РОЗДІЛ 7. ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ЗДОРОВ'Я ПЕРСОНАЛУ

PROVISION OF PERSONNEL PROFESSIONAL HEALTH

УДК 331.108

Василик А.В.
к.е.н., доцент кафедри управління персоналом та економіки праці
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана
Турчина Я.Л.
студентка
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана

У статті здійснено аналіз проблеми забезпечення професійного здоров'я особистості. Розглянуто вплив окремих виробничих факторів на здоров'я, а також шляхи боротьби з негативними чинниками впливу на нього в процесі праці. Проаналізовано вплив стресових ситуацій на стан професійного здоров'я, а також ознаки професійного вигорання. Надано рекомендації щодо підтримки власного професійного здоров'я найманими працівниками на високому рівні.
Ключові слова: *професійне здоров'я, умови праці, нервово-психічне та фізичне навантаження, стресові ситуації, стресостійкість, професійне вигорання.*

В статье проанализированы проблемы обеспечения профессионального здоровья личности. Рассмотрены влияние отдельных производственных факторов на здоровье, а также пути борьбы с негативными факторами влияния на него в процессе труда. Проанализированы влияние стрессовых ситуаций на состояние профессионального здоровья, а также признаки профессионального выгорания. Даны рекомендации по поддержке собственного профессионального здоровья на высоком уровне.
Ключевые слова: *профессиональное здоровье, условия труда, нервно-психическая и физическая нагрузка, стрессовые ситуации, стрессоустойчивость, профессиональное выгорание.*

The article analyzes the problem of ensuring the professional health of an individual. There is considered the influence of particular production factors on health, as well as ways of dealing with negative factors in the labor process. Both the influence of stressful situations on the state of professional health and signs of professional burnout are studied. The recommendations for supporting professional health at a high level are provided.
Key words: *professional health, working conditions, neuropsychic and physical stress, stressful situations, stress resistance, professional burnout.*

Постановка проблеми. Стан здоров'я людини значно залежить від умов зовнішнього середовища, зокрема від виробничого. У процесі трудової діяльності на організм людини чинять тиск певні виробничі фактори, що прямо чи опосередковано впливають на її здоров'я та працездатність.

Мінімізація впливу негативних факторів виробничого середовища дає змогу, з одного боку, забезпечити нормальне самопочуття працівника під час трудового процесу, з іншого – прискорити якісне виконання його трудових обов'язків.

Варто зауважити, що професійне здоров'я є значущою умовою для становлення професійної компетентності фахівця. У сучасних умовах (динамічне та інформаційно насичене середовище, постійне нервово-емоційне напруження тощо) лише здорова людина здатна виконувати свої обов'язки у повному обсязі. Підтримання працездатності на високому рівні допомагає вчасно та якісно виконати поставлені завдання працівником, а в подальшому забезпечити прибутки для самої організації та суспільства у цілому. Працездатність значною мірою залежить, насамперед, від професійного здоров'я, адже завдяки йому організм людини здатен чинити опір негативним чинникам виробничого середовища.

Таким чином, забезпечення професійного здоров'я є головною цінністю будь-якого фахівця, основою для здійснення ним трудових обов'язків, а його рівень значно впливає на працездатність працівника у цілому. Для будь-якої організації головним має стати мінімізація тиску негативних для стану здоров'я працівника чинників виробничого середовища.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми, що пов'язані з професійним здоров'ям, а також його роль у професійному середовищі досліджували як і зарубіжні, так і вітчизняні науковці. Зокрема, Ф. Тейлор (засновник наукової організації праці) одним із перших зацікавився забезпеченням здоров'я працівників. Створена ним концепція «економічної людини» виділяє здоров'я серед десяти важливих характеристик спеціаліста. Щодо концепції «адміністративного управління» А. Файоля, то серед визначених автором якостей ідеального менеджера якість «здоров'я і фізична витривалість» займає перше місце [1]. Цікавість також викликають останні дослідження зарубіжних науковців, які визначають професійне здоров'я як базову цінність у системі професійних цінностей особистості. Зокрема, у рамках психолого-акмеологічної концепції професійне здоров'я фахівця, його цінність розглядається як важливий ресурс успішної професійної діяльності, основний показник професіоналізму спеціаліста (Р.А. Бере-

зовська, Т.Ю. Богачева, Г.Г. Вебрина, О.І. Жданов, М.В. Сокольська та ін.) [2].

