**ЛЕКЦІЯ № 16 Робота як джерело стресу**

**1.  Поняття стресу**

**Стрес** - це порушення психологічного стану в результаті травмуючих обставин, негативних умов праці або інших аспектів діяльності людини.  Психологічний стрес на робочому місці - це реакція людини на важку, нерозв'язну, на його думку, ситуацію. **Стрес** - це порушення психологічного стану в результаті травмуючих обставин, негативних умов праці.  Багато хто з нас стикалися зі стресом і відчували при цьому емоційний дискомфорт.  Під стресом прийнято розуміти психічні, фізичні та хімічні реакції людини на стресори.  Невеликих стресових ситуацій неможливо уникнути.  Як правило, стрес є наслідком втоми і втоми.  Число «хворих», які звернулися за медичною допомогою з-за стресу, зростає щорічно.  Основні чинники стресу проявляються під час праці, роботи (коли людина не відчуває своєї значущості, йому не довіряють певний рід занять і т. д.): відсутність зворотного зв'язку з колегами, керівництвом, умови роботи, шум, освітленість, оснащення приміщення, де працює людина, надмірний тиск з боку колег і т. д.

Можна розрізнити глибокий стрес, стрес середньої тяжкості і повсякденний, або звичний, стрес. Під повсякденним стресом розуміються кумулятивні особливості психіки людини, особливо працюючого в складних умовах праці, на незадовільному виробництві або в колективі, не влаштовує працівника.

Виробничий стрес негативно впливає на продуктивність праці і працездатність людини, мотивація до праці знижується, збільшується шлюб на виробництві, зростає рівень травматизму на підприємстві або в організації.

Найчастіше виробничий стрес веде до алкоголізму, прогулів, розкраданню, плинність кадрів різко зростає.

Проблема трудового стресу привела до того, що в психології з'явилася нова галузь для вивчення, яка отримала назву «Психологія професійного здоров'я» - галузь психології, яка займається проблемами охорони здоров'я співробітників і превентивної роботою з членами організації.

Галузь знань почала зароджуватися ще тоді, коли психологія почала формуватися як самостійна наука.  Величезний внесок у розробку і основу даної галузі вніс знаменитий німецький учений, який викладав у Гарвардському університеті, ***Гуго Мюнстерберг.***  Під час Першої світової війни (1914-1918 рр..) Уряд Великобританії створило Рада по вивченню втоми на виробництві, в якому велику участь взяв Г. Мюнстерберг.  У цій Раді він вивчав неефективну роботу, втома, стомлюваність працівників, зайнятих в основному ручною працею.

Вперше термін «психологія професійного здоров'я» запропонував в 1990 р. психолог ***Джонатан Реймонд.***  Основною метою вивчення психології професійного здоров'я стали вивчення негативного впливу стресу на організм і здоров'я людей і розробка методів і способів боротьби зі стресом.

Не можна не відзначити, що реакція на стрес у кожної людини індивідуальна. Одні з легкістю переносять всі тяготи стресу, а інші, навпаки, замикаються в собі і довго не можуть впоратися зі стресом. Це пов'язано з можливостями тієї чи іншої людини, його особистісними характеристиками, ступенем інформаційної завантаження, ступенем задоволеності працею, адже коли займаєшся улюбленою справою, не помічаєш перевтоми і втоми, а з радістю перевиконує план на місяць і навіть на квартал за тиждень.

Стрес негативно впливає на фізіологію людини, формує багато психосоматичні захворювання, вилікувати які складно, і тому необхідно усувати первинну причину - стрес.

**2.  Причини виробничих стресів**

Основними причинами виробничих стресів є:

1) перевантаженість або незавантаженість роботою;

2) організаційні зміни;

3) рольова невизначеність і рольовий конфлікт;

4) епідемія психогенного захворювання;

5) виснаження фізичних і духовних сил;

6) трудоголізм.

**3.  Форми прояву виробничих стресів**

Основними формами прояву виробничих стресів можуть бути:

1) депресії;

2) агресивність по відношенню до колег;

3) небажання виходити на роботу, прогули;

4) велика кількість браку продукції;

5) зайве навантаження на роботі;

6) гіпервідповідальним, і як наслідок - конфлікт з підлеглими та інші.

**4.  Профілактика виробничих стресів**

Розглянемо основні пункти профілактики стресів і способи боротьби з їх наслідками:

1) створення сприятливого організаційного клімату;

2) надання працівникам можливості самим організовувати свою роботу;

3) чітке визначення обов'язків працівників;

4) усунення причин, що ведуть до перевантаженості або недо-завантаженого роботою;

5) соціальна підтримка;

6) психологічна допомога на підприємстві;

7) програми загального оздоровлення.

Необхідно також пам'ятати, що не можна братися за всю роботу відразу і намагатися переробити всі справи на тиждень вперед.

Не ставте перед собою «наполеонівські» плани, адже тільки люди з «наполеонівськими» можливостями і силами можуть виконати такі плани. Адже саме перенапруження, велика кількість роботи і справ є джерелом зародження стресу і конфліктів в колективі.

