**Мелітопольська загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів № 13**

**Мелітопольської міської ради Запорізької області**

**Доповідь на тему:**

**«Психологічні фактори умов праці. Профілактика втоми і стресів»**

Підготовила:

практичний психолог Мінченко К.В.

Мелітополь 2018 р.

У рамках дня ОП розглядаються психологічні фактори умов праці, а також питання профілактики втоми і трудових стресів. Психологічні фактори умов праці безпосередньо впливають на бажання працівника виконувати свої обов'язки максимально ефективно й у благо організації. Якщо людина відчуває себе комфортно і впевнено на своєму робочому місці, то навряд чи знайдеться йому більш краща заміна. У той же самий час сьогодні нерідкі стреси і стомлення, пов'язані з роботою. Це, у свою чергу, вкрай негативно впливає на самопочуття працівника, його відчуття власної ролі в житті підприємства, негативно діє на його працездатність. Тому зачеплена у рамках дня Оп тема є вкрай актуальною і затребуваною у сфері психології праці. Психологія праці сьогодні є важливим інструментом при організації трудових процесів. Адже сьогодні, в умовах ринкової економіки і нових економічних умов працівникові важливо не тільки мати гідні матеріальні умови праці, а й працювати в комфортних психологічних умовах. Існуючі основні методики психології праці грунтуються, в основному, на особистісно діяльнісного підходу (за Л. С. Виготському, О.М. Леонтьєву), суть якого полягає у встановленні відповідності умов практичної діяльності працівника та специфіки його посадових функцій і психологічних вимог до особистості. Даний підхід розкриває психологічні основи реалізації сучасного погляду на кадровий менеджмент в сучасних умовах. І в рамках даної доповіді психологічні фактори умов праці, а також проблеми з ними пов'язані розглядаються саме в рамках зазначеного підходу.

**Психологічні фактори умов праці**

Успіх у трудовій діяльності залежить не тільки від здібностей і знань, а й від ставлення людини до праці.

*Ставлення до праці, на думку В.А. Ядова, об'єктивно пов'язане з умовами праці, а саме:*

В· характером праці (творчий, механічний, розумовий, фізичний і пр.);

В· змістом праці (функціональних особливостей конкретного виду трудової діяльності);

В· типологічними особливостями особистості трудящих. Суб'єктивний аспект ставлення до праці визначається наступними факторами:

В· актуальними природними та соціальними потребами;

В· ієрархією мотивів трудової діяльності;

В· особливостями стимулювання праці.

У психології праці розглядається насамперед суб'єктивний аспект ставлення до праці, що визначає взаємозв'язок потреб, мотивів і стимулів трудової діяльності.

Як відомо, потреба є усвідомлення і переживання потреби в матеріальних і духовних об'єктах, необхідних їй для підтримки життя організму та розвитку особистості.

Згідно теорії ієрархії потреб А. Маслоу можна виділити 5 груп (рівнів) потреб залежно від їх значущості для людини:

В· фізіологічні потреби (в їжі, повітрі, житло, відпочинок, сексі), що знаходяться в основі ієрархії потреб;

В· потреби в безпеці (захист від фізичних і психічних поневірянь, небезпеки з боку навколишнього середовища);

В· соціальні потреби (потреби в контактах, у доброму ставленні, в приналежності до певної групи, в любові);

В· потреба у престиж (визнання і схвалення іншими, компетентності, повазі і самоповагу),

В· потреба в самоактуалізації (прагненні реалізувати свої можливості, особистісний потенціал, потреба творити). На відміну від інших рівнів потреб, потреба в самоактуалізації ніколи не буває задоволена повністю і внаслідок цього є джерелом творчої діяльності людини, передумовою його особистісного і професійного самовдосконалення.

*Стати значущими для задоволення даних потреб і трансформуватися у внутрішні спонукання до активної трудової діяльності можуть такі чинники:*

1. Престиж професії.

2. Зміст праці.

3. Можливість професійної кар'єри.

4. Можливість заробітку.

5. Встановлення хороших взаємин з керівництвом і колегами по роботі.

6. Ступінь гарантованості роботи.

Існує можливість задоволення потреб, сприяння розвитку мотивів трудової діяльності за допомогою стимулювання праці - системи зовнішніх спонукань до трудової діяльності через матеріальне і моральне заохочення, винагорода за трудову участь.

Ефективність трудової діяльності багато в чому визначається рівнем працездатності людини.

Під працездатністю розуміють потенційну можливість людини виконувати роботу протягом певного часу при збереженні кількісних і якісних показників. Дані показники можуть бути прямими і непрямими.