Також варто зауважити, що не існує чіткого визначення терміну «професійне здоров'я». Найчастіше воно розглядається як узагальнена характеристика здоров'я індивіда, що взята відповідно до певних конкретних умов його трудової діяльності. Слід зазначити, що цей термін, незважаючи на його активне вживання, ще не здобув в економічних та соціологічних науках сталого статусу.

Постановка завдання. Основна мета роботи – проаналізувати вплив виробничого середовища на професійне здоров'я працівника, зокрема вплив стресових ситуацій на робочому місці; розглянути аспекти професійного вигорання, а також його взаємозв'язок зі станом здоров'я працівника; розробити рекомендації щодо підтримки професійного здоров'я на високому рівні та боротьби з професійним вигоранням.

Виклад основного матеріалу дослідження. Професійне здоров'я є однією з головних цінностей будь-якого працівника, а забезпечення його нормального рівня дає змогу виконувати йому свої трудові обов'язки. Варто зауважити, що на його рівень і, як наслідок, на працездатність впливають певні умови праці:

- психофізіологічні фактори – зумовлені конкретним змістом трудової діяльності, характером праці (фізичне і нервово-психічне навантаження монотонність, темп і ритм праці тощо);
- санітарно-гігієнічні умови – визначають зовнішнє виробниче середовище (температура повітря, шум, вібрація, освітлення тощо), а також санітарно-побутове обслуговування на виробництві;
- естетичні – сприяють формуванню позитивних емоцій у працівника (архітектурне, конструкторське, художнє оформлення інтер'єру, обладнання, оснащення, виробничого одягу тощо);
- соціально-психологічні фактори – характеризують взаємовідносини в трудовому колективі і створюють морально-психологічний клімат [3].

Особливого значення для вивчення професійного здоров'я фахівців, професіоналів та керівників набувають саме нервово-психічні та соціально-психологічні фактори. За даними опитування, що було проведено нами у вибірці зі 100 осіб віком переважно від 18 до 21 років (молоді фахівці), 81% респондентів задоволені умовами праці, але не проти дещо поліпшити, 14% – повністю задоволені, лише 5% – не задоволені (рис. 1). Тобто статистика є досить позитивною та свідчить про те, що молоді працівники, які працюють на посадах фахівців, забезпечені нормальними умовами праці.

Досить цікавим є те, що 17% опитуваних погодилися б на роботу зі шкідливими умовами праці за велику заробітну плату, 40% – залежно від

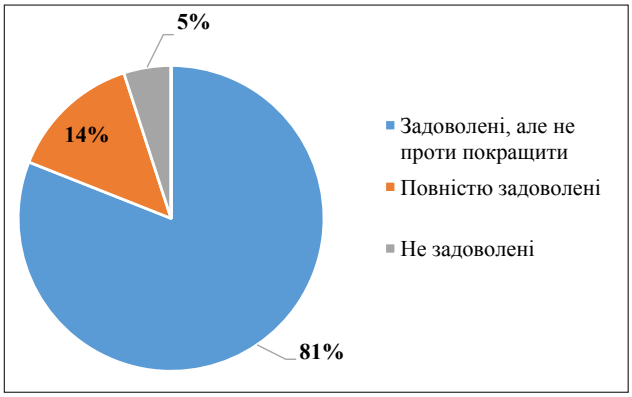

Рис. 1. Розподіл опитуваних за задоволеністю умовами праці

Джерело: розроблено авторами на основі власного соціологічного дослідження

суми винагороди, а для 43% здоров'я виявилося важливішим. Тобто не всі працівники розуміють цінність власного здоров'я та визначають пріоритетність матеріальних чинників. Також опитування показало, що 23% опитуваних не роблять перерви під час довгої роботи на виробничу гімнастику (розминка для м'язів шиї, рук, зарядка для очей тощо), хоча доведено, що працівники, які роблять час від часу зарядку, є більш продуктивними та спокійними. За даними опитування, 65,7% працівників прийдуть на роботу хворими, щоб виконати термінову роботу, а 25,3% прийдуть лише за додаткову винагороду. Це свідчить як і про велику самовіддачу більшості у професійній сфері (в окремих осіб – про важливість матеріального стимулювання), особливо це характерно для молодих фахівців на першому місці роботи, так і про нерозуміння важливості здоров'я, зокрема професійного.

