

СЕКЦІЯ 3. ЗАГРОЗИ СОЦІАЛЬНОЇ ТА ПСИХОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕЦИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Біляк А.О., здобувачка II рівня вищої освіти

Національний університет цивільного захисту України (м. Харків, Україна)

**Шароватова О.П., канд. пед. наук, доцент кафедри охорони праці та
техногенно-екологічної безпеки**

Національний університет цивільного захисту України (м. Харків, Україна)

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ СФЕРИ ОХОРОНИ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ КУЛЬТУРИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ

Європейською агенцією з безпеки та здоров'я на роботі [1] встановлено, що майже у 60 % випадків відсутності працівників на роботі головною причиною є стрес. При цьому керівники організацій переважно не знають, що саме стрес або інша проблема психічного здоров'я є реальною причиною плинності кадрів, низького рівня залученості та зниження продуктивності працівників. Далеко не кожен керівник знає про масштаби подібних проблем, тому що йому просто не повідомляють про таке, оскільки в компанії може діяти стратегія замовчування і панувати культура страху. Усе вищезазначене виявляється ознаками відсутності психологічної безпеки на робочому місці.

Психологічна ж безпека виступає основою успішних і щасливих трудових колективів. У таких командах працівники раніше висловлюють занепокоєння щодо психічних і соціальних проблем, такі команди більш інклюзивні і в таких командах працівники більш стійкі до змін, викликаних зовнішніми загрозами чи небезпеками.

Професорка Гарвардської школи бізнесу, Е. Едмондсон, «психологічну безпеку на роботі» визначає як «клімат, в якому людям комфортно бути (і виражати себе)», як віру в те, що ніхто не буде покараний або принижений за

висловлювання ідей, запитань, проблем чи помилок, а команда є безпечною для міжособистісного ризику [2].

Е. Едмондсон пропонує організаціям вимірювати Індекс психологічної безпеки (PSI) через 4 показники, серед яких:

- інклюзія та різноманіття (на скільки ти можеш бути сам(а) собою в твоєму трудовому колективі?)
- відкритість спілкування (на скільки відкрито можна обговорювати складні та делікатні теми в твоїй організації?)
- ставлення до ризику і невдач (яке ставлення до помилок у процесі роботи?)
- готовність допомогти (на скільки члени колективу готові допомагати один одному?)

У контексті надважких криз, що в умовах сьогодення характеризують світове і вітчизняне суспільство (віруси, війна, гуманітарна й екологічна катастрофи тощо), фактор психологічної безпеки відіграє провідну роль у збереженні психологічної стійкості як окремого працівника, так і команди в цілому. Якщо людина може поділитись власним страхом, - він зменшується, а рівень відкритості, довіри і залученості - збільшується.

Основними причинами, з яких співробітники замовчують проблеми на роботі і не виявляють бажання говорити про власні труднощі із психічним здоров'ям, фахівці називають:

- страх перед стигмою психічних проблем;
- страх виглядати «слабкими» в очах керівника та колег;
- страх, що це негативно вплине на функціональні обов'язки;
- страх недовіри із-за відсутності гарантії конфіденційності;
- відсутність політики організації та її комунікаційного супроводу щодо культури психологічної безпеки та підтримки психосоціального добробуту співробітників;
- відсутність ефективної процедури реагування на заяви співробітників щодо неприйнятних дій на робочому місці;

- відсутність ефективної вертикальної комунікації;
- відсутність системи моніторингу й оцінки ситуації щодо факторів, які заважають співробітникам почуватися психологічно захищеними (співробітники не мають можливості надавати зворотній зв'язок і брати участь у прийнятті рішень).

У таких обставинах чіткий шлях до здорових інновацій та постійного навчання можуть забезпечувати стислі та інформативні пояснення, що спираються на конкретні сценарії. Тож, базовими позиціями плану втілення в життя культури психологічної безпеки в організації можуть бути:

- дослідження зв'язку між психологічною безпекою та високою продуктивністю працівників;
- створення атмосфери, в якій «безпечно» висловлювати ідеї, ставити запитання та визнавати помилки;
- підвищення рівня залученості та відвертості співробітників, необхідних у сучасній системі розвитку;
- дотримання покрокових схем встановлення психологічної безпеки у конкретній команді (підрозділі).

Таким чином, відмова від підходу «так-працівників», розвиток креативності, уточнення цілей, досягнення відповідальності, переосмислення лідерства сприятиме найважливішій трансформації прогресивних організацій (підприємств, установ) на шляху до справжньої продуктивності [3].

Список використаної літератури:

1. <https://osha.europa.eu/en>.
2. Herway J. How to Create a Culture of Psychological Safety. URL: <https://www.gallup.com/workplace/236198/create-culture-psychological-safety.aspx>.
3. Edmondson A. The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth. 2018. URL: <https://www.amazon.com/Fearless-Organization-Psychological-Workplace-Innovation/dp/1119477247>.