До прямих показників відносять:

- кількість роботи (продукції, виробів), виконаної протягом певного відрізка часу;

- якість роботи за даний відрізок часу.

Прямі показники визначають результат трудової діяльності за даний відрізок часу - продуктивність праці. Непрямими показниками працездатності вважають:

* стабільність продуктивності протягом певного часу;
* рівень зміни психічних процесів (уваги, пам'яті та ін);
* травматизм, втрату працездатності.

За даними показниками можна судити про зміну працездатності протягом робочого дня. Б.Ф. Ломовим (4) виділено 3 фази працездатності.

У першій фазі (врабативаніе) існує розбіжність між психічним станом людини і вимогами, що пред'являються працею.Величина цього розбіжності визначає тривалість входження в роботу. На цьому етапі відбувається наростання працездатності, зростання продуктивності праці.

Друга фаза (стійкої працездатності) забезпечує відносно стабільну продуктивність праці.

Третя фаза (стомлення) характеризується зниженням працездатності, темпу і якості праці.

Коливання працездатності протягом доби обумовлено фізичної та психологічної пристосованістю організму до 24-годинному біологічному ритму, відповідно до якого змінюються фізіологічні та психічні функції організму людини (кров'яний тиск, пульс, температура тіла, швидкість реакції, увага та ін.) При цьому найвища активність у життєдіяльності організму спостерігається до полудня, знижена - між 12 і 15 годинами дня, найнижча - між 24 і 5 годинами.

Можлива перебудова добового біологічного ритму людини при виконанні певних умов:

* · якщо спосіб життя інших членів колективу, де він живе і працює, буде таким же;
* якщо існує можливість повноцінного відпочинку, без перешкод від шуму, світла і ін;
* якщо період адаптації до нового ритму життєдіяльності буде тривалим.
* іншому випадку перебудова добового біоритму утруднена і створює додаткове навантаження на людину.

Крім добових, відзначаються коливання працездатності протягом тижня. У понеділок (перший робочий день після вихідного) працездатність значно нижче. У середині тижня відбувається підвищення працездатності. До кінця тижня працездатність падає. Співвідношення тривалості стадій працездатності є одним з показників оптимальності організації процесу трудової діяльності.

Профілактика втоми і стресів

Несприятливі функціональні стани знижують працездатність людини і, відповідно, продуктивність праці. Тому для підтримки оптимальної працездатності важливо знати види несприятливих станів, причини їх виникнення та шляхи подолання. До числа найбільш поширених несприятливих функціональних станів відносять, насамперед, стомлення, що виникає в результаті інтенсивної і тривалої роботи.

*Ознаками втоми є:*

* погіршення роботи тих функціональних систем, які відчувають максимальне навантаження; відповідно виділяють рухове (погіршується, насамперед, координація рухів), сенсорне (зорове, слухове і ін, в яких порушуються дії з прийому та переробки інформації), розумове (порушуються, в першу чергу, функції мислення і пам'яті), позотонических, викликане гіподинамією, наприклад, тривалим сидінням за столом;
* поява симптомів фізіологічного дискомфорту (слабкості, болів, неприємних відчуттів в різних частинах тіла);
* прояв негативних емоцій (дратівливість, апатичність, відчуття безсилля, іноді агресивність); робота стає неприємною, домінує бажання відпочити;
* погіршення уваги, що призводить до збільшення числа допускаються помилок.

У процесі розвитку втоми можна виділити кілька стадій.

На початковій стадії компенсируемого стомлення продуктивність праці залишається високою за рахунок залучення допоміжних засобів, наприклад, більш раціональних прийомів виконання трудових операцій, мобілізації вольових зусиль. Поступово можливості компенсації вичерпуються, починає розвиватися некомпенсируемое стомлення, або стадія декомпенсації. У цей час відбувається помітне погіршення кількісних і якісних показників виконання трудової діяльності. Подальше продовження роботи може привести до серйозних порушень життєдіяльності організму (непритомності, коллапсоідним станам і пр.). Розрізняють гостре, що розвивається протягом одного трудового дня, і хронічне стомлення. Крайньою формою розвитку хронічного стомлення є перевтома. Характерними ознаками цього стану є:

* різке погіршення показників праці;
* утруднення у виконанні звичних, легких завдань, повсякденних обов'язків;
* різке погіршення пам'яті, неможливість тривало концентрувати увагу на предметі діяльності, навіть докладаючи значних вольові зусилля;
* порушення сну, безсоння;
* депресія, дратівливість, скрутним стає спілкування з колегами по роботі, близькими людьми.

