

В.В. Евстигнеев, О.В. Кистень, А.С. Мастыкин
**Социально обусловленные факторы риска
кардиоцереброваскулярных заболеваний**
Белорусская медицинская академия последипломного образования

Все многообразие факторов риска, влияющих на здоровье человека, условно можно разделить на две основные группы, два нечетко разграниченных множества факторов: эндогенные, генетически обусловленные, и экзогенные, социальные и обусловленные влиянием природных условий. Эти две группы (два множества) факторов риска взаимодействуют и взаимно обуславливают друг друга в обобщенном вредоносном воздействии, как на отдельного человека, так и на весь коллектив сотрудников в целом, который в нормальных условиях должен работать как единый здоровый организм. Такое взаимодействие факторов риска оказывает вредоносное влияние на кардиоцереброваскулярный комплекс организма отдельного человека, тем самым усиливает общий социальный ущерб – ущерб от безвозвратных потерь населения, сокращения сроков жизни, ухудшения здоровья и благополучия людей.

Сосудистые факторы риска принято условно делить на корригируемые (артериальная гипертензия, курение, злоупотребление алкоголем, избыточный вес, дислипидемия и т.д.) и некорригируемые (генетическая предрасположенность, пол, возраст, расовая принадлежность, перенесенные острые нарушения мозгового кровообращения и т.п.). Особое положение занимают стрессовые состояния неспецифической реакции организма на воздействие факторов риска – каждый человек по-своему воспринимает интенсивность этого фактора и по-разному на него реагирует.

В настоящее время считается, что стрессогенные психосоциальные факторы связаны с развитием сосудистых заболеваний, в частности инфаркта мозга и инфаркта миокарда, лидирующих среди причин смертности и инвалидизации в современном обществе. Согласно учению Г. Селье в первую фазу стресса начинают активно работать гипоталамо-гипофизарно-надпочечниковая система - в большом количестве вырабатывается адреналин, норадреналин, поднимается артериальное давление, учащается пульс. Как следствие — реакция тревоги у человека, истощение защитных реакций организма, что приводит к хроническому стрессу и дистрессу, который сопровождается нарушением обмена веществ, в том числе гиперхолестеринемией и прогрессированием атеросклероза. С другой стороны, постоянный стресс может вызывать и длительный спазм сосудов миокарда. Кстати, около 50% случаев инфаркта миокарда происходит именно по этой причине.

Для обозначения психологического состояния группы части или всего рабочего коллектива используются такие понятия, как «социально-психологический климат», «психологическая атмосфера», «микроклимат», - в одних условиях группа функционирует оптимально, ее члены имеют возможность максимально полно реализовать свой потенциал, в других — люди чувствуют себя некомфортно, в связи с чем личностный рост замедляется.

Благоприятный социально-психологический климат (СПК) характеризуют оптимизм, доверие, радость общения, чувство защищенности и безопасности, взаимная поддержка, теплота и внимание в отношениях, открытость коммуникаций, возмож-

ность свободно выражать свои мысли, творить, интеллектуально и профессионально развиваться.

Неблагоприятный СПК характеризуют противоположные характеристики: пессимизм, раздражительность, высокая напряженность и конфликтность отношений в группе, неуверенность, боязнь ошибиться или произвести плохое впечатление, страх наказания, неприятие, непонимание, враждебность, подозрительность, недоверие друг к другу, нежелание вкладывать усилия в совместный продукт, в развитие коллектива и организации в целом, неудовлетворенность и т.д.

Психологическая совместимость является важным фактором, влияющим на СПК. Под психологической совместимостью понимают способность к совместной деятельности, в основе которой лежит оптимальное сочетание в коллективе личностных качеств участников. Психологическая совместимость может быть обусловлена сходством характеристик участников совместной деятельности или принцип взаимодополняемости. Условием и результатом совместимости является межличностная симпатия, привязанность участников взаимодействия друг к другу. Вынужденное общение с неприятным субъектом может стать источником отрицательных эмоций. На степень психологической совместимости сотрудников влияет то, насколько однородным является состав рабочей группы по различным социальным и психологическим параметрам.

