

– мощность спектра в диапазоне высоких частот (-HF, мс/Гц) у мужчин и женщин повышена и незначительно повышена соответственно, что отражает преобладание парасимпатической системы;

– мощность в диапазоне HF (нормализованные единицы) у мужчин и женщин повышена, что указывает на снижение симпатического влияния и усиления парасимпатического;

– мощность в диапазоне LF и соотношение LF/HF – в пределах нормы.

Показатели SDNN, RMSSD и pNN50% по сравнению с литературной нормой незначительно повышены, что указывает на преобладание парасимпатических влияний над симпатическими.

Выводы.

В условиях социальной адаптации для мужчин и женщин в возрасте до 35 лет характерно преобладание парасимпатической системы над симпатической. Таким образом, полученные данные дают возможность говорить о снижении адаптационных способностей у людей молодого возраста.

Литература:

1. Анализ variability ритма сердца у спортсменов: методические рекомендации А.П.Гаврилушкин. Н.Новгород, 1998.
2. Рябыкина Г.В. Анализ variability ритма сердца. А.В.Соболев. Кардиология. 1996. 10. С.87-97.
3. Рябыкина Г.В. Variability ритма сердца / Г.В.Рябыкина, А.В.Соболев.- М.:СтарКо, 1998. 196 с.
4. Соболев А.В. Новый подход к оценке индивидуальной суточной variability ритма сердца у пациентов. / А.В.Соболев. Кардиология. 2003. – 16-21.
5. Соболев А.В. Проблемы количественной оценки variability ритма сердца при холтеровском мониторинговании / А.В.Соболев. Вестник аритмологии. 2002. – Т. 26. С. 21-25.
6. Жемайтите Д.И. Возможности клинического применения и автоматического анализа ритмограмм. Дисс. Докт.мед.наук. Каунас. Мед.ин-т. 1972. 285 с.).
7. Миронова Т.В., Миронов В.А. Клинический анализ волновой структуры синусового ритма сердца. Челябинск,1999.С.162
8. Р.М.Баевский, Г.Г.Иванов и др. Анализ variability сердечного ритма при использовании различных электрокардиографических систем // Вестник аритмологии.– 2001. – № 24. –С.65–87.
9. Исследование variability сердечного ритма. Методические рекомендации. Санкт-Петербург, 2003.-С.45
10. Михайлов В.М. Variability сердечного ритма и опыт практического применения метода. Иваново: Иван. гос.мед. академия, 2002.-290с.

ДОСЛІДЖЕННЯ ВАРІАБЕЛЬНОСТІ СЕРЦЕВОГО РИТМУ У ОСІБ МОЛОДОГО ВІКУ

О.М. Дзюба, Е.В.Бушинська, Е.И. Тарновецька, В.П.Кардашов, А.Ю. Лагутін

У статті аналізуються показники variability серцевого ритму (спектральний і часовий аналіз) у осіб молодого віку до 35 років, для оцінки функціонального стану організму і його змін на основі визначення параметрів вегетативного балансу та нейрогуморальної регуляції.

Ключові слова: variability серцевого ритму, симпатична, пара-симпатична системи, часовий і спектральний аналіз

THE STUDY OF HEART RATE VARIABILITY AMONG YOUNG PEOPLE

O.M.Dzuba, J.V. Bushinska, J.I. Tarnovetska, V.P. Kardashev, A.Y. Lagutin

The article analyzes heart rate variability (spectral and temporal analysis) in young persons under 35 years, to assess the functional status and its changes on the basis of determining the parameters of autonomic balance and neurohumoral regulation.

Keywords: heart rate variability, sympathetic, parasympathetic system, the temporal and spectral analysis

УДК 616.85

М. А. Соловьева

ФАКТОРЫ РИСКА И КЛИНИЧЕСКАЯ СТРУКТУРА НЕВРОТИЧЕСКИХ, СОМАТО-ФОРМНЫХ И СВЯЗАННЫХ СО СТРЕССОМ РАССТРОЙСТВ У РАБОТНИКОВ БАНКОВ (обзор литературы)

Украинский научно-исследовательский институт социальной и судебной психиатрии и наркологии МЗ Украины, г. Киев

Ключевые слова: стресс-факторы, психогигиена, психопрофилактика, психотерапия, лечение, служащие банков

