

РБК Pro

Не признавать ошибки: как живут боссы с посттравматическим расстройством

Гиперактивность владельцев бизнеса и топ-менеджеров, их стремление к перегрузкам и экстремальным видам спорта может быть проявлением посттравматического стрессового расстройства. И это чревато. Что делать, знает клинический психолог Юлия Харитоновна.



Фото: Kika Press / Global Look Press

Посттравматическое стрессовое расстройство (ПТСР) — это заболевание, характеризующееся навязчивыми воспоминаниями, негативным мышлением и сниженным настроением, повышенной бдительностью и нарушениями сна.

Не у всех людей, столкнувшихся с катастрофой или трагедией, развивается посттравматическое стрессовое расстройство. Риск ПТСР увеличивает физическая травма, потеря близкого человека, отсутствие социальной поддержки после события. Влияют и генетическая предрасположенность, и пережитые в детстве несчастья.

Как проявляется ПТСР у руководителей

Тревога, стремящаяся перейти в страх, чрезмерное возбуждение, раздражительность, стойкие и преувеличенно негативные убеждения и ожидания от самого себя, сотрудников и мира в целом, гипербдительность, моторное напряжение, учащенное сердцебиение, головокружение — и это не полный список.

Человек перестает испытывать удовольствие от того, что раньше приносило радость, уходит энергия, появляется повышенная утомляемость. При этом руководитель, особенно крупного бизнеса, может включать адаптивную реакцию и быть благожелательным, всем помогать, но в то же время быть глубоко несчастным.

Также характерно появление тревожно-фобического расстройства, которое проявляется как страх перед обычными ситуациями. Например, закрытые помещения, самолеты, лифты, метро. Эти страхи не несут никакой приспособительной функции, но очень мешают жить. Причем ситуация может ухудшаться: сначала человек боится летать на самолете, затем ездить на поезде, потом заходить в метро.

Людей с посттравматическим стрессовым расстройством можно разделить на тех, кто пытается разобраться со своей проблемой через гиперкомпенсацию, и тех, кто смиряется и не может справиться без психологической помощи. Руководители привыкли бороться, умеют пробивать стены, поэтому они и с ПТСР пытаются справиться. Для топ-менеджеров характерно использование гиперкомпенсации — разных адаптивных стратегий, которые человек применяет для преодоления ПТСР, но они становятся разрушительными для его жизни.

Причины ПТСР

ПТСР может развиваться у любого человека в любом возрасте. В зону риска входят не только люди, очевидно встретившиеся с тяжелыми травмирующими ситуациями, как, например, ветераны боевых действий, и не только люди, которые стали свидетелями или пережили физическое или сексуальное насилие, жестокое обращение, несчастный случай, катастрофу, террористическую атаку.

Травмирующая ситуация может произойти в глубоком детстве — это и длительное отсутствие родителей, и буллинг в детском саду или школе, и долгая болезнь или госпитализация. Такие травмы могут развиваться в ПТСР гораздо позднее, особенно если на давние происшествия будут накладываться новые трагические события. Психотравмирующее событие нарушает представления человека о себе и окружающем мире, и для преодоления травмы эти представления нужно реконструировать.

Пристрастие к экстремальным видам спорта

ПТСР подталкивает бизнесменов к гиперактивности, стремлению к перегрузкам и к экстремальным видам спорта. Цель такого поведения — преодолеть травму социально приемлемыми способами. После травмирующего события у человека накапливается энергия, он может думать, что бы он сделал, как бы поступил в травмирующей ситуации. И тогда для преодоления ощущения беспомощности он выбирает экстремально сложные физические нагрузки.

Типичный пример: женщина-руководитель, страдающая от ПТСР из-за тяжелого детства, постоянно участвовала в забегах. Дистанции она все время увеличивала, выбирала все более сложные условия, начала бегать по льду. Потом она бросила работу, стала тренироваться дома, бегая кругами по своей огромной гостиной. Отношения у нее не складывались, она развелась, и это типично для многих людей с гиперактивностью из-за ПТСР. Они редко находят друзей и партнеров, соответствующих их высоким требованиям. Поскольку ситуация была очень сильно запущена, на восстановление психики потребовалось два года.

