ЕЛЕНА СЕРГЕЕВА

Стрессоустойчивость сотрудников – фундамент устойчивости бизнеса



Спикер Елена Сергеева,
эксперт по формированию стрессоустойчивости в командах

Организационные вопросы и правила встречи:

1. Нужна ваша включенность: общаемся в чате
2. Скачайте рабочую тетрадь
3. Вопросы во вкладке вопросы



Правило 1. Запрет оценки личности, обсуждение политики и ответов участников

Правило 2. Правило «Я-высказывания»: я чувствую, по моему опыту и т.д.

Программа встречи:

1. Анатомия выгорания: как отличить здоровую мобилизацию от разрушительного стресса.

Разбор 10 признаков хронического напряжения



Программа встречи:

2. Физиология срыва: почему в стрессе мы совершаем глупые ошибки, срываемся на коллег и не можем принять ни одного решения



Программа встречи:

3. Ключевые навыки стрессоустойчивости: практические инструменты для работы с мышлением, эмоциями и вниманием



Программа встречи:

4. Экологичные границы: как оставаться на связи 24/7 и не выгорать. Техники отказа в рабочих чатах без чувства вины



Программа встречи:

5. Роль лидера: что конкретно может сделать руководитель для создания здоровой среды, которая удерживает людей лучше, чем любые бонусы.



Давайте знакомиться

Елена Сергеева

- Руководитель консультационного и образовательного Центра Ю-Софт и коуч международной ассоциации профессиональных коучей APC (специализация - формирование стрессоустойчивости команды)
- 25 лет практического опыта в консалтинговом и образовательном бизнесе, более 30 лет работа с людьми и командами
- 3 образование – экономика, юриспруденция, психология
- Практикующий психолог - исследую тему стресса, тревоги и выгорания, тренирую навыки стрессоустойчивости у руководителей и ключевых сотрудников Компаний.



Давайте знакомиться

- Автор подкастов, книг и статей в Федеральных СМИ
- Награждена орденом «Гражданин России», национальная премия «Элита экономики», многократный обладатель знака «Человек года», «Серебряной» и «Золотой» звезды КонсультантПлюс.
- Спикер Московской Торгово-промышленной палаты, АНО «Наследие XXI»



Напишите в чат, чем Вы занимаетесь (из какой сферы)?

Ответ на какой вопрос хотите получить на нашей встрече?



МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫЙ КРУГЛЫЙ СТОЛ

НАСЛЕДИЕ XXI века

“КУЛЬТУРА ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА. Новые решения 2026 года”

Межрегиональная онлайн-конференция

НАСЛЕДИЕ XXI века

“Образование и современные возможности: формируем будущее вместе”

МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫЙ ТЕЛЕМОСТ

НАСЛЕДИЕ XXI века

“БЕЗОПАСНОСТЬ БИЗНЕСА И НАСЛЕДИЕ: ИМУЩЕСТВЕННЫЕ ПРАВА, ПАРТНЁРСТВО И КОРПОРАТИВНЫЕ РИСКИ”

МЕЖДУНАРОДНЫЙ БИЗНЕС ФОРУМ SKOLKOVO Women's FORUM 2026 кластер

НАСЛЕДИЕ XXI века

“Рост современного бизнеса в рамках закона: лучшие ниши, инвестиции, команда, активы”



«Убедительнее звучат голоса» экспертов про ментальное и эмоциональное здоровье сотрудников.

Бизнес – это люди, ИИ – помощники, а НЕ ЗАМЕНА

На уровне государства действуют:

Указ Президента РФ от 13.05.2017 N 208 «О Стратегии экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года»

Угрозы:

- снижение качества и доступности образования, медицинской помощи и, как следствие, снижение качества человеческого потенциала;
- недостаточность трудовых ресурсов;

Целями государственной политики в сфере обеспечения экономической безопасности являются:

- развитие человеческого потенциала.

На уровне государства действуют:

Указ Президента РФ от 28.02.2024 N 145 «О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации» Приоритеты и перспективы научно-технологического развития

- переход к персонализированной, предиктивной и профилактической медицине, высокотехнологичному здравоохранению и технологиям здоровьесбережения, в том числе за счет рационального применения лекарственных препаратов (прежде всего *антибактериальных) и использования генетических данных и технологий;*

На уровне государства действуют:

Статья 2. Основные понятия, используемые в настоящем Федеральном законе

1) здоровье - состояние физического, психического и социального благополучия человека, при котором отсутствуют заболевания, а также расстройства функций органов и систем организма;

2) охрана здоровья граждан (далее - охрана здоровья) - система мер политического, экономического, правового, социального, научного, медицинского, в том числе санитарно-противоэпидемического (профилактического), характера, осуществляемых органами государственной власти Российской Федерации, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, организациями, их должностными лицами и иными лицами, гражданами в целях профилактики заболеваний, сохранения и укрепления физического и психического здоровья каждого человека, поддержания его долголетней активной жизни, предоставления ему медицинской помощи;

