

2. Дьяченко М.И., Кандыбович Л.А. Краткий психологический словарь: Личность, образование, самообразование, профессия. /М.И.Дьяченко, Л.А.Кандыбович. Минск: Хэлтон, 1998. 399с.

3. Маклаков А.Г. Профессиональный психологический отбор персонала. Теория и практика. Учебник для вузов. /А.Г. Маклаков. Санкт-Петербург: Питер, 2008. 480 с.

Т.А.Шитова, М.В.Комарова
Российский государственный профессионально-педагогический университет, г.Екатеринбург

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТРЕССА ТЕАТРАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ

Современные социально-экономические условия предъявляют высокие требования к конкурентоспособности работника любой сферы. Появление новых обязанностей и рост ответственности часто является причиной профессионального стресса, влияющего на стабильность поведения в организации и жизнь общества в целом.

Изучение профессионального стресса является перспективной областью как научной, так и практической деятельности, ведь предупреждение стрессов может увеличить эффективность труда до 30%.

Предметом настоящего исследования явились особенности профессионального стресса работников Свердловского академического театра музыкальной комедии («САТМК»). Использованы следующие методы: тестирование; включенное наблюдение; беседа; метод анализа документов. В исследовании приняли участие 20 человек из различных подразделений (5% от всего количества работников). Из них: администрация (4 чел.); обслуживающий персонал (6 чел.); балет (1 чел.); оркестр (1 чел.); художественно-руководящий состав (2 чел.); артисты-солисты (6 чел.).

Были получены следующие результаты. Самое большое распространение в театре музыкальной комедии получил коммуникативный стресс – стресс, связанный общением и взаимодействием с людьми. Чаще всего подобные стрессовые ситуации возникают в среде людей творческих профессий из-за отсутствия

привычки сдерживать свои эмоции, а также более высокой чувствительностью к изменениям окружающей среды.

Наравне с коммуникативным стрессом распространен стресс конкуренции в артистическом коллективе, так как при постановке спектаклей обычно подбирают узкий и постоянный состав артистов, что для других артистов воспринимается, как возможность надолго задержаться в дублирующем составе. Стресс конкуренции характерен в большей степени хору и балету театра, чем артистам-солистам.

Также выявлен вид стресса, связанный со страхом сделать ошибку. Ведь при итоговой постановке спектакля утверждают наиболее убедительно читающих роль артистов. Подобный стресс переживают также молодые сотрудники театра, недавно принятые на работу, но так как большинство театральных работников имеет достаточно зрелый стаж, то страх сделать ошибку встречается гораздо реже стресса конкуренции.

Если театральные работники в каком-либо профессиональном конкурсе получают признание и различные виды наград, то, как правило, весь коллектив, а не только непосредственные конкурсанты, проживает стресс успеха, но руководители подразделений стараются подавить излишнюю эйфорию и направить эмоциональные ресурсы на достижение новых целей.

Информационный стресс для сотрудников театра не характерен, так как деятельность всех сотрудников грамотно и рационально организована: вся работа тщательно и скрупулезно планируется, поэтому не возникает стрессовых ситуаций, связанных со сжатыми сроками. На сбор информации по различным задачам отводится достаточно много времени, чтобы итоговый результат был удовлетворительным.

Эмоциональный стресс наиболее характерен для руководящих должностей многих подразделений, так как связан с подавлением эмоций и переживаниями, присущих в работе менеджера любого уровня.

Частыми причинами профессиональных стрессов в театре выступают нереалистично высокие притязания (стремление к совершенству), некоторые конфликты с руководством, двойное подчинение, конфликты с коллегами, эмоциональное отношение ко многим проблемам, высокая профессиональная ответственность, неспособность действовать эффективно. Эти причины наиболее

характерны для работников художественно-руководящего состава, для артистов хора, балета и солистов.

По классификации В.А. Бодрова наиболее выражены следующие причины стрессов. В организационных характеристиках — формализация задания и противоречивость целей деятельности, обратная связь о результатах деятельности характерны для сотрудников художественно-постановочной части. Некоторые сотрудники из различных структурных подразделений выделяют проблему размера заработной платы. В рабочих характеристиках — многообразие способов выполнения действий. Характерно для художественно-руководящего состава и артистического коллектива. Социальные условия имеют наибольший удельный вес в качестве причин стрессов: существуют конфликты в межличностных и профессиональных отношениях некоторых сотрудников, проблемы психологической несовместимости. Тем не менее, эти конфликты не позволяют развалить существующую сплоченность коллектива.