Выделяют три уровня совместимости: психофизиологический, психологический и социально-психологический:

- Психофизиологический уровень совместимости имеет в своей основе оптимальное сочетание особенностей системы органов чувств (зрение, слух, осязание и т.д.) и свойств темперамента. Этот уровень совместимости приобретает особое значение при организации совместной деятельности.
- Психологический уровень предполагает совместимость характеров, мотивов и типов поведения.
- Социально-психологический уровень совместимости основан на согласованности социальных ролей, социальных установок, ценностных ориентаций, интересов.

Для достижения оптимальной психологической совместимости необходимо помнить о критичности к себе, терпимости и доверии по отношению к сотрудникам, что обеспечивает максимально возможную успешность совместной деятельности и является первичной профилактикой производственного стресса.

В начале 90-х годов прошлого века появились термины, описывающие форму поведения сотрудников в коллективе по отношению друг к другу: «боссинг», «моббинг» и «буллинг», кардинальными составляющими которых является злоупотребление властью руководителя учреждения, коллектива, нездоровые отношения в самом коллективе.

Боссинг – тенденциозное, предвзятое, негативное, чаще всего мотивированное завистью, отношение руководителя к отдельному сотруднику, части коллектива, а иногда и ко всему коллективу. Нередко такое отношение руководителя организуется совместно с «элитной» частью приближенных. В последнем случае боссинг, как правило, в форме третирования, бойкотирования и обструкций, осуществляется потому, что силы и возможности руководителя соизмеримы и сопоставимы с силами неприятного ему персонажа или группы несогласных с ним исполнителей. В этом случае третированному персонажу или коллективу целесообразно держать дистанцию,

сведя к минимуму неуставные отношения. Если же конфликтное состояние доходит до нетерпимых крайних отношений, то следует подумать о смене места работы.

При «моббинге» наблюдается психологическое давление одной группы на другую, или группы по отношению к одному лицу, а при «буллинге» – эмоциональный террор одного работника в отношении другого коллеги или группы работников. Отсутствие взаимного уважения и доверия заставляет людей занимать оборонительную позицию, защищаться друг от друга, сокращается частота контактов, возникают коммуникативные барьеры, конфликты, появляется желание покинуть организацию и, как следствие, происходит снижение производительности труда, ухудшение качества продукции. И вновь запускается механизм стресса! Страх наказания порождает стремление избежать ответственности за совершенные ошибки, перекладывание вины на других, поиск «козла отпущения». На эту роль, как правило, выбирается человек (или группа лиц), который не виновен в случившемся, но отличается от большинства сотрудников, не похож на них, как правило – интеллигентен, а значит, «слаб», т.к. не способен постоять за себя. Он становится объектом нападков, враждебного отношения, необоснованных обвинений. Наличие «козла отпущения» позволяет членам группы осуществлять разрядку напряжения и неудовлетворенности, которые легко накапливаются в атмосфере взаимного недоверия и страха. Тем самым группа пытается поддержать собственную стабильность. Это кажется парадоксальным, но какую бы неприязнь и враждебность не вызывал в свой адрес «козел отпущения», он позволяет группе освободиться от агрессии. Однако этот процесс обеспечивает лишь частичный и одномоментный эффект. В настоящее время психотерапевтами отмечено, что увеличился процент обращающихся за помощью в связи с последствиями «террора» в отношении личности. Следствие напрашивается само собой, причем оно касается обеих противоборствующих сторон: развиваются тревожно-депрессивные нарушения, снижается производительность и эффективность труда, ухудшается качество жизни работника, обостряются хронические заболевания или возникают новые. А есть ли выход? Ведь часто люди, которые подвергают насилию окружающих, не имеют элементарных моральных качеств, которые можно получить лишь случае воспитания в детстве. Древние врачи говорили: «Auferte malum ex vobis» - искорените зло из среды вашей. А современные психологи считают, что нашли возможность выполнить этот завет. Может помочь следующий путь, состоящий из нескольких составляющих: желание проявлять все свои позитивные коммуникационные способности; навыки культуры общения; учет состояния «бытия» коллеги; инициатива и активность; на этом пути очень важна заинтересованность руководства в эмоциональном состоянии подчиненных, готовности принимать их «инициативу и активность», самому обладать и поддерживать культуру общения. В настоящее время существует возможность обращения за квалифицированной помощью специалистов (психологов, психотерапевтов) в оценке имеющегося и «налаживании» благоприятного психологического климата в коллективе. Эта работа основана на выявлении психологической совместимости членов коллектива, формировании оптимальных взаимоотношений и устранении стрессогенных факторов, связанных как с субъективными, личностными, причинами, так и с объективными, вызванными недочетами в организации самой производственной деятельности.