На уровне государства действуют:

6) профилактика (в статьях это называют здоровьесбережение) - комплекс мероприятий, направленных на сохранение и укрепление здоровья и включающих в себя формирование здорового образа жизни, предупреждение возникновения и (или) распространения заболеваний, их раннее выявление, выявление причин и условий их возникновения и развития, а также направленных на устранение вредного влияния на здоровье человека факторов среды его обитания;

п. 6 ч. 1 ст. 2, Федеральный закон от 21.11.2011 N 323-ФЗ (ред. от 04.08.2026) «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»

1. Анатомия выгорания: как отличить здоровую мобилизацию от разрушительного стресса.

Разбор 10 признаков хронического напряжения



Анатомия стресса: где проходит граница между мобилизацией и разрушением

Здоровая мобилизация (острый стресс):

Механизм: реакция «бей или беги». Выброс адреналина и кортизола. Организм фокусируется на красной пульсирующей точке опасности.

Признаки: учащенный пульс, ясный ум, прилив сил, желание действовать, азарт, чувство «я справлюсь».

Цель: решить конкретную задачу (сдать экзамен, выступить на сцене, закрыть проект к дедлайну).

Итог: после завершения задачи наступает расслабление и удовлетворение. Ресурсы восстанавливаются.

Анатомия стресса: где проходит граница между мобилизацией и разрушением

Разрушительный стресс (хроническое напряжение):

Механизм: система безопасности ломается. Ось «гипоталамус–гипофиз–надпочечники» работает на износ. Кортизол не уходит из крови.

Признаки: постоянная фоновая тревога, ощущение «загнанности», раздражительность по мелочам, нарушения сна, частые простуды (снижение иммунитета).

Причина: задач больше, чем времени и физических сил. Нет чувства контроля над ситуацией.

Итог: организм начинает разрушать сам себя. Гибнут нейроны гиппокампа (память), страдает сердечно-сосудистая система.

10 признаков перехода от стресса к выгоранию (тревожный радар)

- **Эмоциональная глухота.** Вместо страха или азарта - пустота. То, что раньше вызывало эмоции (успехи ребенка, проект, хобби), теперь оставляет равнодушным.
- **Цинизм и отстраненность.** Появляется защитная броня: «пусть горит синим пламенем», «им всем что-то от меня надо».
- **Когнитивный туман.** Забывчивость, трудности с концентрацией, невозможность принять даже простое решение (что купить на ужин).
- **Беспомощность**. Ключевое отличие от стресса: при мобилизации есть желание доказать и решить, при выгорании — чувство тотальной никчемности и бессилия.
- **Хроническая усталость**. Просыпаешься уже уставшим. Сон не восстанавливает, кофе перестает бодрить.

10 признаков перехода от стресса к выгоранию (тревожный радар)

- **Соматика без диагноза.** Частые ОРВИ, боли в спине и шее, проблемы с ЖКТ, головные боли, при которых врачи говорят «вы здоровы».
- **Раздражительность и гнев**. Срыв на близких, вспышки ярости на мелкие бытовые раздражители.
- **Прокрастинация и избегание.** Откладывание задач, принятие решений до последнего, выполнение работы механически, «как машина».
- **Социальная изоляция.** Нет сил на общение даже с друзьями, желание спрятаться от всех.
- **Потеря веры в смысл.** Ощущение, что все действия бесполезны и ни на что не влияют.

Выгорание - защитная психологическая реакция, при которой человек перестает эмоционально реагировать на события, которые могут его травмировать или задеть.

Это состояние нарастающего эмоционального, мотивационного и физического истощения. Его сопровождают чувство опустошенности и беспомощности, циничное отношение к работе и другим людям.



ВОЗ определяет выгорание как феномен, вызванный хроническим стрессом на работе. То есть выгорание нужно рассматривать как комплекс факторов, предрасполагающих к более серьезным состояниям (тяжелому стрессу, тревожности, депрессии).

«Профессиональное выгорание - это совокупность негативных переживаний, связанных с работой, коллективом и всей организацией в целом.

Один из видов профессиональной деформации личности.»

Статья: Когда душа горит. Синдром профессионального выгорания: как восстать из пепла и вернуться к работе

Стресс и выгорание у людей с повышенной ответственностью



Люди, занимающие руководящие должности или работающие в сферах высокой ответственности (директора, собственники бизнеса, бухгалтеры, юристы), ежедневно сталкиваются со значительным уровнем стресса. Это связано с необходимостью принимать важные решения, нести ответственность за результаты своей работы и действия других сотрудников.

Стресс и выгорание у людей с повышенной ответственностью



Кратко Выгорание проявляется теперь «тихим надломом»

Если классическое выгорание часто сопровождается **агрессией или открытым саботажем**, то здесь мы видим глубокую апатию при сохранении внешней лояльности.