Перемены, происходящие на протяжении последних лет в экономической, социальной, материально-технической сферах общества, создали предпосылки для роста распространенности так называемых «социально-стрессовых расстройств» [1]. Возрастает внимание исследователей и общества в целом к проблемам действия острого и хронического стресса на человека, как в экстремальных условиях, так и в повседневной жизни, и возникающих в результате этого

последствий, в том числе психических расстройств. Непосредственно эту проблему разрабатывают ведущие специалисты Украины, России и других стран (С.И.Табачников, 1983-2010; П.В.Волошин, Л.Ф.Шестопалова, В.С.Подкорытов, 2000; Ю.А.Александровский, 2000-2011; D.Koren, I.Arnon, E.Klein, 2000; В.А.Абрамов, А.К.Бурцев, А.В. Абрамов и др., 2001; Б.В.Михайлов, В.Г. Черкасов, М.В.Маркова и др. 2001; А.К.Напреенко, Т.Е.Марчук, 2001; В.Я.Пишель,

2000; Л.Н.Юрєва, 2002; О.С.Чабан, Е.А.Хаустова, 2003; Т.Б.Дмитрієва, Б.С.Положий, 2004; Е. Г. Гриневич и др., 2004-2010).

Так, по данным эпидемиологических исследований установлено, что распространенность посттравматических стрессовых расстройств колеблется от 1 до 12% среди общей популяции и может достигать до 30% среди населения, которое испытало воздействие техногенных и природных катастроф [2]. Рост заболеваний «стрессовой этиологии», нарушение трудоспособности активной части населения, потеря квалифицированной рабочей силы из-за сложности адаптации к новым формам труда и повышению интенсивности нагрузок, различные формы «личностного неблагополучия» (психическое истощение, десоциализация, отчуждение труда, специфические формы профессионально-личностных деформаций) – эти проблемы представляют серьезную угрозу для нормальной жизни общества [3].

Мировой экономический кризис, нанеся существенный удар по Украине, негативно отразился на благополучии даже тех социальных групп, которые ранее чувствовали себя защищенными. К ним, в частности, можно отнести работников экономической сферы, в первую очередь – финансово-банковской системы. Ее бурный рост за последние годы привел не только к стремительному увеличению количества банковских учреждений различных форм собственности и, следовательно, к значительному увеличению банковского контингента служащих, но и к изменению материально-технической оснащенности банков, усложнению содержания работы и требований к квалификации и поведению сотрудников, как со стороны руководства, так и со стороны клиентов банка. Одновременно работа в банке стала утрачивать свой престиж и финансовую привлекательность по сравнению с другими отраслями, прошли массовые сокращения работников. Все вышесказанное привлекает внимание к вопросам распространенности, клинической структуры, факторов риска возникновения, методам профилактики невротических связанных со стрессом и соматоформных расстройств у банковских служащих. Следует отметить, что на сегодняшний день данная проблема в Украине практически не изучалась.

По мнению некоторых авторов - наиболее уязвимыми при сокращении штата сотрудников банков оказались руководители сетевых подразделений, операционных отделов, кредитные специалисты и секторов поддержки бизнеса. Происходящие структурные изменения не могли не привести к увеличению уровня профессионального стресса у банковских сотрудников указанных категорий [4]. Они выдвинули предположение, что «организационные изменения внутреннего и общерыночного характера определяют выраженность уровня профессионального стресса банковских служащих». Согласно полученным ими данным (при исследовании использовалась методика интегральной диагностики и коррекции профессионального стресса (-

