

Гуткевич

Елена Владимировна,

доктор медицинских наук,

профессор кафедры

генетической и клинической психологии

факультета психологии НИ ТГУ,

ведущий научный сотрудник

ФГБНУ «НИИ психического здоровья»

**ПСИХОЛОГИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЗДОРОВЬЯ**

Томск – 2015

Психология профессионального здоровья

- 1. Здоровье: понятие, характеристики, комплексная категория. Здоровье как системное понятие. Исторический экскурс. Проблемы здоровья в контексте российской культуры.**
- 2. Проблема профессионального здоровья – исторический аспект. Определения и понятия.**
- 3. Критерии, уровни профессионального здоровья.**
- 4. Личностное здоровье профессионала.**
- 5. Психическое здоровье студентов.**
- 6. Концепция психологического обеспечения профессионального здоровья. Психологическое самоопределение. Профессиональная подготовка. Профессиональная адаптация. Надежность профессиональной деятельности. «Сопровождение».**
- 7. Психолого-акмеологическая концепция развития профессионального здоровья специалиста.**
- 8. Экстремальные условия деятельности человека. Стресс и здоровье, стрессы на рабочем месте (в профессиональной деятельности).**
- 9. Психосоциальная рабочая среда. Психосоциальный риск-менеджмент.**

10. Безопасность труда. Дизайн рабочего пространства.

11. Буллинг (травля), моббинг, агрессия и насилие на работе.

12. Профессиональные вредности.

13. Производственные организации, системный подход. Нарушения и интервенция.

14. Преодоление дисбалансов – коучинг (наставничество).

15. Синдром «профессионального выгорания», модели феномена.

Профессиональная реабилитация.

16. Корпоративная культура и здоровье.

17. Позитивная психология и благополучие работника.

18. Профессиональное долголетие. Факторы риска при завершении профессиональной деятельности и выходе на пенсию.

19. Психическое здоровье работающих. Профпсихиатрия.

20. Проблемы сохранения и поддержания психического и физического здоровья работающего человека. Профилактика профессионального здоровья.

Лекция 13

**Производственные организации, системный подход.
Нарушения и интервенция**

Производственная организация как система

- **Социальные образования, которые больше, чем малая группа, и меньше, чем общество.**
Организации – «системы людей, задач и правил» (Greif, 1994)
- **Задачи** описывают, **что** необходимо делать (входные данные); структуры и результаты при этом понимаются как части задачи
- **Правила** задают, **как** должны выполняться задачи (какие критерии качества или стандарты)
- **Нарушения** производственных организаций – **клиническая психология :**

Нарушения производственных организаций и здоровье

- **Нарушения отношений между людьми, задачами и правилами: отношение «объем задач – индивиды», конфликты «индивиды – правила», «задачи – правила»**
- **«Клиническая организационная психология»**
- **Майнер (1992) – дефицитарная модель, диагностика нарушений на трех уровнях: 1) индивид на рабочем месте, 2) группа, 3) организация и контекст. Нарушения возникают из-за дефицита специфических признаков**
- **Уорр (1987) – «модель витаминов»: производственные признаки и признаки, при которых позитивное действие сначала растет, но при более сильном выражении сглаживается или даже уменьшается**
- **В ситуациях экономического кризиса могут возникать «авантюрные процессы» с хаотическими изменениями задач, правил и кадров**

Системный дисбаланс

Стабильный

- Неравновесное состояние, носящее в системе (индивид на рабочем месте, рабочая группа, организация), по крайней мере некоторое время, **константный характер**
- Постоянная сверхурочная работа, слишком малое время на отдых, растущая раздражительность или периодически возникающие неразрешимые конфликты между сотрудниками предприятия и управлением

Динамический

- Неравновесное состояние, которое характеризуется дискретными или непрерывными изменениями
- Дефицит времени и недостаточная квалификация приводят к нарастанию ошибок и стрессовых реакций вплоть до разрушения производственной системы

Системный дисбаланс в организациях

Модель экзистенциального круга функционирования Эксюля и Вайцзеккера.

Нарушения в организациях – нарушения – дисбаланс системных отношений между людьми, задачами и правилами.

Из-за **дисбаланса** появляется риск нарушения самочувствия или психического нарушения сотрудников организации.