Сотрудник не увольняется, но его психика включает режим энергосбережения: он выполняет ровно тот минимум задач, который гарантирует отсутствие санкций, полностью отключив творческую функцию.

2. Физиология срыва: почему в стрессе мы совершаем ошибки, срываемся на коллег и не можем принять ни одного решения



Анатомия срыва: почему отключается мозг

Физиология захвата:

В момент острого или накопленного стресса миндалевидное тело (центр страха в мозге) бьет тревогу. Оно посылает сигнал в гипоталамус, запуская реакцию «бей, беги или замри».

Биохимия:

В кровь выбрасывается коктейль из адреналина, норадреналина и кортизола. Сердцебиение учащается, дыхание становится поверхностным, мышцы каменеют. Организм готовится спасать жизнь.

Отключение префронтальной коры:

Это главный ответ на вопрос о ошибках. Чтобы сэкономить миллисекунды, мозг физически отключает лобные доли — отделы, отвечающие за рациональное мышление, планирование, самоконтроль и эмпатию.

Анатомия срыва: почему отключается мозг

Результат: человек физически не может мыслить логически. Мозг переходит в режим автопилота и древних инстинктов. Именно поэтому в стрессе мы забываем очевидные вещи, роняем предметы и принимаем решения, о которых жалеем.

Социальный взрыв: почему мы срываемся на коллег

Смещенная агрессия (феномен «порядка клевания»):

Злость на начальника, заказчика или саму ситуацию (которые небезопасно атаковать) перенаправляется **на того, кто находится ниже по иерархии или просто оказался рядом** — на коллегу, подчиненного или семью. Это биологический механизм сброса напряжения, известный и у животных.

Истощение ресурса самоконтроля:

За сдерживание эмоций отвечает префронтальная кора. При хроническом стрессе ее «батарейка» садится к середине дня. На вежливость, терпение и поиск нужных слов энергии не остается. Любая мелочь (не так закрытая дверь, громкий голос) становится триггером, который прорывает плотину.

Социальный взрыв: почему мы срываемся на коллег

Иллюзия эффективности:

В момент срыва выброс адреналина дает кратковременное чувство силы и контроля. Руководителю (Родителю) кажется, что после крика сотрудники начнут работать быстрее (дети угомонятся).

На самом деле это лишь парализует коллектив: люди впадают в ступор от страха, перестают проявлять инициативу и начинают саботировать работу из чувства обиды.

Когнитивное искажение:

В состоянии стресса включается «туннельное зрение». Мы видим в коллеге не живого человека со своими проблемами, а препятствие или источник угрозы, что оправдывает агрессию в наших глазах.

Паралич решения: почему невозможно выбрать ни один вариант

Усталость от принятия решений:

Самоконтроль — это исчерпаемый ресурс. Каждое мелкое решение в течение дня (что надеть, что ответить в чате, какой отчет открыть первым) отнимает энергию у префронтальной коры. К вечеру или в пик стресса ресурс обнуляется. Выбор между чаем и кофе становится непосильной задачей.

Переход в энергосберегающий режим:

Мозг воспринимает необходимость принять важное решение как угрозу. Чтобы не тратить последние капли глюкозы, он включает **прокрастинацию.** Мы бесконечно обновляем почту, пьем воду, наводим порядок на столе - делаем что угодно, лишь бы не делать выбор.

Паралич решения: почему невозможно выбрать ни один вариант

Паралич анализа:

При избытке информации и ответственности мозг зацикливается на деталях, боясь совершить ошибку. Мы взвешиваем риски снова и снова, но не можем нажать на кнопку. Страх последствий блокирует действие.

Сигнал системы:

Невозможность принять решение — это не лень и не глупость. Это **аварийный красный флаг нервной системы**, которая сообщает: «Ресурс исчерпан. Остановись. Прямо сейчас ты физически не способен оценивать риски и брать на себя ответственность».

«Бухгалтеры на грани — 2026»: итоги полутора лет наблюдений и что мы узнали о выгорании в цифрах



Два года назад я задала себе вопрос: что происходит с эмоциональным состоянием людей, которые каждый день работают с цифрами, отчётами и дедлайнами?

Тогда, в 2024 году, никто системно не изучал выгорание бухгалтеров — об этой профессии в контексте психологического здоровья почти не говорили.

Кратко почти 7 из 10 специалистов всё ещё живут с повышенным стрессом или выгоранием

3. Ключевые навыки стрессоустойчивости: практические инструменты для работы с мышлением, эмоциями и вниманием



Тема стрессоустойчивость, а что это для Вас?



Под стрессоустойчивостью понимается сложная, системная характеристика человека, отражающая его способность осуществлять успешную деятельность в затрудненных условиях без отягчающих последствий для физического и психического здоровья.

Эта характеристика определяет «меру индивидуальной подверженности стрессу», **то есть склонность** испытывать стресс без проявления негативных стрессовых реакций.

