

DOI 10.36074/logos-13.12.2024.076

ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦІВ З ОХОРОНИ ПРАЦІ

Лях Олена Миколаївна¹, Демченко Наталія Іванівна²

1. заст. генерального директора

Група компаній «Новатор», УКРАЇНА

2. кандидат педагогічних наук, доцент

Державний університет «Київський авіаційний інститут», УКРАЇНА

ORCID ID: 0000-0002-3143-7702

Анотація. У статті проаналізовано вплив індивідуально-психологічних чинників на професійну діяльність фахівців з охорони праці, що визначає ефективність їхньої роботи та рівень безпеки на підприємстві. Подані в статті результати емпіричного дослідження індивідуально-психологічних чинників професійної діяльності фахівців з охорони праці, свідчать про погіршення загального стану ментального здоров'я та вплив зовнішніх факторів на їхнє самопочуття. Зроблено висновок, про важливість комплексного підходу до вивчення особистісних, когнітивних і емоційних аспектів фахівців з охорони праці для покращення професійної ефективності і забезпечення психологічного благополуччя працівників.

Професійне зростання людини – це складний довготривалий та нерівномірний процес. Складність цього процесу полягає у комплексній взаємодії багатьох взаємопов'язаних між собою чинників, які в свою чергу, складають основу професійного розвитку людини.

Особливо, коли професійна діяльність вимагає від фахівців здатності аналізувати складні ситуації та знаходити оптимальні рішення, що забезпечує мінімізацію ризиків на виробництві. Така аналітична здатність є важливою для прогнозування можливих небезпек і своєчасного вжиття необхідних заходів. Саме тому, у сучасних умовах постійно зростає значення охорони праці як ключового чинника забезпечення безпечних умов роботи та збереження здоров'я працівників. Ефективність професійної діяльності фахівців з охорони праці залежить не лише від їхніх професійних знань і навичок, але й від

ABSCHNITT 24.

PSYCHOLOGIE UND PSYCHIATRIE

індивідуально-психологічних чинників, що впливають на здатність приймати відповідальні рішення, ефективно взаємодіяти з колегами та впроваджувати новітні стандарти безпеки. Врахування цих чинників дозволяє оптимізувати роботу фахівців, підвищити рівень безпеки на підприємствах, а також зменшити ризики виникнення виробничих травм. Актуальність дослідження визначається необхідністю комплексного підходу до аналізу професійної діяльності фахівців з охорони праці та вивчення впливу індивідуально-психологічних чинників на їхню ефективність.

Індивідуально-психологічні чинники професійної діяльності фахівців з охорони праці є важливими для ефективного виконання їхніх обов'язків. Високий рівень відповідальності, уваги до деталей та здатність швидко приймати рішення в умовах стресу є основними характеристиками, які впливають на їхню роботу. Такі фахівці повинні мати розвинену емоційну стабільність, що дозволяє їм зберігати холоднокровність у критичних ситуаціях та уникати паніки.

Спираючись на існуючі дослідження, більшість населення України страждають на посттравматичний стресовий розлад. Саме тому наша держава потребує дієвої політики та комплексної програми психосоціальної підтримки на робочому місці, як відповідь на виклики у воєнний та післявоєнний час, виконувати яку з успіхом будуть фахівці з охорони праці на підприємствах.

Теоретичну розробку проблеми індивідуально-психологічних чинників професійної діяльності фахівців розглядають у різних ракурсах. Наприклад, Корольчук М.С. та Крайнюк В.М. вважають побудову життєвої стратегії, прагнення до саморозвитку, особливості реалізації особистісного потенціалу особистості, такими чинниками, які безпосередньо пов'язані з готовністю до професійної діяльності. [3]. Дослідження Бандури А., розглядають самоефективність, як один із показників успішності особистості, що тісно взаємопов'язана із реалізацією у професійній сфері [5].

В дослідженні Кокуна О.М. знаходимо деталізований аналіз становлення сучасного фахівця, якій вміщує критерії, складові, чинники, поетапну структуру професійної самореалізації особистості [2].

Попри численні дослідження, частина визначеної проблеми є на сьогодні ще недостатньо вивченою та висвітленою.

Основні підходи до вивчення індивідуально-психологічних чинників включають різні теоретичні моделі і методи дослідження. Один з підходів фокусується на вивченні особистісних рис, таких як екстраверсія, нейротизм і відкритість до нових вражень, які можуть впливати на професійні успіхи і стосунки в колективі. Інший підхід аналізує вплив мотиваційних факторів,

таких як внутрішня і зовнішня мотивація, на ефективність діяльності та досягнення цілей.