ИДИКС) [3]): «синдромы профессионального стресса, вне зависимости от их принадлежности к той или иной группе (категории) сотрудников (руководители сетевых единиц, сотрудники операционных отделов, отделов продаж, секторов поддержки бизнеса)» идентичны. Частое использование методов неоправданного давления и угроз является одним из самых сильных факторов стресса для них. Кроме этого, под особое воздействие попадают сотрудники операционных отделов. Так, в начале 2009 года сотрудники операционных отделов начали работать с темпо-кассами, что означает несение персональной и материальной ответственности. Данный фактор сказался на общем уровне стресса данной категории лиц (общий уровень стресса по второй группе обследуемых, максимальный среди остальных групп – 47,73 Т_баллов). В отличие от остальных групп, у сотрудников операционных отделов можно заметить накопление хронической симптоматики стресса: выраженный уровень тревоги, депрессия, наличие психосоматических реакций и нарушений сна. Как считает С.М. Ильясов [5], «негативные психические состояния (стресс, сильное утомление, раздражительность и т.д.), связанные с работой, ответ “достаточно часто” дают 33% операторов и руководителей и каждый пятый специалист отдела. Из негативных факторов у специалистов на первом месте (21%) неравномерная загруженность в течение дня (месяца, года), а из общих для всех категорий работников из других факторов преобладают длительная работа на компьютере и монотонность. Операторы часто работают сверхурочно, (выключить компьютер можно лишь подведя все итоги, сведя балансы своего участка работы). К тому же клиенты банков нередко видят в них главных исполнителей и инициаторов всех бед, которые не только “отняли” у них последние сбережения, но и «развалили» всю банковскую систему”. Этот негативный настрой порой выливается в агрессию по отношению к банковскому работнику. Кроме специфических, на персонал воздействуют и последствия других стрессовых факторов. Это - угроза потерять работу, рост стоимости жизни, правовая и социальная незащищенность, криминальная ситуация в стране и т.д. Отсюда непродуктивная психическая напряженность, эмоциональные срывы, нетерпимость, стремление любым способом снизить травмирующую силу напряженности. Подобные негативные факторы часто приводят к преждевременному утомлению, снижению внимания и активности, ухудшению самочувствия, другим нежелательным явлениям и, как следствие, к увеличению ошибок в работе, злоупотребление алкоголем. Функциональные состояния, возникающие у субъектов труда в затрудненных условиях деятельности, относятся к динамическому рассогласованию, для которого характерны нарушение адекватных физиологических и поведенческих реакций, неоправданно высокая психофизиологическая цена труда. Они приводят к нарушению деятельности структуры, снижению эффективности и надежности. Негативные психо-

логические состояния, с одной стороны, могут стать тормозящим фактором активности и инициативности, с другой - стимулировать на поспешные скоропалительные решения и действия».

О постоянном характере действия стрессовых факторов на банковских служащих и деструктивных последствиях накапливающегося эмоционального напряжения у сотрудников пишет в своей статье Т.В. Муращенко [6]. По ее мнению: «угроза потерять рабочее место, постоянно меняющиеся, зачастую противоречивые, требования руководства приводит к тому, что все больше сотрудников обращаются за профессиональной помощью психологов и медицинских работников». Как считает Мирошник Е.В. [7], в условиях экономического кризиса возрастают требования менеджеров компаний к условиям своего труда, актуализируется их потребность в самореализации своей личности, в психологическом и социальном комфорте (стабильность, социальные гарантии и др.). Увеличение напряженности деятельности, высокая «цена» и ответственность за принимаемые решения в условиях финансового кризиса – ужесточает требования управленцев к выбору поведения в стрессовых условиях деятельности.

Автором проведена работа, в которой «исследовались кризисные условия деятельности, в результате чего было выявлено, что банковская система, как часть экономики, испытывает на себе весь спектр негативных влияний, включая платежный кризис, инфляцию, тяжелое налоговое бремя, банковские спекуляции на рынках межбанковских кредитов (депозитов), недостаток в высококвалифицированных кадрах, которые могли бы оценить степень риска активных операций банка. В связи с этим многие из них оказались в затруднительном положении и несли убытки. Переживание острых и хронических неблагоприятных ситуаций в условиях финансового кризиса влияет на такие объективные характеристики труда, как надежность, продуктивность, темп, качество работы, работоспособность, являющиеся причиной ухудшения профессиональной успешности и удовлетворенности деятельностью. Всё это может привести к неэффективным экономическим и управленческим решениям, принимаемым под воздействием отрицательных эмоций и неадекватного поведения в сложных условиях».

О наличии у банковских служащих преклинического уровня психических расстройств указывают Д.М. Менделевич, Г.В. Орлов, К.К. Яхин [8]. Согласно их данным, при обследовании банковских служащих, у 40,7% установлены преклинические психические расстройства. Наиболее часто у них встречались замкнутость, излишняя подозрительность, эмоциональная лабильность, тревожность и быстрая утомляемость. Вегетативные нарушения в описываемой группе обследованных проявлялись как в виде вегето-сосудистой дистонии, так и в виде «игры вазомоторов», гипергидроза и нарушения саливации (сухость во рту, слюнотечение). Эти расстройства носили периодиче-

