**Надія Ільницька**

**(Дрогобич, Україна)**

**СТРЕС НА РОБОЧОМУ МІСЦІ**

На кожному робочому місці завжди існують певні небезпеки. Характеристикою небезпеки є ризик. Саме ризику на робочому місці, тобто виробничому, професійному ризику, внаслідок якого можуть виникнути нещасні випадки і професійні захворювання, слід надавати значну увагу. Однією з небезпек і ризиків на робочому місці є стрес. Слово «стрес» походить від англ. stress (напруга, тиск), що означає стан психічної напруженості людини, викликаний небезпеками, які виникають під час розв’язання важливих завдань. Сьогодні фактично кожна робота більшою чи меншою мірою пов’язана зі стресом. І саме фактор стресу, його вплив на безпеку виконання робіт на сьогодні став глобальною проблемою, котра стосується працюючих людей усіх професій і занять як у розвинутих країнах, так і в країнах, що розвиваються. Широко відомо, що нещасні випадки на виробництві стаються не тільки через недотримання правил безпеки, а в багатьох випадках і через вплив психофізіологічних, психоемоційних чинників на працівника.

Професійна діяльність у сучасному суспільстві носить напружений характер через те, що працівник не може повністю контролювати себе, адже в економіці, соціально-політичній ситуації, на ринку праці в країні відбуваються стрімкі зміни. Впровадження нової техніки, комп’ютерних технологій, механізація й автоматизація виробничих процесів, потреба постійно залишатися «на зв’язку», висока конкуренція висувають дедалі вищі вимоги до професійних якостей людини. Та незначні стресові ситуації нешкідливі для людини, навіть мотивують працівників до професійного зростання, але стрес, що характеризується надмірною психологічною чи фізіологічною напруженістю, негативно впливає на продуктивність праці та здоров’я працівників.

Психоемоційні ознаки стресу:

* підвищена безпричинна тривожність;
* постійно емоційно-пригнічений настрій, меланхолія, життя бачиться у чорному світлі;
* часті прояви роздратування по відношенню до близьких людей і конфлікти з ними з незначних причин, людина емоційно «зривається» у незначних ситуаціях, у яких зазвичай стримує свої емоції;
* стійке роздратування та інші негативні емоції щодо життя в цілому;
* відчуття бігу по замкненому колу, втрата сенсу життя;
* замкнутість, прагнення побути наодинці з собою, небажання спілкуватися з людьми;
* безпричинне зниження працездатності, «хронічна втома»;
* неуважність, зниження концентрації уваги, забування як другорядних, так і важливих, але суб’єктивно неприємних справ;
* суб’єктивне відчуття власної загальмованості;
* виникнення нав’язливих ідей ( чи закриті двері квартири, чи вимкнено газ) [ 5 ] .

Наявність більшості перелічених ознак свідчить про те, що людина ймовірно переживає стрес .

До нервово-психічного напруження працівника, а надалі і до стресу на робочому місці, на сьогодні можуть призвести такі причини:

1. Усвідомлення працівником невідповідності між установленими виробничими вимогами і своїми можливостями через брак знань, професійних навичок.
2. Невизначеність через можливе скорочення робочих місць, низьку оплату праці , зменшення зарплати тощо.
3. Нервові стосунки у сім”ї .
4. Знущання на робочому місці, пресинг, що принижує гідність працівника, який не може чинити ефективний опір.

Якщо розглянути знущання на робочому місці, то, наприклад, знущанням можна вважати нагнітання почуття неповноцінності або залякування, пов’язане з робочими стосунками або ситуаціями, зловживання владою керівника, котрий поширює плітки, публічно принижує чи цілеспрямовано утискує працівника. Знущання може проявлятися у формі соціальної ізоляції працівника або його повного ігнорування в робочому середовищі – йому не дають роботи чи доручають виконувати завдання, що суперечать одне одному або не мають жодної мети чи не відповідають його посаді та обов’язкам, і врешті від працівника вимагають «добровільно» написати заяву про звільнення.

Існує три стадії розвитку стресової реакції:

1. Стадія тривожності – мобілізація захисних сил організму у відповідь на дію стресора, підвищення працездатності.

2. Стадія резистентності - пристосування організму до стресової ситуації, збалансована витрата адаптаційних резервів.

3. Стадія виснаження – різке зниження працездатності, загострення хронічних хвороб, розвиток психоматичних і неврологічних захворювань. Закінчується смертю організму.

При дії стресора на працівника в організмі останнього відбуваються нейрохімічні процеси, котрі запускають захисну реакцію організму з метою підтримки роботи організму в стані збільшеного навантаження. У результаті частішають серцебиття і дихання, загострюється сприйняття дійсності. У працівника найчастіше знижується самооцінка, з’являється депресія, виникають проблеми зі сном тощо. Наслідком стресових ситуацій є захворювання серцево-судинної системи, тривожні стани, депресія, виразка шлунку, проблеми з обміном речовин, проблеми з кістково-м’язовою системою. У найскладніших випадках людина, що піддається знущанням, може сама стати агресивною і перетворитися на стресора. В такому разі симптоми стресу схожі на симптоми посттравматичного стресового синдрому, який виникає після катастроф та нападів, та триває роками.

Дуже важливо, щоб стресові впливи не перевищували пристосувальні можливості людини. За умови надто сильної і тривалої дії подразника на нервову систему процес збудження може охопити нервові клітини головного мозку. У людини, яка перебуває в такому стані, не спрацьовують гальмівні рефлекси і вона повністю втрачає контроль над своїми діями. Такий стан організму є станом ефекту [ 5 ].

