

КУЛЬТУРА ТА ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ

УДК 331.44

СТРЕС У ТРУДОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Біляк А. О., Горбенко В. С.

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

Національний університет цивільного захисту України

Стрес є одним із «високовартісних» збитків організації, що негативно впливає як на стан здоров'я працівників, так і на прибуток компанії. Тривалий стрес є фактором зниження працездатності людини, продуктивності її праці, а відтак – суттєвою проблемою у досягненні високих економічних показників діяльності підприємства. Стрессами, викликаними трудовою діяльністю, зумовлені понад 20 % витрат і втрат від плинності кадрів і опору змінам тощо [1].

Стреси, що виникають під час трудової діяльності, науковці [2] поділяють на: робочий стрес (job stress, work stress) - викликаний причинами, що безпосередньо пов'язані з роботою (умови праці, робоче місце); професійний стрес (occupational stress) - зумовлений причинами, які пов'язані з професією, видом діяльності; організаційний стрес (organizational stress) - викликаний негативним впливом на працівника особливостей організації, в якій він працює.

В умовах сучасного суспільства ризику проблема стресу у трудовій діяльності настільки масштабна, що в багатьох країнах світу вже відбувається її регулювання на законодавчому рівні. Питання психоемоційного стану, в тому числі стресових ситуацій на виробництві, стало предметом розгляду 34-го Міжнародного конгресу з питань безпечної життєдіяльності та виробничої медицини, який відбувся 2015 року у м. Дюссельдорфі. За рекомендацією Міжнародної організації праці у 2016 році під девізом «Стрес на робочому місці: колективний виклик» відзначено Всесвітній день охорони праці [3].

Важливим є розуміння роботодавцями наявності прямого зв'язку між ефективною роботою всієї організації і рівнем підтримання психологічного здоров'я працівників та усвідомлення необхідності задоволення їхніх потреб і прагнень. Задля збереження високих показників діяльності та кваліфікованих кадрів серед пріоритетів керівництва має бути системне управління стресовими ситуаціями - цілеспрямований вплив на персонал організації з метою адаптації до стресової ситуації, усунення джерел стресу й оволодіння методами їх нейтралізації [2].

Здійснення профілактики та подолання стресів на робочому місці має передбачатись на двох рівнях — на рівні особистості та на рівні організації.

Серед методів нейтралізації стресу на рівні особистості: планування діяльності; фізичні тренування; медитація, молитва; дієта; психотерапія; психоаналіз; сміхотерапія тощо.

Серед методів боротьби зі стресом на рівні організації: курси «з боротьби зі стресом», тренінги релаксації, які надають працівникам різну допомогу від групових консультацій до гіпнозу; програми «гарного самопочуття» — короткі лекції щодо раціонального харчування, ефективного планування та використання часу, способів позбутися поганих звичок; лікарські препарати та технічні засоби релаксації. Зокрема, однією з інновацій у сфері боротьби зі стресами є зниження стану стресу за допомогою поєднання світлового і звукового впливу [2]. Фахівці у сфері психології стресу виділяють кілька найефективніших стратегій і технік, що сприяють запобіганню і зменшенню ризику його виникнення. До них належать: організація для керівників і персоналу різних спеціалізованих тренінгів, зосереджених на розпізнаванні симптомів і їх подоланні; розробка програми підтримки співробітників, включаючи консультації щодо запобігання та лікування пов'язаних зі стресом порушень здоров'я; реалізація програм навчання співробітників у зв'язку з технологічними змінами; надання можливості гнучкішого графіка роботи; проведення семінарів з управління конфліктами і розвитку навичок міжособистісного спілкування для співробітників; забезпечення відкритості каналів комунікації між вищим рівнем менеджменту та іншою частиною організації; проведення внутрішніх PR-заходів, спрямованих на підвищення привабливості роботи в організації; оптимізація системи мотивації та стимулювання персоналу, в тому числі планування професійного зростання та персональної кар'єри [2].

Під час визначення перспектив і стратегій господарської діяльності у сучасних політичних і соціальних умовах, що склалися в Україні, керівникам підприємств необхідно обов'язково враховувати наслідки стресів і вимушених страждань, набутих працівниками на робочому місці та поза його межами. Захистити здоров'я і продуктивність як усього колективу, так і кожного окремого працівника, можливо лише при розумінні природи стресу та механізмів його впливу на людей і підприємство, а також за наявності добре спланованої програми, яка може пом'якшити його руйнівні наслідки і запобігти їх виникненню. Отже, стрес – це виклик не лише працівнику, а й усім причетним до колективної праці. Управління ж стресом має бути пріоритетом і для самих працівників, і для роботодавців [3].

Список використаних джерел:

1. З турботою про себе й кожного. Серія інформаційних матеріалів із питань психосоціальної підтримки на робочому місці у воєнний і післявоєнний час. URL: <https://pratsia.in.ua/ilo/informatsiynnyy-material-dlya-lideriv-pidpryemstv-profspilok.html>.

2. Самолук Н. М. Професійні стреси: причини та методи запобігання. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2016. № 1. С. 164-174.
3. Стрес на робочому місці: колективний виклик. *Охорона праці*. 2016. № 4. С. 4-5.

УДК 331.446

РОЛЬ РОБОТОДАВЦЯ В СТВОРЕННІ ПСИХОЛОГІЧНО ЗДОРОВИХ РОБОЧИХ МІСЦЬ

Кремса Ярина

Станіславчук О. В., к.т.н., доцент, доцент кафедри промислової безпеки та охорони праці

Львівський державний університет безпеки життєдіяльності

Психічно здорові робочі місця – це робочі місця, на яких працівники почувують себе комфортно, перебувають там охоче, відкриті до індивідуальних потреб та з взаємною. Кожен має свої функції, як у піклуванні про власне психічне здоров'я, так і у створенні психічно здорового робочого середовища. Однак створення таких робочих місць відбувається у напрямку зверху донизу – від керівництва до робітників. Керівники повинні розуміти, що психічне благополуччя співробітників може підвищити їх власну стійкість, а також стійкість та успіх організації. Найдієвіші кроки в цьому напрямку здатні зробити роботодавці, маючи найбільші можливості для спілкування, стимулювання та впливу на позитивні зміни в організації. Для цього є багато відомих ефективних способів, які допоможуть подбати про психічне здоров'я та благополуччя на робочому місці. Допомогти обрати дієві інструменти має персонал, комунікація з яким дасть змогу виявити позитивні та негативні моменти організації праці та робочого місця, існуючі можливості для вдосконалення та пріоритети. Результати комунікації відкриють ту міру, якою керівники позитивно впливають на зміни, і проблеми, які потрібно вирішити.

Щоб комунікація давала позитивні результати, працівники комунікували охоче та відкрито, необхідно створити атмосферу довіри та запровадити культуру безпеки праці та здоров'я на робочому місці. Це передбачає такі кроки:

- завоювання довіри у працівників, відкрите, чесне, постійне комунікування різними каналами;
- створення, ухвалення і впровадження стратегії психічного здоров'я та активна її підтримка з боку керівництва та працівників;
- інформування про переваги психічно здорового робочого місця та про те, яке це має значення для всієї організації загалом;
- ставлення в приклад активних працівників для наслідування цінностей та поведінки, а також їх заохочення;