ский характер и возникали преимущественно в стрессовых ситуациях или во время интенсивной и ответственной работы. Признаками астенических нарушений, как правило, были повышенная утомляемость, которая сопровождалась чувством вялости, слабости, разбитости и нередко головными болями. Астенические симптомы первоначально появлялись преимущественно в периоды повышенных умственных нагрузок, к концу месяца, квартала и т.п., пока постепенно уже и обычная трудовая деятельность не стала вызывать большее, чем прежде утомление. Возникающие на фоне усталости головные боли были обычно связаны с общим плохим самочувствием больных. На фоне утомления заметно усиливалась раздражительность, что иногда приводило к конфликтам с сослуживцами по незначительным поводам, которые также усиливали эмоциональное напряжение. Работоспособность банковских работников с преклиническим уровнем астенических расстройств сохранялась на достаточно высоком уровне, но привычная деятельность требовала дополнительных усилий. Большая часть этих симптомов исчезала после отдыха (выходные дни, отпуск). Нарушения аппетита и сна у лиц с преклиническим уровнем психопатологии обычно возникали на высоте астении, хотя иногда присоединялись к тревожной, obsессивной или даже демонстративной симптоматике. Однако эти расстройства в нашем исследовании не встречались изолированно и всегда носили вторичный характер. На наличие как преклинических, так и клинических психических расстройств у банковских служащих указывает в своей статье Орлов Г.В. [9]. В его работе также указан удельный вес выявленных нозологий и патопсихологических проявлений: «На этапе преклинических психических нарушений у банковских работников (59 человек) преобладают астенические (46,9%) и тревожные (36,6%) расстройства. Это подтверждается также и экспериментально-психологическими методами исследования». «В результате более детального анализа клинических симптомов нами были выделены несколько основных вариантов психопатологических расстройств: F45.0 (соматизированное расстройство) — 15 человек (10,4%); F48.0 (неврастения) — 16 человек (11,0%); F41.2 (тревожно-депрессивное расстройство) — 15 человек (10,4%); F40.1 (социальные фобии) — 12 человек (8,3%). У 28 (19,3% от всех обследованных) банковских работников психопатологических проявлений выявлено не было. При сопоставлении результатов обследования основной и контрольной групп установлено, что среди банковских работников процент лиц с психопатологическими проявлениями значительно выше (80,7% — банковских работников и 23,8% — контрольной группы). Согласно полученным нами данным, примерно у половины (58 человек или 49,6% лиц с психическими нарушениями) банковских работников психические расстройства носили достаточно выраженный характер. У другой половины банковских служащих с выявленной психопатологией (59 человек или 50,4% лиц с психи-

ческими нарушениями), расстройства психики носили неглубокий, не до конца сформированный характер».

Н.В. Самоукина [10] в своей монографии проводит сравнительный анализ трех групп банковских сотрудников, на которых оказывают влияние как разные для каждой группы аспекты условий работы, так и общие для всех вредности. Рассматривается влияние таких факторов, как возраст, образование, стаж работы, занимаемая в банке должность. Выделены наиболее уязвимые в психологическом плане места у каждой из категорий сотрудников. Кроме этого приводится анализ общих для всех групп стрессогенные факторы и связанные с ними невротические расстройства.

«Так, к **первой группе** относятся квалифицированные работники среднего и старшего возраста. Из них особенно продуктивны 45 — 55-летние сотрудники со стажем работы в банковской сфере от 10 до 25 лет. Это, как правило, начальники управлений, отделов и ведущие специалисты. Они в совершенстве знают тонкости бухгалтерии и нюансы взаимоотношений в банковской сфере. Большинство из них — женщины, имеющие средне-специальное бухгалтерское и высшее финансовое образование. Сотрудники, составляющие первую банковскую группу, с трудом воспринимают постоянные изменения в условиях работы, поток новых банковских инструкций и наличие неопределенности в содержании работы. Они обладают высокой ответственностью, стремятся работать предельно точно и без ошибок, часто допоздна работают на своем служебном месте. В качестве основной предстатели этой группы называют проблему необходимости обновления имеющегося у них профессионального опыта. Получив образование преимущественно в советский период, они испытывают трудности в усвоении новых, рыночных знаний и преодолении устаревших способов работы. Психологическое напряжение работников этой категории усиливается еще из-за противоречия между необходимостью обновления профессионального опыта и стремлением сохранить имеющийся должностной статус. Работники этой группы тяжелее других переживают случаи вынужденного увольнения, если банк разоряется или у него отзывают лицензию. Оставшись без работы, они испытывают эмоциональный шок от разрушения сформированных у них в советский период представлений об обязательном наличии свободных рабочих мест.