Клиническая диагностика в сфере производства служит выявлению снижения работоспособности и нарушений поведения для профилактики и коррекции

| Уровни системы | Стабильность дисбаланса | |
|------------------------|--|--|
| | Стабильный дисбаланс | Динамический дисбаланс |
| Индивид | А Повышенный стресс на рабочем месте и регулярные индивидуальные простои в работе | Б Ускоренные технологические изменения на рабочем месте и прогрессирующее увеличение простоев на работе |
| Группа | В Постоянные конфликты между отделами и снижение производительности труда | Г Постоянная реорганизация задач в рабочих группах и постоянно растущая текучесть кадров |
| Организация и контекст | Д Общий высокий стресс в организации и большое число заболевших во всех отделах | Е Динамическое изменение рынка, закрытие отделов (предприятий) или перемещение производства, массовые увольнения и постоянно растущий страх потерять работу |

Диагностика

Клинико-психологическая дифференциальная диагностика в сфере производства служит выявлению не принимаемого во внимание снижения работоспособности и нарушений поведения и анализу их причин и следствий с целью проведения адекватных профилактических и коррекционных мероприятий.

Увольнение – диагностика !!!

Возможных причин

1. Уровень индивида :

- Навыки, знания, умения
- Стресс на работе, недостаточный простор для деятельности и недост. социальная поддержка
- Производственная безопасность и основание опасности
- Тип А
- Небезопасность рабочего места и безработица

2. Уровень группы:

- Насилие на рабочем месте
- Моббинг

3. Уровень организации и контекста

- Анализ действий в состоянии стресса

Возможных следствий

- Удовлетворенность работой и жизнью
- Раздражительность, стрессовое состояние
- Психосоматические нарушения
- Соматические заболевания
- Простои в работе и текучесть кадров
- Уровень травматизма

- Алкоголизм, зависимость от ПАВ
- Шкала «Эмоционального сгорания»

Корректирующая и профилактическая интервенция. Системы помощи

- **Инструкция (помощь в получении знаний)**
- **Сопровождение (помощь в улучшении положения системы путем ее стабилизации)**
- **Консультация (помощь в использовании имеющихся возможностей)**
- **Терапия (вклад в решение проблем системы)**
- **Самораскрытие (терапия, направленная на самопознание)**

Система помощи и саморефлексия

Вся профессиональная сфера жизни сотрудников может зависеть во время кризисов от быстрого профессионального анализа, советов и решений. Только после этого открываются возможности для дальнейшей терапевтической помощи. Профессиональная психологическая консультация, инструктаж и сопровождение консультантом, анализ и решение профессиональных проблем самим обратившимся за помощью образуют тесно взаимосвязанное единство. Лишь в ходе процесса может возникнуть помощь, близкая к психотерапевтической. Большую роль играют процессы самораскрытия, саморефлексии, самонаблюдения, самооценки



Рис. 43.2.1. Системы помощи и саморефлексия

Динамические дисбалансы (состояния неравновесия, соотношения в которых меняются)

- **На уровне индивида** – процесс разрастания личной кризисной ситуации
- **На уровне группы** – эскалация конфликтов
- **На уровне организации и контекста** – ускоренный темп осуществления инноваций

Такие нарушения нельзя устранить, скорректировав специфические недостатки при однократной интервенции.

Стратегии интервенции, адаптирующиеся к изменяющемуся развитию динамических дисбалансов, называются **«динамическим развитием»**.

Если интервенционные мероприятия направлены на динамическое развитие возможностей обучения на работе, то это – **динамическая интервенция**. Сюда же относится изменение гибкой или динамической адаптации к изменению задач или к систематически колеблющимся **перегрузкам** (применение специальных копинг-стратегий в ситуациях попадания в часы пик).

