

ПРОФЕСІЙНИЙ СТРЕС ТА МЕТОДИ ЙОГО УСУНЕННЯ

Гронь К.С., студ. (гр. БТ-71, ФБТ КПІ ім. Ігоря Сікорського)

Анотація. У роботі розглянуто поняття «професійний стрес». Наведено основні джерела стресу, які можуть виникати безпосередньо на робочому місці незалежно від особливостей роботи та емоційного стану будь-якого працівника. Проведений аналіз кожного фактору окремо і запропоновано актуальні методи їх усунення.

Ключові слова: професійний стрес, охорона праці, безпека персоналу.

Abstract. The term "professional stress" is considered in the paper. The main sources of stress that can occur directly in the workplace, regardless of the characteristics of the work and emotional state of any employee are showed. The analysis of each factor is carried out and the actual methods of their elimination are suggested.

Keywords: occupational stress, occupational health, personnel safety.

Вступ. Щоденна робота працівників в установах, на фабриках та заводах, в офісах, а за нещодавніми тенденціями навіть вдома, має дуже напружений характер. Неможливість повністю контролювати певний виробничий процес, етап розвитку нового проекту, поява складних завдань в процесі трудової діяльності, некомфортні умови праці чи навіть елементарний професійний конфлікт можуть призвести до виникнення стресу на робочому місці, тобто так званого «професійного стресу».

Дана проблема вже давно набула свого критичного значення, досягнувши піку в ХХІ столітті. Саме тому Всесвітній день охорони праці в 2016 році за ініціативи Міжнародної організації праці пройшов під лозунгом «Стрес на робочому місці: колективний виклик». А отже, перед роботодавцями постала нагальна необхідність створити умови праці, які б мінімізували стрес на робочому місці.

Аналіз стану питання. Описане вище явище професійного стресу має різні наслідки, але всі вони перебувають у прямій залежності від тих умов, в яких здійснюється трудова діяльність працівника. Та оскільки джерелами професійного стресу може бути безліч факторів, враховуючи також певні індивідуальні проблеми людини, усунути їх всіх буде надважким завданням, тому важливо забезпечити відсутність можливості виникнення стресу, який безпосередньо стосується роботи кожного працівника.

Мета роботи: аналіз стресових факторів, що можуть виникати на робочому місці кожного працівника та спрогнозувати можливі методи їх усунення.

Методики, матеріали і результати досліджень. Перед тим як безпосередньо пропонувати шляхи зменшення стресу на робочому місці, слід визначити, що власне містить у собі це поняття та проаналізувати його. Отже під поняттям «професійного стресу» розуміють стан працівника, що

проявляється у вигляді психічних та фізичних реакцій на стресові умови, ситуації у його трудовій діяльності або коли до неї висуваються вимоги, які не відповідають рівню її знань, умінь та навиків [1].

Зрозуміло, що в залежності від сфери діяльності, поняття «професійного стресу» відрізняється та має свої особливості. Адже виділяють професії з різним рівнем стресу, вірогідність виникнення стресу залежить навіть від посади працівника. Проте незалежно від цього основний підхід в аналізі «професійного стресу» стверджує, що він виникає через невідповідність між вимогами робочого середовища та індивідуальними ресурсами окремого працівника [1].

Отже, незалежно від особливостей умов праці та індивідуальності самого працівника на будь-якому робочому місці джерелами стресу є :

- перевантаження;
- обмеженість часу;
- небезпека для життя;

І якщо перші два фактори можуть регулюватися та контролюватися роботодавцем, то останній можливо мінімізувати, але усунути повністю неможливо, адже навіть на максимально безпечному робочому місці існує ризик виникнення надзвичайної ситуації. Основними наслідками виникнення даних стресових факторів на робочому місці є зниження ефективності працівника, поява підвищеного артеріального тиску, частоти серцебиття, куріння, депресивний настрій, що в сумі призводить так званих професійних захворювань.

Усі підходи щодо регулювання перевантажень на робочому місці включають в себе такі заходи як: планування, організування та мотивація працівників. Планування трудової діяльності розуміє під собою розробку чіткої стратегії та місії, які будуть доступні для розуміння кожного працівника. Організування включає в себе встановлення чітких повноважень та завдань. Мотивація працівників повинна забезпечуватися не тільки належною оплатою та преміями, а й організацією відпочинку, адже працівник повинен бути забезпечений як робочим місцем так і місцем відпочинку також. При цьому робоче місце працівника повинне мати достатній рівень освітлення, зручне місце для сидіння (якщо це офісна робота), бути ізольованим від шуму та інших відволікаючих факторів.

Проблема обмеженістю часом вирішується по-різному, але найефективнішим фактором є перехід на гнучкий графік, що дозволяє працівникам самостійно формувати свій розклад, враховуючи стиль життя та пріоритети. А деякі компанії навіть пропонують різноманітні програми догляду за дітьми, в результаті чого в офісах з'являються кімнати для дітей, що дозволяє молодим людям поєднувати роботу з сімейним життям, уникаючи додаткового стресу [2].

Невід'ємним фактором стресу на робочому місці є власне людський фактор, що охоплює емоційний стан працівника. Для уникання цього джерела стресу в першу чергу самому працівнику слід притримуватися певних

рекомендацій:

- піклуватися про своє фізичне та ментальне здоров'я;
- приділяти увагу тривалості та якості сну;
- бути оптимістично налаштованим на початок нового дня;
- бути комунікабельним, звертатися за допомогою у разі виникнення проблем у ході роботи;
- самостійно організовувати та планувати свій робочий час;
- підтримувати баланс між роботою та відпочинком [3].

Такі мінімальні заходи можуть створити безпечні умови праці без стресових навантажень на працівника.

Висновки. На робочому місці кожен працівник підлягає впливові щонайменше трьох основних джерел стресу, кожне з яких може бути так чи інакше мінімізоване. Отже, усунення стресу розуміє під собою включення працівника в роботу на максимально зручних для нього умовах. Це по-перше, чітка організованість і зрозумілість трудового процесу, а по-друге створення комфортного середовища для праці та забезпечення не менш комфортного середовища відпочинку.

Науковий керівник: Ільчук О. С., канд. техн. наук, ст. вик. (каф. ОППЦБ КПІ ім. Ігоря Сікорського)

Література

1. Подольчак Н.Ю., Дорош І.М., Дорош О.І. Сутність, причини виникнення та підходи до регулювання стресових ситуацій на підприємствах. Карпатський край. 2013. №1. С. 101-108.
2. Костенко О.М. Стрес на робочому місці: колективний виклик : матеріали наук.-практ. конф. Полтава: РВВ ПДАА, 2016. 326 с.
3. Мірошніченко О. Профілактика «синдрому» професійного вигорання працюючих в екстремальних умовах: навч.-метод. посіб. Житомир: ЖДУ ім. І. Франка, 2013. 155 с.