Важливо зауважити, що забезпечення контролю над раціональністю визначення фізичних навантажень, дотриманням санітарно-гігієнічних, естетичних умов праці є легшим завданням (можна об'єктивно оцінити), ніж вимірювання рівня впливу на здоров'я соціально-психологічних факторів, а також нервово-психічного навантаження, тому останні фактори необхідно дослідити більш детально.

Варто звернути увагу насамперед на стресові ситуації під час робочого процесу, а також з'ясувати їхній вплив на професійне здоров'я працівників. Загалом, стрес – це стан сильного та тривалого психологічного напруження, що виникає у людини, коли її нервова система отримує значне емоційне перевантаження [4, с. 6–7]. Він може дезорганізовувати діяльність людини, впливати на її поведінку. Стреси, особливо якщо вони часті та тривалі, здійснюють негативний вплив не тільки на психологічний стан, а й на фізичне здоров'я людини.

За даними нашого опитування, 37% молодих фахівців часто відчувають стрес на роботі, 52% стверджують, що інколи, лише 11% респондентів відповіли, що не стикаються з даною проблемою (рис. 2). Можна стверджувати, що стресові ситуації виникають практично у кожного під час здійснення професійної діяльності. Це пов'язано, насамперед, із багатозадачністю, необхідністю взаємодіяти з різними типами людей, занадто складними для молодих фахівців завданнями, міжособистісними відносинами з керівництвом та колективом, жорсткою дисципліною, неможливістю впливати на результати своєї роботи тощо.

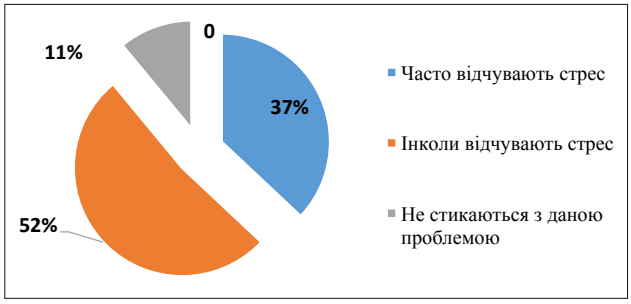

Рис. 2. Розподіл опитуваних за відчуттям стресу на робочому місці

Джерело: розроблено авторами на основі власного соціологічного дослідження

Щодо видів професійного стресу, то виділяють:

• інформаційний стрес, що виникає в умовах жорсткого ліміту часу і посилюється в умовах високої відповідальності за завдання. Часто інформаційний стрес супроводжується невизначеністю ситуації (або недостовірною інформацією про ситуацію) і швидкою зміною інформаційних параметрів;

• емоційний стрес, що виникає за реальної або передбачуваної небезпеки (відчуття провини за невиконану роботу, взаємини з колегами та ін.);

• комунікативний стрес пов'язаний із реальними проблемами ділового спілкування. Він виявляється у підвищеній конфліктності, нездатності контролювати себе, невмінні тактовно відмовити в чомусь, незнанні засобів захисту від маніпулятивної дії тощо;

• особливий інтерес представляє професійний стрес досягнення – невідповідність очікувань реальним можливостям людини;

• також цікавий стрес, викликаний страхом зробити помилку. Страх помилки пов'язаний із двома моментами: дуже сильною внутрішньою установкою тільки на успіх; забороною або каральними санкціями в разі помилки. Страх помилки часто блокує творчі здібності людини;

• достатньо поширеним є професійний стрес конкуренції;

• окремо виділяється професійний стрес успіху. Як не дивно, інтенсивний стрес людина може відчувати й тоді, коли досягає великого успіху. Нерідко після досягнення мети наступає стан «позбавлення» сенсу того, що здійснилося [5, с. 129–135].