Важливим аспектом є також когнітивний підхід, який досліджує, як індивідуальні особливості, такі як стиль мислення і прийняття рішень, впливають на професійну діяльність. Когнітивні чинники включають в себе здатність до швидкого мислення, обробки інформації і вирішення проблем, що можуть бути критично важливими для успішного виконання завдань у різних сферах діяльності.

Емоційні аспекти є ще однією важливою складовою індивідуально-психологічних чинників. Вивчення впливу емоційного стану на професійну діяльність допомагає зрозуміти, як стрес, тривога, задоволення і інші емоції можуть впливати на продуктивність і взаємодію з іншими. Емоційна стійкість і здатність до регуляції емоцій є критично важливими для збереження психологічного комфорту і ефективної роботи.

Останнім часом популярним є інтегративний підхід, який поєднує різні теоретичні моделі для комплексного розуміння індивідуально-психологічних чинників. Цей підхід дозволяє враховувати як особистісні риси, так і мотиваційні, когнітивні та емоційні аспекти, що сприяє більш глибокому аналізу впливу цих чинників на професійну діяльність. Інтегративний підхід допомагає створити цілісну картину і розробити ефективні стратегії для покращення продуктивності і взаємодії на робочому місці.

Проведений нами теоретичний аналіз наявної розробленості цієї сфери наукового дослідження, посилює важливість вивчення психологічних особливостей професійної діяльності фахівців з охорони праці. Безумовно, на ефективність виконання їхніх обов'язків, що є одночасно, професійною вимогою до таких фахівців, впливає високий рівень особистісної відповідальності, стресостійкості та здатності до системного мислення. Професійна діяльність в сфері охорони праці потребує постійної уважності до деталей, адже навіть невелика помилка може призвести до серйозних наслідків для безпеки на виробництві. Окрім цього, фахівці з охорони праці повинні бути здатними швидко приймати рішення у кризових ситуаціях, що вимагає високого рівня психологічної стійкості.

Також важливим психологічним аспектом є здатність до самоконтролю та організованості. Фахівці з охорони праці повинні постійно слідкувати за змінами у законодавстві, нормативних актах і новітніх технологіях безпеки, щоб вчасно впроваджувати їх у свою роботу. Спланованість та системність допомагають їм у належній організації заходів з охорони праці, що, у свою чергу, сприяє ефективній реалізації запланованих заходів на підприємстві.

ABSCHNITT 24.

PSYCHOLOGIE UND PSYCHIATRIE

Окрім перелічених психологічних особливостей, важливим аспектом діяльності фахівців є емоційна стабільність. Не менш важливою є здатність ефективно комунікувати у процесі міжособистісної взаємодії, та здатність до розвитку навичок лідерства. Фахівці з охорони праці часто виступають як координатори робочих процесів, що стосуються безпеки, і мають вплив на інших працівників. Відповідно до своїх професійних обов'язків, вони часто взаємодіють з різними категоріями працівників, включаючи керівників, технічний персонал і рядових співробітників. Вміння чітко донести інформацію, вміння зрозуміло пояснювати свої ідеї, а також переконувати людей у важливості дотримання правил безпеки, налагоджувати ефективну співпрацю з іншими відділами та вчасно і ефективно реагувати на запити та проблеми – є необхідною умовою для ефективної діяльності фахівців з охорони праці на підприємстві [4]. У випадках аварій чи небезпек вони повинні залишатися спокійними, щоб прийняти виважені рішення, спрямовані на мінімізацію шкоди. Крім того, фахівці мають вміти працювати з різними категоріями людей, знаходити спільну мову з працівниками різних рівнів, від керівництва до робітників.

Збалансованість між професійним і особистим життям є ще одним важливим аспектом. Фахівці з охорони праці, як і будь-які інші працівники, потребують достатнього часу для відпочинку і відновлення. Перевантаження роботою може призвести до виснаження і зниження ефективності. Забезпечення належного балансу між роботою та особистим життям допомагає підтримувати високий рівень енергії, мотивації та загального задоволення від роботи.

Психологічна готовність до навчання та розвитку є також важливою для фахівців з охорони праці. Сфера охорони праці постійно змінюється, що вимагає від спеціалістів постійного оновлення своїх знань і навичок. Вміння швидко освоювати нові інформаційні технології, методи і підходи до управління безпекою є необхідним для підтримання високих стандартів у професійній діяльності. Постійний процес навчання допомагає фахівцям залишатися в курсі новітніх тенденцій і забезпечувати актуальність їхніх методів і процедур [1].

