкий» отказывается от госпитализации, и когда оба покинули больницу тут «вязкий» срывается: «Ты!! Почему отказался?» А стресс для «гибкого» уже прошел. И после того как стресс прошел, «гибкий» успокаивал «вязкого», и уверял что все уже хорошо.

Стресс легче предупредить, чем потом разбираться с его последствиями. Важно не упустить момент, когда ситуация выходит из-под контроля – и не только «держать себя в руках», но и продолжать жить и творить в нормальном режиме.

Что же с этим делать? В первую очередь выработать эффективную «стратегию поведения» в стрессовой ситуации и свои собственные методы предотвращения ее, а для этого разобраться в себе и своих реакциях, научиться ими управлять. Это позволит вернуться в «рабочее состояние» в кратчайшие сроки и с «минимальными потерями».

Освоив соционические технологии, можно научиться вовремя снимать психическое и физическое напряжение, правильно включать дополнительные резервы работоспособности, тем самым повысить свою выносливость. А еще создавать необходимый настрой, более продуктивно и успешно работать в ситуации стресса, с наименьшими потерями выходить из кризисной ситуации, укрепить внутреннюю уверенность, предотвратить профессиональное «выгорание». Особенно это важно при различных жизненных изменениях, в ситуациях серьезных перемен на работе и дома. Так Вы естественным образом обеспечиваете себе устойчивую платформу для дальнейшего продвижения вперёд!

Необходимо также знать и грамотно использовать уровень стрессоустойчивости своих близких, коллег и подчиненных особенно это важно в семье и в деловых контактах. Умение определять стрессоустойчивость собеседника поможет наладить с ним общение, выиграть переговоры, помочь и поддержать. И еще один интересный факт: можно научиться оценивать стрессоустойчивость целого коллектива, что немаловажно для организации работы.

Как строить общение со стрессоустойчивыми

Люди стрессоустойчивых типов лучше других реагируют на фразы: «Соберись!», «Возьми себя в руки!», «Ты справишься!». Они и сами могут бросать такие призывы, с их точки зрения, никого не задевающие.

Не следует требовать от такого человека сочувствия, длительного вникания в проблему: умея гибко реагировать на стрессовую ситуацию и быстро справляться с ней, он вряд ли поймет, насколько другим это нелегко.

Как строить общение со стрессотренируемыми

Как строить общение со стрессотормозными

Стрессотормозные лучше других реагируют на фразы: «Мы прорвемся», «Нужно только немножко набраться сил», «Путь, длиною в тысячу ли, начнем с первого шага», «Не принимаем окончательного решения, попробуем, а там посмотрим…», «Никогда же не было, чтобы как-нибудь да ни было».

Люди этих типов сами «вязнут» в стрессе, поэтому с пониманием относятся к тем, кто «завяз», знают, что в такой ситуации человеку нужно протянуть руку, чтобы помочь выбраться, нужна моральная поддержка. Сами могут далеко не сразу попросить о помощи.

Как строить общение со стрессонеустойчивыми

Стрессонеустойчивые лучше других реагируют на фразы: «Потихонечку, постепенно мы выйдем из этого», «Давай держаться вместе», «А жизнь-то налаживается…», «Привычка вырабатывается 21 день», «Как солнце встает каждый день, так и мы, шаг за шагом, выходим из этой трудной ситуации».

Не следует требовать от такого человека собранности в стрессовой ситуации: ему необходимо время, чтобы осознать, что произошло, собраться с силами. Лучше всего в таких ситуациях обращаться за помощью к врачу или психологу, к помощи команды, не затягивая решение проблемы.

Располагая подобной информацией о своих подчиненных, руководитель создаст наиболее благоприятную атмосферу для адаптации новых сотрудников в команде, сумеет организовать наиболее результативную работу, при этом с наилучшим качеством. А уж внимательный, бережный подход к родным и близким, в семье и в дружеском кругу, и вовсе незаменим!

Список литературы

1. *Аугустинавичуте А.* Социон. – М.: Чёрная белка, 2008. — 192 с.
2. *Гуленко В.В.* Менеджмент слаженной команды. Соционика и социоанализ для руководителя. – Новосибирск: «РИПЭЛ», 1995; М: «Астрель», 2003г.

1. *Прокофьева Т.Н.* Соционика. Алгебра и геометрия человеческих взаимоотношений. – М.: Изд-во «Алмаз», 2005. – 112 с.
2. Соционика для профессионалов. Соционические технологии в педагогике и управлении персоналом. Под ред. Т.Н. Прокофьевой. – М.: «Алмаз» , 2008. – 323 с.

3. *Прокофьева Т.Н.* Управление качеством жизни. Учебно-практическое пособие. – М., 2011.