Стресові ситуації, що виникають під час робочого процесу, здатні погіршувати стан професійного здоров'я працівника, а також у подальшому впливати на його працездатність. Доведено, що робочі стреси призводять до певних захворювань, але потрібно також ураховувати й інші моменти, що пов'язані з виробничим середовищем (умови праці, навантаження працівників тощо). Однак беззаперечним фактом є те, що від довготривалого стресу страждає серцево-судинна система (хвилювання працівника, як наслідок, прискорення пульсу, збільшення тиску та звуження судин, що може у подальшому привести до інсульту). Також від стресу страждають опорно-рухова система (емоційне напруження призводить до скорочення м'язів, що у подальшому може викликати біль у суглобах, спині тощо) та імунна система (поступово ослаблюється, що призводить до вразливості організму). Ще до наслідків робочих стресів можна віднести емоційні сплески, роздратування, депресію, безсоння, чи, навпаки, сонливість, млявість. Крайньою точкою впливу можуть стати невроз, а також емоційне вигорання.

Тому досить важливим чинником якісної професійної діяльності є стресостійкість, що розглядається як уміння долати труднощі, власні негативні емоції, проявляючи витримку і такт. Стресостійкість визначається сукупністю особистих якостей, що дають змогу людині переносити значні інтелектуальні, вольові й емоційні навантаження, зумовлені особливостями професійної діяльності, без шкідливих наслідків для діяльності людей, що її оточують, і свого здоров'я [6, с. 190–191].

Розвиток стресостійкості особистості має посідати важливе місце в системі підготовки висококваліфікованих та конкурентоспроможних кадрів у будь-якій галузі. Варто також ураховувати методи боротьби з робочими стресами. Згідно з результатами нашого дослідження, лише 38% респондентів намагаються рішуче вливати на усунення стресових факторів, а 36% – уникати, натомість 26% уважають за потрібне пристосовуватися до них. Звичайно, найкращим варіантом є усунення причин стресу (активна тактика), а не уникнення їх. Пристосування також не є оптимальним варіантом, адже воно може вимагати значних вольових зусиль від людини та великих затрат часу.

Як уже зазначалося, стрес на робочому місці може призвести до емоційного вигорання. Варто зауважити, що емоційне виснаження виступає основним складником професійного вигорання: почуття емоційного спустошення, втоми, що породжується власною роботою [7, с. 99]. Процес роз-

витку професійного вигорання – це поступове накопичення негативних емоцій, які не мають адекватного виходу, особистість демонструє зростання напруги у спілкуванні з колегами по роботі, друзями та знайомими; поступово емоційна хронічна втома переходить у фізичну; спостерігаються розлади сну, і, як наслідок, людина не має сили працювати. Поступово хронічна втома викликає стан апатії та депресії, спалахи роздратування, почуття напруги, дискомфорту. Можна погодитися з американськими дослідниками К. Маслач і С. Джексон, що професійне вигорання – це синдром емоційного виснаження, деперсоналізації і редукції особистих досягнень [8].

Деперсоналізація проявляється як деформація стосунків з іншими, цинічне ставлення до праці. Редукція особистих досягнень – це хворобливе та нав'язливе усвідомлення фахової некомпетентності у своїй професійній сфері, усвідомлення відсутності результативності, тенденція до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, обмеження можливих шляхів професійного зростання. Професійне вигорання слід розглядати як процес професійної кризи, пов'язаної з трудовою діяльністю та порушенням міжособистісних стосунків [9, с. 36].

Щодо даних нашого опитування, то 36% опитуваних відчувають ознаки професійного вигорання, 35% – ні, 29% – інколи, що свідчить про досить негативні тенденції (рис. 3). Виходячи з наведеної статистики, не є дивним, що 76% людей після робочого дня відчувають радість, що нарешті робочий день закінчився, 7% – байдужість і лише 17% – щастя, що мають таку чудову роботу. Однак варто зауважити, що нашу вибірку становили молоді люди, які тільки починають вибудовувати свою кар'єру, поєднують навчання і роботу, перебувають у професійному пошуку, намагаються здобути перший професійний досвід і зарекомендувати себе. Відповідно, такі результати дослідження можуть швидше свідчити про високий рівень стресу та нагромадження ознак втоми, ніж професійні кризи.

