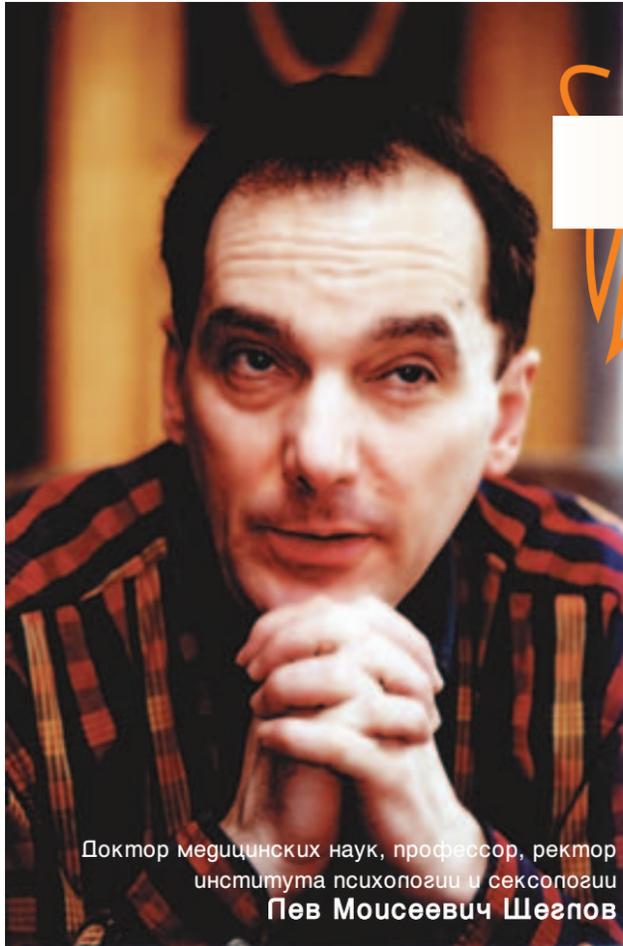


Бизнес и стресс



Доктор медицинских наук, профессор, ректор
института психологии и сексологии
Пев Моисеевич Шеглов

В прошлой беседе мы с Вами определили российский бизнес как очень жесткий и даже беспощадный, регулярно генерирующий всевозможные стрессы. Какое определение Вы как специалист дали бы понятию стресса?

Давайте для начала разберемся с терминологией. Стресс как таковой не содержит в себе ничего негативного. Более того, он является залогом нашей нормальной жизни. Если бы мы не были им закалены, то, возможно, просто не смогли бы жить.

Ребенок рождается, выходит из околоплощадных вод, делает первый вздох — и вот он уже в другой среде. Он живет в ней только потому, что смог приспособиться.

Жара бы могла нас всех убить. Но мы раздеваемся (или одеваемся, как это делают жители пустынь), начинаем больше пить, больше потеть, поддерживая таким образом нормальный тепловой баланс. То есть мы адаптируемся к жаре.

Получается как в известной поговорке: на то и щука в пруду, чтобы карась не дремал. Стресс и есть та «щука», которая вынуждает нас «не дремать», адаптироваться к изменениям окружающего мира и, в конце концов, совершенствоваться.