Загальновідомо, що ризиком можна і потрібно управляти, отже і ризик робочого стресу потрібно передбачати, контролювати і усувати. Хоч відомо, що повністю уникнути стресів у професійній діяльності неможливо, проте можна звести до мінімуму їх негативний вплив на життя та здоров’я. Згідно статті 13 Закону України «Про охорону праці» роботодавець зобов’язаний створити на робочому місці належні, безпечні і здорові умови праці, тому він повинен подбати про зменшення та усунення чинників стресу на робочих місцях працівників.

Щоб запобігти стресу на підприємстві, в установі, організації, необхідно: чітко визначити відповідальність працівника та його відповідні повноваження; проводити чітку політику щодо заходів запобігання пресингу, прозору політику щодо персоналу та гнучку організацію праці; створити безпечні умови виробничого середовища; організовувати навчання працівників; заохочувати здоровий спосіб життя; створювати можливості природного спілкування серед працівників і підтримки одне одного; розробляти системи підтримки для працівників, які тривалий час не працювали, щоб дати їм змогу інтегруватися в робочий процес. Всі ці заходи необхідно здійснювати, адже на роботодавця покладена повна відповідальність за створення належних, безпечних і здорових умов праці. Але і працівник також відіграє значну роль у створенні здорового психологічного клімату на роботі. Більше того, згідно статті 14 Закону України «Про охорону праці» «працівник зобов’язаний дбати про особисту безпеку, а також про безпеку і здоров’я оточуючих людей…» [1]. У зв’язку з цим працівник може: звертатися до свого роботодавця, якщо йому потрібна додаткова інформація або навчання; звертатися до безпосереднього керівника з приводу робочих доручень; привернути увагу роботодавця до наявних ризиків у робочому середовищі; брати участь у процесі аналізу ризиків; пропонувати своїм колегам підтримку у вирішенні робочих проблем і приймати відповідну допомогу, якщо є потреба [ 2 ].

Якщо працівник відчуває, що став об’єктом знущань та утисків, він повинен: негайно розповісти про це своєму безпосередньому начальнику, колезі тощо, тобто людині, якій довіряє; зберігати електронні листи, свідчення колег та інше, тобто докази, для можливого подальшого розгляду; стежити за своїм самопочуттям і регулярно перевіряти стан свого здоров’я; звернутися по підтримку і допомогу до свого роботодавця і колег, якщо йому важко впоратися з проблемою самостійно.

Окрім того, кожному працівнику слід пам’ятати, що основним у житті не повинно стати слідкування за успіхами інших. Не варто заздрити чужим успіхам, матеріальному добробуту тощо, адже заздрість здатна спровокувати найсильніший стрес [ 5] .

Відомо, що негативний вплив стресу поширюється окрім працівника і на все підприємство, де працює працівник, і на суспільство загалом, а саме: працівник, що перебуває в стані стресу, агресивно поводиться з близькими людьми і з тими, хто поруч з ним; знижується продуктивність праці; лікування стресу, що здійснюють у закладах загальної системи охорони здоров’я, фінансують за рахунок бюджетних коштів; якщо через стрес працівник уже не в змозі повернутися на роботу, витрати з виплати пенсій у зв’язку з утратою працездатності бере на себе держава.

Це ще одна необхідність того, що роботодавець в Україні повинен піклуватися про здоров’я працівників у будь-якій пов’язаній з роботою ситуації так само, яке і у Європейському Союзі. Він може і повинен знайти підходи до вирішення проблеми стресу, пов’язаного з роботою, як і до будь-якого іншого фактора ризику на робочому місці, тому повинен проводити аналіз ризиків. Роботодавець повинен розуміти, що плануючи свої дії, ефективніше і дешевше запобігати проблемам стресу, здійснюючи правильні управлінські дії та належно організовуючи працю, ніж усувати його наслідки.

Висновки

Отже, психосоціальні ризики та стрес на робочому місці є одним з найскладніших питань у сфері охорони праці та здоров’я, актуальність яких загальновизнана для всіх країн, професій та працівників. Стрес – це виклик не лише працівнику, але й усім, хто причетний до колективної праці. Управління стресом має стати основним пріоритетом, як для роботодавців, так і самих працівників.

Крім того, роботодавцям не слід відмовлятися від колективного підходу до профілактики стресу та забезпечення психічного здоров’я на користь винятково індивідуального. Усі дії доцільно спрямовувати на усунення максимально можливої кількості причин виникнення стресу на робочому місці, адже колективна профілактика цього явища є актуальною.

Таку профілактику повинна забезпечувати комплексна система управління охороною праці шляхом періодичної оцінки та управління усіма ризиками на виробництві, у тому числі й психофізіологічними, наслідком яких є стрес.

Стресом не можна управляти без його адекватної оцінки. Представники МОП вважають, що управління стресом має стати основним пріоритетом, тому, як для роботодавця, так і для працівників, проблеми оцінки напруженості праці на робочому місці потрібно вирішувати оперативно й невідкладно.

**Література :**

1. Закон України «Про охорону праці».

2. «Охорона праці» (№6, 2018). Науково-виробничий журнал. (Київ, Україна).

3. Andreeva, G. M. (1999). Socialnaja psihologija: Uchebnik M,: «Aspekt Press» (in Russian).

4. Hohitashvili, H. H. Karchevski, Ye T., Lapin, V.M. (20007). Upravlinia okhoronoiu praci ta ryzykom za mizhhnarodnymy standartamy - vydavnytstvo «Znamia» Kyiv (in Ukrainian).

5. Інтернет – ресурс www/khad.kharkov.ua/de/home/gazeta…/jak-zniati-stres-na- robockomu- micti.ktml.