

УДК 316.6:613.8:330-027.512

DOI <https://doi.org/10.30970/2522-1876-2018-3-5>

СУТНІСТЬ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ПРИ ФОРМУВАННІ ПРОФЕСІЙНОГО ЗДОРОВ'Я ФАХІВЦІВ ЕКОНОМІЧНОЇ СФЕРИ

Ірина Бурлакова

*Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля,
проспект Центральний 59-а, м. Сєверодонецьк, Україна, 93400
email: burlakova22irina@gmail.com*

Розкрито поняття соціально-психологічних відносин. Соціально-психологічні відносини – це відносини, що існують на всіх рівнях соціальної реальності: і міжособистісні, і міжгрупові, і відносини груп, і окремої особистості з суспільством. Виявлено різницю соціально-психологічних відносин від психологічних. Надано оцінку соціального здоров'я фахівця економічної сфери. Акцентовано, що за допомогою інтегральних критеріїв доцільно оцінювати соціальне здоров'я фахівців економічної сфери. У сучасних дослідженнях одним з аспектів соціально-психологічного розгляду міжособистісних відносин є проблема гармонії і дисгармонії цих відносин. Стресостійкість являє собою здатність витримувати певні психофізичні навантаження та переносити стреси без збитку для організму і психіки. Доведено, що за результатами соціально-психологічних досліджень серед фахівців економічної сфери стресостійкість потрібна для збереження психічного здоров'я. Охарактеризований феномен соціально-психологічної адаптації. Соціально-психологічна адаптація являється системою взаємодій зі середовищем, що включає у себе три стратегії: пасивне пристосування; активне пристосування самого себе вимогам середовища; перетворення середовища. Виокремлена роль особливостей соціально-психологічних методів управління професійним здоров'ям фахівців економічної сфери. Досліджено основні напрямки формування та збереження професійного здоров'я фахівців економічної сфери. Основними напрямками щодо формування та збереження професійного здоров'я є наступні: проведення заходів для професійної самореалізації фахівців економічної сфери; створення і розвиток служб психологічної підтримки та допомоги фахівцям економічної сфери; мотивація і стимулювання фахівців економічної сфери до продуктивної роботи; уведення у програми формування корпоративної культури таких днів, як «День здоров'я», «Мій вибір – здоров'я», «Корпоративне здоров'я», «Фестиваль здоров'я» тощо; впровадження профілактично-мотиваційного тренінгу, спрямованого на розвиток компетентності фахівців економічної сфери у галузі формування професійного здоров'я: підвищення рівня професійного самоусвідомлення; ознайомлення з ефективними формами роботи; формування навичок збереження здоров'я на робочому місці та установок на здоровий спосіб життя.

Ключові слова: соціально-психологічні відносини, фахівці економічної сфери, стресостійкість, психологічне здоров'я, соціальне здоров'я, професійне здоров'я, адаптація, соціально-психологічна взаємодія, міжособистісні відносини.

Стає актуальним розгляд соціально-психологічного аспекту проблеми професійного здоров'я, зокрема вивчення соціально-психологічної взаємодії як компоненти процесу формування професійного здоров'я фахівців економічної сфери.

У ряді сучасних досліджень реалізується позитивний підхід до оцінки соціального здоров'я фахівця економічної сфери. Дослідники виділяють різні критерії оцінки: ступінь адаптованості фахівця у соціумі; задоволеність якістю життя, суб'єктивне благополуччя і т.д.; здатність фахівця виконувати соціальні функції (включення у різноманітні соціальні структури).

Оцінка соціального здоров'я фахівця по якомусь одному, універсальному критерію представляється явно недостатньою. Подальший напрямок роботи по вивченню і систе-

матизації критеріїв соціального здоров'я повинно передбачати певні зусилля по їх можливій внутрішній інтеграції – виділенню критеріїв все більш високого рівня спільності [7]. Потенціал здоров'я є ресурси людини – індивідуальна здатність кожного протистояти впливам навколишнього середовища, що загрожують балансу здоров'я.