Вторая группа банковских служащих — люди активного, трудоспособного возраста от 35 до 50 лет, пришедшие в банки из различных профессиональных и общественных сфер деятельности: организационно-управленческих структур, партийных и профсоюзных органов, сфер образования, науки и военно-промышленного комплекса (преимущественно экономисты, компьютерщики, математики и физики). Практически все они имеют высшее образование, некоторые — кандидатские и докторские научные степени. Многие специалисты из данной группы имели в своей профессиональной сфере определенный статус и известность,

занимали руководящие посты. При этом возможности для перехода в банковскую сферу получают те, кто имеет полезные деловые связи, и те, кто психологически готов к смене профессии в силу высокого интеллектуального потенциала. Банковские служащие из этой группы сталкиваются с необходимостью профессионального и личностного самоутверждения на новом месте работы, поиском новых профессиональных контактов. Некоторые банки ставят условие получения второго экономического образования, если сотрудник имеет непрофильный относительно банковской сферы диплом. Не последнее место среди этих проблем занимают трудности, связанные с преодолением сопротивления со стороны банковских работников первой группы, не желающих отдавать высокие должностные места пришедшим новичкам.

Третья группа состоит из молодых людей 20 — 30 лет, занимающих в банках различные должностные посты, начиная от управляющего и заканчивая оператором. Работники этой категории уверенно чувствуют себя в новых экономических условиях, и может сложиться впечатление, что эта группа банковских служащих является наиболее благополучной. Однако трудности, с которыми сталкиваются молодые банковские служащие, связаны с отсутствием сформированного и стабильного профессионального сообщества. Они работают в условиях острого дефицита или полного отсутствия профессиональной преемственности. Не существует необходимых и принятых всеми морально-этических ценностей, регламентирующих взаимодействия в банковской сфере, не разработаны эффективные правовые механизмы банковского дела, требует существенной доработки комплекс банковских инструкций. В результате со стороны молодой группы банковских работников не происходит планомерно-поступательного включения в профессию с формированием адекватной самооценки своих возможностей и планированием карьеры.

Поэтому работа в банковской сфере характеризуется высокой стрессогенностью. Среди служащих наблюдаются случаи переутомления, снижения работоспособности по причине усталости и перегрузок. Особые требования к слаженности в работе подразделений банков это частые изменения инструкций, размытость юридических норм. Все эти факторы создают напряженность в деятельности в любом банке.

Устойчивое и относительно высокое финансовое обеспечение банковских работников не компенсирует негативного влияния хронического стресса на их жизнь и работу. Подавляющее большинство из них жалуется на недомогания стрессогенного характера: головные боли, резкое повышение или понижение кровяного давления, болезненные ощущения в области сердца. Нередки случаи проявления немотивированной раздражительности: люди становятся агрессивными по отношению друг к другу, срываются на крик или мрачно молчат. Ухудшаются взаимоотношения не только на работе, но и в семьях.

Итак, работа банковских служащих, с одной стороны, дает им определенный статус, уверенность в себе и материальное благополучие, а с другой — истощает нервную систему, заставляет их жить и работать в условиях разрушающего стресса, что негативно сказывается на здоровье, эффективности работы и семейных отношениях.

Стрессогенный характер их работы влияет на явно выраженные невротические симптомы в эмоциональном состоянии и поведении. Причем воздействию стресса подвержены все три группы банковских работников. И невозможно отдельно оценить, какая группа переживает стресс в большей, а какая — в меньшей степени. Поэтому мы представляем общую характеристику имеющихся **стрессогенных факторов** и связанных с ними **невротических расстройств**, а именно: предельно высокая ответственность в работе и фактическое отсутствие права на ошибку, неудовлетворенность профессиональным статусом, страх потерять работу, недооценка со стороны руководства и коллег профессиональной значимости, присутствие в банковской сфере требований к реализации излишне формализованных отношений и отсутствие условий для интеллектуального и личностного самовыражения и самореализации специалистов, наличие обостренных конкурентных отношений с сотрудниками, недостаток развернутой положительной стимуляции труда банковских служащих и преобладание отрицательной (выборов, лишения премий и других льгот и т. п.).

