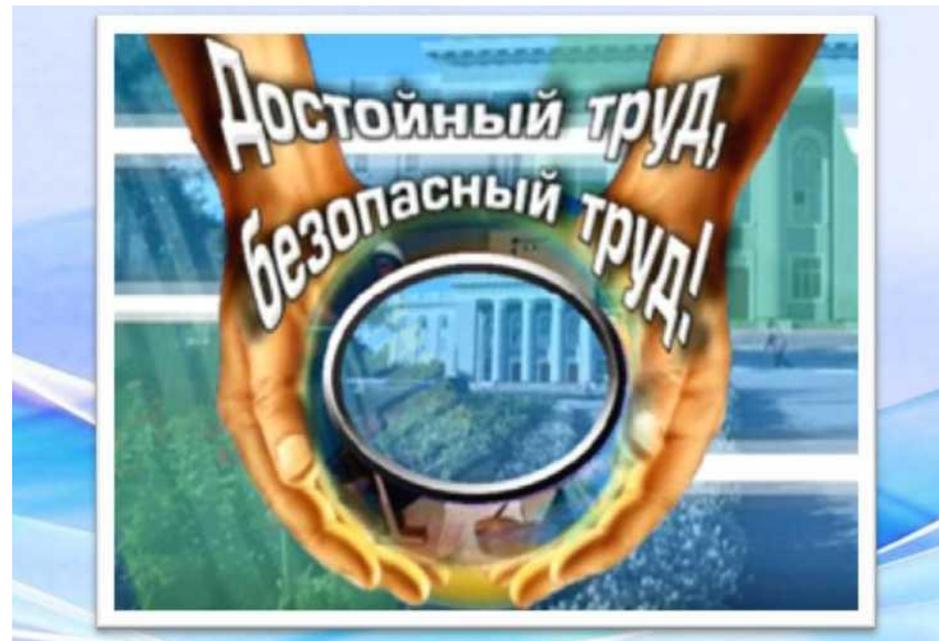


# Основы безопасной деятельности

## Мотивация

совокупность находящихся внутри и вне человека движущих сил, побуждающих его к определенной деятельности и направляющих ее на достижение определенных целей



# Мотивация

^ **Внешняя мотивация** - стимулы, определяющие поведение человека, когда иницирующие и регулирующие его факторы связаны со сложившейся ситуацией (условия среды, оценка других и т.п.)

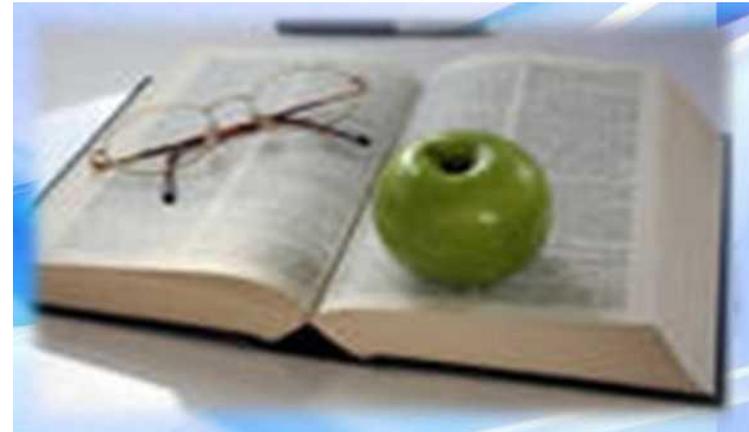


# Мотивация

^ **Внутренняя мотивация** - стимулы, определяющие поведение человека, когда иницилирующие и регулирующие его факторы связаны с собственным внутренним стремлением, и исходят из личностного «Я» (психологические свойства субъекта: мотивы, потребности, ценности, установки и т.п.)

## Безопасный труд

- деятельность, при которой обеспечиваются безопасные условия труда; работник целесообразно и безопасно действует как при выполнении рабочих операций, так и при возникновении опасных ситуаций; физическое и психическое состояние работника соответствует норме.