Объективно стрессоустойчивость проявляется в следующих признаках:

- сохранении высокой работоспособности под действием интенсивных нагрузок;
- стабильности физиологических и психологических показателей;
- сохранении продуктивных межличностных отношений.

«Рекомендации по психологическому сопровождению целевых групп в медицинском учреждении в условиях пандемии COVID-19»

Мышление: от паники к выбору

Навык 1. Когнитивный рефрейминг (смена рамки):

Стресс вызывает не событие, а наша интерпретация. Практика: техника «Трех вопросов» в момент напряжения. Остановитесь и спросите себя:

- Что я знаю наверняка, а что — мои догадки?
- Что из этого я реально контролирую?
- Что самое худшее может случиться и какова вероятность этого?

Инструмент: Перевод «катастрофы» в «задачу». Вместо «Я завалил проект» — «Этот проект показал, какие навыки мне нужно усилить».

Мышление: от паники к выбору

Навык 2. Дистанцирование от мыслей:

Мысли — это просто **поток слов в голове, а не факты.** Практика: «Наблюдающее Я». Когда приходит мысль «Я не справлюсь», не спорьте с ней. Скажите: «Я замечаю, что у меня появилась мысль, будто я не справлюсь». Это создает пространство между вами и тревогой, возвращая способность действовать.

Навык 3. Практика благодарности и фокуса:

Мозг эволюционно настроен искать угрозы (негатив). Практика: Ежедневная фиксация 3–5 вещей, которые получились хорошо. Это переключает ретикулярную формацию мозга с поиска проблем на поиск ресурсов, снижая общий фон тревожности.

Эмоции: возвращение контроля в теле

Навык 4. Эмоциональная регуляция (дыхание и физиология):

Невозможно успокоить ум, пока возбуждено тело.

Практика: «Квадрат дыхания» или техника «4-7-8».

Вдох на 4 счета, задержка на 4 (или 7), выдох на 4 (или 8). Это физиологически принудительно активирует парасимпатическую нервную систему, замедляя пульс и снижая кортизол.

Эмоции: возвращение контроля в теле

Навык 5. Заземление (возврат в реальность):

При панике или сильном гневе сознание улетает в катастрофическое будущее. Практика «5-4-3-2-1» для экстренного сброса напряжения:

- 5 вещей, которые вы видите.
- 4 вещи, которые можете потрогать.
- 3 звука, которые слышите.
- 2 запаха, которые чувствуете.
- 1 вкус во рту.

Это возвращает управление из миндалевидного тела (центра страха) в префронтальную кору.

Навык 6. Эмоциональный термометр (раннее распознавание):

Срывы происходят не на пустом месте. Практика: 3 раза в день задавать себе вопрос «Что я сейчас чувствую?» и называть эмоцию максимально точно (не «плохо», а «раздражение», «тревога» или «разочарование»). **Названная эмоция теряет половину своей власти над нами.**

Замечали ли Вы какие эмоции Вы испытываете чаще всего в последнее время?

Был ли опыт, когда сдержали эмоцию и заболело горло, головные боли, давление, бессонница?



Внимание: управление главным ресурсом

Навык 7. Информационный детокс и цифровая гигиена:

Постоянные уведомления держат нервную систему в режиме ложной тревоги. Практика: Выключение всех ненужных уведомлений, установка «ритуалов тишины» (первый час утра и последний час вечера без телефона). Это возвращает контроль над фокусом внимания.

Навык 8. Однозадачность (Противоядие от хаоса):

Мозг не умеет делать два дела одновременно, он просто быстро переключается, сжигая глюкозу и вызывая усталость. Практика: Техника «Помидоро» или блокировка календаря. Выделяйте 45–60 минут на одну задачу, закрыв все лишние вкладки. Ощущение завершенного дела — лучший антистрессовый фактор.

Внимание: управление главным ресурсом

Навык 9. Управление энергией (внимание к телу):

Усталость — главный триггер потери внимания и срывов. Практика: Соблюдение базовой физиологии. Сон не менее 7–8 часов, отказ от кофеина после 14:00, добавление в рацион магния (орехи, гречка). Без физиологического ресурса никакие психологические техники не сработают.

4. Экологичные границы: как оставаться на связи 24/7 и не выгорать. Техники отказа в рабочих чатах без чувства вины



Анатомия доступности: почему режим 24/7 разрушает

Иллюзия эффективности:

Постоянная доступность в чатах создает иллюзию контроля, но на деле дробит внимание. Мозг не успевает переключиться в режим глубокого отдыха, оставаясь в фоновом напряжении (синдром «пульсирующего уведомления»). Это прямой путь к истощению дофаминовой системы.

Размытие границ:

Когда спальня — это офис, а телефон — это рабочий стол, психика теряет ориентиры. Без физического и цифрового разделения работа начинает пожирать время восстановления, и чувство вины за отдых становится хроническим.