Інша важлива психологічна характеристика – це здатність до самоаналізу і критики. Фахівці з охорони праці повинні вміти об'єктивно оцінювати свою роботу, виявляти помилки і працювати над їх виправленням. Це включає здатність приймати конструктивну критику від колег і керівництва, а також використовувати її для професійного зростання. Самоаналіз допомагає виявити слабкі сторони в роботі і знайти шляхи для їх покращення, що позитивно впливає на загальний рівень безпеки.

Для забезпечення успішної діяльності фахівців з охорони праці також важливо враховувати їхню здатність до адаптації в умовах змін. Робоче середовище часто підлягає змінам, будь то нові регуляторні вимоги, технологічні інновації або зміни в організаційній структурі підприємства. Фахівці з охорони праці повинні бути гнучкими і готовими швидко пристосовуватися до нових умов, що допомагає підтримувати ефективність управління безпекою на високому рівні.

Індивідуально-психологічні чинники значно впливають на професійну діяльність фахівців з охорони праці. Одним із ключових факторів є особисте сприйняття виробничої ситуації, яке може залежати від індивідуальних психологічних особливостей людини. Наприклад, тривожність може викликати емоційний дискомфорт, що ускладнює здатність фахівця приймати виважені рішення в критичних умовах. Це може призвести до небажаних реакцій, таких як надмірна обережність або, навпаки, необдумане рішення.

Конфлікт між різними потребами, як-от бажання забезпечити безпеку і водночас виконати роботу в короткі терміни, також може суттєво вплинути на ефективність праці. В таких ситуаціях фахівець може бути схильним ігнорувати певні аспекти безпеки, щоб встигнути виконати завдання. Також важливо враховувати незадоволеність, яка може виникати через відсутність належної підтримки чи визнання. Це може призводити до агресивної або пасивної поведінки, що негативно впливає на дотримання норм охорони праці.

Індивідуальні психофізіологічні характеристики, такі як тип нервової системи та рівень емоційної стійкості, також впливають на швидкість реакції, стійкість до стресу, здатність концентруватися на завданнях та здатність фахівця контролювати себе в стресових ситуаціях. Люди з різним типом нервової системи можуть по-різному реагувати на ті самі виклики.

З метою вивчення індивідуально-психологічних чинників професійної діяльності фахівців з охорони праці нами було проведено експериментальне дослідження на базі ТОВ «Навчально-виробничого центру «Новатор». Вибірку склали 41 респондент віком від 30 до 60 років.

Враховуючи реалії сьогодення в країні, важливе значення має психоемоційний стан людини, особливо важливість розуміння, яким чином цей стан впливає на професійну діяльність. Для з'ясування цього питання нами було досліджено параметри психофізіологічного стану фахівців з охорони праці за допомогою тесту САН (самопочуття, активність, настрій).

Як ми можемо побачити, нижчий за середній та середній рівень показника «самопочуття» фахівців з охорони праці складає переважну більшість – це 23% та 45% відповідно, вищий за середній набрав 32%. Високого рівня, так само як і низького немає (рис. 1).

ABSCHNITT 24.
PSYCHOLOGIE UND PSYCHIATRIE

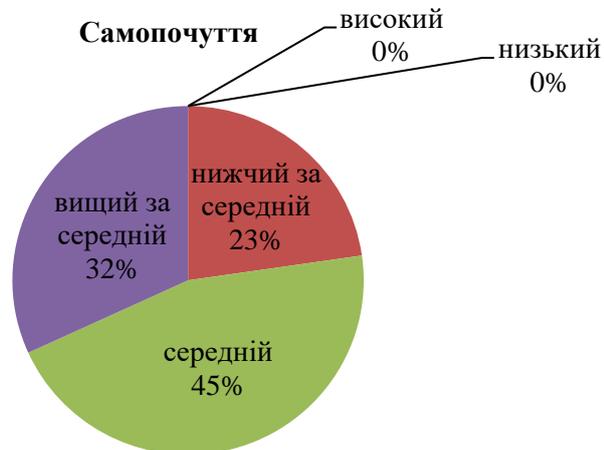


Рис. 1. Рівні показника самопочуття фахівців з охорони праці за методикою САН

Показник «активності» фахівців з охорони праці, отримав переважачи вищий за середній (57%) та високий рівень (14%). Середній показник активності склав (24%) та нижчий за середній рівень 5% (рис. 2).