Рис. 3. Розподіл опитуваних за відчуттям ознак професійного вигорання

Джерело: розроблено авторами на основі власного соціологічного дослідження

Хоча цілком може бути й так, що молоді фахівці розчаровуються у власній професії або не мають можливості реалізувати на цьому етапі себе в ній так, як їм би хотілось, що також можна розглядати як чинники емоційної напруженості чи редукції досягнень. Тому досить важливими є профілактика та боротьба з професійним вигоранням.

Розглянемо систему заходів для підтримання власного професійного здоров'я на високому рівні. Наприклад, профілактика професійного вигорання передбачає: розвиток умінь і навичок рівномірного розподілу професійних навантажень; швидке переключання з одного виду діяльності на інший; конструктивне вирішення конфліктів; підвищення майстерності та кваліфікації шляхом самоосвіти та короткострокового навчання; вивчення досвіду успішних фахівців тощо. На рис. 4 наведено способи та заходи подолання синдрому психоемоційного вигорання на рівні всієї установи та в межах індивідуально та колективно спрямованої превентивної роботи з профілактики вигорання.

Профілактичні, лікувальні, реабілітаційні заходи вияву та подолання емоційного вигорання особистості повинні сприяти обмеженню дії чинників стресу: зняття психічної напруги; підвищення професійної мотивації, вирівнювання балансу між витраченими зусиллями, матеріальною, моральною винагородою, соціальним схваленням.

Для подолання робочих стресів, ознак нервово-психічного напруження можна використовувати технічні перерви, тайм-аути, ділові ігри для збереження психічного і фізичного здоров'я; оволодівати вмінням і навичками саморегуляції, релаксації; розширити коло спілкування за межі професійного; підтримувати фізичну форму; змінювати види діяльності на непов'язані з професійною діяльністю.

Варто зауважити, що вигорання посилюється лише тоді, коли межі між професійним та особистим життям розпочинають стиратися, а професійна діяльність потребує значного часу. Для збереження психологічного здоров'я фахівця слід обмежувати вплив професійної діяльності на життя у родинному колі, взаємодію з друзями. Якщо виникає загроза професійного, емоційного вигорання, психологу чи керівнику організації необхідно зважати на індивідуально-психологічні характеристики особистості, вивчити психологічний клімат у професійній групі, вдосконалювати та поліпшувати умови праці та відпочинку фахівця, вивчати характер професійних деформацій та особливості спілкування у професійній групі, переважаючі мотиви професійної діяльності.

Висновки з проведеного дослідження. Професійне здоров'я – одна з головних цінностей будь-якого фахівця. Завдяки нормальному його стану працівник здатен виконувати власні обов'язки на високому рівні. Саме тому необхідно мінімізувати вплив негативних чинників виробни-

