

НЕБЕЗПЕЧНІ ЧИННИКИ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ОРГАНІЗАЦІЙ ЯК ФАКТОРИ ОЦІНКИ ПСИХОСОЦІАЛЬНИХ РИЗИКІВ

*Чеберячко С.І.¹, д.т.н., професор,
Шароватова О.П.², к.пед.н., доцент*

¹Національний технічний університет «Дніпровська політехніка»,

²Національний університет цивільного захисту України

Поява міжнародного стандарту ISO 45003:2021 «Управління охороною здоров'я та безпекою праці. Психологічне здоров'я та безпека на виробництві. Наставови з керування психосоціальними ризиками» свідчить про системну діяльність фахівців щодо контролю і усунення психофізіологічних факторів, що є одними з основних причин нещасних випадків на виробництві.

У даному документі всі стресори поділяють на групи: соціальні фактори, аспекти робочого середовища, вплив виробничого обладнання, виконання небезпечних завдань. Стресогенні чинники, незадовільний стан здоров'я, складний психологічний клімат в колективі, особиста необережність, перевантаження тощо є психосоціальними небезпеками, що виникають у процесі організації робіт [1]. Разом з тим, з усіх психосоціальних небезпечних чинників найбільш розповсюдженими виявляються насилля на роботі, знуцання (мобінг), дискримінація та сексизм, що разом складають чверть від сукупної дії всіх загроз.

Дискримінація негативно впливає на людину, призводячи до низької самооцінки, самосегрегації, внутрішнього пригнічення, нереалізації власного потенціалу, проблем зі здоров'ям, депресії. До наслідків мобінгу віднесені посилення страхів, а також мігрені, застуди, порушення концентрації уваги, безсоння, порушення кровообігу тощо. Негативними наслідками сексизму бувають психічні розлади, посттравматичний стресовий розлад, збільшення вживання алкоголю, паління тощо. Загалом усі згадані негативні явища збільшують професійний ризик розвитку серцево-судинних, онкологічних захворювань, суїцидальних проявів і зрештою впливають на якість життя, продуктивність, добробут [2].

Зважаючи на значні негативні наслідки прояву зазначених явищ, необхідним є створення дієвого механізму керування психосоціальними ризиками. Враховуючи, що процес керування психосоціальними ризиками базується на методі системного аналізу, що дозволяє визначати структурні взаємозв'язки між різними змінними елементами, відповідно до вимог ISO 45003:2021, науковцями [2] пропонується базова модель «краватка-метелик» (рис. 1).

За допомогою такої моделі можна визначати прояв небезпечної події та її наслідків з урахуванням усіх сфер, що можуть вплинути на психологічне здоров'я працівника, включаючи неефективне спілкування, надмірний тиск, неефективне керівництво та організаційну культуру, за допомогою розробки відповідних форм щодо оцінки ризиків [3]. В основу моделі покладено причинно-наслідкові зв'язки між безпекою (стресом), небезпечною подією (переживання стресу) та наслідками (захворювання, погіршення здоров'я). Крім того, авторами моделі [2] рекомендується розглядати шість груп небезпечних чинників, що збільшують ймовірність і тяжкість наслідків переживання стресу працівником, а саме: організація роботи, соціальні чинники, чинники робочого середовища, чинники інфраструктури, чинники небезпечних завдань і дискримінаційні чинники.