Стратегии интервенции

На левой стороне куба –
системные уровни индивида,
группы, организации

На нижней грани – различие
между стабильными и
динамическими дисбалансами

На передней стороне куба –
шесть различных стратегий
интервенции

На верхней грани –
предупреждение нарушений и
болезней

12 различных стратегий

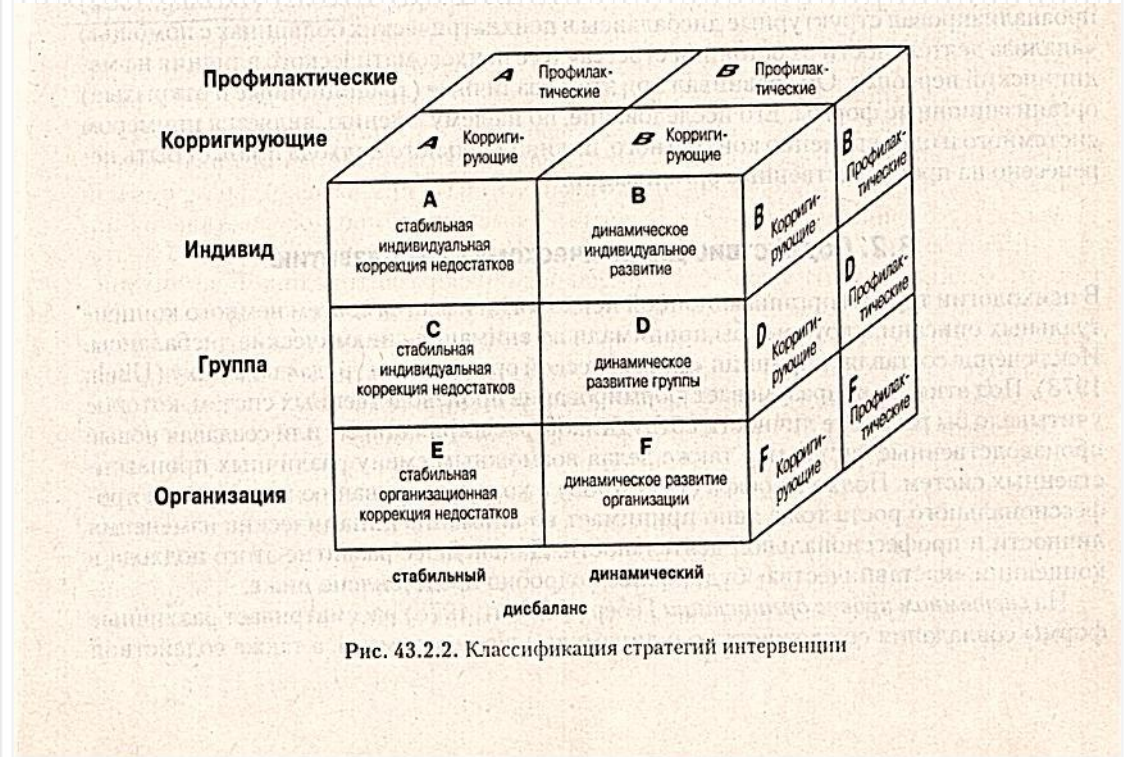


Рис. 43.2.2. Классификация стратегий интервенции

Преодоление стабильных и динамических дисбалансов

Коррекция стабильных недостатков

Изменение организации индивидуального рабочего места или задач на уровне рабочей группы

Факторы перегрузки или стресса (шум, жара и др. средовые факторы, повышенные требования концентрации внимания и нехватка времени, раздражительность и конфликты)

Позитивные характеристики работы и социальные ресурсы (сложность работы, разнообразие, автономность, цельность, возможность учиться, кооперация и социальная поддержка)

Мероприятия по изменению самого индивида

На уровне организации - ...

Бюссинг, 1992 – психиатрические больницы

НЦПЗ, Москва, Солохина Т. А. с соавт.

Содействие динамическому саморазвитию

- **На системном уровне организации Геберт** рассматривает различные формы совладания со сложностью и динамикой внешнего мира, а также содействия инновациям и гибкости организации.
- **Тренинги руководителей**
- **Актуальные данные !!!**
- **Коучинг**

Программы интервенции (функции клинического психолога: анализ проблемы, разработка программы, эффективная реализация и оценка)

- **Первый класс – методы консультирования и тренинга в качестве специфических профилактических и корригирующих структурных мероприятий, с помощью которых можно ликвидировать актуальные проблемы**
- **Второй класс – обучение или восстановление основных компонентов психического, а также физического здоровья широкого круга людей**
- **Управление стрессом (регулярные умения), «здоровое» поведение (снижение уязвимости), умение руководить людьми (обучение адекватным навыкам и умениям), а также формирование и использование групп самопомощи и других форм социальной поддержки (внешние ресурсы)**

Система предупредительных мероприятий

| Технологические санитарно-технические и организационные мероприятия | Социально-экономические мероприятия | Социально-психологические мероприятия | Психопрофилактические мероприятия | Лечебно-оздоровительные мероприятия |
|--|--|---|---|---|
| Совершенствование технологии производственного процесса | Совершенствование социально-экономического планирования | Внедрение принципов демократизации | Групповая психокоррекция и индивидуальная психотерапия | Организация психотерапевтических кабинетов и групповая психотерапия |
| Совершенствование организации и управления | Улучшение жилищно-бытовых условий | Меры морального стимулирования | Психофармакопрофилактика с эпизодической медикаментозной терапией | Психофармакотерапия, общеукрепляющая терапия |
| Оптимизация процессов автоматизации и механизации трудового процесса | Повышение условий оплаты труда, мер материального стимулирования | Совершенствование системы профессионального отбора и ориентации | Психофизическая релаксация в оздоровительных комплексах | Лечебный массаж, тренажеры, лечебная физкультура, трудотерапия |
| Улучшение условий труда, техники безопасности, быта | Строительство оздоровительных комплексов | Меры по улучшению психологического климата в коллективах | Социально-психологические и психопрофилактические мероприятия | Термокамера, лечебный душ и другие гидропроцедуры |
| Организация контроля за соблюдением психогигиенических мероприятий | Улучшение снабжения продуктами питания | Социально-психологическая коррекция в группах риска | Пропаганда здорового образа жизни | Госпитализация, активное диспансерное наблюдение |

