

*Попова К. В., Книш А. Є.
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет
“Харківський політехнічний інститут”

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ ДЕМОТИВАТОРІВ НА ПРОФЕСІЙНЕ ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЇ

Сучасні умови життя висувають високі вимоги до компетентностей та особистісних якостей працівників будь якої сфери. Професійна діяльність завжди була и є однією з найважливіших сфер людського життя, а професійна приналежність майже всюди виступає як основа особистісної ідентичності. Вплив негативних факторів професійного середовища на продуктивність діяльності зумовлює проблему демотивації працівників та має вплив на їх професійне здоров'я. Обмеження часу та ресурсів, низькі умови праці та взаємини з керівництвом все це є впливом на професійне здоров'я людини. Психологічне здоров'я є необхідною умовою для ефективної діяльності загалом та професії зокрема, та найбільш важливою проблемою сучасного світу є збереження здоров'я людини, причому не тільки фізичного, а й психологічного.

В умовах високої напруги праці, можуть бути пов'язані чимало факторів ризику порушення психічного здоров'я, зокрема: неналежні умови гігієни праці і охорони здоров'я працівників; обмежена участь у прийнятті рішень; слабкий контроль за своєю областю роботи; низький рівень підтримки працівників; негнучкий робочий графік; нечіткі задачі чи організаційні цілі. Встановлено, що психічне здоров'я у контексті професійної діяльності може розглядатися як його соціально-психологічний чинник, здатний визначати та впливати на особливості її перебігу, емоційні переживання, ефективність, досягнення, здатність до самореалізації і саморозвитку фахівця. Психологічні ризики прямо пов'язані з тим, як організовується робота і визначається її обсяг, і це може призводити до таких наслідків, як виробничий стрес, почуття неспокою і тривожні розлади, депресія та інші порушення психічного здоров'я. Професійний стрес це – напружений стан працівника, який виникає під впливом емоційно негативних і екстремальних факторів при виконанні професійної діяльності, підкреслюючи його негативний прояв, як дистрес. Він проявляється у фізичних та психічних реакціях на напружені ситуації у професійній діяльності людини, створюючи потенційну загрозу для успішності трудової діяльності, здоров'я. Стрес впливає на особистість, її поведінку і стан здоров'я. До негативних наслідків професійних стресів науковці відносять хвороби і фізіологічні наслідки; зниження

продуктивності діяльності, трудової мотивації, захопленості роботою, психологічні наслідки (порушення вольового контролю, збільшення конфліктності в колективі, переживання депресії та перевтоми, самотності, незадоволеності життям, різні комплексні переживання, названі стрес-синдромами). Доведено, що у результаті тривалого стресу підвищується ймовірність психосоматичних захворювань: гіпертонічна хвороба, інсульт, інфаркт міокарда, мігрень, підвищена нервозність, безсоння тощо. Отже, дія стресорів погіршує результати професійної діяльності та призводить до погіршення здоров'я працівника. Ризики професійного здоров'я мають потенційну можливість впливу ймовірних чинників або сукупності факторів, які завдають певних порушень або суттєво шкодують ефективності здійснення фахівцем професійної діяльності, ділового спілкування і реалізації професійної кар'єри і можуть зумовити розвиток негативного ставлень фахівця до власного професійного здоров'я.

Отже, проблема демотивації професійної діяльності полягає в тому, що умови професійного середовища негативно впливають на сприйняття професійної мотивації працівника, стають сильним фактором руйнації його професійного здоров'я та впливом на професійну діяльність загалом. Це пояснюється тим, що професійна діяльність належить до категорії важких, стресогенних та є найбільш напруженою в психоемоційному плані. Тому демотиватори ефективності праці можуть бути розглянуті як один із чинників руйнації професійного здоров'я працівника. Встановлено, що психічне здоров'я, визначається як стан благополуччя, надає змогу працівнику реалізувати свій потенціал, взаємодіяти з іншими, опановувати стреси, продуктивно та плідно виконувати свою професійну діяльність. Тому, виявлення та подолання демотивуючих факторів, визначення їх місця в структурі професійної мотивації працівника, дозволить своєчасно вжити відповідних заходів щодо їх усунення і розробити систему профілактики станів демотивації.

Список літератури:

1. Никифоров Г. С. Психология здоровья: учеб. пособие / Г. С. Никифоров. – СПб. : Речь. – 2002. – С. 256
2. Колотій Н. М. Формування психологічного здоров'я особистості / Н. М. Колотій // Вісник ХДПУ ім. Г.С. Сковороди. Психологія. – 2001. – Вип. 6. – С. 143–148
3. Зеленько Г. І. Мотивація як чинник підвищення ефективності праці персоналу підприємства / Г. І. Зеленько, Л. Ю. Ганжурова // Наукові записки НаУКМА. – 2012. – Т. 133: Економічні науки. – С. 65–70