При появі подібних ознак поряд із зверненням до лікаря необхідно ретельно проаналізувати режим праці і відпочинку, ввести в нього проведення інтенсивних відновних процедур (загальнозміцнюючі і дихальної гімнастики, релаксації, аутотренінгу та ін.)

Для профілактики станів гострого та хронічного стомлення особливе значення мають підбір відповідного режиму роботи, періоди активного і пасивного відпочинку, в рамках яких виділені і розподілені трудові навантаження, передбачені мікроперериви для активного відпочинку. Так, при інтенсивних зорових навантаженнях доцільно і під час трудової діяльності ввести короткі мікроперериви для виконання простих вправ, під час яких необхідно подивитися вправо, вліво, вгору, вниз, зробити кілька поворотів очними яблуками, 20-30 секунд посидіти спокійно, з закритими очима.

Висновок

Ефективність трудової діяльності залежить не тільки від ступеня підготовленості до неї працівника, а й від його ставлення до праці. Позитивне ставлення до праці закріплюється на основі задоволення в процесі трудової діяльності значимих для людини потреб, створення умов для розвитку позитивної мотивації праці за допомогою стимулювання трудової діяльності.Ефективність професійної діяльності людини так само багато в чому визначається його вмінням підтримувати оптимальну працездатність в процесі праці. Можливість виконувати роботу протягом певного часу при збереженні її кількісних і якісних показників, тривалість кожної фази працездатності (врабативаемості, стійкої працездатності, стомлення) значною мірою залежать від функціонального стану людини.

Функціональний стан формується в результаті взаємодії об'єктивних факторів (умов і змісту праці, тривалості та інтенсивності робочих навантажень, соціально-психологічного клімату в колективі та ін) і психофізіологічних ресурсів людини (стану здоров'я, віку, темпераменту, особливостей особистості та ін.)спрямованістю на процес праці, рівним позитивно пофарбованим настроєм з переважанням усвідомлюваних почуттів задоволеності, бадьорості, макси мально зосередженністю уваги, активізацією пам'яті, мислення, точністю, легкістю рухів.

Несприятливі функціональні стани (стомлення, монотонія, психічне насичення, фізичний і психологічний стрес) знижують працездатність, продуктивність праці, ведуть до аварійних ситуацій, травматизму.

Великий вплив на зниження продуктивності праці надає професійне (емоційне) "вигорання", особливо яскраво виявляється в професіях типу "людина - людина". Синдромами професійного "вигорання" служать емоційне виснаження, цинічне або байдуже ставлення до професії і до оточуючих, редукція професійних досягнень.Швидкість виникнення "вигорання" залежить як від особистісних особливостей працівника, так і від певних виробничих факторів, що сприяють зниженню суб'єктивної цінності професійної діяльності, відчуттю власної незначущості як професіонала.

Профілактика та корекція несприятливих функціональних станів передбачає, по-перше, усунення об'єктивних причин їх виникнення (складання оптимального режиму праці і відпочинку, чергування видів трудових дій, оптимізацію робочого місця, засвоєння правильної робочої пози, нормалізацію мікроклімату, рівня освітленості, шуму в робочих приміщеннях і пр.), по-друге, формування у людини навичок регулювання і управління своїм функціональним станом (використання системи спеціальних тренувань з метою підготовки до несприятливих ситуацій, методик нервово-м'язової релаксації і аутотренінгу).

**Пам’ятка для керівника навчального закладу щодо створення оптимального соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі**



* Приділяти особливу увагу добору, комплектуванню колективу з урахуванням соціально-психологічної, психофізіологічної сумісності людей.
* Забезпечувати необхідні умови для творчості працівників, зміцнення вже наявних та започаткування нових традицій.
* Здійснювати заходи щодо забезпечення і підтримки психологічного здоров’я, оптимістичного настрою у всіх членів колективу.
* Сприяти підвищенню психолого-педагогічної культури всіх педагогів (проводити семінари з метою вдосконалення професійних знань та застосування досягнень науки на практиці).
* Приділяти особливу увагу молодим спеціалістам у період професійної адаптації та професійної орієнтації.
* Удосконалювати стиль керівництва з урахуванням особливостей колективу та вимог суспільства до закладів освіти, удосконалювати організаційні форми управління.
* Забезпечувати проведення заходів (тренінгів, семінарів, анкетувань тощо) для працівників навчального закладу з метою поглиблення міжособистісних взаємин і дружніх стосунків.
* Удосконалювати матеріальну базу закладу, умови праці та життя колективу.