

УДК 331.44

ВІД ПСИХОЛОГІЧНО БЕЗПЕЧНОГО ЛІДЕРСТВА ДО ПСИХОЛОГІЧНО ЗДОРОВОГО РОБОЧОГО СЕРЕДОВИЩА

*Шароватова О. П., к.пед.н., доцент, доцент кафедри охорони праці та
техногенно-екологічної безпеки*

Морозов А. І., к.т.н., доцент, начальник навчально-методичного центру
Національний університет цивільного захисту України

Середовище, яке сприяє продуктивній роботі, особистісному зростанню, психічному і фізичному добробуту працівників, визначається як психологічно здорове робоче середовище.

Фактор психологічної безпеки відіграє величезне значення у збереженні психологічної стійкості як окремого працівника, так і команди загалом. Ураховуючи прискорення темпів змін та нестабільності, а також потребу у креативних, адаптивних реакціях на усіх рівнях в колективі, зокрема COVID-19 і війну, в умовах сьогодення психологічна безпека працівників є важливішою, ніж будь-коли [1].

Психологічна безпека – базова складова високоєфективних трудових колективів. У таких командах працівники стійкіші до змін, спричинених зовнішніми небезпеками. Організації, які розвивають лідерські навички та позитивний робочий клімат, що, в свою чергу, допомагає досягти психологічної безпеки, отримують багато переваг - від конструктивних інновацій до підвищення загальної ефективності усієї організації. На робочому місці саме лідери мають транслювати відповідний формат взаємодії, що сприятиме створенню культури психологічної безпеки та інклюзії.

Психологічно безпечне лідерство, реалізуючись через комунікацію і співпрацю, дозволяє працівникам чітко розуміти, що їм потрібно робити. Існує конкретизованість завдань – як на індивідуальному рівні, так і на рівні команди. Зменшується ймовірність деструктивного спілкування та помилок. Потенціал кожного працівника оптимізується.

Готовність лідера бути зразком для наслідування та фасилітатором психологічно безпечних взаємодій на роботі, приділення ним уваги стрес-факторам та психосоціальним викликам на роботі і керування ними, є важливими складовими запроваджуваних в умовах сучасної України програм психосоціальної підтримки на роботі, превентивними кроками щодо відповідних негативних наслідків і свідченням соціального інтелекту - сукупності здібностей, що визначають успішність соціальної взаємодії (здатність розуміти поведінку іншої людини, свою власну поведінку, а також здатність діяти відповідно до ситуації).

Ефективне управління конфліктами, що має бути своєчасним, інклюзивним та безпечним, включає підтримку і вимогу виявляти повагу. Якщо лідер

забезпечує це, то рівень психологічної безпеки в командах підвищується, ризик проблем зменшується, а сприятлива організаційна культура розвивається. Лідер має знати, як попередити професійні ризики, як швидко відреагувати на загрози, уникнути небезпек і захистити людей від психічної і фізичної шкоди. Спілкування та прийняття рішень мають враховувати різноманітність потреб співробітників, але при цьому бути неупередженими. Це підвищує довіру до керівництва, зменшує та усуває стигму, не допускає дискримінацію і підвищує продуктивність команд [1].

Для того, щоб створити організаційну стійкість в період тривалої невідзначеності і перетворити важкі часи на каталізатор позитивних змін, керівникам важливо використовувати ефективні практики психологічно безпечного лідерства, а саме: 1) підтримувати позитивний соціальний зв'язок з командою, що призводить до того, що співробітники рідше хворіють, вдвічі швидше одужують після травми, менше впадають у депресію, швидше навчаються, легше переносять тимчасовий дискомфорт у період кризи. Через різні форми спілкування важливо дізнаватися про інформаційні потреби співробітників і давати людям те, що їм потрібно і коли їм це потрібно. Спілкуватися слід часто, просто і чітко. Корисна і актуальна інформація допомагає відновити відчуття безпеки і посилити відчуття стабільності; 2) виявляти емпатію - керівник, який демонструє підтримку і співчуття до своїх співробітників, підвищує як індивідуальну, так і колективну стійкість в команді; 3) допомагати в разі потреби - співробітники, яким керівник допомагає у вирішенні соціальних проблем, більш схильні до співпраці, більш віддані і продуктивні; 4) заохочувати співробітників до культури відкритості - якщо керівник заохочує розмови про психосоціальні потреби в колективі, не боїться показати власну вразливість розповідаючи про досвід самовідновлення, це стає інвестицією у формування культури психологічної безпеки на роботі [1].

Для ефективної комунікації на тему психічного здоров'я і добробуту, лідерам організацій необхідні «м'які» навички (soft skills) спілкування, щоб розпізнати психосоціальні потреби співробітників та ефективно підтримати і допомогти. Упевненість керівників у спілкуванні та обговоренні проблем зі співробітниками зменшує рівень наявного у них стресу і ризик розвитку психічних розладів, покращує адаптацію на роботі після перенесеної травми.

Отже, психологічно безпечне лідерство, підтримуючі вертикальні взаємовідносини, знижує рівень робочих конфліктів. При цьому вибудова психологічно здорового робочого середовища збільшує продуктивність команд.

Список використаних джерел:

1. З турботою про себе й кожного. Серія інформаційних матеріалів із питань психосоціальної підтримки на робочому місці у воєнний і післявоєнний час. URL: <https://pratsia.in.ua/ilo/informatsynnyu-material-dlya-lideriv-pidpruyemstv-profspilok.html>.