

МІНІМІЗАЦІЯ ВПЛИВУ СТРЕССУ ТА ПСИХІЧНИХ ПЕРЕВАНТАЖЕНЬ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

*Дімент Д.Г., студ. (гр. ХП-41, ХТФ КПІ ім. Ігоря Сікорського);
Луц Т.Є., ст. вик. (каф. ОППЦБ КПІ ім. Ігоря Сікорського);
Брагіна Л.Є., асистент (каф. ОППЦБ КПІ ім. Ігоря Сікорського)*

Швидкий розвиток науки і техніки став передумовою інтенсивного розвитку промисловості. Тисячі підприємств щодня виробляють тонни продукції по всій території України. Невпинний темп роботи, високі стандарти та найвищий ступінь якості продукції досягаються кропіткою працею мільйонів працівників. На жаль, ми бачимо готовий продукт новеньким та блискучим, часто не задумуючись, якими зусиллями та працею він був отриманий. Як виглядає насправді виробничий процес і чому стрес та психічні перевантаження є наслідками пролонгованого трудового процесу? Чи можливо створити абсолютно психологічно та фізично безпечне підприємство, чи це лише утопічна недосяжна модель розвитку промисловості?

По-перше, необхідно розібратися, чи існує взаємозв'язок між трудовими навантаженнями та якістю продукції. Зазвичай, виробничий процес відбувається відповідно до правил організації праці та технологічних вимог, прописаних до виробництва певного виду продукції. З метою економії ресурсів один працівник може виконувати декілька виробничих функцій. З цього витікає, що його відповідальність за якість продукції зростає пропорційно виконуваним функціям. Наслідком цього є глибока моральна виснаженість, адже намагаючись відповідати найвищим стандартам та сумлінно виконуючи свою роботу, намагаючись одночасно виконати якомога більше завдань та простежити за технологічністю процесу, людина втрачає пильність, увагу та мотивацію. А що таке мотивація? Мотивація працюючих – це основа стабільного виробництва. Кожен працівник, викладаючись на повну та сумлінно виконуючи свою роботу, робить вклад у розвиток підприємства. Саме тому слід забезпечити стабільність морального здоров'я працюючих.

Диференціація обов'язків, створення зон відпочинку та озеленення території – основні чинники для підтримання психічного здоров'я працівників. В усьому світі більше 300 мільйонів чоловік страждає від депресії - головною причиною інвалідності, і деякі з цих людей також страждають від симптомів тривожності. Згідно нещодавнього дослідження, виконаному під керівництвом ВООЗ, за оцінками зниження продуктивності праці, пов'язаного з депресією та тривожними розладами, щорічно обходяться глобальній економіці в 1 трильйон доларів США. Саме тому зниження рівня функціональної відповідальності та створення зон відпочинку є профілактикою виникнення психічних хвороб на основі трудової діяльності.

З умовами праці можуть бути пов'язані багато факторів ризику порушень психічного здоров'я. Більшість факторів ризику пов'язані з взаємодією таких аспектів, як тип трудової діяльності, організаційні умови та відносини з

керівництвом, навички та компетенції працівників, наявні на підприємстві заходів підтримки працівників у виконанні ними своїх трудових обов'язків. Наприклад, у працівника можуть бути необхідні навички виконання задач, але не задовольняти ресурси, щоб зробити те, що від нього вимагається, або ж на підприємстві може мати місце несприятливий стиль дій керівництва та негативних організаційних практик. Приклади факторів ризику для психічного здоров'я:

1. невідповідні міри гігієни праці та охорони здоров'я працівників;
2. обмежена участь у прийнятті рішень;
3. слабкий контроль над своєю областю роботи;
4. низький рівень підтримки працівників;
5. негнучкі робочі години;
6. нечіткі задачі чи організаційні цілі.

Заходи в області психічного здоров'я слід реалізувати в рамках комплексної стратегії охорони здоров'я та благополуччя, що охоплює профілактику, раннє виявлення проблем, надання допомоги та реабілітації. Служби охорони здоров'я на підприємстві або спеціалісти охорони здоров'я можуть допомогти організаціям у реалізації таких заходів, якщо така можливість існує; але навіть якщо така можливість відсутня, у робочі процеси може бути внесений ряд змін, які дозволять зберегти і посилити психічне здоров'я працівників. Ключом до успіху є залучення зацікавлених сторін і самих працівників усіх рівнів до дій щодо охорони та посилення здоров'я та надання підтримки, а також для моніторингу їх ефективності.

Існуючі дослідження, присвячені аналізу співвідношень «витрати / вигоди», характерні для різних стратегій охорони психічного здоров'я на підприємстві, вказують на однозначну вигоду таких стратегій. Так, у недавньому дослідженні, виконаному під керівництвом ВООЗ, було виявлено, що приблизно на кожний долар США, вкладений у розширення доступу до послуг з лікування поширених порушень психічного здоров'я, віддача у вигляді більш високого рівня здоров'я та підвищеної продуктивності праці становить 4 долари США.

Особливої уваги потребує також той факт, що для кожної людини і суспільства в цілому психічне здоров'я, працездатність і якість життя - неподільні. Професійна діяльність - найважливіша сфера людського життя. У даний час висока працездатність є необхідною умовою успіху в будь-якій сфері діяльності, і вимоги до неї постійно зростають. Останніми роками все більше працівників піддаються впливу психосоціальних ризиків, що виникають через зміни в організації праці і у трудових відносинах, а також через ненадійні умови зайнятості та посилення напруженості сучасного трудового життя. Психосоціальні ризики пов'язані з тим, як організовується робота і визначається її обсяг. Психічне неблагополуччя може призводити до таких наслідків: виробничий стрес, почуття неспокою і тривоги, депресія, зниження працездатності, хворобливий стан, пропуск робочих днів через хворобу. Повсякденний стрес, надінтенсивна робота, презентеїзм (вихід на роботу в

стані хвороби, трудоголізм) містять в собі високий ризик розвитку психосоматичної патології, діабету, серцево-судинних та інших захворювань.

Проаналізувавши дану інформацію, можна стверджувати, що вирішення проблеми психічного здоров'я працівників має бути комплексним, адже зародженню проблеми сприяють як фізичний, так і людський фактор. Інтеграція охоронних ресурсів, зниження рівня вимог, створення зон відпочинку та стимулювання робітників є основними фундаментальними факторами, необхідними для підтримання психічного здоров'я працівників.

Література

1. Поліщук В. М. Оцінка ризиків робочого середовища [Електронний ресурс] / Володимир Михайлович Поліщук // Світанок. – 2008. – Режим доступу до ресурсу: <http://irda.gov.ua/2010-07-27-12-24-29/6444-2015-04-20-10-10-28.html>.

2. Рибальчук Т. Ф. Психологічні небезпеки [Електронний ресурс] / Тетяна Федорівна Рибальчук // Сяйво. – 2011. – Режим доступу до ресурсу: http://pidruchniki.com/70725/bzhd/psihofiziologichni_faktori_nebezpeki.