Предельно высокая ответственность в работе и фактическое отсутствие права на ошибку проявляются в том, что банковские служащие любого ранга постоянно внутренне напряжены и вынуждены осуществлять сверхконтроль за своей деятельностью и деятельностью своих подчиненных. В процессе принятия решений они испытывают давление фактора риска, переживают непрекращающееся чувство вины за возможность совершения ошибок в работе. В условиях появления все новых и новых инструкций, часто противоречащих друг другу, работники банков вынуждены досконально их изучать и всегда держать в памяти. Для этого подавляющее большинство из них увеличивают рабочее время, приходя на работу раньше положенного, и уходят значительно позже окончания рабочего дня. Многие берут рабочие материалы домой, посвящая домашнее время не отдыху и семейным занятиям, а детальной проработке документов, написанию отчетов, актов и прочему. В результате этого напряженность трудовой деятельности усиливается отсутствием полноценного отдыха и возможности восстановиться после рабочего дня. Хроническое переутомление наблюдается практически у 75% банковских работников, примерно 25% из них нуждается не только в психологической, но и медикаментозной терапии.

Несмотря на высокий статус банковских работников, большинство из них испытывает неудовлетворенность своим должностным положением на работе. Особенно это касается второй группы служащих, при-

шедших в банковскую сферу из других областей и имеющих определенный статус (научную степень, признание, заслуги). Они были вынуждены сменить профессию и начать работу в банке практически с нуля, часто испытывая зависимость от руководителя, имеющего более низкий уровень интеллектуального развития и коммуникативной культуры, но более продолжительный стаж работы в банковской сфере.

Для 20% из этой группы банковских служащих характерно проявление оппозиционности, подчеркнутой обособленности, внутреннего сопротивления или нежелания идти на компромисс. Около 5% из них выражают неудовольствие тем, что по отношению лично к ним были реализованы несправедливые действия руководства, а 15% находятся в состоянии крайнего раздражения изменениями, произошедшими в их работе помимо их воли и намерений, по причине резкой смены социально-экономических условий.

На определенных этапах в развитии банков большинство из сотрудников начинают отчетливо ощущать себя «винтиками» отлаженной банковской машины. Попадая в эту систему, человек сразу превращается в «живого наполнителя» конкретной ячейки, так как он хорошо понимает, что в случае, если он не сумеет, как можно более точно, быть этим «винтиком», за стенами банка мгновенно найдется множество претендентов на его место. Поэтому он вынужден работать с большим напряжением, чтобы не потерять работу. Страх ее потерять присутствует практически у всех работников в различных профессиональных сферах, но в банковской сфере он более выражен. Банковские работники отдают себе отчет в том, что потеря работы связана с резким понижением уровня жизни как для них самих, так и их близких. По причине того, что многие банки в последние годы закрылись, и число свободных рабочих мест резко сократилось, поиск другой работы в банковской сфере может быть безрезультатным. Данное переживание усугубляется еще и тем обстоятельством, что банковская сфера требует от каждого работника довольно узкой специализации и выбор новой работы вне банковской области может быть значительно затруднен и связан с неизбежной сменой профессии. Примерно 50% работников банков пытаются психологически защититься путем «вытеснения» или «рационализации» своих страхов. «Вытеснение» часто выражается в том, что работник запрещает себе об этом думать и пытается жить и работать так, как будто все нормально и ничего страшного нет. Рационализация проявляется в том, что, не осознавая истинной причины своего напряженного внутреннего состояния, человек объясняет его себе и своим близким различными другими причинами: наличием обычной усталости, неудовлетворительными отношениями с непосредственным руководителем или коллегами и др.

В результате неосознанности страха потери места работы, наличия непроработанных психологических защит, когда люди не понимают, чего они реально боятся, у 20% банковских работников наблюдаются

состояния хронической депрессии (подавленности, апатии, безразличия), а у примерно 15% возникает внутриличностный конфликт (внутреннее противоречие, резкие спады и подъемы настроения, наличие амбивалентных решений — одновременно как «за», так и «против»).

Недооценку профессиональной значимости со стороны руководства и коллег отмечают, в основном, работники второй и третьей групп — как те, кто пришел в банки из других организаций, так и молодые служащие, часто занимающие должности на нижних «этажах» банковской иерархии. Они отмечают имеющееся у них чувство разочарования (40%), ощущение своей ненужности (25%), нежелание работать эффективно и с высокой отдачей (15%). До 80% работников из указанных выше групп говорят об отсутствии возможности профессионального и должностного роста по причинам занятого более высокого «этажа власти» и стремления вышестоящего руководителя максимально использовать своего подчиненного, не принимая в расчет ни необходимость предоставить последнему время для повышения квалификации, ни вообще отдохнуть и восстановиться.

