

УПРАВЛЕНИЕ ПСИХИЧЕСКИМ ЗДОРОВЬЕМ ПЕРСОНАЛА: ЗАЩИТА ОТ СТРЕССА И ВЫГОРАНИЯ

А.В. Ли

Научный руководитель И.Н. Махмудова

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева

Психическое здоровье (определяемое Всемирной организацией здравоохранения как состояние благополучия, при котором человек способен реализовать свой потенциал, справляться с обычными жизненными стрессами, эффективно и продуктивно работать и вносить свой вклад в жизнь общества) стало одной из самых актуальных тем в управлении человеческими ресурсами. Проблемы психического здоровья естественным образом обостряются в такие исторические моменты, как экономический спад, конфликты или пандемии, и впервые за столетие мы сталкиваемся со всеми тремя проблемами одновременно. Высокий уровень неопределенности, связанный с пандемией COVID-19, социальная изоляция из-за физического отдаления, изменение обязанностей на работе и дома, а также дополнительные стрессовые факторы, такие как проблемы финансовой безопасности и удержания на работе, еще больше повлияли на психическое здоровье работников [1].

В последние десятилетия зарубежные и отечественные ученые начали изучать эту проблему в области труда, обнаружив, что результаты труда тесно связаны со здоровьем и эмоциональным состоянием работников. Поэтому современные специалисты, занимающиеся проблемой выгорания на работе, справедливо связывают этот синдром с психическим состоянием человека, его чувствами. Они считают, что современная экономическая и политическая ситуации, а также условия труда и отдыха объективно предрасполагают сотрудников, особенно «белых воротничков», к такому синдрому.

В 2019 году в рамках 72-й сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения (ВАЗ) синдром профессионального эмоционального выгорания был включен в Международную классификацию болезней (МКБ 11), разработанную Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ) [2]. Этот синдром, возникающий в результате хронического рабочего стресса, был определен как ряд факторов, которые приводят к серьезным нарушениям в организме человека (тревога, стресс, депрессия). Эксперты ВОЗ выделили три основных признака выгорания: мотивационное и физическое истощение, отстраненность от работы, негативное отношение к рабочим задачам и резкое снижение работоспособности.

Однако в экономической литературе недостаточно внимания уделяется методологическим исследованиям, посвященным измерению удовлетворенности сотрудников работой как функции их эмоционального благополучия. Эксперты выделили ряд факторов, которые при объективной оценке вызывают у людей чувство тревоги и страха и приводят к усталости на работе, такие как постоянно растущий поток информации; сотрудники проводят перед компьютером по 8-10 часов в день; ограниченное межличностное общение (лицом к лицу, а в основном через социальные сети и текстовые сообщения) и т. д. [3]. К. Почтенный (психолог, преподаватель, бизнес-тренер) утверждает, что сильное давление на современного человека вызвано, с одной стороны, стрессом мегаполиса, а с другой - культом успеха, который требует постоянной самомотивации.

Все это негативно сказывается на психическом состоянии и здоровье сотрудников и, в конечном счете, на их работоспособности. Эксперты справедливо связывают выгорание с психическим и эмоциональным состоянием, называя его эмоциональным выгоранием и хронической усталостью (burnoutsyndrome), или «управленческим выгоранием», которое представляет серьезную угрозу для экономики, здоровья и благополучия людей. По данным американских исследователей, около 28 % работников подвержены риску выгорания. Среди

менеджеров и тех, кто работает в профессиях, требующих предельной концентрации и умственного напряжения (учителя, хирурги и т. д.), этот показатель еще выше - 54 % [2, 4].

Профилактика проблем с психическим здоровьем требует прежде всего выявления и оценки психосоциальных рисков на рабочем месте и создания благоприятных условий труда для их снижения, изменения или устранения.

Защита и укрепление психического здоровья на рабочем месте означает, что необходимо уделять больше внимания выявлению и вмешательству в рабочие ситуации, которые влияют на психическое здоровье, особенно когда речь идет о действиях других людей, осуществляющих надзор за работниками, например, руководителей.

Работодатели могут помочь улучшить защиту психического здоровья на рабочем месте, создав благоприятные условия для изменений за счет:

- укрепление приверженности психическому здоровью на рабочем месте (например, путем включения вопросов психического здоровья на рабочем месте в соответствующую политику).

- вложение достаточных средств и ресурсов (например, выделение средств на инициативы по охране психического здоровья на рабочем месте и обеспечение доступа организаций с низкими ресурсами к услугам по охране психического здоровья и поддержке занятости);

- расширение участия сотрудников в процессах принятия решений (например, путем проведения значимых и своевременных консультаций с работниками, их представителями и людьми, имеющими опыт психических заболеваний);

- использование фактических данных о психосоциальных рисках и эффективности вмешательств (например, обеспечение того, чтобы все политики по охране психического здоровья на рабочем месте основывались на новейших знаниях).

Содействие позитивному психическому здоровью на рабочем месте приобретает все большее значение. Раннее выявление и изменение факторов риска (первичная профилактика) в сочетании с вторичной и третичной профилактикой является наиболее эффективным способом снижения уровня проблем с психическим здоровьем среди работников. Вторичная профилактика ориентирована на работников и предоставляет навыки преодоления трудностей работникам, подверженным риску развития проблем с психическим здоровьем. Третичная профилактика предполагает оказание помощи работникам, которые уже испытывают проблемы с психическим здоровьем (это может включать помощь в возвращении на работу или реабилитацию). Работодатели должны рассматривать проблемы с психическим здоровьем, и в частности высокий уровень выгорания, как серьезный сигнал, свидетельствующий о том, что организация, а не отдельный работник, нуждается в значительных системных изменениях.

Список использованных источников

1. Коновалова В. Г. Психическое здоровье на рабочих местах : новый уровень проблем и их решения // УПИРР. 2022. №6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihicheskoe-zdorovie-na-rabochih-mestah-novyuy-uroven-problem-i-ih-resheniya> (дата обращения: 20.11.2024).

2. Сусеева Д., РБК Пульс «Эмоциональное выгорание: что это такое и как с ним справиться». [Электронный ресурс], 2022. <https://trends.rbc.ru/trends/social/5f579bf89a7947f37c2be752>

3. Вандеркам Л. Чувство штиля. Продуктивность и спокойствие в эпоху вечных дедлайнов. М., Бомбора, 2020. 288 с. <https://www.chitai-gorod.ru/catalog/book/1267034/>

4. Солдатова П. Профессиональное выгорание: что делать и как побороть синдром менеджера? [Электронный ресурс] <https://vc.ru/hr/207775-professionalnoe-vygoranie-chto-delat-i-kak-poborot-sindrom-menedzhera>