

ВИРОБНИЧИЙ СТРЕС ТА СТРЕСОРИ

Проблема виробничого стресу на робочому місці та різноманітних стресорів, які можуть його спричинити є, була і буде надзвичайно актуальною. Загалом стресори поділяють на три групи: фізичні, організаційні та психологічні. Хоча деякі фізичні стресори можна усунути або частково компенсувати, негативний вплив організаційних і психологічних стресорів важче пом'якшити. Фізичні стресори включають такі фактори, як недостатнє освітлення та некомфортна температура, організаційні стресори включають такі фактори, як навантаження та недостатнє навантаження, а психологічні стресори включають мобінг і знущання.

За останні роки кількість стресових факторів які змінюють робочі процеси і безпосередньо впливають на психічний стан робітників значно зросла. Збільшення психологічного навантаження з засобів масової інформації, вимушена дистанційна робота або навчання, створили умови швидкої адаптації українців під нові реалії життя і роботи. Підприємства і бізнес швидко реорганізувалися, і почали доволі продуктивно працювати за нових економічних умов в країні.

За звичайних умов, враховуючи ієрархію потреб Маслоу, працівники очікують не тільки своєчасної оплати за свою роботу; вони також прагнуть поваги, визнання їх професіоналізму, кар'єрного зростання та інших негрошових потреб. Проте, ці очікування не завжди виправдовуються через незадовільні умови праці, неефективну комунікацію з керівниками та колегами, відсутність можливостей для кар'єрного зростання та ін. Такі стресори можуть викликати виробничий стрес, що призводить до втоми, неуважності, різних помилок і небезпек в роботі. Є рекомендація використовувати діагностичні інструменти для кількісної оцінки факторів стресу та рівнів стресу та впроваджувати первинні, вторинні та третинні коригувальні дії для управління стресом на робочому місці, застосовувати різні практики зняття стресу, такі як музична терапія, психорелаксація, дихальні вправи, тренування ідеомоторних м'язів, зняття м'язової напруги та медитація. [1]

Роботодавцям вартує більше заохочувати працівників можливостями професійного розвитку, пропонуючи їм навчання та програми наставництва, це допоможе їм відчутти свою цінність та інвестиції роботодавця у їх кар'єрний зріст. Також сприяти мотивації співробітників можна створенням

позитивної робочої культури через визнання їх досягнень та винагородження за продуктивність чи виконання складних проєктів.

Ще одним важливим пунктом у подоланні стресу під час роботи є відкрите та чесне спілкування між співробітниками та керівництвом, що створює здорову культуру діалогу у середині колективу. У такій культурі відгуки, зауваження та пропозиції вітаються, на них реагують, а також можуть винагородити за них. Також щоб сформувати сприйняття командній роботі та співпраці, організовуючи заходи з формування команди або соціальні заходи, такі як пікніки компанії або волонтерські можливості.

Впроваджуючи ці рекомендації, компанії можуть створити робоче середовище, яке сприятиме добробуту працівників і сприятиме розвитку позитивної культури. Щасливі працівники є більш продуктивними, зацікавленими та лояльними до своєї організації, що може підвищити прибутки компанії.

Якщо спробувати глибше зануритись у причини виробничого стресу, можна помітити, що нульовий рівень виробничого стресу досягають ті працівники, які працюють на своєму місці в системі, працюють за внутрішнім покликом, беруть на себе лише свої функції, від праці отримують задоволення, погоджуються на комфортні умови праці, миттєво перестають працювати при виникненні шкідливих або небезпечних умов праці, легко розпрощаються з роботодавцем, який не може їх усунути або поліпшити.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Чеберячко С. Стресостійкий працівник – прибутковий бізнес: як оцінити рівень стресу та запобігти професійному вигоранню Науково-виробничий журнал Охорона праці. 2021. №10. С. 46-50.