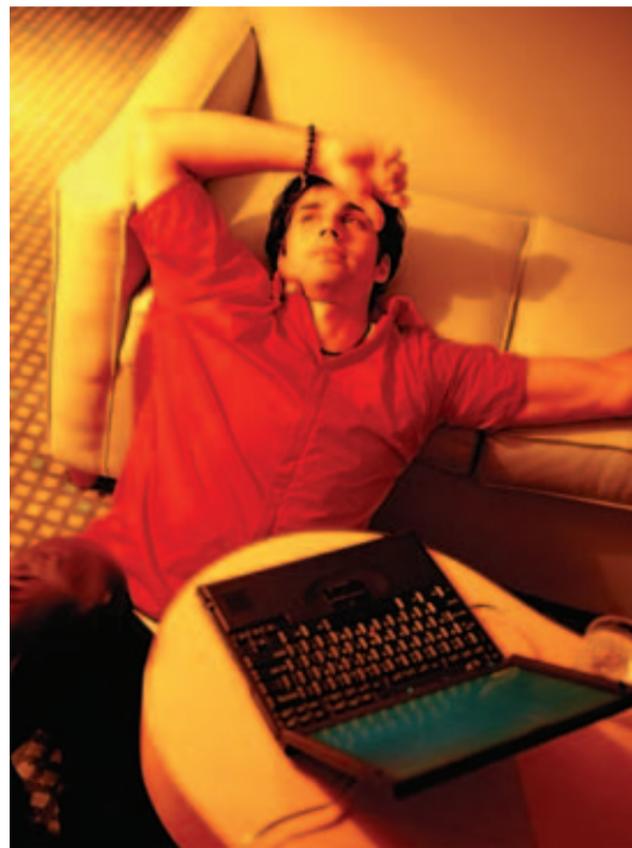
Другое дело дистресс (данный термин введен известным канадским нейрофизиологом Гансом Селье). Он есть то, что нас разрушает и дезорганизует. Холод, жара, большие нагрузки на работе, сложный моральный климат в коллективе, когда они создают для вас трудноразрешимые проблемы и приводят к вредным нагрузкам на психику, становятся дистрессом (который мы далее по привычке будем называть стрессом). Поэтому можно определить дистресс как «неумение адаптироваться к изменяющемуся окружению».

2. Что, на Ваш взгляд, является основными источниками стрессов в бизнесе? Проблемы в отношениях с начальством, подчиненными, что-то еще?

Безусловно, проблемы в отношениях — это стресс. Но не только они. Неполучение ожидаемой выгоды, рухнувший проект, кинувший тебя партнер — это тоже стрессы. Бизнес по своей природе предполагает определенную степень риска. В каком-то смысле это игра, в которой можно выиграть, а можно и проиграть. Например, я заложил квартиру, вложил деньги в дело — и разорился. Стресс? И еще какой! Я думаю, что стресс в бизнесе — это, в первую очередь, невозможность реализовать свои надежды. Я надеялся разбогатеть — и не разбогател; я надеялся на выгодный контракт, но подвели партнеры и т.д.

В конце концов, люди в бизнесе чаще всего сосредоточены не на некой абстрактной идее стать богатым (хотя вполне возможно, что она когда-то и побудила их начать собственное дело), а на решении каких-то конкретных задач: переехать через год из небольшого офиса в обширный, увеличить число своих сотрудников с 10 до 40, увеличить число учащихся своего учебного заведения с 200 до 2000. И когда они терпят фиаско, то испытывают сильнейший стресс.

Сегодня нередки споры о том, когда было лучше: в советское время или сейчас? И тут опять же не существует однозначного ответа, способного удовлетво-



рить всех. Есть люди, которые привыкли к гарантированному, если можно его так назвать, уровню жизни. Пусть не самому высокому, но зато до самой смерти и без особых хлопот. Для них прошлое, пожалуй, было удобнее.

Есть люди более бизнесориентированные. Они готовы рисковать, чтобы в случае выигрыша (хотя я ни в коем случае не хочу сказать, что бизнес — это только игра; в первую очередь, бизнес — это тяжелый труд, да и во вторую и третью тоже; просто у него специфические законы) получить возможность ходить в дорогие рестораны, иметь собственный дом на двадцать комнат и проводить отпуск в Майами или на Гавайях.

На мой взгляд, бизнес — это всегда неоднозначность. В советские времена все, от начальника до уборщицы, знали: такого-то числа каждого месяца в окошечке кассы они получают свои небольшие (или очень небольшие), но гарантированные деньги. А в бизнесе все по-другому. В нем можно заработать много, но может случиться и такое, что окошечко вообще не откроется.