Анатомия доступности: почему режим 24/7 разрушает

Техническая гигиена (инструменты):

Второй телефон или профиль:

Самый эффективный способ. Рабочий телефон выключается (или убирается в ящик) ровно в 19:00. Если нет возможности — отключение всех уведомлений в рабочих чатах после окончания дня. Срочные вопросы решаются только звонком.

Статус «Не беспокоить» и фокус-часы:

Установка автоматического статуса в мессенджерах (например, с 22:00 до 08:00) и блокировка календаря под глубокую работу, когда уведомления отключены физически.

Анатомия доступности: почему режим 24/7 разрушает

Техническая гигиена (инструменты):

Ритуал завершения работы:

Мозгу нужен сигнал «стоп». Практика: прогулка без телефона, смена одежды, 10 минут тишины. Это закрывает гештальт рабочего дня и предотвращает «ночные проверки чатов в кровати».

Экологичный отказ: скрипты для рабочих чатов

Правило «Нет — это не стена, а фильтр»:

Отказ в просьбе не означает отказ от человека. Вы защищаете качество своей работы и свое восстановление, что в долгосрочной перспективе выгодно и компании.

Формула мягкого отказа (Благодарность + Факт + Альтернатива):

Пример: «Спасибо, что подумал(а) обо мне для этого проекта, мне очень лестно. Сейчас мой график плотно забит задачами А и Б, и если я возьму еще и это, пострадает качество. Давай обсудим в начале следующего месяца, когда у меня освободится ресурс?»

Экологичный отказ: скрипты для рабочих чатов

Техника «Заезженная пластинка» (для давления):

Если коллега продолжает уговаривать, не вступайте в спор и не придумывайте новые оправдания. Спокойно повторяйте одну и ту же фразу.

Пример: — «Ну посмотри еще раз, это на 5 минут». — «Я понимаю, что это важно, но мой ответ остается прежним: я не смогу взять это сегодня. Могу помочь найти другого исполнителя».

Отказ без извинений:

Излишние извинения («Простите, я ужасный коллега, но...») выдают вашу слабость и приглашают к уговорам. Вежливое, но твердое «Я не смогу» воспринимается системой гораздо спокойнее, чем длинная оправдательная речь.

Работа с чувством вины и сохранение связи

Диагностика вины (КПТ-подход):

Вина после отказа - это часто не сигнал о реальном проступке, а старая детская привычка «быть удобным, хорошим», страх отвержения.

Задайте себе 3 вопроса:

- Нарушил(а) ли я чьи-то права или просто не выполнил(а) чужое желание?
- Будет ли это важно через неделю?
- Как я буду чувствовать себя через час, если соглашусь через силу (ответ: раздраженным и уставшим)?

Пауза перед ответом:

Привычка отвечать мгновенно - главный враг границ. Используйте фразы-выигрыш: «Мне надо свериться с календарем», «Я отвечу тебе через 15 минут», «Дай мне полчаса подумать». Пауза дает время отделить страх конфликта от реального желания помочь.

Работа с чувством вины и сохранение связи

Как оставаться на связи (не выгорая):

Правило «Да, но...»:

Если хочется сохранить контакт, смещайте фокус. «**Я с радостью** присоединился бы к обеду, **но сейчас** нужно дожать отчет. Давай перенесем на завтра?» Вы отказываете формату (сейчас), а не человеку.

Ограничение времени на переписку:

Внутренняя договоренность с собой: проверять чаты 3 раза в день (например, 10:00, 14:00, 17:00). Ответ на сообщение, пришедшее в 21:00, утром следующего дня - это норма здоровой корпоративной культуры, а не преступление

Как часто, по вашему мнению, испытываете раздражение после того как сказали да (сделали в ущерб другой сферы жизни: отдыху, общению с семьей, хобби)?



5. Роль лидера: что конкретно может сделать руководитель для создания здоровой среды, которая удерживает людей лучше, чем любые бонусы.



Психологическая безопасность: фундамент, который удерживает лучше денег

Эмоциональное заражение:

Настроение лидера — это климат-код офиса. Если руководитель транслирует тревогу или микроменеджмент, команда выгорает. Если лидер спокоен, признает свои ошибки и демонстрирует уязвимость («Я не знаю, давайте подумаем вместе»), команда перестает бояться проявлять инициативу.

Право на ошибку без страха:

Люди уходят не из-за сложных задач, а из-за страха наказания за промах. Практика лидера: на ретроспективах первым разбирать свои неудачи. Ошибка должна восприниматься как налог на обучение, а не повод для выговора.

Психологическая безопасность: фундамент, который удерживает лучше денег

Инструмент (интервью на удержание):

Не ждите выхода интервью когда человек уже ушел. Раз в полгода задавайте ключевым сотрудникам вопросы: «Что заставляет тебя оставаться?», «Что я как руководитель мог бы делать лучше?», «Что могло бы заставить тебя искать другую работу?». Это позволяет купировать выгорание на ранних стадиях.

