

БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДОВОЙ СРЕДЫ КАК УСЛОВИЕ ЗДОРОВЬЯ: ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ПРОБЛЕМЫ

Гребень Н.Ф., научный сотрудник, strekosa@tut.by

ГУ «Республиканский научно-практический центр психического здоровья», г. Минск, Республика Беларусь



Введение

В последние десятилетия в психологической науке интенсивное развитие получили такие отрасли психологии как экологическая психология и психология среды (энвайронментальная психология), которые направлены на изучение психологических аспектов взаимодействия человека и окружающей среды.

На постсоветском пространстве данная проблематика связана с именем В. М. Бехтерева, заложившего основы психогигиены и такого ее раздела как психогигиена труда. Большое внимание ученый уделял роли социально-психологических факторов на здоровье человека. Собственно, нервно-психические заболевания он рассматривал как «болезни мозга», либо «расстройства в областях тех отправлениях, благодаря которым устанавливается отношение личности к окружающему миру». В настоящее время эта тема представлена в работах В. И. Панова, В. И. Медведева, В. А. Ясвина и др. В прикладном значении наибольшее развитие получила проблема безопасности образовательной среды (В.А. Ясвина, 2001), в то время как безопасность трудовой среды остается мало изученной.



Трудовая среда – представляет собой совокупность материальных факторов и отношений, в рамках которых люди осуществляют свою трудовую деятельность (Т. Н. Карякина и др., 2005). В.А. Ясвин относительно образовательной среды выделяет следующие уровни анализа: материально-технический, технологический, организационный и социально-психологический.

На основании анализа литературных источников и опыта персональных исследований нами выделены следующие факторы организационного и социально-психологического компонентов трудовой среды и связанные с ними риски для здоровья.

- ❖ На вертикальном уровне (руководитель-исполнитель) риски для здоровья сопряжены непосредственно с личностью руководителя, его профессиональными компетенциями, стилем и эффективностью руководства. Рядом исследователей (Л. Н. Собчик, 2002; М. С. Егорова, М. А. Ситникова, 2014) установлена обратная связь между карьерным ростом и нравственными качествами человека.
- ❖ На горизонтальном уровне (коллега-коллега) следует уделять внимание психологическому климату коллектива. Неблагоприятный климат, помимо рисков дезадаптации, роста заболеваемости сотрудников, может быть связан и с моббингом (травля сотрудника в коллективе).
- ❖ Эмоциональное выгорание работников профессии типа «человек-человек». На практике эта проблема остается преимущественно зоной ответственности самого работника.
- ❖ Возможности карьерного и профессионального роста. Развитие человека в профессии положительно сказывается не только на удовлетворенности трудом, но и обеспечивает более высокий уровень жизни, доступность медицинской помощи.
- ❖ Востребованность, адекватная оценка и практическая значимость результатов трудовой деятельности связаны с актуализацией смыслообразующих мотивов труда. Игнорирование этого фактора, как на уровне руководства негативно отражается на здоровье работника.
- ❖ Профессиональная деформация как ролевое поведение формирующееся в определенной социальной обстановке негативно отражается на здоровье окружающих и снижает продуктивность работника.
- ❖ Коррупционное поведение также может быть ролевой моделью, распространенной в сферах труда, сопряженных с властными ресурсами, либо материальными благами. Попадая в такую среду человек научается данной роли.
- ❖ Наличие или отсутствие заботы о здоровье работников, досуге, отдыхе.

Выводы

Учитывая и своевременно минимизируя «вредности» организационных и социально-психологических факторов трудовой среды, работодатель не только проявляет заботу о здоровье сотрудников, но и повышают эффективность труда.