А. Анісімов, М. Кіреєва вважають за доцільне оцінювати соціальне здоров'я фахівця за двома інтегральними критеріями: гармонійності відносин особистості з соціальним оточенням; соціальної зрілості особистості [1].

З позиції соціально-психологічного підходу виділяється особливий клас відносин – соціально-психологічні. Соціально-психологічні відносини – це відносини, що існують на всіх рівнях соціальної реальності: і міжособистісні, і міжгрупові, і відносини груп, і окремої особистості з суспільством. Головна відмінність соціально-психологічних відносин від психологічних полягає у тому, що соціально-психологічні відносини – це насамперед відносини людини з людиною. У роботах вітчизняних соціальних психологів, соціологів частіше можна зустріти термін «міжособистісні відносини», який, як правило, використовується як синонім поняття «соціально-психологічні відносини».

В основі теорії діяльнісного опосередкування міжособистісних відносин, що розробляється А. Петровським, лежить уявлення про те, що «у будь-якій реально розвиненій групі міжособистісні відносини опосередковуються змістом, цілями і завданнями соціально значущої діяльності цієї групи» [6].

У сучасних дослідженнях одним з аспектів соціально-психологічного розгляду міжособистісних відносин є проблема гармонії і дисгармонії цих відносин. Поняття гармонії у більшості випадків розкривається через поняття узгодженості і стрункості. Це ж відповідає гармонійності відносин [5].

Робота фахівців економічної сфери є універсальним видом діяльності. Вона вимагає від фахівця знань у різних областях, умінь застосовувати їх на практиці, а також дійсно неординарних особистісних якостей. У спеціальній літературі найчастіше відрізняють такі якості: гуманістична спрямованість особистості, особиста і соціальна відповідальність, почуття власної гідності і поваги гідності іншої людини, емпатійність, терпимість, адекватна самооцінка та ін. У число найважливіших особистісних характеристик представляється за необхідне включити також стресостійкість.

За результатами ряду соціально-психологічних досліджень серед фахівців економічної сфери, а також з огляду на специфіку об'єктів їх діяльності, саме стресостійкість потрібна для збереження свого психічного здоров'я. Стресостійкість іншими словами – це здатність протистояти стресу. Для цього фахівцю економічної сфери потрібні такі якості як уміння переключатися і керувати своїми емоціями, самоконтроль, фізична тренуваність.

Стресостійкість – це здатність витримувати певні психофізичні навантаження та переносити стреси без збитку для організму і психіки. Складно піддається коригуванню, якщо мова йде про реакцію на стрес. А ось стресор (джерело стресу) і / або постстресову поведінку коригувати можна. Чим вище стресостійкість, тим здоровіша і працездатніша людина, тим нижче ризик розвитку професійних деформацій. Для профілактики професійних деформацій необхідне створення системи заходів, що підвищують стійкість до стресів фахівців економічної сфери.

Факторів, що викликають стан стресу, сьогодні так багато і вони так часто виникають, що стресова ситуація стає перманентною. Головним серед стрес-факторів, що найменш піддаються «приборканню», є робота. Для фахівця економічної сфери стресогенні ситуації обумовлені насамперед специфікою діяльності, специфікою об'єкта роботи та професіоналізацією.

Продуктивність процесу професіоналізації може бути відстежено через показники соціально-психологічної адаптації. І ось тут необхідно підкреслити високу, принципову специфічність соціально-психологічної адаптації у порівнянні з біологічним синонімом даного процесу. Біологічна адаптація – пристосування до середовища, тобто реактивність – відсутність суб'єктності у реагуючу особистість. Присутність зовнішнього стимулу (первинна активність) – середовища, передбачає відповідь з боку об'єкта впливу – спочатку (первинно) пасивного. Соціально-психологічна адаптація – є система взаємодій (відносин) із середовищем, що включає у себе три стратегії: пасивне пристосування (аналог біологічної адаптації); активне пристосування самого себе вимогам середовища (самовиховання); перетворення середовища (у тому числі і соціального).