Лекция 14

**Преодоление дисбалансов – коучинг
(наставничество)**

Наставничество для индивидов и групп как система динамической помощи

- **Форма интервенции на производстве, направленная на поддержание или улучшение способности действовать, которая состоит из комбинации различных способов преодоления проблем и индивидуальных консультаций по широкому спектру профессиональных и личных проблем (Rauen, 1996)**

- **Помощь в самопомощи или в повышении чувства ответственности постоянно в центре внимания**

5 видов:

- **индивидуальный**, проводимый сторонним консультантом

- **«руководящий»** как управление сотрудниками со стороны руководства, ориентированный на развитие

- **групповой**, направленный на группу лиц без строгих функциональных взаимосвязей

- **системный** – аналогичен групповому, но проводится с лицами, между которыми существуют прочные системные связи

- **в конкретном проекте** как особый случай системного

Сходство и различие между коучингом и психотерапией

| | Коучинг | Психотерапия |
|------------------|--|---|
| Сходство: | Применение психотерапевтических методов и интервенций. Анализ восприятия задач и формирования роли. Роль консультанта как слушателя и собеседника. Работа с переживаниями клиентов. Рефлексивные методы. Создание и формирование отношений как цель. Практикуются в основном внешними консультантами. Расширение поведенческого репертуара или придание гибкости поведению клиентов. | |
| Различие: | В центре внимания стоит профессиональная роль или связанные с ней текущие дела клиента (важные аспекты – работоспособность и руководство). Есть конкретная соотнесенность с реалиями данного предприятия (например, личностное развитие). | Переработка глубоких частных и личностных (психических) проблем с учетом конкретной истории жизни. Рассматриваются и такие нарушения, причины которых могли возникнуть много лет назад. |
| | Такие способности, как самоэффективность и саморегуляция должны нормально функционировать. | Недостаток этих способностей делает, как правило, необходимой психотерапию. |
| | Чаще всего небольшая эмоциональная глубина рассматриваемых проблем. | Зачастую рассматриваются глубоко эмоциональные проблемы. |
| | Не годится в случае тяжелых психических нарушений. | Эксплицитная ориентация на тяжелые психические нарушения. |
| | Необходимо, чтобы консультант имел профессиональную компетентность в вопросах экономики и организации производства, а также предпринимательский опыт. | Такого рода компетентность для психотерапии не нужна. |
| | Целенаправленная переработка проблем, достижение должного состояния. | Зачастую ориентированный на причины анализируемых проблем. |

Сходство и различие между коучингом и супервизией

- Супервизия очень схожа с коучингом, но **существенное различие** заключается в том, что супервизия имеет дело с индивидами, работа которых в значительной степени определяется отношениями с другими людьми. «Наставничество» же нельзя рассматривать вне специфики целевых установок, ориентированных на прибыль или бытовое обслуживание (профессиональная ориентация).
- Для работы в этой сфере в значительной степени нужны квалификации в области экономики и организационной психологии

Моббинг

- «Крайняя форма социальных стрессоров на работе» (Knorz, Zapf, 1996)
- **Если против индивида минимум раз в неделю минимум полгода направлены следующие действия:**
- посягательство на возможность откровенно высказаться в разговоре (постоянная критика)
- посягательство на социальные отношения (пространственная или социальная изоляция)
- посягательство на социальное уважение (распространение сплетен)
- посягательство на качество работы (предоставление работ, оскорбляющих или обижающих достоинство их выполняющих)
- посягательство на здоровье (принуждение выполнять вредную для здоровья работу)

Фазовая модель (Leumann. 1993)

- 1 – плохая переработка конфликтной ситуации и первое посягательство
- 2 – систематические и нарастающие враждебные действия. Ухудшение физического и психического состояния «Жертвы»
- 3 – фаза злоупотребления властью и силой, во время которой нарушенное состояние «жертвы служит поводом для санкций»
- **Ошибочный диагноз оказывает воздействие на этот процесс и возникает замкнутый круг. Увольнение, выход на пенсию по болезни**

Моббинг

- Пример динамического неравновесия
- Проблема, типичная для **современной общественной и экономической ситуации**, когда эффективны только новые и тяжело поддающиеся оценке состояния неравновесия, возникающие вследствие специфического развития (глобализация, скачки в технологическом развитии и т.п.)

