

**Дьякович Марина Пинхасовна,**

д.б.н., профессор, Ангарский государственный технический университет,

e-mail: marik\_d@mail.ru

**Рыбина Татьяна Михайловна,**

к. м. н, доцент, РЦОТ Минтруда и соцзащиты, Республика Беларусь,

e-mail: tanya-rybina@list.ru

**Гоменюк Алексей Николаевич,**

генеральный директор РЦОТ Минтруда и соцзащиты, Республика Беларусь,

e-mail: rcot@tut.by

## **РОЛЬ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ФАКТОРОВ В ФОРМИРОВАНИИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ НАГРУЗКИ НА РАБОТНИКА**

**Dyakovich M.P., Rybina T. M. , Gomenuk A.N.**

## **THE ROLE OF OCCUPATIONAL FACTORS IN THE FORMATION OF THE PSYCHOLOGICAL LOAD ON THE WORKER**

**Аннотация.** Рассмотрены результаты медико-социального исследования психологического стресса у работников, подвергающихся воздействию шума.

**Ключевые слова:** медико-социальное исследование, работники, производственный шум., психологическая нагрузка

**Abstract.** The results of a medical and social multicenter study of health-related quality of life among workers exposed to vibration are considered.

**Keywords:** medical and social research, workers, industrial noise, psychological stress

Функциональная надежность работника рассматривается как минимизация клинических и доклинических нарушений психического и физического функционирования под воздействием неблагоприятных факторов производственной среды [1]. Профессиональный стресс может привести к снижению продуктивности и функциональной надежности. Европейское агентство безопасности труда и охраны здоровья отмечает наличие стресса на рабочем месте у 25% работников, до 60% всех пропущенных рабочих дней связаны со стрессом [2]. Влияние психосоциальных факторов рабочей среды на физическое и психическое благополучие легли в основу концепции профессионального здоровья [3]. Но влияние стрессоров различной природы (производственного шума и психологической нагрузки) изучено недостаточно.

Было проанализировано 1816 анкет по выявлению факторов риска увеличения психологической нагрузки (ПН) у работников «шумовых» профессий на ОАО «Беларуськалий». Респонденты были разделены на группы в зависимости от профессионального стажа: до 5 лет; от 5 до 20 лет; более 20 лет (455, 790 и 301 работников соответственно). Анализировались вопросы, отражающие правильную организацию работ, возможность участия в логистике трудовых операций и организации труда, степень сложности трудовых задач, понимание возникающих вопросов и поддержке их решения руководством.

Работа увеличивала ПН вследствие нехватки времени, чрезмерной рабочей нагрузки, интенсивного темпа работы, наличия слишком сложных задач и непрерывной напряженности, связанной с выполнением трудных, опасных задач, неблагоприятно сказывающихся на безопасности других лиц или требующих высокой точности (доля положительных ответов более 70,0%). Часто на ПН влияли нечеткие, противоречивые команды, плохая организация труда (доля положительных ответов 63,1%). Четверть работников высказались об отсутствии в той или иной степени возможности сообщать и осуществлять собственные идеи, которые помогли бы лучше работать, а также об отсутствии понимания и поддержки со стороны начальства. Интенсивный темп работы, слишком сложные задачи, нехватка времени увеличивали ПН независимо от длительности профессионального стажа. Работники со стажем более 20 лет чаще указывали чрезмерную рабочую нагрузку как увеличивающую ПН (доля положительных ответов в третьей группе составила 38,1% против 29,2% и 33,2% в первой и второй группах соответственно). Лица со стажем до 5 лет реже, чем более стажированные работники (53,2% против 65,9% и 67,8% во второй и третьей группах соответственно) отмечали увеличение ПН из-за нечетких, противоречивых команд, плохой организации труда. Такая же закономерность отмечена при оценке влияния на ПН непрерывной напряженности, связанной с выполнением трудных, опасных задач, неблагоприятно сказывающихся на безопасности других лиц или требующих высокой точности и отсутствии понимания, поддержки со стороны начальства (71,1% против 78,1% и 77,1% во второй и третьей группах соответственно). Работников со стажем от 5 до 20 лет в большей степени беспокоило отсутствие возможности сообщить и осуществить свои собственные идеи, которые помогли бы лучше работать (59,5% против 46,4% и 51,0% в первой и третьей группах соответственно).

Полученные данные могут лечь в основу разработки корпоративной программы по снижению профессионального стресса.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. **Федотов, А.Ю., Крук, В.М., Алексеев, Д.Е.** Функциональная надежность как самостоятельная междисциплинарная проблема / А.Ю. Федотов, В.М. Крук, Д.Е. Алексеев. – Текст: непосредственный // Современные методы ее оценки, сохранения, укрепления и восстановления. Психология и педагогика служебной деятельности. 2021. 1. С. 88–93.

2. **Стресс на рабочем месте** [2018]. Текст: электронный. – URL: <https://biznesam.swedbank.lv/vvod/rost/stress-darbavieta-52797> (дата обращения: 15.02. 2023) .

3. **Litchfield P., Cooper C., Hancock C., Watt P.** Work and Wellbeing in the 21st Century † / P. Litchfield, C. Cooper, C. Hancock, P. Watt. – Текст: непосредственный // Int J Environ Res Public Health. 2016;13(11):1065.