Соціально-психологічна адаптація – взаємодія особистості і соціального середовища, яке призводить до оптимального співвідношенню цілей і цінностей особистості та групи. цей вид пристосування передбачає пошукову активність особистості, усвідомлення нею свого соціального статусу і соціально-рольової поведінки, ідентифікацію особистості і групи у процесі виконання спільної діяльності, прийняття індивідом норм, цінностей і традицій соціальної групи. Найважливішою характеристикою соціально психологічної адаптації є адаптаційний потенціал фахівця.

Адаптаційний потенціал – ступінь прихованих можливостей суб'єкта оптимально включатися у нові або змінюючі умови навколишнього соціального середовища. Він пов'язаний з адаптивною підготовкою – накопиченням людиною такого потенціалу у процесі особливим чином організованої діяльності щодо пристосування до соціальних умов. Зовнішні труднощі, хвороба, стан затяжної екстремальності, голод і т.д. знижують адаптаційний потенціал індивіда, і при зустрічі з ситуацією, загрозованою його життєвим цілям, може виникнути дезадаптація.

В юнацькому віці, а це якраз етап онтогенезу молодих фахівців економічної сфери, починають активно формуватися і розвиватися саме два останні варіанти соціально-психологічної адаптованості особистості. Цей факт необхідно враховувати у процесі підвищення кваліфікації, професійної підготовки та у діяльності молодих фахівців економічної сфери.

Питання про роль особистісного фактору у виникненні таких форм порушення психологічного здоров'я, як стрес і прояви синдромів втоми і зниженої працездатності, у даний час, як і раніше, залишається недостатньо дослідженим. Роль внутрішніх – як «глибинних», так і «поверхневих» – резервів індивіда у несприятливих функціональних станах суб'єкта праці, на думку багатьох авторів [8], потребує додаткового емпіричного і теоретичного вивчення. У зв'язку з цим все більшу практичну значущість набувають дослідження, виконані на основі положень ресурсного підходу.

Негативні функціональні стани з позицій даного підходу розглядаються у вигляді ресурсної моделі, яка включає соматичні, фізіологічні, психічні особливості індивіда, професійні навички, особливості соціальної підтримки і т.д. Зміни або порушення функціональних станів є наслідком реальної чи уявної втрати частини цих ресурсів [9; 10].

З позицій ресурсного підходу резерви організму і психіки людини розглядаються як один з основних факторів, що протидіють розвитку станів перенапруження, стомлення і стресу. Вони характеризують фізичні і психологічні можливості індивіда, мобілізація яких забезпечує актуалізацію способів поведінки щодо запобігання або несприятливих проявів. Однієї з груп таких ресурсів можуть виступати індивідуально-особистісні особливості фахівця економічної сфери, зокрема особливості професійної мотивації, рівень життєстійкості, способи подолання стресових ситуацій і т.д. Саме вони у значній мірі залежать від самої людини, піддаються певній корекції і можуть бути використані для збереження здоров'я і підвищення якості праці [3].

Вивчення особистісних характеристик у зв'язку з проблемами трудової діяльності, виявлення ролі особистісних і соціальних факторів у забезпеченні надійності і ефективності роботи фахівців економічної сфери має давню історію. У цій області накопичено значний експериментальний матеріал.

Вивчення професійної придатності фахівців економічної сфери показало, що по особистісним рисам можна з великою ймовірністю прогнозувати негативні наслідки виконання трудових завдань. Так, було виявлено, що вирішальну роль відіграють такі характеристики, як домінантність, необережність, емоційна сенситивність і агресивність.

Найвний досвід використання комплексу особистісних методів у ході проведення клініко-психологічного обстеження фахівців економічної сфери з соціально-психологічної експертизи також свідчить про доцільність подальшої роботи у цьому напрямку. З метою подальшого вдосконалення експертизи, спрямованої на діагностику професійного здоров'я фахівців, під керівництвом В. Бодрова було проведено емпіричне дослідження взаємозв'язку несприятливих психічних станів, особливостей соціально-демографічного статусу, професійних і індивідуально-особистісних властивостей.