Индивидуальные характеристики также играют одну из важнейших ролей существующих причин стрессов: многих работников театра вне зависимости от занимаемой должности и структурного подразделения переживают кризис карьеры. Несмотря на то, что театр музыкальной комедии — достаточно большая организация, в ней не наблюдается высокая текучесть кадров, вследствие этого карьерный рост для сотрудников многих подразделений не предусматривается. Что касается артистического коллектива, то в данной сфере говорить о карьерном росте можно весьма субъективно, так как занятость, востребованность, признание артиста часто не зависит от общепринятых критериев оценки сотрудника. Другими словами, опыт, вокальные и артистические способности, статус и звание часто имеют не самое большое значение в распределении ролей при постановке спектаклей. А критерии оценки, перечисленные выше, являются субъективными по определению самих сотрудников, несмотря на то, что оценивает артистов достаточно широкий круг художественно-руководящего состава.

Психологические особенности отдельных личностей также могут выступать в качестве причин, но они имеют наименьшее влияние на формирование стрессов в коллективе в целом.

Сотрудники театра выделяют следующие причины стресса, характерные для театра музыкальной комедии: рутинная, однообразная работа — характерна

для сотрудников администрации, бухгалтерии, обслуживающего персонала, внедрение новых технологий активно применяется в различных областях деятельности театра, но этот факт не является стрессогенным. В связи с финансовым и экономическим кризисом возможно снижение уровня доходов, это является реальной причиной для стресса, поэтому репертуар формируется в основном из самых популярных спектаклей. Стрессогенные события вне сферы профессиональной деятельности, также как и межличностные конфликты являются основной причиной стрессов в театре. Конфликты работы связанные с личной жизнью наиболее выражены у сотрудниц коллектива, так как им часто приходится отказываться от роли матери и жены в семье ради профессиональной самореализации.

Профессиональный стресс может сопровождаться и рядом симптомов. У театральных работников обнаружено следующее. Соматические симптомы проявляются в наименьшей степени. Тем не менее, у некоторых сотрудников проявляется учащенное сердцебиение, боли в сердце и головные боли, утомляемость. Менее всего наблюдается затрудненное дыхание и напряжение или дрожание мышц. Эмоциональные симптомы наиболее проявляются у сотрудников администрации, нежели у артистического коллектива, так как профессия артистов предполагает повышенную эмоциональность, в то время как для администрации излишняя эмоциональность является симптомом стресса. Поведенческие симптомы чаще всего проявляются в злоупотреблении курением и алкоголем.

Руководство театра не имеет установленной управленческой программы по борьбе со стрессами – не проводит специальных тренингов обучения способам релаксации, но уделяет внимание профилактике стресса и применяет организационные средства его снятия. Среди них: управление информационной политикой театра, регулярное проведение собраний и совещаний, предоставление комфортного рабочего места и др. Также применяется коучинг руководства – каждый сотрудник, проходящий испытательный срок, закреплен наставником из этого же структурного подразделения. В артистической среде для молодых артистов проводятся специальные занятия и контроль, который осуществляет заслуженный артист Российской Федерации В.Н. Смолин. Неосознанно в качестве антистрессового средства используется организационное поведение – в случае глобальной проблемы руководители не впадают в панику, а спокойно

ищут выход из проблемы, делегируя уже вполне решаемые задачи подчиненным.

По результатам исследования можно дать следующие рекомендации по оптимизации организационных процессов, направленных на повышение стрессоустойчивости коллектива:

1. совершенствовать систему наставничества (сделать её обязательной по всем подразделениям);
2. по возможности ослабить стресс конкуренции за счет равномерного распределения творческой занятости артистов;
3. для предупреждения стрессов, связанных со страхом сделать ошибку, руководителям повысить уровень поддержки подчиненных;
4. рационально управлять эмоциональными ресурсами и развивать эмоциональную компетентность, чтобы избегать психологических срывов и бороться с эмоциональным стрессом;
5. доводить до сотрудников (в особенности работникам художественно-постановочной части) сведения о результатах деятельности для эффективной мотивации;
6. повысить оплату труда, в особенности работникам администрации и обслуживающего персонала, так как они менее всего мотивированы;
7. следить за рациональным распределением рабочей нагрузки;
8. предусмотреть перспективу карьерного роста для работников администрации и обслуживающего персонала, чтобы избежать кризисов карьеры;
9. организовывать неформальные выезды руководителей и подразделений на отдых, на природу, предполагающие физическую активность.
10. заменять деструктивные методы снятия стресса конструктивными (бороться с вредными привычками сотрудников и ознакомить коллектив с теорией профилактики и саморегуляции работника в условиях профессионального стресса);
11. создать условия (мотивационная политика) для того, чтобы сохранять творческого лидера — главного режиссера театра К.С. Стрежнева для повышения стрессоустойчивости коллектива.