

Омененко Д.С., студент гр. 184-20-6

Науковий керівник: Муха О.А., к.т.н., доцент кафедри охорони праці та цивільної безпеки

(Національний технічний університет «Дніпровська політехніка», м. Дніпро, Україна)

ПСИХОФІЗИОЛОГІЧНИЙ СТАН ПРАЦІВНИКА В УМОВАХ ВІЙНИ

Оцінка соціально-психологічної ефективності заходів здійснюється на підприємствах усіх форм власності, у тому числі на робочому місці, дільниці, в цеху. Ефективність заходів щодо поліпшення умов і охорони праці оцінюється, в першу чергу, за показниками соціальної ефективності, які передбачають створення умов праці, що відповідають санітарним нормам і вимогам правил безпеки. Покращення умов праці призводить до зменшення кількості виробничих травм, загальної і професійної захворюваності, до скорочення чисельності працівників, що працюють в умовах, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам. Виходячи з того, що розповсюдження синдрому емоційного вигорання поступово набуває все більших масштабів, це зумовлює зростання інтересу до цього феномену науковців з різних галузей. Одним з негативних наслідків зіткнення особистості зі складними умовами сучасного життя є поява емоційного вигорання, що характеризується прояву агресивності, дратівливості, страху, тривогою та гнівом. З погляду вчених, емоційне вигорання може розглядатися, як механізм психологічного захисту, який є результатом реакції психіки людини.

Проаналізувавши вітчизняні та зарубіжні дослідження присвячені емоційному вигоранню, можна зробити висновок, що синдром емоційного вигорання є дуже потужним та небезпечним чинником, який впливає на професійну діяльність. Існує багато різних поглядів, щодо причин та симптомів емоційного вигорання, але науковці сходяться на думці, що основним джерелом вигорання є взаємодія з людьми, яка призводить до професійної деформації особистості та формується під впливом багатьох зовнішніх і внутрішніх факторів. До зовнішніх факторів належать: тривалий психологічний та емоційний тиск на діяльність, нестабільність організації діяльності, підвищена виконавча функція та оперативна відповідальність, несприятлива атмосфера професійної діяльності. До внутрішніх факторів належать: емоційна ригідність та недостатня мотивація до професійної діяльності. Розвиток цього синдрому призводить до втрати важливих компонентів в структурі професійно-особистісних компетенцій. Чим більше людина впевнена у своїй компетентності, здатна ефективно виконувати конкретні дії у певній галузі, справлятися з несприятливими життєвими ситуаціями і долати їх, тим менше вона вигорає на своєму робочому місці. Отже, емоційне вигорання може перерости у професійне вигорання що поширюється на всю професійну діяльність особи.

До симптомів емоційного вигорання відносять відчуття зниження енергії або виснаження, дистанціювання від роботи і зниження ефективності. Втома під час робочого дня, як і перманентна втома від усього на світі, знайома кожному. Вона не обов'язково пов'язана саме з обставинами, колективом чи обов'язками. Але коли втома накопичується – зникає мотивація, втрачається інтерес до роботи. Зрештою це приводить нас до явища, відомого під назвою "емоційне вигорання". Тому збереження психологічного здоров'я працівників є надзвичайно актуальним завданням.

Війна в Україні створила величезну потребу в психологічній підтримці працівників – від першої психологічної допомоги до комплексного психологічного супроводу. Люди пережили страх, травму та ізоляцію, у них проявляються симптоми тривоги, депресії та стресу. Проблема стресостійкості особистості постає надзвичайно гостро. В умовах соціальної нестабільності в Україні стає необхідністю вирішення

питань, присвячених проблемам підвищеної тривожності та стресу працівників. У сучасних реаліях виникли тенденції до інтенсивного і напруженого ритму життя працівників, що призводить до збільшення негативних емоцій, підвищення тривожності, роздратованості та погіршенню сну, тим самим формуючи тривалі стресові стани. Переживання надто великої кількості змін за короткий час часто створює відчуття, що ми не контролюємо важливі події.

Розглянемо, що відноситься до психосоціального ризику на роботі, це ризики, пов'язані з небезпеками, що виникають у процесі організації роботи, внаслідок соціальних факторів, а також організаційних і технічних аспектів робочого середовища і можуть завдавати психологічної, соціальної чи фізичної шкоди працівникам (ISO 45003:2021 «Управління охороною праці та безпекою праці. Психологічне здоров'я та безпека на роботі. Рекомендації з управління психосоціальними ризиками»). Психосоціальні небезпеки на робочому місці:

- занадто велике навантаження і жорсткі часові рамки виконання роботи;
- відсутність можливості впливати на виконання або контролювати повсякденну роботу;
- відсутність підтримки керівництва або колег;
- відсутність навчання або підготовки, необхідної для виконання роботи; - занадто мала або занадто велика відповідальність;
- відповідальність за роботу, що розуміється неоднозначно; - відсутність системи преміювання;
- дискримінація або обмеження прав;
- слабка комунікація; - відсутність балансу між роботою і сімейним життям;
- відсутність поваги по відношенню до працівників і виконуваної ними роботи;
- зовнішні фактори (війна, глобальні катастрофи, пандемія) ;
- несприятливі умови праці на робочому місці.