Руководитель крупной компании, страдая от ПТСР, тоже постоянно занимался бегом. Однажды беговая дорожка поселилась дома не только в кабинете, но еще и в гостиной, что стало последней каплей для его жены. Помогло своевременное обращение к психологу.

Клинический перфекционизм: три признака

На работе гиперактивный руководитель часто показывает себя как клинический перфекционист. Для него характерно видеть все в черно-белом цвете, его жизнь проходит под девизом «все или ничего». Он предъявляет очень высокие требования к себе, ожидает от себя все время безупречных результатов. Эти же требования и нереалистичные стандарты он распространяет и на своих сотрудников. Они должны все делать на «пять с плюсом», но настолько хорошо они не могут сделать никогда.

Еще один вариант расстройства у руководителя с ПТСР — это убеждение, что все в мире должно быть правильно и своевременно. И любую проблему человека можно решить.

1. Долго принимает решения

Руководителя с ПТСР мучает постоянное напряжение, но решиться на что-то для него сложно. Если такой менеджер планирует, скажем, поменять офисное помещение для своей компании, то он будет ждать и ждать идеального варианта. В результате приходится переезжать в первое попавшееся помещение на окраине, потому что идеального варианта так и не подворачивается.

Или другая характерная ситуация: руководителю нужно завершить передачу собственности от одного акционера к другому, но он постоянно откладывает оформление документов, в итоге проблема становится только серьезнее, компания начинает нести финансовые потери. Такой руководитель может отправлять необдуманные, эмоциональные письма с претензиями или принимать резкие решения, о которых впоследствии жалеет. Мгновенное решение резко закрыть направление деятельности или вложить деньги под воздействием эмоций ведет к финансовым потерям, а иногда и к краху карьеры.

2. Не признает свои ошибки

Еще одна характерная черта руководителя с ПТСР — невозможность принять собственную неудачу. Это вызывает чувство вины и гнева. Такие менеджеры часто срываются на подчиненных, используют крепкие выражения на совещаниях и в переписке. Чтобы оправдать свою собственную внутреннюю агрессию, страх, ненависть, руководитель использует рационализацию — объясняет себе, что так поступать можно и нужно, потому что, «если со мной когда-то обращались грубо, неуважительно, значит, и я имею право так делать». Еще одна типичная стратегия — регрессия. У руководителя она выражается в нежелании развивать бизнес, начинать новую деятельность.

3. Недоверие к сотрудникам

Страдающий ПТСР руководитель часто мучается от гипертрофированного чувства долга. Его время уходит на детальную проверку и выявление мелких ошибок сотрудников. В итоге он не отдыхает, у него нарушается сон, появляются проблемы с ЖКТ, весь организм ослабевает, повышается риск инфаркта и инсульта, серьезных нервных расстройств.

Как помочь самому себе справиться с ПТСР

Распространенной проблемой руководителей с ПТСР является то, что работа контролирует всю их жизнь. Стоит начать с решения трех основных проблем: личная безопасность, физическое здоровье и осознанность. Нужно составить здоровый распорядок дня, уменьшить состояния скуки, печали, гнева и изоляции и затем двигаться дальше.

1. Задайте себе вопрос «когда я понял, что у меня возникла эта проблема?».

Например, «когда я начал требовать от себя и от сотрудников идеальных результатов и перестал отдыхать?». Или «когда я стал гиперактивным?». Таким образом создается дистанция между человеком и проблемой. После этого очень хорошо дать проблеме название. Например, «ненависть к себе». Это тоже помогает дистанцироваться от проблемы, не отождествлять себя с ней, ослабить чувство вины и стыда.

