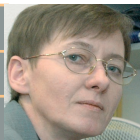


redaktor odpowiedzialny

Donata  
Żmiejk



85 748 74 54

www.wspolczesna.pl

GAZETA WSPÓŁCZESNA

17 września 2010

piątek

**Rozmowa >>** Należy rozwiązywać na bieżąco problemy i nie odkładać ich na później

## Stres jest potrzebny

**Z Markiem Masalskim, psychologiem, specjalistą w zakresie doradztwa zawodowego i organizacji pracy rozmawia Olga Prusińska.**

▲ Czy praca bez stresu jest w ogóle możliwa?

– Nie, dlatego, że stres u człowieka jest w pełni naturalną funkcją organizmu. Mało tego, jest on nam wszystkim bardzo potrzebny. Motywuje nas do działania, informuje o ważnych rzeczach, które się dzieją z nami i wokół nas, o tym co ma na nas wpływ. Nie ma takich zawodów, nie ma takich ludzi, którzy nie przeżywają stresu. Najważniejszą kwestią jest to, czy i jak potrafimy sobie ze stresem radzić.

▲ Jakie czynniki lub sytuacje mogą najczęściej wywoływać stres u pracownika? Czy sami możemy wpływać na to, że będziemy odczuwali stres w mniejszym stopniu i czy pracodawca może mieć w tym swój udział?

– Źródłem najsilniejszych stresów i przeżyć są różnego rodzaju sytuacje, w których mamy problemy z po-

**Ekspert**

> **Marek Masalski**  
psycholog



dejmowaniem decyzji lub działań, bądź podjęte przez innych decyzje są dla nas niejasne i niezrozumiałe.

Sami najłatwiej możemy zredukować odczuwany przez nas stres tworząc wokół siebie jak najbardziej przewidywalne sytuacje, poszukiwać informacji, podejmować działania i decyzje, bez zbędnych dylematów. Tylko wtedy nasz stres będzie dla nas łatwiejszy do pokonania.

Natomiast w kontaktach pracownik – organizacja, pracownik – przełożony należy zadbać o to, aby wszyscy rozumieli, co i w jaki sposób mają zrobić, ułatwić wzajemne kontakty i zapewnić dobry przepływ informacji. Dzięki temu stres będzie łatwiejszy do pokonania. Należy jednak pamiętać o tym, że każdy z nas ma inny poziom tolerancji na stres – jednego może on motywować, innego demotywować. Dlatego nie ma uni-

wersalnego sposobu na to, jak radzić sobie w stresie i ze stresem. Najlepiej szukać w sobie najbardziej optymalnych regulatorów stresu.

▲ Zdarzają się sytuacje, że stres w pracy zaczyna działać na nas niszcząco, a nasza wydajność pracy spada do zera. Co wtedy?

– Niestety sytuacje, w których stres w pracy staje się pewnego rodzaju patologią niszczącą nasze życie zawodowe zdarzają się dosyć często. Powinniśmy jednak zdawać sobie sprawę z tego, że w takich sytuacjach nie sam stres jest dla nas straszny, tylko to, że my nie jesteśmy w stanie w tym stresie poprawnie funkcjonować. Wiąże się z tym na przykład to, że nie potrafimy znaleźć takiego sposobu działania, który pozwoli nam umiejętnie w stresie działać, wykonywać swoje obowiązki.

Wyjściem z takiej sytuacji może być m.in. zastosowanie tak zwanej strategii poznawczej działania, która umożliwi nam zidentyfikowanie źródła stresu i podjęcia działań, które je zlikwidują.

Ważne jest to, abyśmy rozwiązywali na bieżąco nasze problemy i nie odkładali ich na później. Nie możemy też denerwować się sytuacjami, na które nie mamy żadnego wpływu i z góry skazywać się na niepowodzenie i funkcjonowanie w bardzo silnym stresie.

▲ W jaki sposób szef powinien motywować swoich pracowników, aby nie pogłębiać ich stresu?

**Polscy pracownicy a stres**  
(wybrane dane z ankiet Pentora)

<b>85%</b>	aktywnych zawodowo Polaków odczuwa stres w pracy
<b>11%</b>	pracowników traktuje pracę jako spełnienie marzeń i źródło przyjemności
<b>60%</b>	dla tyłu Polaków praca jest przede wszystkim sposobem zarobienia na życie
<b>55%</b>	Polaków skarży się na przemęczenie spowodowane nadmiarem obowiązków
<b>25%</b>	pracowników jest zestresowanych koniecznością zostawania w pracy po godzinach
<b>56%</b>	tyłu Polaków czuje się docenianych w pracy

– Oczywiście można powiedzieć tak: szef powinien motywować pracowników w taki sposób, by była to motywacja pozytywna i wywoływała w pracownikach chęć wykonywania różnego rodzaju działań. W praktyce jest to jednak bardzo trudne, bo w dużych przedsiębiorstwach pracodawca nie ma możliwości dobrego poznania każdego pracownika. A tylko, gdy ich kontakt jest bliski, może wiedzieć, co każdego pracownika zmotywuje w sposób pozytywny, a co nie.