Був розроблений психодіагностичний комплекс, до складу якого були включені відомі психологічні методики, які можна розділити на три групи. До першої групи увійшли бесіда і аналіз документів, що дозволяють отримати основні соціально-демографічні та професійні характеристики, а також зафіксувати важливі моменти біографії фахівців. Другу групу склали методики, спрямовані на діагностику симптомів негативних психічних станів (стомлення, зниженої працездатності і стресу). До третьої групи належать опитувальники, спрямовані на виявлення різних аспектів задоволеності роботою і особливостями професійної мотивації, а також дозволяють виявити деякі індивідуально-особистісні характеристики деяких фахівців економічної сфери (рівень суб'єктивного контролю, рівень життєстійкості, способи подолання важких ситуацій, структура цінностей і т. д.).

Виявлено, що ризик розвитку соматичних захворювань вищий у фахівців з високим рівнем «невротичності», схильних до астенизації і психосоматичних порушень при стресі, менш товариських, закритих і не схильних звертатися за соціальною підтримкою і допомогою. Встановлено, що чим більша стресонаповнюваність життя, тим менше задоволеність роботою і нижче рівень професійної мотивації. Показано також, що ймовірність захворюти більше у фахівців з високим показником робочого навантаження та тих фахівців, які не мають сім'ї.

Виявлено численні зв'язки показників негативних психічних станів з індивідуально-особистісними особливостями фахівців економічної сфери. Виявлено, що у найбільшій мірі рівень функціональної напруженості, втоми і стресу корелює з особистісними характеристиками, що мають першорядне значення для соціальної взаємодії і регуляції поведінки людини. До них відносяться такі властивості особистості, як «врівноваженість», «товариськість», «сором'язливість», «відкритість», «невротичність» і «емоційна лабільність». Крім того, рівень втоми і стресу тісно пов'язаний з такою системоутворюючою властивістю особистості, як «життєстійкість», і деякими базисними переконаннями індивіда («переконання про контрольованість світу», «переконання про доброзичливість-ворожість навколишнього світу» і «переконання про цінність і значущість власного Я»). Було показано, що характер уявлень індивіда про свою професію, можливості кар'єрного та особистісного росту, а також оцінка професійного оточення, професійних ситуацій і ставлення до роботи тісно пов'язані з проявом негативної симптоматики. Найменшою мірою симптоми несприятливих психічних станів виявилися пов'язані зі структурою ціннісно-мотиваційних орієнтацій.

У системі управління насамперед треба враховувати психологічні характеристики та особливості фахівців з метою вдосконалення соціально-психологічної взаємодії

персоналу в економічній діяльності. Відновлення цього підходу у новому якісному сенсі є найважливішим завданням сучасного етапу. Це – складна методологічна проблема. Її непропрацьованість, особливо щодо духовних цінностей, сприяє наростанню кризових явищ в управлінні виробництвом. Відомо, що моральний стан людей, їх упевненість у досягненні поставлених цілей, згуртованість колективу суттєво впливають на рівень продуктивності праці і якість кінцевих результатів. Соціально-психологічні методи являють собою найбільш тонкий інструмент впливу на соціальні групи людей та особистість людини.

У порівнянні з іншими, соціально-психологічні методи управління мають такі особливості: за своєю спрямованістю вони призначені для розвитку у фахівця економічної сфери індивідуальних здібностей, що допомагають виконувати виробничі функції, наприклад, увагу, зосередженість, пам'ять і т. д.; вони розвивають у людей здатність до командної роботи, терпимість до недоліків оточуючих, вміння слухати і говорити; вони розвивають у фахівців економічної сфери вміння змінювати моделі поведінки та психологічні якості у залежності від змінюючих цілей або навколишнього середовища. Остання обставина особливо важлива у даний час у зв'язку зі зміною соціально-економічних основ суспільства.