Втім, зважаючи на те, яким важким став для кожного українця минулий рік, пропоную розглянути: як мотивувати працівників під час війни в Україні.

Безпека

Будь-які зусилля та заохочення не матимуть жодного ефекту, якщо не подбати спершу про безпеку працівників. В залежності від місця розташування, галузі, умов праці та фінансових можливостей підприємства це може означати т

- Практична та/або фінансова допомога в релокації працівникам та їхнім сім'ям;
- Переїзд у більш безпечні приміщення з укриттям у межах пішої доступності;
- Розробка чітких алгоритмів дій працівників під час повітряних тривог та надзвичайних ситуацій;
- Складання графіків віддаленої роботи, якщо така робота є безпечнішою;

Навіть якщо компанія розташована далеко від регіонів ведення бойових дій, це не дозволяє нехтувати питаннями безпеки робочих приміщень, наявності укриття, можливості швидкої евакуації з будівлі та інструкцій щодо дій працівників під час повітряних тривог. Робота під час ймовірних ракетних обстрілів є серйозним порушенням безпеки праці.

Психологічний комфорт

Оскільки ця тема є занадто широкою для даного формату статті, зупинюсь на кількох факторах, які можуть суттєво знизити рівень напруженості та підвищити та рівень мотивації в компанії. Введення воєнного стану скасувало додаткові вихідні при збігу вихідного і святкового дня. Ця зміна є зрозумілою, зважаючи на зовнішні обставини, але не завжди «працювати більше» означає «працювати якісніше».

• Якщо умови роботи Вашого підприємства дозволяють скоригувати графіки таким чином, щоб працівники мали додатковий вихідний чи скорочений робочий день, варто це зробити.

- Віддалена робота. З часів пандемії коронавірусу чимало компаній перейшло на

віддалений графік роботи. Втім, у сучасних умовах частині працівників може бути зручніше працювати з офісу, тому, що там встановлено потужний генератор на випадок відключення світла чи є можливість працювати з надійного й добре обладнаного укриття. Компромісом може стати, коли кожен працівник на щотижневій основі сам обирає, де працюватиме наступного тижня, виходячи з особистих потреб.

Волонтерство

Навряд чи є хоч одна компанія в Україні, в якій ніхто не займається волонтерством. Як щодо того, щоб об'єднати зусилля? Оберіть кілька напрямків волонтерства, яким ви зможете займатися разом. Заплануйте міні-наради для обговорення результатів та подальших планів. Таким чином, Ви підвищите рівень довіри, покращивши комунікацію в компанію та згуртувавши команду довкола надзвичайно важливої справи.

Професійна психологічна підтримка.

Кожна людина унікальна, має свій, унікальний життєвий досвід та по-різному реагує на стрес. Тому не слід нехтувати можливістю організувати кілька сесій з психотерапевтом для працівників компанії. Може, це допоможе комусь попередити розвиток емоційного вигорання, а може допоможе перезавантажитись, відновити енергію та стати більш ефективним та вмотивованим.

Підсумовуючи вищесказане, під час війни на перший план виходять базові загальнолюдські потреби, такі як відчуття захищеності, фізичний та психологічний комфорт. І, якщо колись нехтування будь-яким з цих факторів певним роботодавцям сходило з рук, сьогодні українці незгодні миритися з легковажним відношенням до своєї безпеки, фізичного та емоційного стану.

Керівнику важливо показати, що дбати про своє психічне здоров'я так само важливо, як і про фізичне. А в умовах війни — й поготів

Тож, як мотивувати команду в умовах війни? Прислухатися до працівників, піклуватися про їхню безпеку, підтримувати в колективі атмосферу довіри й взаємодопомоги та не забувати, що найголовніший скарб компанії – це люди.

Список використаних джерел:

1. Соціально-економічні основи охорони праці (для студентів за спеціальністю 263 – Цивільна безпека) / Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова; уклад. : О. Ю. Нікітченко, С. В. Нестеренко. – Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2017. – 26 с.

2. Психічне здоров'я в умовах війни: як громадські організації, підтримувані ПРООН, надають психологічну допомогу українцям [Електронний ресурс]: інформаційно-описова стаття.-Режим доступу: <https://www.undp.org/uk/ukraine/news/psychichne-zdorovya-v-umovakh-viyny-yak-hromadski-orhanizatsiyi-pidtrymuvani-proon-nadayut-psykholohichnu-dopomohu-ukrayintsyam>

3. Емоційне вигорання на роботі. 8 способів впоратися з синдромом [Електронний ресурс]: інформаційно-описова стаття.-Режим доступу: <https://suspilne.media/7544-emocijne-vigoranna-na-roboti-8-sposobiv-vporatisa-z-sindromom/>

4. Психологічна підтримка в умовах війни [Електронний ресурс]: інформаційно-описова стаття.-Режим доступу: <https://dovidka.info/psychologichna-pidtrymka-v-umovah-viyny/>

5. Як запобігти нещасним випадкам унаслідок психосоціального стресу в працівників [Електронний ресурс]: наукова конференція.-Режим доступу: <https://seminar.expertus.com.ua/336-iak-keruvaty-psykhosotsialnymy-stresamy-na-robochomu-mistsi>