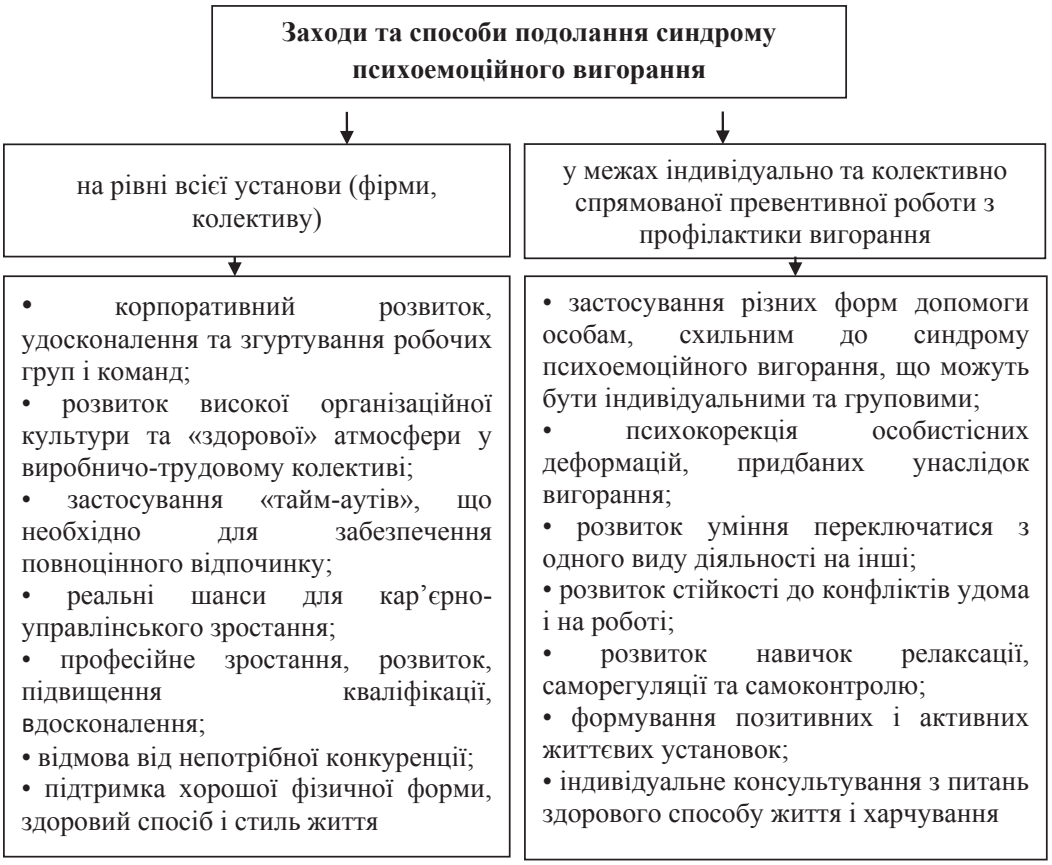

Рис. 4. Заходи та способи подолання синдрому психоемоційного вигорання [10, с. 110]

чого середовища на його рівень. Особливу увагу необхідно звернути на нервово-психологічне напруження працівника, вплив стресових ситуацій та поширення явища професійного вигорання, адже дані поняття оцінюються переважно тільки суб'єктивно. Для боротьби з робочими стресами та професійним вигоранням можна застосовувати технічні перерви, тайм-аути, ділові ігри; оволодівати вміннями і навичками саморегуляції, релаксації; розширити коло спілкування за межі професійного; підтримувати хорошу фізичну форму; змінювати види діяльності на ті, що не пов'язані з професійною діяльністю, тощо. Потрібно пам'ятати, що для збереження психологічного здоров'я слід розмежовувати професійну діяльність й особисту сферу життя.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: учебник; 3-е изд. М.: Гардарики, 2001. 528 с.

2. Дзюба Т. Аксіопсихологічні аспекти професійного здоров'я особистості. Психологія особистості. 2016. № 1(7). С. 169–182.

3. Умови праці і фактори, що їх визначають. URL: http://buklib.net/books/27975/.

4. Абабков В.А., Пере М. Адаптация к стрессу: основы теории, диагностики, терапии. СПб.: Речь, 2004. 166 с.

5. Самоукина Н.В. Психология и педагогика профессиональной деятельности. М.: ЭКМОС, 2000. 281 с.

6. Психология адаптации личности / А.А. Реан, А.Р. Кудашев, А.А. Баранов. СПб.: Прайм-Еврознак, 2008. 479 с.

7. Малец Л. Внимание: выгорание. Персонал. 2000. № 5. 256 с.

8. Маслач К. Професійне вигоряння: як люди справляються. URL: http://www.top-personal.ru.

9. Орел В. Е. Феномен выгорания в зарубежной психологии. Эмпирическое исследование. Психологический журнал. 2001. Т. 20. № 1. 46 с.

10. Василик А.В., Вонберг Т.В. Психологія управління персоналом: практикум. К.: КНЕУ, 2013. 167 с.