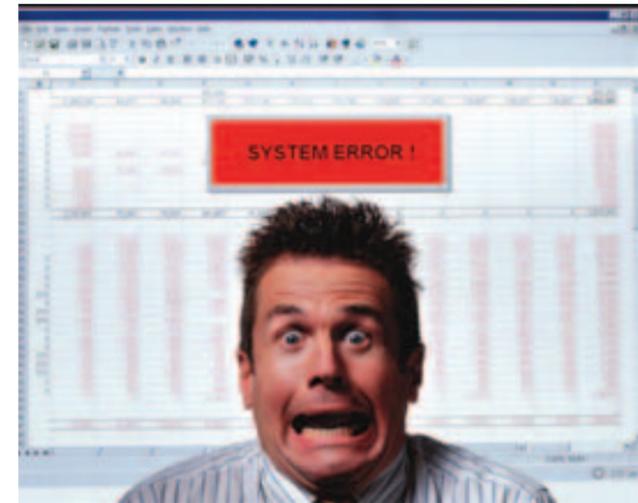
3. Руководитель находится под двойным давлением. С одной стороны, он должен считаться с вышестоящими инстанциями (или с законами бизнеса, государственными органами и т.д. и т.п.). С другой стороны, он управляет людьми, организует их трудовой процесс, употребляет, что называется, власть, при этом иногда наталкиваясь на сопротивление со стороны подчиненных. Иногда возникнет желание послать все к черту и уйти работать обычным исполнителем. Как справиться с такой ситуацией?

Ну, такое желание обычно возникает, если существуют какие-то трудноразрешимые проблемы. Когда все в порядке, то и посылать никого и куда не хочется.

Да, действительно, можно сказать, что у руководителя или бизнесмена источников стресса больше, чем у обычного исполнителя. Но ведь и вознаграждение за это адекватное, не так ли? Я имею в виду даже не материальное вознаграждение, а моральное удовлетворение. Да, психологические затраты большие, но ведь и кайф испытываешь, не правда ли? Одно, как говорится, компенсирует другое. Я полагаю, что руководитель, который в своей деятельности не находит хоть какого-нибудь кайфа, просто напросто гробит собственное здоровье и здоровье своих подчиненных. И в этой ситуации лучше всего оставить свою должность.

Хочу привести пример из личного опыта. У нашего Института психологии и сексологии несколько учредителей, одним из которых являюсь я. И мне совершенно искренне не хотелось быть «человеком номер один». Но по различным причинам пришлось. Что-то мне в моем положении нравится, что-то категорически не устраивает. То есть я могу честно сказать, что полного удовлетворения от своей работы не получаю. И это, заметьте, наиболее часто встречающийся случай. Но если бы я вообще не получал никакого удовлетворения, то это была бы не работа, а каторга. И в этом случае меня вряд ли что-нибудь удержало на моей должности.

4. Хотелось бы поговорить о взаимоотношениях между коллегами на работе. Также, естественно, в свете обсуждаемой темы. Не секрет, что конфлик-



ты в трудовом коллективе могут носить как явный характер (скандалы, ссоры), так и скрытый, в виде интриг, пакостей исподтишка. На данной почве могут возникать различные группировки, коалиции. С первым случаем все более или менее понятно: конфликт налицо, надо его как-то решать. Как справиться со второй проблемой? И стоит ли это вообще делать?

Несомненно! Любые интриги необходимо пресекать железной рукой! Если, разумеется, существует заинтересованность в здоровом коллективе.

Группировки, коалиции, интриги — это смерть для любого коллектива. И скорее рано, чем поздно. Принцип «разделяй и властвуй» в современных условиях не работает. Точнее, работает, но лишь тогда, когда необходимо любой ценой удержать власть. Ничего позитивного на нем не построить. Слишком сложным стал процесс труда, слишком велика зависимость различных звеньев друг от друга. И если связь между этими звеньями ухудшается или вообще рвется, то результат может быть только негативный.

Я не говорю, что в трудовом коллективе должны царить исключительно дружба и любовь. Это иногда даже мешает работе. Ибо главная задача трудового коллектива — это наиболее эффективное выполнение своих производственных функций. И здоровая конкуренция между его членами скорее пойдет на пользу, чем во вред. Но именно здоровая. Если вы можете конкурировать и при этом дружить (или даже любить), то всегда пожалуйста. Если не можете, то это ваши проблемы. Но уважать друг друга вы обязаны. Или вам придется искать другое место работы.

Мне кажется, именно на этих принципах должны строиться взаимоотношения внутри хорошего коллектива.

