

ПРОФЕСІЙНИЙ СТРЕС ТА ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ ЯК ФАКТОРИ ОЦІНКИ РИЗИКІВ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Чеберячко С.І.¹, д.т.н., професор,

Шароватова О.П.², к.п.н., доцент

¹Національний технічний університет «Дніпровська політехніка»,

²Національний університет цивільного захисту України

В умовах нестабільного сьогодення з прямими загрозами життю, адаптуючись до життєво важливих ситуацій, українці зазнають значного стресу. Постійне переживання людиною життєвих ситуацій, як стресових, перетворює ситуативні стреси на хронічні. Тривала напруженість, очікування можливих проблем не є нормою для організму людини і вкрай негативно позначається на його здоров'ї, підвищуючи ризик і провокуючи виникнення низки захворювань.

До стресогенних факторів повсякдення додаються і особливості професійної діяльності, яка у сучасному суспільстві носить також напружений характер.

Найпоширенішими причинами виникнення професійного стресу переважно є: конфлікти з колегами або керівником; невизначеність, висока ймовірність скорочень, повної або часткової втрати роботи; нечіткий розподіл професійних обов'язків, недостатня поінформованість співробітників про обсяги, якість і терміни виконання роботи, необхідність виконати завдання «на вчора»; невизначений графік роботи, складності у плануванні особистого часу; низька заробітна плата, необхідність тимчасово або постійно виконувати понаднормові обов'язки без додаткової оплати праці; нездоровий психологічний клімат у колективі, несформованість корпоративної культури підприємства або її формальність; несправедливість і непрозорість розподілу соціальних пакетів та бонусів; незадовільні умови праці (дискомфортний температурний режим, старі й незручні меблі та оргтехніка, гнітюча обстановка в цілому) [1].

В умовах трудової діяльності під впливом несприятливих емоційних факторів професійний стрес являє собою низку специфічних психологічних і фізіологічних реакцій людини, серед яких: висока втомлюваність; безпричинні головні болі і запаморочення; підвищена пітливість; тремор рук, озноб, нудота; загальне погіршення самопочуття, а також підвищена безпричинна тривожність; постійно пригнічений настрій, меланхолія; часті прояви роздратування й емоційні «зриви» по відношенню до близьких людей і конфлікти з ними з незначних причин; стійке роздратування та інші негативні емоції щодо життя в цілому; відчуття бігу по замкненому колу; втрата сенсу життя; замкнутість, прагнення побути наодинці із собою, небажання спілкуватися з людьми; неухважність, зниження концентрації уваги; забування як другорядних, так і важливих, але суб'єктивно неприємних справ; суб'єктивне відчуття власної загальмованості, виникнення нав'язливих ідей; втрата привабливості колишніх хобі і захоплень тощо.

Як результат хронічного професійного стресу у людини розвивається синдром професійного вигорання - складний психофізіологічний стан, який являє собою інтелектуальне й фізичне виснаження, пов'язане зі значним емоційним навантаженням на роботі. Основними проявами цього стають: втрата здатності бачити позитивні результати своєї роботи, розчарування в ній; поява на фоні успішної професійної діяльності стійкого відчуття, що людина займається не своєю справою; неможливість знайти творчі рішення професійних завдань; зникнення гостроти емоцій і переживань; нестача енергії й ентузіазму; дратівливість, часті конфлікти; зниження апетиту або,

навпаки, переїдання, особливо вночі, тощо [1].

На жаль, уникнути стресів у професійній діяльності неможливо, проте можна звести до мінімуму їх негативний вплив на життя та здоров'я. Слід оцінювати свої можливості і не брати зайвого - обов'язків і відповідальності. Невиконання завдань підірве авторитет, викличе переживання, пов'язані із неспроможністю. Щоб протистояти стресові, необхідно відпочивати, не займатися робочими справами вдома. Присвячувати вільний час сім'ї та улюбленому заняттю. Трудові обов'язки повинні закінчуватися разом із завершенням робочого дня.

Щоб знизити гостроту синдрому професійного вигорання психологи і дослідники-медики також радять бути уважними до себе і дбати про себе, не ігнорувати явну втому й захворювання; позитивно ставитись до себе і власних професійних досягнень; обирати роботу і завдання, які подобаються; не шукати в роботі порятунку від невдач в особистому житті; не жити життям інших людей, регулярно допомагаючи колегам робити частину їхньої роботи; емоційно насичені і конфліктні події професійної діяльності оцінювати з позицій логіки, а не емоцій.

У складному і ризиковому житті сучасної людини професійні конфлікти і професійне вигорання стали частиною трудового повсякдення. Однак своєчасна самодіагностика таких станів, уважне ставлення до власного психоемоційного благополуччя й вироблення індивідуальних, найбільш ефективних способів боротьби зі стресами дозволять їх ефективно подолати й спрямувати життєву енергію на вирішення найбільш важливих цілей і завдань.

Отже, найдієвішими шансами пережити важкі часи в діяльності секторів економіки виступають увага і турбота про персонал, ефективне управління яким розглядається як інструмент боротьби із втратами. Персонал – основний ресурс організації й неефективне його застосування, поряд із такими видами ресурсів, як інфраструктура і виробниче середовище, зумовлює неефективність підприємства. Відтак, в інтересах роботодавця – створювати комфортні соціально-психологічні умови на робочих місцях.

Показники і критерії, пов'язані із психоемоційними складовими, входять до методик, які використовуються для якісної оцінки та кількісного розрахунку ризиків, що є ефективним інструментом у їх профілактиці.

Фахівці і дослідники психології стресу серед найефективніших стратегій і технік у діяльності підприємств, що можуть запобігти і зменшити ризик його виникнення, виокремлюють наступні: організація для керівників і персоналу різних спеціалізованих тренінгів, зосереджених на розпізнаванні симптомів професійного стресу і їх подоланні; розробка програми психосоціальної підтримки співробітників, включаючи консультації щодо запобігання та лікування пов'язаних зі стресом порушень здоров'я; надання можливості гнучкішого графіка роботи; проведення семінарів з управління конфліктами і розвитку навичок міжособистісного спілкування; забезпечення відкритості каналів комунікації між вищим рівнем менеджменту та іншою частиною організації; проведення внутрішніх 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].

ЛІТЕРАТУРА

1. Грінцова О. Стрес як наслідок прогресу. Охорона праці. 2016. С. 4–16.
2. Самолук Н. М. Професійні стреси: причини та методи запобігання. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. 2016. № 1. С. 165–175.