Najważniejsze jest więc to, aby przełożony zadbał o przejrzystość zasad obowiązujących w danej firmie.

Dla pracownika najważniejsze jest bowiem to, że wie co ma zrobić, wie jak ma to zrobić i wie, po co ma to zrobić. Te właśnie trzy czynniki wykorzystywane przez menedżera mogą dać mu poczucie, że robi dużo, aby jego pracownicy byli mniej zestresowani i bardziej zaangażowani w pracę.

▲ Dziękuję za rozmowę.

promocja

**Remontujesz dom?  
Zmieniasz wystrój mieszkania?  
Odnawiasz meble?**

**Podziel się z nami wynikami swojej pracy!**

**Za najciekawsze prace przyznamy PRAKTYCZNE NAGRODY o łącznej wartości prawie 7 tys. zł!**

Wyślij zdjęcie przed i po remoncie na adres e-mail: [remontoweabc@wspolczesna.pl](mailto:remontoweabc@wspolczesna.pl) lub dostarcz je bezpośrednio do Biura Ogłoszeń Gazety Współczesnej, ul. św. Mikołaja 1.

Na zdjęcia do V etapu konkursu, w którym można wygrać Talon na zakup glazury o wartości 1000 zł brutto czekamy do **22 września**.

szczegóły konkursu na: [www.wspolczesna.pl/RemontoweABC](http://www.wspolczesna.pl/RemontoweABC)

**Promocja >>** Udział w konkursie pomoże wzmocnić wizerunek

## Warto się pochwalić

**T**rwa III edycja konkursu „Krajowi Liderzy Innowacji i Rozwoju – 2010”. Jego celem jest m.in. identyfikowanie i odpowiadania prezentacja przedsięwzięć innowacyjnych i rozwojowych.

Podmioty często nie mają świadomości, że stosują w swej działalności innowacyjne i nowatorskie rozwiązania w postaci innowacji marketingowych czy organizacyjnych.

Organizowany już po raz trzeci konkurs pozwala na zaprezentowanie działań innowacyjnych i rozwojowych, nie tylko o bardzo zaawansowanym charakterze. Udział dla firm mikro, MŚP, gmin i organizacji jest

**To ważne**

W konkursie firmy mogą uzyskać następujące tytuły i wyróżnienia: Innowacyjna firma, Innowacyjny produkt, Innowacyjna usługa, Innowacyjny projekt unijny, Dynamicznie rozwijająca się firma, Innowacyjna Gmina, Innowacyjna Organizacja. Szczegóły tel. 22 621 30 00, [www.liderzyinnovacji.pl](http://www.liderzyinnovacji.pl)

bezpłatny na wszystkich etapach konkursu. Punktem odniesienia, brany pod uwagę przy ocenie realizowanych przedsięwzięć jest po-

równywanie działań podejmowanych przez podmioty o tej samej wielkości i podobnym potencjale (np. firma mała z małą, a średnia ze średnią). Stąd też nie istnieje ryzyko porównywania podmiotów, które posiadają duże rozbieżności np. w sferze możliwości finansowania inwestycji.

Udział w konkursie pozwala na umocnienie wizerunku podmiotu w regionie oraz daje możliwość prezentacji na forum ogólnopolskim. Laureaci konkursu otrzymają atrakcyjne nagrody, m.in. w postaci pakietów oprogramowania.

Ankiety zgłoszeniowe należy wysłać do 30 września. **opr. (d)**

GAZETA WSPÓŁCZESNA  
[www.wspolczesna.pl](http://www.wspolczesna.pl)

Patroni i Partnerzy

Krajowi Liderzy Innowacji i Rozwoju

Organizator konkursu: **FIR FUNDACJA INNOWACJI I ROZWOJU**

Mecenas konkursu: **BANK PEKAO SA** Member of UniCredit Group

Ministerstwo Gospodarki

Ministerstwo Rozwoju Regionalnego

PARP

NBP Narodowy Bank Polski

Strefa Biznesu

Narodowe Centrum Badań i Rozwoju

Związek Banków Polskich

media regionalne

pkf.pl Polskie Książki Telefoniczne

CSSECO BUSINESS SOLUTIONS

URZĄD PATENTOWY REZYPOLSKIEJ

ngo.pl

EuCP

Forbes

Biuo Informacji Gospodarczej InfoMonitor S.A.

GIEŁDA PAPIERÓW WARTOŚCIOWYCH W WARSZAWIE