Реакция на несогласие:

Здоровый лидер благодарит за сложные вопросы и альтернативные мнения, а не только за согласие. Культура, где можно конструктивно спорить с боссом, создает интеллектуальную привязанность, которую невозможно перекупить бонусом.

Прозрачность и развитие: как убить неопределенность

Связь «маленькой задачи» с большой миссией:

Сотрудники уходят, когда не понимают смысла своей работы. Лидер должен регулярно транслировать: как конкретный отчет или код влияют на конечного клиента или цель компании. Это превращает рутину в служение.

Прозрачность вместо слухов:

В условиях неопределенности люди склонны катастрофизировать. Лидер обязан объяснять «почему» за каждым значимым изменением (увольнения, смена стратегии). Используйте форматы «спрашивай что угодно» с руководством.

Прозрачность и развитие: как убить неопределенность

Культура признания (не путать с премиями):

79% ушедших сотрудников называли причиной не деньги, а отсутствие признания. Практика: хвалить не «молодец, хорошая работа», а «твой анализ в этом отчете сэкономил нам неделю работы отдела». Признание должно быть конкретным, публичным (для тех, кто любит сцену) или приватным (для тех, кто смущается).

Внутренняя мобильность:

Лучшие уходят, когда упираются в потолок. Лидер должен быть внутренним рекрутером: знать навыки сотрудников и предлагать им ротацию, кросс-функциональные проекты или переход в смежные отделы до того, как они обновят резюме на HeadHunter.

Экологичное управление: защита от выгорания и микроменеджмента

Автономия вместо контроля:

Дайте сотруднику цель и дедлайн, но не диктуйте, в какие часы и какими инструментами он должен это делать. Гибкий график и свобода в принятии решений повышают лояльность сильнее, чем бесплатный фитнес.

Справедливое распределение нагрузки:

Выгорание часто начинается с ощущения несправедливости. Лидер должен мониторить, не перегружены ли «удобные» и безотказные сотрудники, пока другие работают в полсилы. Равномерность задач — вопрос честности, а не жалости.

Экологичное управление: защита от выгорания и микроменеджмента

Регулярная обратная связь (не только когда всё плохо):

Ожидание годовой оценки убивает мотивацию. Практика еженедельных чек-инов на 15 минут: «Что получилось? Где застрял? Чем помочь?». Это создает ощущение поддержки и своевременного вмешательства.

Защита команды (Shielding):

Руководитель — это щит между командой и хаосом сверху. Он фильтрует противоречивые требования от топ-менеджмента, берет на себя удар при конфликтах с клиентами и пресекает токсичное поведение внутри коллектива. **Сотрудник остается там, где чувствует себя в безопасности от внешней агрессии.**

Математика выгорания: что статистика 2026 года говорит о стрессе в российском бизнесе



Симптомы эмоционального выгорания испытывают 48% работающих россиян, а более 13 миллионов граждан находятся в состоянии активного выгорания.
При этом 65% случаев связаны не с личными качествами сотрудника, а с плохой организацией рабочих процессов в компании.

Математика проста: сохранение одного сотрудника путём профилактики выгорания обходится дешевле, чем поиск и адаптация нового специалиста при текучести кадров в 30%.

Математика выгорания: что статистика 2026 года говорит о стрессе в российском бизнесе



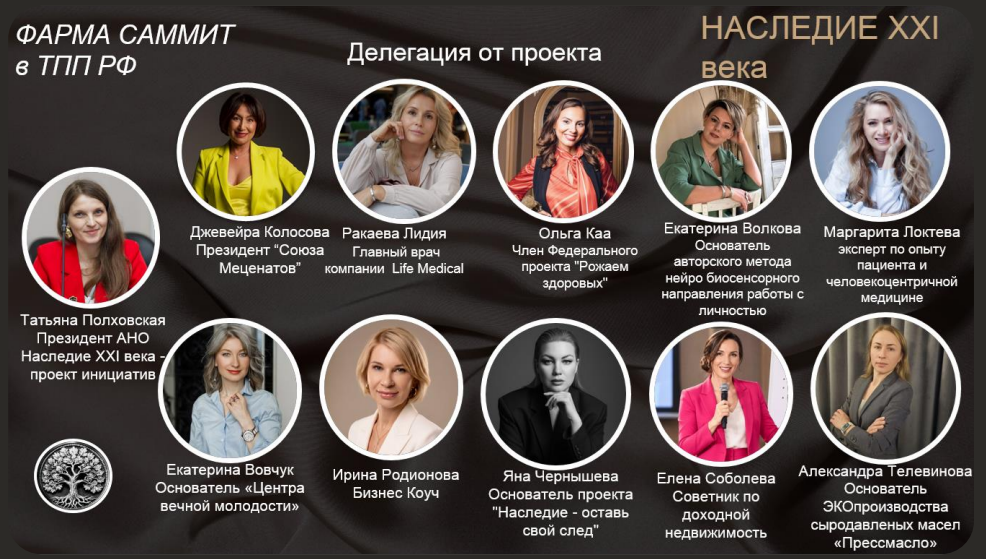
Что делать

Исследователи и практики рекомендуют компаниям переходить от реактивных мер к системной профилактике по нескольким направлениям:

- Обучение эмоциональному интеллекту — навыки осознанности помогают не только справляться со стрессом, но и находить внутреннюю мотивацию.
- Корпоративный коучинг — создание пространства, где руководители и сотрудники могут безопасно обсуждать вызовы без страха показаться слабыми.
- Пересмотр корпоративной культуры

КОЛИЧЕСТВО ЛЮДЕЙ УПОТРЕБЛЯЮЩИХ АНТИДЕПРЕССАНТЫ РАСТЕТ И МОЛОДЕЕТ!

- Люди не справляются со стрессом и тревогой
- Усиливаются социальные проблемы
- Отсутствие точки опоры
- Тотальная потеря себя, ориентиров и смысла жизни
- Утрата семейных и духовных ценностей
- Постоянная гонка



ПОЧЕМУ ЛЮДИ ПРИХОДЯТ К АНТИДЕПРЕССАНТАМ:

- Сидячий образ жизни
- Хронический недосып
- Бессонница
- Просыпаемся уставшими
- Нерегулярное питание
- Эмоциональное заедание
- Зависимость от социальных сетей и «успешного успеха»
- Потеря себя

Растёт количество заболеваний на уровне психосоматики. ЗАБОЛЕВАНИЯ НА ФОНЕ СТРЕССА:

- Аллергия
- Нейродермит и псориаз
- Проблема ЖКТ
- Гинекологические заболевания
- Сердечно-сосудистые заболевания
- Неврологические проблемы
- Панические атаки
- Телесная диссоциация
- Депрессии

Мой вклад в здоровьесбережение в тех, кто заинтересован в долголетии

Специальная программа: «Формирование навыков стрессоустойчивости для сотрудников Компаний»

Программа поможет:

1. Создать Индивидуальный план стресс-менеджмента
2. Улучшить навык возвращения себя в состояние спокойствия
3. Повысить уровень стрессоустойчивости

Формат:

1. Индивидуальный коучинг (в онлайн формате) - 2 встречи «до» и «после» самостоятельного выполнения упражнений из базы знаний.
2. Ответы на вопросы во время изучения базы знаний.
3. База знаний из 10 модулей – методички и упражнения.

Специальная программа: «Формирование навыков стрессоустойчивости для сотрудников Компаний»

База знаний из 10 модулей – методички и упражнения:

1. Диагностика эмоционального состояния + упражнения для стабилизации состояния

2. Определение триггерных событий, запускающий ваш стресс

3. Сканирование телесных реакции на стресс до того, как они перерастут в соматические заболевания или паническую атаку

4. Эмоциональные и когнитивные реакции на стресс

5. Стратегии управления стрессом из разных психологических подходов (методов)

Специальная программа: «Формирование навыков стрессоустойчивости для сотрудников Компаний»

База знаний из 10 модулей – методички и упражнения:

6. Работа с привычками и образом жизни

7. Коммуникация в условиях стресса

8. Продуктивность и стрессоустойчивость

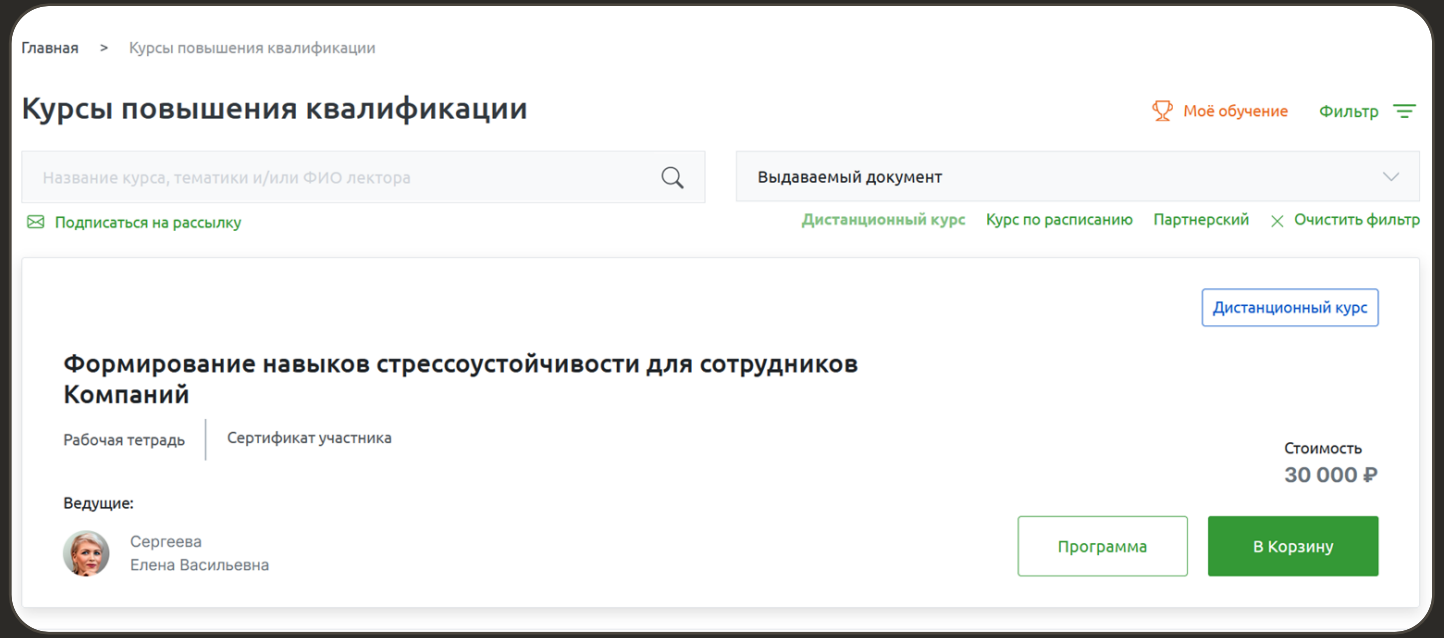
9. Практики восстановления и профилактика стресса

10. Индивидуальный план стресс-менеджмента «Мой антикризисный протокол»

Специальная программа: «Формирование навыков стрессоустойчивости для сотрудников Компаний»

Стоимость программы 30 000 руб.

Подробности в https://lk.usoft.ru/refresher-cources/95


Главная > Курсы повышения квалификации
Курсы повышения квалификации
Моё обучение
Фильтр
Название курса, тематики и/или ФИО лектора
Выдаваемый документ
Подписаться на рассылку
Дистанционный курс
Курс по расписанию
Партнерский
Очистить фильтр
Дистанционный курс
Формирование навыков стрессоустойчивости для сотрудников Компаний
Рабочая тетрадь
Сертификат участника
Стоимость
30 000 ₽
Ведущие:
Сергеева
Елена Васильевна
Программа
В Корзину



Я за взвешенные решения и покупки, а Вы?

Покупки «для галочки» - при индивидуальной работе не будет результата:

1. Пройдите тесты:

- на уровень стресса
- на уровень выгорания

2. Все участники получат от меня гайд и чек лист.

3. Пройдите бесплатный аудит 20 минут.

4. Примите взвешенное решение по участию в программе.



Вебинар

Готовимся управлять психосоциальными рисками



24.12.2026

С 1 февраля 2027 г. вступают в силу:

ГОСТ Р ИСО 45003-2026 «Менеджмент безопасности труда и охраны здоровья. Психологическое здоровье и безопасность на рабочем месте. Руководящие указания по менеджменту психосоциальных рисков»

Приходите, всех приглашаю!

Троллинг в коллективе: от офисной шутки к математической модели выгорания бизнеса



ROI психологической безопасности

Инвестиции в создание здоровой атмосферы (диагностика климата, работа коучей, пересмотр системы KPI менеджеров) должны измеряться так же строго, как вложения в новое оборудование.

Формула возврата инвестиций здесь работает зеркально: мы считаем предотвращенный ущерб.

Формула: ROI= ((Предотвращенные Убытки − Затраты На Внедрение) / Затраты на внедрение)) ×100%

Троллинг в коллективе: от офисной шутки к математической модели выгорания бизнеса



Где предотвращенные убытки складываются из:

- Экономии на найме (стоимость замены специалиста * количество удержанных сотрудников).
- Прироста производительности (% от ФОТ вовлеченных отделов).
- Снижения расходов на больничные листы (стресс напрямую бьет по иммунитету)

ЕЛЕНА СЕРГЕЕВА

Подведем итоги



Сегодня мы разобрали фундаментальные вещи:

Бизнес это люди, если люди в хроническом стресс, они выгорают, Компания несет потери

Тренд на здоровьесбережение, - политика государства. Без участия Руководителей Компаний, самих работников выгорание не остановишь

ROI психологической безопасности – бизнес принимает решения на основе расчетов.

Ваше психологическое здоровье прежде всего зависит от Вас: без тренировки навыков стрессоустойчивости будем возвращаться в привычное поведение.

Подведем итоги



Готова внести вклад в формирование новых навыков, приглашаю Вас на программу **Формирование навыков стрессоустойчивости для сотрудников Компаний**

Благодарю за активное участие



Приглашаю на вебинар:

Готовимся управлять психосоциальными рисками 24.12.2026

ЕЛЕНА СЕРГЕЕВА