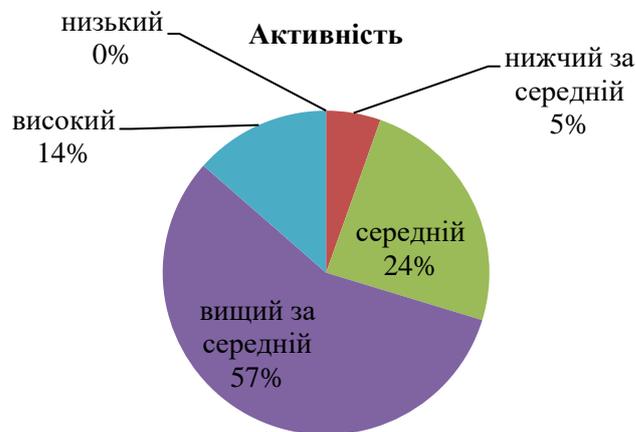


Рис. 2. Рівні показника активності фахівців з охорони праці за методикою САН

В той же час, показник «настрою» фахівців з охорони праці, на низькому, нижчому за середній та середньому рівнях складає переважну більшість – це 3%, 22% та 69% відповідно. Високий рівень не представлений взагалі (рис.3).



Рис. 3. Рівні показника настрою фахівців з охорони праці за методикою САН

Результати методики оцінки рівня ситуативної (реактивної) та особистісної тривожності Спілбергера-Ханіна розподілилися наступним чином: високий рівень ситуативної (реактивної) тривожності отримав 19%, середній 55% та низький рівень 26% (рис.4).

Реактивна тривожність

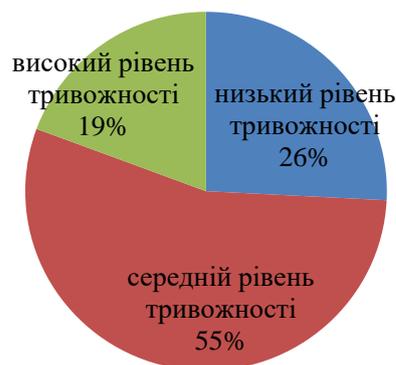


Рис. 4. Рівні ситуативної (реактивної) тривожності фахівців з охорони праці за методикою Спілбергера-Ханіна

Особистісна тривожність виявилась у 28% респондентів високого рівня, 67% респондентів середнього рівня та 5% респондентів низького рівня (рис.5).



Особистісна тривожність

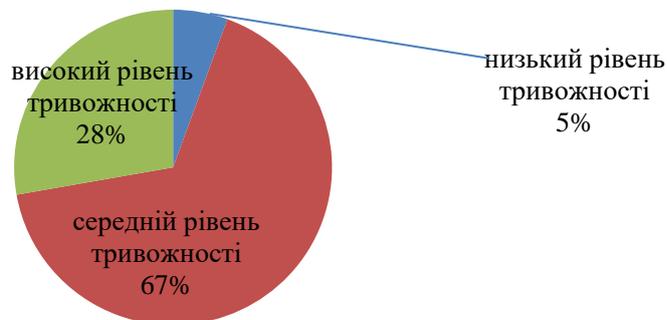


Рис. 5. Рівні особистісної тривожності фахівців з охорони праці за методикою Спілбергера-Ханіна

Спираючись на результати експериментального дослідження, а також розуміння того, що від роботи фахівців з охорони праці залежить безпека інших працюючих, було розроблено тренінгову програму щодо підвищення ефективності професійної діяльності фахівців з охорони праці.

Мета програми – підвищення ефективності професійної діяльності фахівців з охорони праці за рахунок підвищення емоційного та психологічного ресурсу.

Завданнями програми визначили: зниження рівня тривожності; зниження емоційного виснаження; підвищення рівня емоційного та психологічного ресурсу; розвиток навичок подолання труднощів особистості при зіткненні з новими життєвими обставинами й вимогами; підвищення стресостійкості.

З метою доведення результативності проведеного тренінгу щодо підвищення ефективності професійної діяльності фахівців з охорони праці, нами було проведено повторне дослідження респондентів за методиками.

Результати повторного діагностування самопочуття фахівців з охорони праці за методикою САН демонструють збільшення на 20% серед респондентів рівня «вищий за середній», зменшення середнього та «нижче за середній» рівня на 10%. Тобто можемо констатувати, що проведення тренінгу позитивно вплинуло на самопочуття респондентів, а саме – в більшості показники частоти серцевих скорочень, частоти дихання та артеріального тиску залишалися в межах норми, що відмічалось самими фахівцями з охорони праці. Отже, загальне відчуття стомленості знизилось, а це є запорукою психологічного благополуччя в цілому.

