



**БЕЗПЕКА ПРАЦІ  
В УМОВАХ  
КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ**



За останніми даними опублікованими МОП (Міжнародною організацією праці), щорічно у світі гине 2,78 млн. працівників і 374 млн. отримують виробничі травми. Відповідно цієї доповіді найбільшу кількість травм працівники отримують внаслідок психосоціальних ризиків, стресів пов'язаних з роботою та неінфекційних захворювань.



У своєму житті практично кожна людина відчуває стрес. У сучасному світі стрес є одним з найпоширеніших недуг. І це дійсно так, адже впливу стресу піддаються люди різного віку і професій незалежно від національності та місця проживання, соціального стану та рівня культури. Природа стресу - це унікальна реакція організму на небезпеку. І у кожної людини ступінь такої реакції – різна. Звідси і таке поняття як стресостійкість.



За оптимальних умов працівник має володіти здатністю справлятися із стресовими факторами, правильно організовувати свою поведінку в складних ситуаціях соціальної взаємодії, безконфліктно вирішувати проблеми у відносинах з іншими людьми, тобто володіти конфліктостійкістю, основним елементом якої є стресостійкість.

Стресостійкість буде забезпечувати високу ефективність діяльності й сприятиме збереженню здоров'я людини, якщо вона буде креативно мислити у вирішенні своїх проблем. Більшість стресових ситуацій з фізичної області переростають, як сніжний ком в психологічну область. Стресів взагалі уникнути не можна в принципі. Це автоматична реакція організму на важкі або несприятливі ситуації.

Слід сказати, що дослідження впливу на людину праці в Україні виробничих факторів, дія яких виводить з рівноваги фізіологічні та психічні функції людини, що позначається на нервовій системі організму і служить причиною виникнення стресу, мають місце, але вони не висвітлюють питання психофізіологічних критеріїв допуску працівника тієї чи іншої професії до роботи.

Значну частину випадків стресів провокують фактори, пов'язані з виконанням професійних обов'язків. Роботодавці, які грамотно вибудовують свою систему менеджменту приділяють неабияку увагу питанням можливого впливу таких факторів.



Спеціалісти з менеджменту виділяють такі організаційні чинники, здатні викликати стрес, як:

- 1) перевантаження ;
- 2) конфлікт ролей (виникає, якщо працівнику пред'являють суперечливі вимоги);
- 3) невизначеність ролей (працівник не впевнений в тому, що від нього очікують);
- 4) нецікава робота (обстеження 2000 робітників – чоловіків 23-х професій показало, що ті, хто має більш цікаву роботу, проявляють менше неспокою і менш схильні фізичним нездужанням, ніж ті, що займаються нецікавою для них роботою);
- 5) погані фізичні умови (шум, холод і пр.);
- 6) неправильне співвідношення між повноваженнями і відповідальністю;
- 7) погані канали обміну інформацією в організації.



Причинами стресових станів також є несприятливий морально-психологічний клімат у колективі, невирішені конфлікти, відсутність соціальної підтримки і т.д. З метою профілактики стресів, важливо формувати позитивний соціально-психологічний клімат в колективі. Психологічно розвиненим вважається такий колектив, в якому склалася диференційована система різних ділових і особистих взаємовідносин, що будуються на високій етичній основі.

Можна сказати, що соціально-психологічний клімат в колективі - це сукупність соціально - психологічних характеристик певної групи людей, що є результатом їх спільної діяльності, які характеризують психологічний настрій і взаємовідносини в колективі.

Розрізняють сприятливий і несприятливий соціально-психологічний клімат в колективі.



Найважливішими ознаками сприятливого соціально-психологічного клімату є довіра членів колективу один до одного, доброзичлива і ділова критика, вільний вираз власної думки, відсутність тиску керівників на підлеглих і визнання за ними права самостійно ухвалювати рішення, достатня інформативність членів колективу про його завдання і стан справ при їх виконанні, задоволеність приналежністю до колективу, прийняття на себе відповідальності за стан справ в групі кожним з її членів.



Таким чином, можна визначити наступні шляхи формування позитивного соціально-психологічного клімату в колективі:

- забезпечення державою стабільності в економічному та політичному житті суспільства, що впливає на соціальне і психологічне благополуччя його членів і, відповідно, на соціально-психологічний клімат робочих груп;

- забезпечення сприятливих санітарно-гігієнічних умов, надання комфортного робочого місця, що підвищує задоволеність від трудової діяльності в цілому та формує сприятливий СПК;

- надання гідної матеріальної винагороди, творчої та цікавої роботи, можливості професійного і особистого розвитку, реалізації свого потенціалу;

- уникнення монотонності діяльності, її високої відповідальності, ризику для здоров'я та життя співробітників;

- забезпечення чіткого розподілу функціональних обов'язків, відповідності працівників їх професійній ролі, а також психологічної сумісності співробітників для уникнення конфліктів в колективі;

- надання задовільного інформаційного забезпечення діяльності організації для уникнення розповсюдження чуток і пліток;

- урахування керівництвом інтересів працівників при прийнятті рішень та приділення уваги встановленню міцного та тісного зв'язку з підлеглими.



Отже, керівник може істотно вплинути на характер міжособових відносин в робочому колективі, на відношення до спільної діяльності, задоволеність умовами і результатами роботи, тобто соціально - психологічний клімат, від якого багато в чому залежить ефективність діяльності організації в цілому.

