

Профессиональное здоровье руководителей производства

Платонова Ольга Викторовна

аспирантка

Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия

E-mail: platovnik@yandex.ru

Профессиональная деятельность занимает наибольший отрезок жизненного пути личности и оказывает существенное влияние на здоровье человека, зачастую, к сожалению, негативное. Поэтому профессиональное здоровье входит в число актуальных проблем, изучаемых современной психологией здоровья и психологией профессиональной деятельности.

Понятие «профессиональное здоровье» авторами понимается по-разному. Так, А.Г.Маклаков профессиональным здоровьем считает определенный уровень характеристик здоровья специалиста, отвечающий требованиям профессиональной деятельности и обеспечивающий ее высокую эффективность [А.Г.Маклаков, 1996]. Р.А.Березовская рассматривает профессиональное здоровье как обобщенную характеристику здоровья индивида, рассматриваемую в конкретных условиях его профессиональной деятельности, а также как процесс сохранения и развития регуляторных свойств организма, его физического, психического и социального благополучия [Березовская Р.А., 2003]

Целью нашего исследования является выявление факторов профессионального здоровья руководителей производства и определение степени их влияния.

Одним из таких факторов является наличие-отсутствие стресса в деятельности руководителя. Мы использовали классификацию стрессоров профессиональной деятельности, предложенную Никифоровым Г.С., в которой источники стресса систематизируются относительно следующих сфер профессиональной деятельности: содержание профессиональной деятельности, профессиональная карьера, оплата труда, взаимоотношения на работе, организация рабочего места [Г.С.Никифоров, 2006]

Исследование проводилось на базе производственного предприятия г.Ульяновска. Было сформировано 4 группы: руководители отделов, заместители руководителей отделов, начальники цехов и их заместители. Испытуемым предлагалось оценить степень влияния на них потенциальных стресс-факторов профессиональной деятельности по принципу «Влияет очень сильно», «Влияет сильно», «Совсем не влияет».

В группе руководителей отделов абсолютное большинство (100%) отметили, что такой стресс-фактор, как снижение уровня доходов, по выше указанной классификации относящийся к сфере оплаты труда, представляет для них источник стресса. Из них 47% оценили этот фактор как влияющий на их профессиональную деятельность очень сильно. Также в качестве актуальных источников стресса были выбраны факторы неясно очерченный круг прав и обязательств должности и недоступность необходимых для работы ресурсов(87%). При чем 40% начальников отделов оценили последний фактор, как «Влияет очень сильно».

Для заместителей руководителей отделов самой стрессогенной сферой профессиональной деятельности является сфера оплаты труда: это отметили 100% испытуемых данной группы.. Также было выявлено, что для испытуемых этой группы источниками стресса являются: недостаток необходимых для работы ресурсов (100%), дефицит времени (84%), плохо оборудованное рабочее место (82%), невозможность завершить работу вследствие наличия вышестоящего отдела (80%), ситуация неопределенности (нечеткие ролевые обязанности) – 80% испытуемых.

Что касается начальников цехов, то для 94% испытуемых источником стресса является переживание несоответствия между затратами сил на выполняемую работу и ее оплатой, а также неравная оплата труда. Неблагоприятный психологический климат и неясно очерченный круг прав и обязательств должности представляют стресс-факторы для 87% и 80 % начальников цехов соответственно. 80% испытуемых этой группы отметили также, что неприятности с руководством по службе являются источником стресса для них.

Представители четвертой группы (заместители начальников цехов) выделили в качестве источников стресса в своей профессиональной деятельности следующие факторы: недоступность необходимых для работы ресурсов (86%), конфликты на работе (78%) и снижение уровня доходов (71%). 71% испытуемых этой группы указали такие источники стресса как ситуация неопределенности, невозможность завершить работу вследствие наличия вышестоящего отдела, ненужные ритуалы и процедуры (слишком много бумажной работы).

Нами также использовались методики, направленные на изучение копинг-поведения руководителей, локуса контроля здоровья, следования факторам здорового образа жизни и др. Данные этих методик в настоящий момент обрабатываются.

На основе полученных результатов планируется разработка программы стресс-менеджмента и программы оптимизации профессионального здоровья руководителей.

Литература

1. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. – СПб.: Питер, 2005. – 336с.
2. Гринберг Дж. Управление стрессом. – 7-е изд. – СПб.: Питер, 2004. – 496 с.: ил. – (Серия «Мастера психологии»)
3. Психология менеджмента: учебник / под ред. проф. Г.С.Никифорова – СПб.: Издательство Санкт-Петербургского университета, 2000. – 572с.
4. Психология профессионального здоровья. Учебное пособие / Под ред. проф. Г.С.Никифорова. – СПб: Речь, 2006. – 480с.
5. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности: уч. пособие / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А.Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб: Речь, 2003. – 448с.
6. Теории и модели профессионального стресса / В.А.Бодров Информационный стресс: Учебное пособие для вузов. – М.: ПЕР СЭ, 2000/
7. Фонтана Д. Как справиться со стрессом. – Перри Г. – Как справиться с кризисом. – Брум А., Джелико Х. Как жить с вашей болью.: Пер с англ. – М.: Педагогика – пресс, 1995. – 352 с.: ил.