Центр «по борьбе с моббингом»

- Оказывает первую помощь, пробует вызвать резонанс в общественности, помогает избежать постановки неправильного диагноза, проводит разъяснительную работу, способствует созданию социальной сети, разорвать замкнутый круг моббинга независимо от фазы его развития.
- Внутрипроизводственные мероприятия, психотерапевтические мероприятия или консультации социальных работников и юристов, организация групп самопомощи

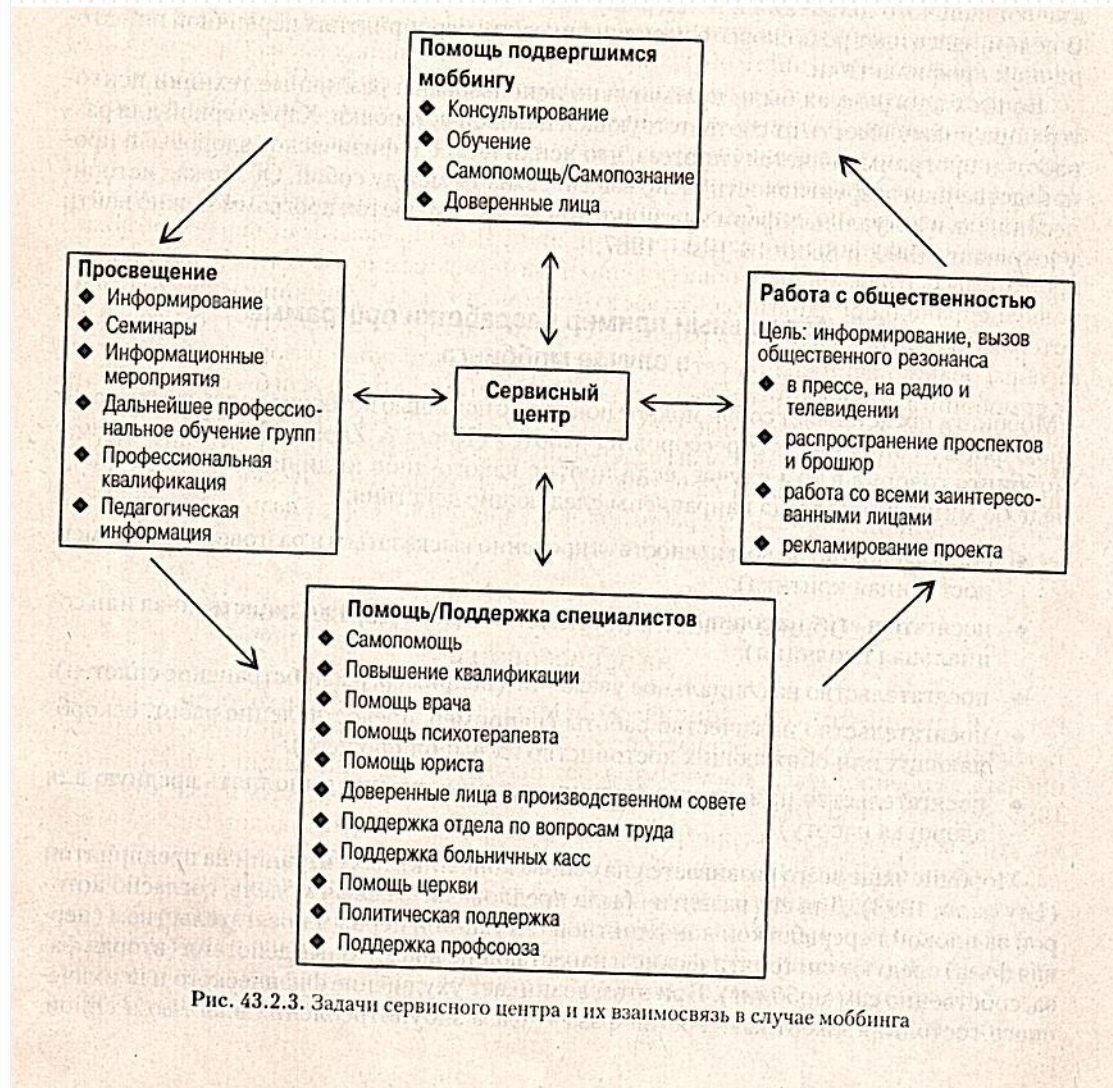


Рис. 43.2.3. Задачи сервисного центра и их взаимосвязь в случае моббинга