

ПРАКТИЧНІ ПІДХОДИ ДО РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОГРАМИ БОРОТЬБИ ЗІ СТРЕСОМ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

Курепін В.М., к.екоп.н., доцент

Миколаївський національний аграрний університет

Стрес – невід’ємна частина життя людей. Він впливає на внутрішнє почуття комфорту, взаємини людини з колегами, а також на здатність виконувати свої обов’язки на роботі та у суспільстві. Якщо стрес надлишковий, він викликає фізичні та психологічні симптоми, а якщо триває довго, може призвести до втрати працездатності та різних захворювань. Стрес змінює ставлення людей до навколишньої дійсності та їхню поведінку, впливає на життєдіяльність колективу.

Ефективна програма боротьби зі стресом на робочому місці містить низку взаємопов’язаних елементів, що діють одночасно [1, с. 97]. Деякі з них входять у програмами боротьби зі стресом, інші є частиною загального управління об’єктом, але призначені для контролю стресу. Деякі елементи спрямовані на окремих працівників та групи; інші спрямовані загалом проти чинників, які викликають стрес робочому місці й утрудняють роботу персоналу як цілісного організму. Ці стрес-фактори неминуче впливають на діяльність окремих працівників чи всього колективу. Розберемо деякі елементи управління стресом:

1. Управління симптомами стресу – є випадки, коли працівники вже були у стресових ситуаціях й мають його симптомами. Модель «управління симптомами» намагається виявити людей із симптомами та переконати їх добровільно звертатися за допомогою до професіоналів, які оцінять їхні проблеми, діагностують причини та запропонують лікування. Спектр послуг включає: індивідуальні бесіди, обстеження, гарячі лінії для екстремальних ситуацій, багатопрофільні центри.

2. Зниження індивідуальної вразливості – допомога персоналу впоратися зі стресом, знижуючи їхню вразливість. Це серії семінарів-тренінгів доповнених аудіоматеріалами або відеозаписами, брошурами та іншими публікаціями, які навчають співробітників ефективно справлятися зі стресом. Вони мають такі загальні елементи: тренінг з розпізнавання ознак наростаючого стресу і факторів, що його викликають; тренінг впевненості – надає можливість співробітникам стати динамічнішими, стикаючись зі стресом [2, с. 209]; методи зниження стресу.

3. Міжособистісні відносини на робочому місці – усвідомлення стрес-факторів, зумовлені різноманітним складом трудового колективу та міжособистісними проблемами. На підприємствах, нажаль, присутні: упередження та фанатизм, які в окремих випадках посилюються безтактною та дискримінаційною поведінкою. Якщо такі відносини переважають, виникає необхідність їх коригувати.

4. Управління чинниками, які викликають стрес робочому місці – ефективність праці залежить від факторів, які викликають стрес. Посадові особи є відповідальними за зниження ризикових факторів, які приводять до стресу [3, с. 211]. Дуже важливо, щоб керівники всіх рівнів отримали відповідну підготовку і могли розпізнавати та ефективно вирішувати проблеми персоналу, які є неминучими на робочому місці.

5. Управління стресом у межах об’єкту – персонал об’єкту схильний до стресів, особливо під час загрози злиття та продажу компаній, закриття чи переміщення компаній та скорочення кадрів. Якщо факторами впливу не управляти, стрес може порушити плани та координацію можливостей організації.

6. Допомога у боротьбі з особистими факторами, що викликають стрес – особисті проблеми людини неминуче переносяться на робоче місце, таке в сукупності з іншими

стрес-факторами можуть вплинути на добробут працівників і поставити їх під загрозу. Роботодавці вважають за доцільне створювати програми, призначені для допомоги працівникам в управлінні стрес-факторами.

Основні засади програм боротьби зі стресом. По-перше, кожна людина представляє унікальне поєднання всіх факторів, які не мають чітких меж. Тому небажано розділяти стрес на робочому місці, вдома та в суспільстві. Це означає, що програма має концентруватися на проблемах, що виникають на робочому місці, але водночас визнавати, що ці проблеми впливають на особисте життя.

По-друге, стрес передається іншим людям (колегам по роботі). Таким чином, боротьба зі стресом може бути одночасно терапевтичним та профілактичним засобом. По-третє, впоратися зі стресом може лише сама людина. Треба виявити працівників, які мають проблеми, та запропонувати їм консультації, підтримку та навчання управлінню стресом, за необхідності направити до кваліфікованих лікарів. Найважливішим чинником успіху програми є суворе дотримання політики конфіденційності щодо особистої інформації.

По-четверте, контроль стресу робочому місці є переважно обов'язком керівників. Програма повинна ґрунтуватися на політиці організації, яка надає великого значення здоров'ю та добробуту співробітників [4, с. 72].

По-п'яте, участь працівників у складанні, реалізації програми є важливою складовою успіху програми.

Отже, основним завданням безпеки є захист та зміцнення здоров'я, добробут та продуктивність як усього колективу, так і кожного працівника. Це завдання не можна виконати без розуміння природи стресу та механізмів його впливу на людей, без добре спланованої програми, яка пом'якшить його згубні ефекти.

ЛІТЕРАТУРА

1. Іваненко В.С., Курепін В.М. Управління професійними ризиками на вітчизняних підприємствах. Проблеми та перспективи розвитку охорони праці : матеріали XII Всеукраїнської науково-практичної конференції курсантів, студентів, аспірантів та ад'юнктів, м. Львів, 12 травня 2022 р. Львів: ЛДУ БЖД, 2022. С. 97–99. URL: <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/11713>
2. Лазіс М.І. Позитивні тенденції до цінування здоров'я та благополуччя персоналу. OSHAgro – 2024: матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 30 вересня 2024 року). Київ : МОН України, Національний університет біоресурсів і природокористування України, Науково-виробничий журнал «Охорона праці», Європейське співтовариство з охорони, 2024. С. 207–209. URL: <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/18907>
3. Андрос Т.С. Управління здоров'ям персоналу як інструмент успішної кадрової політики. OSHAgro – 2024 : матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 30 вересня 2024 року). Київ : МОН України, Національний університет біоресурсів і природокористування України, Науково-виробничий журнал «Охорона праці», Європейське співтовариство з охорони, 2024. С. 209–212. URL: <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/18908>
4. Іваненко В.С. Фактори дотримання кадрової безпеки на підприємствах аграрного профілю. Економіко-правові дискусії : матеріали III міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції студентів, аспірантів та науковців, м. Кропивницький, 30 квітня 2022 р. Кропивницький : ЛА НАУ, 2022. С. 71–74. URL: <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/11709>