Излишне формализованные отношения и отсутствие условия для самовыражения и самореализации отрицательно оценивают практически все банковские служащие. Они говорят о невозможности быть самим собой, проявлять истинные чувства, быть искренними и открытыми не только в рабочее время, но и при организации неформальных ситуаций (дней рождений, праздников, коллективных выездов на отдых и прочее). Практически все, начиная от руководителей высоких уровней банковской иерархии и кончая исполнителями, отмечают чувство скованности, зажатости и повышенной тревожности.

Наличие обостренных конкурентных отношений с коллегами по работе особенно часто отмечают активные работники, которые ориентированы на успех и испытывают потребность в самоутверждении, внутреннем развитии и карьерном росте. Примерно 28% из них выражают нежелание «быть обойденными другими», 20% не довольны всевозможными ограничениями в своей работе, 8% вообще не надеются на возможность удовлетворить свой уровень притязаний в банковской сфере.

Недостаток положительного стимулирования труда и преобладание отрицательной оценки со стороны руководства отмечают 42% банковских работников. Руководители применяют в основном, санкции и взыскания, в определенной степени манипулируя высокотревожными работниками, вызывая у них чувства страха, внутренней незащищенности и неуверенности. Хронический стресс и связанная с ним внутренняя эмоциональная напряженность выражаются у банковских работников в форме неосознанных психологических защит. Некоторые из них свои отрицательные эмоции переносят на окружающих, часто на членов семей (механизм проекции), другие придумывают для

себя различные объясняющие причины (механизм рационализации), третьи имеющиеся трудности и проблемы стараются просто не замечать (механизм отрицания). Многие из работников банков неприятные эмоции пытаются искусственно подавить и заместить противоположными переживаниями (механизм замещения). Подавляющее большинство «сбрасывает» накопившуюся агрессивную энергию за пределами банковской организации, в основном в семьях (механизм сублимации).

В результате такого положения дел и фактического отсутствия эффективной социально-психологической поддержки в банковской сфере у банковских служащих наблюдается обострение проблем физического и психофизического здоровья: к 50-ти годам мужчины жалуются на различные недомогания хронического характера, а у женщин уже к 40 годам наблюдаются признаки физического и психофизического старения. Практически все, кому «за 40», постоянно применяют релаксационные медикаментозные средства и постоянно лечатся по поводу психосоматических расстройств.

Банковские работники пытаются перестроить свою жизнь и работу и каким-либо образом защитить себя от разрушающего хронического стресса. И в этом направлении реализуются как конструктивные, так и неконструктивные

способы защиты. Среди неконструктивных способов можно назвать стремление к эмоциональной независимости и избавлению себя от жесткого давящего «контроля сверху» (20%), а также снижение уровня притязаний (10%). Наблюдаются случаи «игры ролей» — выраженного желания напустить на себя искусственное безразличие и равнодушие (5%).

Примерно 60% работников реализуют конструктивные способы защиты от хронического разрушающего стресса: стараются улучшить социально-психологический климат у себя в коллективе, изменить взаимные оценки друг друга с отрицательных на положительные, построить на работе психологически комфортные взаимоотношения с сотрудниками, смягчить возникающие на работе разногласия и конфликты.

В конечном итоге, примерно каждый второй работник банковской сферы психологически готов к более эффективной реализации своего личностного и интеллектуального потенциала при условии снижения уровня хронического стресса в своей деятельности. При ознакомлении их с имеющимися знаниями в области психологии стресса и естественными и психотехническими способами снятия внутреннего напряжения можно дать им в руки инструмент самопомощи, который они смогут успешно применять при возникновении напряженных ситуаций».

Таким образом, анализируя литературные данные, мы можем констатировать, что у определенного контингента банковских служащих стресс-факторы играют большую роль в возникновении невротических, связанных со стрессом и соматоформных расстройств.

В то же время на сегодняшний день не разработана система психогигиены, психопрофилактики и психотерапии в комплексном лечении этих больных.