Человек, который любит играть людьми, словно шахматными фигурами, и для которого данная игра является наиболее интересной частью его работы, может принести любому коллективу только вред. Данные способности хороши для черного пиара или в специальных психотерапевтических группах. Вот там этим можно заниматься, а в рабочем коллективе — не стоит.

5. Еще одна ситуация, являющаяся стрессовой для сотрудников любого ранга, связана со сменой работы. Человек может успешно работать на

предыдущем месте, но при смене работы и, соответственно, коллектива, его может постигнуть творческая (или карьерная) неудача. Естественно, возникают переживания и негативные эмоции. Что вы посоветуете в таком случае?

Был такой великий психолог Джеймс, который предложил достаточно простую формулу самоуважения: отношение успеха к притязаниям. То есть:

Самоуважение = Успех/Притязания



Чем больший достигнут успех или чем ниже у человека притязания, тем выше его самоуважение. Поэтому для человека очень важно, как можно более объективно оценивать уровень своих способностей. Кураж, амбиции — они, безусловно, необходимы. Но если каждый солдат будет в своем ранце нести жезл маршала, то получится целая армия маршалов. Не думаю, что данная армия достигнет великих побед.

Существует такой психологический термин — адекватность. Насколько адекватно ты оцениваешь свою личность, свои возможности, настолько же адекватную оценку себя ты получишь от окружающего общества. Каждый человек должен стремиться получить больше, чем он сегодня имеет, но, кроме того, он должен адекватно оценивать свои способности и не пытаться съесть больше, чем в состоянии переварить.

6. И последний вопрос. Сейчас многие психологические и психоаналитические институты, центры, иные учреждения проводят тренинги и семинары в помощь бурно развивающемуся, но еще очень молодому и неопытному российскому бизнесу. Что Вы можете сказать о рынке этих услуг? Какова ситуация на нем, кому стоит доверять, а кому нет?

Я готов рассказать только о нашем институте (Институт психологии и сексологии), ибо считаю неэтичным оценивать работу других центров.

В настоящий момент у нас существуют два направления:

1. Сексологическое направление учит пониманию интимных сфер человеческой жизни, осознанию самого себя и психолого-сексологическому консультированию.

2. Направление глубинной психологии учит прикладному психоанализу и так называемым манипулятивным техникам в области PR, взаимодействия со СМИ, управления массовыми процессами.

Все, кого интересуют данные специальности, добро пожаловать к нам на учебу.

Но мы занимаемся не только образовательной программой, ибо не у каждого имеется в распоряжении два года на учебу. Мы стремимся организовать семинары продолжительностью от двух до десяти дней. И, поверьте, это будут очень интересные и полезные семинары, потому что у нас преподают, на мой взгляд, лучшие специалисты города в данной области. Не все они состоят в штате института, но для нормального сотрудничества это и не обязательно.

У нас существует собственный подход к подбору специалистов. Мы не смотрим на высокие звания и ученые степени, потому как зачастую молодые и талантливые куда



интереснее и полезнее древних профессоров, заработавших свое положение благодаря связям среди партийной и научной номенклатуры. Я работаю в данной области уже давно, сам являюсь профессором и, поверьте, знаю, о чем говорю. Поэтому мы подбираем людей исключительно по их профессиональным качествам.

Мы не занимаемся мистикой и колдовством. Если кому-то это нужно, то у нас он ничего подобного не найдет. Но, с другой стороны, мы допускаем наличие паранормальных явлений. В общем, мы пытаемся создать интересную научную и практическую психологическую школу, но всегда готовы пригласить в наши ряды людей, действительно обладающих какими-то уникальными способностями (и, опять же поверьте мне, это будут не шарлатаны). На мой взгляд, наша команда достаточно интересная, состоящая из творческих личностей, находящихся в постоянном научном поиске. Поэтому я и беру на себя смелость заявлять, что на наших семинарах скучно не будет никому. ■

Институт психологии и сексологии,
Санкт-Петербург, Большой пр. ПС, д.29/2
тел. (812) 234-14-80, тел/факс (812) 237-18-52
e-mail: info@sexology.spb.ru
http://www.sexology.spb.ru