***Індивідуальні підходи до запобігання стресів***

Як було вже сказано раніше, кожна людина по-своєму переживає стрес і стресові ситуації. Одні замикаються в собі і надовго абстрагуються від усього світу, іншим, навпаки, необхідно постійне спілкування, для того щоб стрес не став для них хронічним захворюванням. Кожному, хто потрапив у стресову ситуацію, по можливості необхідно звернутися до організаційного психолога чи психолога на стороні для того, щоб швидше вийти зі стресової ситуації без особливих ускладнень. Адже якщо «не лікувати» стрес, то він може перерости у різного роду захворювання, і тоді часу на відновлення буде потрібно набагато більше. Психолог допоможе і навчить техніці релаксації, при якій людина зможе на якийсь час відвернутися від всіх проблем. Також за допомогою психолога або при бажанні самого людини можна освоїти модифікацію поведінки та біологічну зв'язок.

**Психологічні аспекти соціально-трудової реабілітації хворих та інвалідів**

**1.  Поняття реабілітації**

Процес психологічної реабілітації особливо важливий у випадках, коли закінчення стаціонарного лікування не означає, що хворий повністю відновився і здоровий і може приступити до повноцінної професійної і соціальної активності.

**Реабілітація** є процесом, мета якого - попередження розвитку інвалідності в період лікування захворювань і допомогу інвалідам у досягненні ними соціальної, психологічної, фізичної, професійної та економічної повноцінності та стабільності в рамках існуючого захворювання, тілесного недуги.

Можна виділити три основні види реабілітації інвалідів:

1) медична реабілітація пов'язана з відновленням працездатності людини шляхом впливу на нього медичних препаратів;

2) професійна реабілітація передбачає повернення працівника в професійне середовище з урахуванням наслідків захворювання та збереженою працездатністю;

3) соціальна реабілітація полягає в адаптації індивіда до змінених в результаті захворювання умовам його суспільного і сімейного життя, при цьому треба запобігти його ізоляцію від суспільства.

Завданням будь-якого виду реабілітації є створення рівноваги між психікою людини і навколишнім середовищем, підвищення його адаптивних здібностей.

**2.  Законодавчо закріплене ставлення до людей з обмеженими можливостями**

У законодавстві багатьох країн закріплені певні пільги для підприємств, що надають трудові місця для осіб з обмеженими трудовими можливостями.

Сюди входять особливі режими праці та відпочинку, оплата і квотне надання трудових місць для цього контингенту. Також передбачається відповідальність підприємства за працівників, які отримали травми, інвалідність або професійне захворювання в результаті трудової діяльності.

З іншого боку, люди з обмеженими можливостями в чому зберегли свої вміння, навички і можуть активно включатися у трудовий процес. Для цієї категорії населення важливо бути включеним в трудовий процес, мати можливості реалізації, певне коло спілкування, що впливає на формування їх самооцінки.

**3.  Соціальна реабілітація**

**Соціальна реабілітація** - це комплекс заходів, спрямованих на відновлення статусу інваліда, забезпечення соціалізації особистості.

Створення центрів з працевлаштування в чому не враховує особливі потреби інвалідів та хворих людей, завдання держави - змінити подібні практики та залучати інвалідів у життя суспільства. З іншого боку, залучення інвалідів у виробничий процес може істотно знизити проблему бідності та ексклюзії даної категорії, розвинути активну позицію інвалідів та підвищити рівень толерантності суспільства до людей з особливими потребами.

Соціально-трудова реабілітація грунтується на деяких принципах: психолог впливає на сенсорні і моторні функції, при цьому задіює механізми і можливості інваліда.

При психологічному кризі, пов'язаному з втратою працездатності, соціальна реабілітація покликана допомогти індивідууму знайти або побудувати нові життєві смисли і допомогти розкрити можливості та перспективи їх здійснення.

Враховується цілісна реакція особистості на хворобу, інвалідність і індивідуальні способи боротьби з хворобою.

**4.  Заходи, спрямовані на реабілітацію інвалідів**

Здійснення програм по підтримці і підвищенню рівня зайнятості інвалідів включає наступні заходи:

1) психологічне консультування інвалідів та їх сімей;

2) допомога у професійному самовизначенні, профорієнтації з подальшим навчанням і перенавчанням;

3) навчання навичкам психологічної саморегуляції;

4) соціально-психологічні тренінги з метою формування професійно-необхідних якостей і підвищення шансів на працевлаштування;

5) надання інформації про можливі вакансії;

6) матеріальні дотації на час навчання і перенавчання.

**5.  Дизайн органів управління для інвалідів**

Органи управління для інвалідів володіють наступними особливостями:

1) механізми не повинні вимагати більших зусиль в управлінні;

2) можливість виконувати обрану кількість операцій одночасно;

3) перевага кнопок перед важелями;

4) зручність розташування кнопок і перемикачів;

5) врахування особливостей людей з обмеженими можливостями.