За результатами діагностики рівня активності фахівців з охорони праці за методикою САН, показники «самопочуття» на рівні «вищій» та «вищій за середній» збільшився на 2%. Середній рівень зменшився на 4%, а рівень «нижчий за середній» залишився без змін.

Враховуючи, що активність особистості відображає особливості власної життєдіяльності (цілеспрямованість, ініціативність, ситуативність), а також різнобічно взаємодіє із зовнішнім (соціальним) середовищем, можемо зробити висновок, що наведені результати відображають сталість потреб, мотивів, соціальних зв'язків, відсутність можливості та бажання рухатися вперед. З нашої точки зору, це обумовлено виснаженістю, втому та невизначеністю сьогодення, перебування в постійній «зоні ризику» та стресовому стані.

Стосовно показника «настрою» за методикою САН, отримані результати повторного дослідження фахівців з охорони праці значно змінилися. Високий рівень показника «настрою» отримало 30% респондентів, «вищій за середній» рівень збільшився на 34%, «середній» рівень зменшився на 48%, а «низький» рівень зовсім відсутній. Продемонстровані результати після впровадження тренінгової програми істотно покращилися. На нашу думку, покращення настрою відбулося ситуативно в наслідок можливості змінити звичайні буденні справи, подорож у інший більш безпечний регіон, задоволеності від умов проживання та задоволеності від спілкування зі своїми колегами.

Результати повторного діагностування рівнів ситуативної (реактивної) тривожності за методикою Спілбергера-Ханіна в цілому підтвердили позитивну динаміку: високий рівень ситуативної (реактивної) тривожності у респондентів знизився на 9%, середній рівень ситуативної тривожності знизився на 26%, а низький рівень, навпаки, збільшився на 35%.

Так само, як у повторному визначенні рівнів ситуативної (реактивної) тривожності, повторна діагностика особистісної тривожності показала позитивні зміни у результатах. А саме: високий рівень особистісної тривожності у респондентів знизився на 8%, середній рівень особистісної тривожності знизився на 20%, а низький рівень, навпаки, збільшився на 28%.

Для перевірки достовірності отриманих даних була виконана математична обробка за допомогою t – критерія Стьюдента для залежних вибірок. В результаті нами були отримані результати, які продемонстрували наявність кореляційних зв'язків.

Таким чином, результати експериментального дослідження підтверджують, що впроваджена тренінгова програма успішно апробована та продемонструвала покращення психофізіологічного стану фахівців з охорони праці, що в свою чергу, безперечно, позитивно вплине на ефективність їхньої професійної діяльності.

ABSCHNITT 24.

PSYCHOLOGIE UND PSYCHIATRIE

Висновки. Отже, відповідальною особою за дотримання правил і норм з охорони праці на підприємстві є фахівець з охорони праці. Саме він здійснює контроль за дотриманням законодавства, інструкцій, правил та норм з охорони праці, техніки безпеки і виробничої санітарії, враховує психофізіологічні особливості працівників. Від того, як виконують свої обов'язки фахівці з охорони праці, залежить не тільки здоров'я працівників, а й їхнє життя.

У найближчі 10-20 років сфера охорони праці посідатиме першість у рейтингу професій в Україні. Через масові руйнування окупантами інфраструктури, постає необхідність поступового післявоєнного відновлення нашої держави, що сприятиме зростанню бізнес-активності та, відповідно, створенню нових робочих місць. Саме для того, потрібно створити ефективну систему управління охороною праці на рівні держави та підприємств, для чого залучатимуться відповідні фахівці. Враховуючи складність професійної діяльності фахівців охорони праці, їхній підвищений ризик до емоційного вигорання, необхідно регулярно проводити профілактичну роботу з емоційним виснаженням у складні та кризові часи в країні, розвивати навички самонавчання на шляху подолання наслідків травматичних ситуацій та продовження ефективного виконання своїх обов'язків.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

- [1] Дубасенюк О.А. (2005) Теорія і практика професійної виховної діяльності педагога: монографія. 367 с. Вилучено з: http://eprints.zu.edu.ua/29346/1/монографія_2005.pdf.
- [2] Кокурн О.М. (2012) Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія. 200 с.
- [3] Корольчук М.С., Крайнюк В.М. (2006) Теорія і практика професійного психологічного відбору. 536 с.
- [4] Подоляк Л.Г., Юрченко В.І. (2006) Психологія вищої школи. 320 с.
- [5] Bandura A. (1994) Self-efficacy. *Encyclopedia of human behavior*. (4), 71-81.