В контексте взаимоотношений «индивид-общество», «сотрудник-начальник», пожалуй, нет более противоречивого понятия как кастовость. Обычно при первом упоминании это понятие, сразу же воспринимается в негативной окраске. Это негатив-

ная сторона медали. Но есть и положительное. Так, например, кастовость с гогеновским подтекстом «Откуда мы? Кто мы? Куда мы идем?» дает возможность идентифицировать себя, четче определить свое предназначение. Это профессионализм в производстве, спорте, искусстве, в повседневной работе. Цеховые объединения, гильдии. Японская кастовость в промышленности, в осуществлении технологических разработок, стала классическим примером того, как надо работать на уровне высокого профессионализма.

Но, возвращаясь к негативу, – кастовость в трактовке «гусь свинье не товарищ» с ее элитаризмом – это уже социальное болото с патогенными миазмами кардиоцереброваскулярной патологии. Мещанская вещистская кастовость периода «развитого социализма». Она и сейчас процветает - высокая мода «от кутюр» (haut couture), и прочие - прет-а-порте.

Ничем не обоснованный кастовый «аристократизм» чиновников высоких рангов.

«Аристократизм» чиновничьей номенклатуры с закрытыми распределителями для избранных и товарным дефицитом для прочих, так называемого периода «развитого социализма». Потребительский ажиотаж с его неизменными спутниками предметопотребления и предметобожания – хрусталь, дорогие зарубежные вещи – косметика, одежда, обувь... Тревожность и депрессия в длинных очередях за солью, сахаром, спичками... И как следствие – тепловые удары, обморожения, транзиторные ишемические атаки, стенокардии, инсульты, инфаркты. Лю-ди старшего поколения в свое время это пережили. Сейчас мы об этом узнаем в кино и книгах о прошлых годах лихолетья. Но стали актуальными такие понятия, как глобальный кризис, коррупция, с еще более усиливающимися тревожностью и депрессиями и с более серьезными последствиями, чем преходящие обратимые эпизоды острой кардиоцереброваскулярной патологии. Здесь и самоубийства не редкость. Как профилактическое средство следует осознать, что в нашем обществе сегодняшний глобальный финансово-экономический кризис с его негативными последствиями больше в сознании, чем в реальной жизни. Не поддаваясь панике, навеянной паническими страхами, нужно реально и критически осмысливать действительность и работать, работать, создавая атмосферу дружеской товарищеской взаимопомощи, но не «топить» друг друга. В таком аспекте вместе мы и выйдем из этого сложного периода в нашей жизни.

Делая акцент на культуру общения и здоровую психологическую обстановку в коллективе, не следует упускать из виду двигательную активность, физические упражнения, считая их чем-то второстепенным и малозначимым. Эта физическая активность обобщается единым понятием превентивной кинезотерапии, в рамках которой осуществляется моделирование онтогенетически обусловленного оздоровления целостного организма и иерархического контроля преимущественно со стороны нервной системы.

Стратегия превентивных кинезотерапевтических мероприятий заключается в противодействии устойчивому развитию патологических отклонений от нормального функционирования кардиоцереброваскулярного комплекса, что может быть достигнуто подавлением образования патологического детерминирования и формированием саногенных антисистем (классический труд Г.И. Крыжановского «Общая патофизиология нервной системы». М. 1997). В этом контексте «физические упражнения – гораздо больше, чем только упражнения». Онтогенетически обу-

словленное единство психического и физического развития организма и его жизнедеятельности должно осуществляться в их гармоническом единении, обусловленном самой Природой. В практическом ежедневном приложении поддержание этого единения должно соответствовать уже так хорошо разработанным критериям здорового образа жизни, которым только следует придерживаться, способствуя этому всем коллективом.

Таким образом, здоровая психологическая обстановка в рабочем коллективе и двигательная активность как фактор противостояния гиподинамии - это две составляющие единого этиотропного саногенного фактора, как для отдельного члена коллектива, так и всего коллектива в целом.

Репозиторий БГМУ