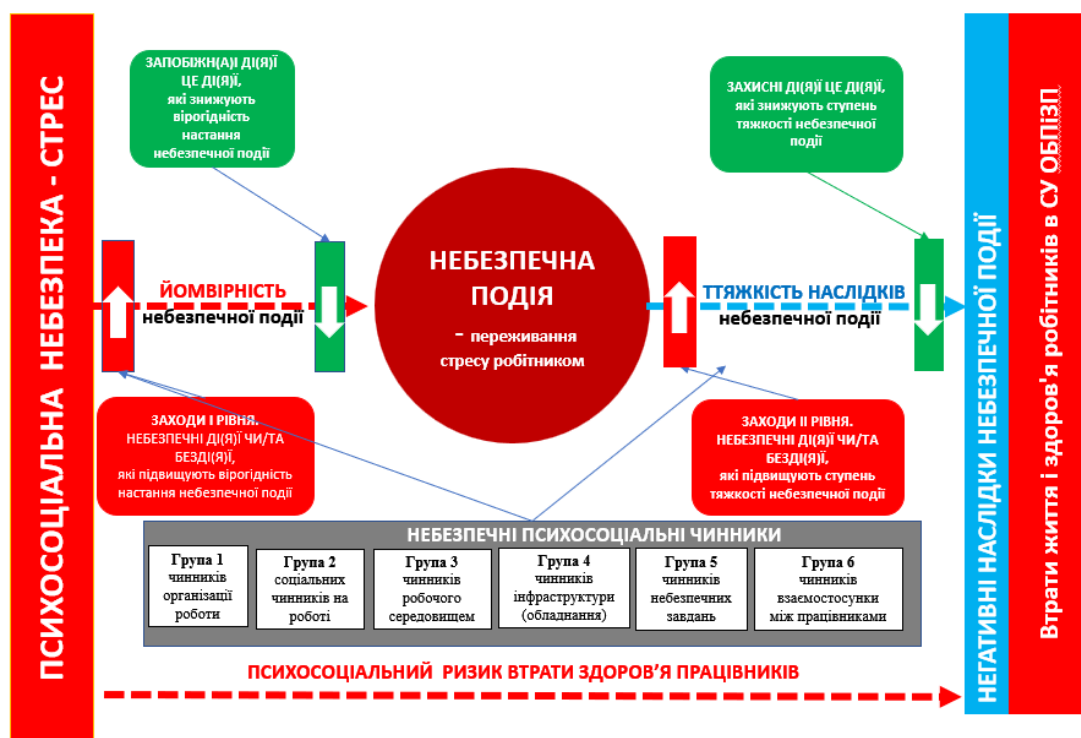


Рис. 1. Модель керування психосоціальними ризиками з урахуванням груп небезпечних психосоціальних чинників.

Тож, зрозуміло, що результатом роботи в трудовому колективі, сповненому психологічного чи сексуального насильства, стають психологічні або фізичні захворювання. Нерідкими є випадки самогубств працівників після цькування чи сексуального домагання.

Для зменшення негативних проявів мобінгу, дискримінації та насильства дієвою стає побудова чесних відносин роботодавця з працівниками на основі відкритості та довіри. Для цього запроваджуються постійні зустрічі, де або обговорюють проблеми і ризики, або намагаються почути співробітників, вести з ними діалог, мінімізуючи дистанцію для налагодження комунікацій. Ефективним стає і піклування про працівника, про його добробут.

Таким чином, створення загальної мети, що є елементом об'єднання всіх співробітників в одну команду, неприпустимість замовчування ментальних проблем дозволяє досягти високої працездатності і професійної ефективності [2].

ЛІТЕРАТУРА

1. Лопушинський І.П. Ковнір О.І. Механізми запобігання й боротьби із сексизмом: Європейський досвід і вітчизняні законодавчі перспективи. Публічне управління та митне адміністрування. 2021. 1(28). С. 42–47. URL: <https://doi.org/10.32836/2310-9653-2021-1.6>

2. Tsopa, V., Cheberyachko, S., Yavorska, O., Deryugin, O., Sokurenko, S., Sharovatova, O. (2023). Improving the psychosocial risks management process taking into account the influence of dangerous factors: discrimination, mobing and sexism, Social Development and Security. 13. 6. 133–149. Doi: <https://doi.org/10.33445/sds.2023.13.6.12>

3. Цопа В. Форми карт керування ризиками небезпек у СУОЗіБП з урахуванням небезпечних чинників. Охорона праці. 2022. № 9. С. 30–36. URL: <https://ohoronapraci.kiev.ua/journal/ohorona-praci-92022?lang=#page=2>