Литература:

1. Александровский Ю.А. Пограничные психические расстройства. – Москва. Медицина, 1993. – 399с.
2. Ю.В.Попов, В.Д.Вид. “Практический комментарий к 5-ой главе Международной классификации болезней МКБ –10”. 1998.
3. А.Б. Леонова, О.Н. Чернышева. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития: Хрестоматия / – Москва: Радикс, 1995.
4. Л. Н. Артамонова, А. Б. Леонова Организационный стресс у сотрудников банка. – Вестник Московского университета. Сер. 14. ПСИХОЛОГИЯ. 2009. - N 1. - С. 39-52
5. Ильясов, С. М. О мотивации персонала коммерческого банка. Банковское дело 2010. № 4. - С.68-71

6. Т.В. Мураценко. Особенности личности банковских работников, подверженных и неподверженных эмоциональному выгоранию. TRN. Сот.иа 2010.

7. Е.В. Мирошник. Комплексный подход к диагностике и формированию эффективного «антистрессорного» поведения менеджеров компаний в кризисных условиях деятельности. Современные проблемы психологического консультирования и психотерапии. НОЧУ ВПО «Институт гуманитарного образования и информационных технологий». Материалы всероссийской междувузовской научной конференции. Москва. 2010. с.94-99

8. Д.М. Менделевич, Г.В. Орлов, К.К. Яхин. Препринципальные психические расстройства у банковских служащих. Практическая медицина, 2009, №38, с.60-62

9. Орлов Г.В. Влияние условий труда банковских служащих на состояние их психического здоровья. Практическая медицина, 2009, № 06

10. Н.В.Саможкина. Искусство управления персоналом банка. Москва. Русская деловая литература. 1997.

ФАКТОРИ РИЗИКУ І КЛІНІЧНА СТРУКТУРА НЕВРОТИЧНИХ, СОМАТОФОРМНИХ І ПОВ'ЯЗАНИХ З СТРЕСОМ РОЗЛАДІВ СЕРЕД РОБІТНИКІВ БАНКУ

(огляд літератури)

М. А. Соловьева

Дана стаття присвячена специфіці діяльності працівників банківських організацій. В ній торкаються питання актуальності проведення психологічних досліджень серед банківських працівників у зв'язку із великим психоемоційним навантаженням персоналу і впливом на них численних стрес-факторів. В статті містяться результати дослідження літературних джерел, проведеного з метою виявлення основних груп стрес-факторів в професійній діяльності співробітників банку, а також виникаючих внаслідок цього психічних порушень.

Ключові слова: стрес-фактори, психогігієна, психопрофілактика, психотерапія, лікування, працівники банку

RISK FACTORS AND CLINICAL STRUCTURE OF NEUROTIC, SOMATOFORM DISORDERS AND DISORDERS CONNECTED WITH STRESS AMONG BANK STUFF

(literature review)

M.A. Solovjova

This article observes the specific of activity of employees of banking organization. It touches the questions of activity of providing psychology researches in bank structures because of the great psychological and emotional stress of staff and the influence of the lot of stress factors on them. This article consist of results of literary sources research provided with the arm to find main groups of stress factors in professional activity of bank employees and also the mental health problems appeared in accordance with this factors.

Keywords: stress factors, mental hygiene, psycho prophylaxis, psychotherapy, treatment, employees of banking organization

УДК 612.015.1:577.152.087

Л.В. Степанко

ГЕНЕТИЧНІ ТА МІТОХОНДРІАЛЬНІ МЕХАНІЗМИ РОЗВИТКУ НЕЙРОДЕГЕНЕРАТИВНИХ ЗАХВОРЮВАНЬ (огляд літератури)¹

Львівський національний медичний університет

Ключові слова: нейродегенеративні захворювання, клітинна смерть, функції мітохондрій

Збільшення тривалості життя громадян економічно розвинених країн зумовило появу і різке загострення нових медико-соціальних проблем. В першу чергу слід відзначити різке зростання кількості хворих похилого і старечого віку, що страждають нейродегенеративними захворюваннями (НДЗ). Повідомляється також, що частота цих захворювань з часом зростатиме, тому дослідження механізмів розвитку даної групи захворювань, та розробка і впровадження ефективних засо-

бів їх лікування є надзвичайно актуальним для сучасної медицини [Левин О.С., 2003].

Аналіз даних літературних джерел свідчать, що частота поширення паркінсонізму в країнах Європи та США складає в середньому 65-187 пацієнтів на 100 тис населення, в той час як в віці 70-79 років цей показник досягає 300-1800 чоловік [Каменецкий В.К.,1995; Левин О.С., 2003; Wu J.C, 2000]. В США хвороба Альцгеймера (ХА) займає четверте місце

¹ Стаття публікується в авторській редакції