Якщо управління професійним здоров'ям здійснюється неефективно, то навіть найкваліфікованіший персонал не буде працювати з повною віддачею. Соціально-психологічні методи управління професійним здоров'ям фахівців економічної сфери включає у себе: вміння топ-менеджера мотивувати співробітників і ефективно управляти своїм здоров'ям, демонструючи особистий приклад хорошої роботи; вміння формувати робочі групи з урахуванням психологічних типів і характерів працівників, тобто створення сприятливої атмосфери і оптимального психологічного клімату у трудовому колективі; участь співробітників в управлінні знаннями про здоров'я та у розробці управлінських рішень; співпричетність працівників і ототожнення себе й своїх установок у роботі з цілями і місією організації; забезпечення співробітникам можливості задовольняти свої духовні та культурні потреби; підтримка загальноприйнятих соціальних і етичних норм; надання працівникам соціального захисту у вигляді бонусів, пільг, соціальних пакетів і т.д.; створення системи заохочень і моральних санкцій, що поєднує негативні, і позитивні стимули.

Соціально-психологічні методи управління засновані на використанні морального впливу («методи переконання») і соціального механізму управління (система взаємовідносин у колективі, соціальні потреби, інтереси особистості, групи тощо). Соціально-психологічні методи базуються на використанні закономірностей соціології і психології. Соціологічні методи дозволяють встановити статус співробітників у колективі, виявити лідерів, забезпечити ефективні комунікації у колективі, знайти рішення у конфліктних ситуаціях, обґрунтовано приймати кадрові рішення. До соціологічних методів відносяться анкетування, інтерв'ю, соціометрія, спостереження, співбесіда. Психологічні методи спрямовані на конкретну особистість фахівця та суворо індивідуалізовані, звернені до внутрішнього світу людини.

Соціально-психологічні методи включають: соціально-психологічну діагностику фахівців і трудових колективів, соціально-психологічне планування, формування колективів та груп, створення творчої атмосфери та сприятливого соціально-психологічного клімату, участі працівників в управлінні, встановлення соціальних норм поведінки, моральних санкцій і заохочень, задоволення культурних і духовних потреб працівників, розвиток у працівників ініціативи та відповідальності; мінімізація психологічних конфліктів, стресів, здійснення психологічного відбору персоналу, психологічної адаптації нових працівників, розробка службової кар'єри на основі психологічної орієнтації працівників, розвиток інтелектуальних і особистісних якостей співробітників, рівня їхньої освіти; формування корпоративної культури на основі норм поведінки ідеальних співробітників [2].

Основними напрямками щодо формування та збереження професійного здоров'я є наступні: проведення заходів для професійної самореалізації фахівців економічної сфери; створення і розвиток служб психологічної підтримки та допомоги фахівцям економічної сфери; мотивація і стимулювання фахівців економічної сфери до продуктивної роботи; введення у програми формування корпоративної культури таких днів, як «День здоров'я», «Мій вибір – здоров'я», «Корпоративне здоров'я», «Фестиваль здоров'я» тощо; впровадження профілактично-мотиваційного тренінгу, спрямованого на розвиток компетентності фахівців економічної сфери у галузі формування професійного здоров'я: підвищення рівня професійного самоусвідомлення; ознайомлення з ефективними формами роботи; формування навичок збереження здоров'я на робочому місці та установок на здоровий спосіб життя.

Соціально-психологічні методи управління персоналом підприємства широко поширені у сучасних компаніях, які займаються інтернет-технологіями. Наприклад, Google дозволяє працівникам залишатися на ніч, причому офіс обладнаний спальними місцями і душевими кабінками. Також компанія надає безкоштовний спортивний зал, столи та обладнання для гри у пінг-понг і відеоігри. Щотижня в офісі проводяться заняття з йоги за участю запрошеного фахівця. Працює стаціонарний масажний кабінет, до фахівця якого можна записатися на прийом. Для тих, хто не зміг потрапити до професійного масажиста, по будівлі офісу розташовані спеціальні масажні крісла, які суттєво впливають на рівень продуктивності праці та якість кінцевих результатів [4].

Отже, вищезазначені соціально-психологічні заходи сприяють зниженню витрат на охорону здоров'я; зниженню рівня захворюваності та травматизму; покращенню відносин та психологічного клімату у колективі; підвищенню продуктивності діяльності, зниженню рівня стресу; підвищенню самооцінки та самоповаги. Власник бізнесу може зберегти своїх працівників і зробити їх задоволеними, наприклад, створивши сприятливу робочу обстановку. Премії надаються тим, хто має гарне здоров'я. За кордоном цей метод давно набув популярності. Він передбачає заохочення тих співробітників, які жодного разу за рік не пішли на лікарняний, а також регулярно проводили профілактичні заходи та проходили всі необхідні медичні огляди від установи.

