

ЛОЦМАН С.Л.,
аспірант кафедри Соціальна робота»
Національного університету «Запорізька політехніка»;

КУЗЬМІНА М.О.,
доктор філософії зі спеціальності
231 «Соціальна робота»,
доцент кафедри «Соціальна робота»
Національного університету «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

РОЗВИТОК СТРЕСУ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ: ІННОВАЦІЙНИЙ АСПЕКТ

Розвиток стресу в професійній діяльності є досить актуальною проблемою сьогодення, оскільки він може мати серйозні наслідки для працівників та суспільства в цілому. Стрес може призвести до зниження

продуктивності, погіршення фізичного та психологічного здоров'я та негативно вплинути на взаємовідносини в колективі. Важливо враховувати соціальний аспект розвитку стресу, оскільки він може бути спричинений не лише індивідуальними факторами, але й суспільними умовами, які потребують уваги та врегулювання для створення здорового та продуктивного робочого середовища.

Зокрема, якщо виходити з специфіки військового часу, а саме, працівників, які працюють в прифронтових територіях, то розвиток стресу в професійній діяльності має важливе значення з декількох причин:

1. Вплив на продуктивність: стрес може впливати на продуктивність працівників. Постійний стрес може призвести до зниження концентрації, збільшення кількості помилок і загальної невіддачі у виконанні завдань.

2. Здоров'я працівників: постійний стрес може мати негативний вплив на фізичне і психічне здоров'я працівників. Це може призвести до виникнення або загострення психічних захворювань, таких як депресія або тривожні розлади, а також до фізичних проблем, таких як серцеві захворювання або гастроінтестинальні проблеми.

3. Збереження персоналу: негативне робоче середовище, яке спричиняє стрес, може призвести до збільшення швидкості втрати персоналу. Працівники, які постійно відчувають стрес, шукають інші місця роботи, де вони можуть почувати себе комфортніше.

4. Збільшення витрат на охорону здоров'я: компанії можуть стикатися з збільшеними витратами на охорону здоров'я через збільшення кількості медичних витрат та втрати робочого часу через хвороби, пов'язані зі стресом.

5. Підвищення ризику нещасних випадків на робочому місці: стрес може призвести до погіршення уваги та реакційних здібностей працівників, що збільшує ризик нещасних випадків на робочому місці.

Отже, актуальність розвитку стресу в професійній діяльності полягає в його впливі на якість життя та продуктивність працівників, а також на загальне функціонування організації, особливо в прифронтових територіях.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор, виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття. Багато науковців займалися дослідженням проблеми стресу в професійній діяльності. Зазначимо кілька відомих дослідників у цій галузі: Ганс Сельє (Hans Selye): канадський науковець, який вперше визначив концепцію стресу та його вплив на організм (розробив теорію

загального адаптаційного синдрому, яка є основою для розуміння реакцій організму на стресори); Річард Лазарус (Richard Lazarus): американський психолог, який розвинув теорію стресу та адаптації (досліджував, як індивідуальні реакції на стресори впливають на емоційне благополуччя); Карен Хайн (Karen Horney): німецько-американська психоаналітична теоретик та психіатр, яка досліджувала взаємодію між стресом та психічними захворюваннями; Роберт Карнегі (Robert Karasek): американський соціолог, який розробив модель відносин між робочим стресом та організаційними чинниками, відому як модель Карнегі; Міхаел Піксентнер (Michael P. O'Driscoll): австралійський психолог, який спеціалізується на дослідженнях стресу на робочому місці, включаючи стрес, пов'язаний з робочими годинами та робочими умовами.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Мета дослідження – проаналізувати фактори впливу на розвиток стресу в професійній діяльності.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Теоретичний аналіз дає змогу стверджувати, що емоції є однією з найголовніших характеристик особистості фахівця. За Л. Виготським, емоції беруть участь у процесі психічного розвитку від самого початку до кінця як найважливіший компонент і на кожному новому етапі виявляють глибокі зміни у власній психічній природі.

Таким чином, своєчасне виявлення певної стадії стресу, наявності певного рівня переживань дозволяє більш цілеспрямовано та диференційовано підійти до питання профілактики виникнення виснаження адаптаційних резервів та корекції стресового стану в процесі діяльності.

Зокрема, проведений аналіз дає змогу стверджувати, що інноваційність факторів впливу на розвиток стресу в професійній діяльності полягає в тому, що вони представляють нові або раніше недооцінені аспекти, які можуть впливати на рівень стресу на робочому місці. Ось деякі приклади інноваційних факторів впливу на стрес: технологічні зміни: швидкий темп технологічного розвитку може впливати на робочі умови та вимоги до працівників, створюючи нові джерела стресу, такі як нестабільність робочих процесів або необхідність постійного навчання новим технологіям; робота з віддаленими засобами зв'язку: віддалена робота може забезпечувати більшу гнучкість та автономію, але також може призводити до відчуття відчуження, соціальної ізоляції та недостатнього балансу між роботою і особистим життям; зміни в

організаційній культурі: організації, які активно працюють над створенням підтримливої, відкритої та сприяючої культури, можуть зменшити ризик стресу серед працівників; зміни в структурі робочого часу: альтернативні форми робочого часу, такі як гнучкі графіки роботи або робота на частковий робочий день, можуть зменшити стрес, пов'язаний зі злиттям роботи та особистого життя; психосоціальні та емоційні аспекти робочого середовища: дослідження емоційної інтелігенції, підтримки робочого колективу та психологічної безпеки можуть розкрити нові способи зменшення стресу на робочому місці.

Такі інноваційні фактори впливу на розвиток стресу в професійній діяльності можуть відкривати нові можливості для покращення робочих умов та забезпечення психологічного комфорту працівників. Інноваційний підхід до розуміння та управління стресом може допомогти зберегти здоров'я та підвищити продуктивність працівників.

Подальші дослідження проблематики стресу в професійній діяльності можуть включати кілька перспективних напрямків: 1. Індивідуальні реакції на стрес: вивчення індивідуальних варіантів реакцій на стресори допоможе краще зрозуміти, чому одні працівники впораються зі стресом ефективніше за інших; 2. Взаємодія між стресом та організаційними чинниками: дослідження, спрямовані на аналіз взаємодії між стресом на робочому місці та організаційними чинниками, допоможуть зрозуміти, як організації можуть створити більш сприятливі умови для своїх працівників; 3. Використання технологій для виявлення стресу: розвиток технологій, таких як сенсори та аналітика даних, може допомогти виявити стресові ситуації на робочому місці та розробити індивідуальні стратегії управління стресом; 4. Ефективність інтервенцій та програм з управління стресом: дослідження ефективності різних програм та інтервенцій для управління стресом допоможуть з'ясувати, які підходи є найбільш ефективними для покращення благополуччя та продуктивності працівників; 5. Глобальний підхід до управління стресом: розуміння стресу як глобального явища, що впливає на економіку, суспільство та здоров'я, сприятиме розробці комплексних стратегій для управління стресом на різних рівнях – від індивідів до організацій та суспільства в цілому.

Ці перспективи допоможуть не лише краще зрозуміти природу стресу в професійній діяльності, а й розробити більш ефективні стратегії для його управління та покращення якості життя працівників.