2. Оцените перспективы, к чему приведет текущая ситуация. Возьмите несколько параметров: здоровье, семья, отношения с детьми, развитие, спорт, жизненные цели — и оцените по десятибалльной шкале ситуацию через три года. Когда вы взвесите все плюсы и минусы, то можете прийти к заключению, что по многим параметрам ситуация будет ухудшаться.

3. Примите решение. Сформулируйте свою позицию четко, обозначьте проблему и скажите ей решительное «нет», отделив себя от проблемы:

- «Я больше не желаю жертвовать семьей во имя моего перфекционизма. Я готов приложить усилия, чтобы это изменить»;
- «Недопустимо, чтобы спорт занимал все время моей жизни»;

- «Мне не нравится, что я перепроверяю по шесть раз за сотрудниками. Нужно, чтобы я научился себя останавливать и доверять своим подчиненным»;
- «Я больше не желаю смотреть сквозь пальцы на то, как я разрушаю свое здоровье».

4. Примите гнев. После обозначения проблемы начинается злость на те трагические обстоятельства, которые привели к ситуации. Можно сказать себе: «То, что произошло, было действительно ужасно, этому нет объяснения». Гнев нужно отделить от себя, сказать: «Да, я безумно злюсь, и это нормально». Можно побить боксерскую грушу, пока не пойдут слезы, пойти в спортзал, скрутить полотенце, научиться выражать свой гнев любым безопасным способом.

5. Поработайте с мифами. Многим сложно отпустить гнев, им кажется, что, переставая гневаться, они признают, что в детской травме виноваты родители, или что они предадут память погибших друзей. Нужно сказать себе:

- «Я делал/а все возможное в той ситуации с тем количеством информации, которое у меня было»;
- «Я хочу действовать в собственных интересах, а не следовать шаблону травмы».

6. Исправляйте ситуацию. Нужно научиться замечать свои потребности и говорить о них открыто. Если взять ситуацию с подчиненными, которые постоянно ошибаются, то можно сказать: «Я очень злюсь, когда вы в пятый раз приносите мне документы с ошибками. Исправьте, пожалуйста, и приходите». Очень важно не выражать гнев неподобающим образом: стучать, кричать, бросать вещи. Потому что придет вина из-за такого поведения, и потом опять гнев, и круг замкнется. Тратьте время, чтобы объяснить сотрудникам, как выстроены ваши процессы. Тогда будет проще доверять людям.

7. Поставьте себе первую задачу: хорошо выспаться. «Я засыпаю в 10 вечера, не сижу с документами, всех дел не переделаешь, тогда я спокойно встаю в 6 утра бодрым и отдохнувшим. И с 6 до 8 утра меня никто не беспокоит, я занимаюсь собой». Полезные фразы могут звучать так:

- «Я очень устал, я нуждаюсь в отдыхе, я не буду брать себе дополнительные проекты»;
- «Мне нужна поддержка, сейчас я не могу решить этот вопрос в одиночку, даже со своим отделом»;
- «Я сильно беспокоюсь, что этот проект может не получиться. Давайте посмотрим, что мы будем делать, если у нас возникнут проблемы».

Как помочь близкому человеку с ПТСР

Люди, страдающие от ПТСР, зачастую сами не в состоянии заметить, как они разрушают свою жизнь. Поэтому для начала можно поговорить с человеком и обозначить ему, какие последствия могут быть, если проблемой не заниматься.

1. Предупредить о рисках сердечно-сосудистых и других заболеваний.
2. Объяснить, что его поведение разрушает отношения, семью, нарушает контакт с детьми.
3. Рассказать о типичных последствиях для бизнеса.

Поскольку руководители с ПТСР любят держать все под контролем, часто сотрудники боятся такого начальства, не хотят самостоятельно принимать решения, развивается инфантильность персонала, ключевые сотрудники предпочитают уходить от таких руководителей. А оставшимся приходится поднимать зарплату, приплачивая за некомфортные условия труда. Все это может привести и к потере бизнеса.

Автор: Юлия Харитоновна, клинический психолог, автор курса по бизнес-психологии РАНХиГС
Дата публикации: 28.04.2024