Список використаної літератури

1. Анисимов А.И., Киреева Н.Н. Проблема социально-психологического исследования профессионального здоровья личности. Ученые записки СПбГИПСР. Вып. 1. Т. 13. 2010. С. 73 – 79.
2. Гордиенко Ю.Ф., Обухов Д.В., Самыгин С.И. Управление персоналом. Серия «Высшее образование». Р. н/Д.: Феникс, 2011. 352 с.
3. Дикая Л.Г. Социально-психологические и личностные аспекты саморегуляции функционального состояния человека. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Вып. 4. М., 2012. С. 55 – 74.
4. Дослідження корпоративної культури. URL: <http://www.tns-global.com.ua>
5. Куликов Л.В. Психогигиена личности. Вопросы психологической устойчивости и психопрофилактики. СПб: Питер, 2004. 464 с.
6. Психологическая теория коллектива / Под ред. А.В. Петровского. М., 1979. 240 с.
7. Психология здоровья / Под ред. Г.С. Никифорова. СПб: СПбГУ, 2000. 504 с.
8. Freedy J.R., Hobfoll S.E. Stress inoculation for reduction of burnout: A conservation of resources approach. *Anxiety, Stress and Coping*. 1994. Vol. 6. P. 56–69.
9. Norman D.A., Bobrov D.J. On Data-limited and resource limited processes. *Cognition Psychology*. 1975. Vol. 7.
10. Schier M.F., Carver Ch.S. On the power thinking: the benefit of being optimistic. *Current directions of psychological science*. Vol. 2. 1993. P. 26 – 30.

THE ESSENCE OF SOCIO-PSYCHOLOGICAL INTERACTION IN FORMATION OF OCCUPATIONAL HEALTH OF SPECIALISTS OF THE ECONOMIC SPHERE**Iryna Burlakova***Volodymyr Dahl East Ukrainian National University,
pr. Central 59-a, Severodonetsk, Ukraine, 93400
email: burlakova22irina@gmail.com*

The concept of social-psychological relations is revealed. Socio-psychological relations – these are relations that exist at all levels of social reality: and interpersonal, and intergroup, and relations between groups and individuals in society. The difference between socio-psychological and psychological relationships is revealed. An estimation of social health specialist of the economic sphere is given. It is emphasized that with the help of integral criteria it is expedient to assess the social health of specialists in the economic sphere. In modern studies, one of the aspects of socio-psychological consideration of interpersonal relations is the problem of harmony and disharmony of these relationships. Stress resistance is the ability to withstand certain psychophysical stresses and to carry stress without harm to the body and the psyche. It is proved that according to the results of social-psychological research among the experts of the economic sphere stress resistance is necessary for the preservation of mental health. The phenomenon of social and psychological adaptation is characterized. Social-psychological adaptation is a system of interactions with the environment, which includes three strategies: passive adjustment; active adaptation of the requirements of the environment itself; environment transformation. Singled out the role of social and psychological features of management of occupational health professionals' economic sphere. The basic directions of formation and preservation of occupational health professionals' economic sphere. The main areas of formation and preservation of occupational health are the following: carrying out of measures for professional self-realization of specialists of the economic sphere; creation and development of psychological support services and assistance to specialists in the economic sphere; motivation and stimulation of the specialists of the economic sphere for productive work; introduction of programs such as "Health Day", "My Choice – Health", "Corporate Health", "Health Festival" etc into corporate culture formation programs; introduction of preventive and motivational training aimed at developing the competence of specialists in the field of occupational health education: increasing the level of professional self-awareness; familiarization with effective forms of work; the formation of skills for maintaining health in the workplace and setting up a healthy lifestyle.

Key words: socio-psychological relations, experts in the economic sphere, stress resistance, mental health, psychological health, social health, occupational health, adaptation, socio-psychological interaction, interpersonal relationships.