# Причины опасных действий

## специалистов

Классы причин	Непосредственные причины	Причины более высокого уровня (организационные причины)	
Не умеет	• Недостаточные профессиональные знания	• Некачественное профессиональное образование	
	• Не владеет специальными методами, приемами, навыками	• Неэффективная система профессионального образования	
	• Не способен к обучению, самообучению	• Неэффективная система повышения квалификации	
			• Неэффективная система профессионального отбора

# Причины опасных действий специалистов

Классы причин	Непосредственные причины	Организационные причины
Не хочет	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Негативная психологическая установка</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Неэффективная система стимулирования</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Недостаточная мотивация</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Неэффективная система пропаганды, воспитания</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Недобросовестность</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Неэффективная система профессионального отбора</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Безответственность</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Неэффективная (по критериям безопасности)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Недисциплинированность</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>система организации и оплаты труда</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Пассивность</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Предрасположенность к риску</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Мотивация, побуждающая к нарушениям требований безопасности</li> </ul>	

# Причины опасных действий специалистов

Классы причин	Непосредственные причины	Организационные причины
Не может	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Временное или хроническое недомогание, усталость, нервный срыв и т.п.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Неэффективная система профессионального отбора</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Эмоциональная неустойчивость</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Неэффективная система лечебно-профилактических мероприятий</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Импульсивность</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ненормальный психологический климат в коллективе (в семье)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Нерешительность, боязнь, безволие</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Алкогольное (наркотическое) опьянение</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Недостаточный уровень интеллектуальных способностей и волевых качеств</li> </ul>	

# Причины опасных действий специалистов

Классы причин	Непосредственные причины	Организационные причины
Не обеспечен	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Не обеспечен необходимой информацией, нормативными или технологическими документами</li> <li>• Не обеспечен оргсредствами и средствами коммуникации</li> <li>• Недостаток времени</li> <li>• Несоответствие условий труда санитарно-гигиеническим требованиям</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Неудовлетворительная организация труда специалистов</li> <li>• Неэффективная система управления производством, в частности, не определены (или неправильно определены) обязанности, права и ответственность</li> <li>• Неэффективная система обеспечения и контроля за состоянием рабочих мест</li> </ul>

# Формула необходимых и достаточных условий для безопасного труда конкретного работника

1. Умеет



2. Хочет

3. Может



4. Обеспечен

Безопасный труд  
работника



# Компоненты условий для безопасного труда

Умеет

а) обладает профессиональными знаниями

б) владеет соответствующими профессии  
(должности, выполняемой работе) навыками,  
методами, приемами, способами.

Хочет

а) выработана психологическая установка на  
выполнение требований безопасности

б) сформирована  
положительная мотивация.

# Компоненты условия для безопасного труда



а) способен физически

б) в состоянии психически

санитарно-гигиенические

материально-технические условия труда  
соответствуют требованиям охраны  
труда и научной организации труда.



28 апреля Всемирный День Охраны Труда

НАДЕЖНАЯ ЗАЩИТА



# **Правила управления мотивацией:**

- **Осуществляйте положительное подкрепление (поощрение). Положительное подкрепление эффективнее и конструктивнее отрицательного, особенно в долгосрочной перспективе**
- **Подкрепление должно быть конкретным и безотлагательным: чем меньше временной интервал, тем больше эффект**

# **Правила управления мотивацией:**

- **Оказывайте искреннее внимание к человеку.**
- **Дайте почувствовать человеку себя победителем**
- **Выделяйте промежуточные цели и поощряйте их достижение**
- **^Предоставьте человеку возможность  
^почувствовать свободу действий,  
возможность контролировать ситуацию.**

## **Правила управления мотивацией:**

- **Создавайте установку на сотрудничество, добивайтесь сначала маленьких уступок.**
- **Не ущемляйте самоуважение человека, предоставьте ему возможность «сохранить лицо».**
- **Нельзя допускать ситуации, когда успех одних делает невозможным успехи других.**

**Синдром  
эмоционального выгорания  
как фактор  
профессиональной деформации**



# Профессиональная деформация

- это изменения, вызванные профессией, наступающие в организме, приобретающие стойкий характер и распространяющиеся на все стороны физической и психической организации человека

Под **эмоциональным выгоранием**

понимается состояние физического, эмоционального и умственного истощения, проявляющееся в профессиях социальной сферы

# Группа риска

## ПЕРВАЯ ГРУППА:

Сотрудники, которые по роду службы вынуждены много и интенсивно общаться с разными людьми, знакомыми и **незнакомыми**



# Группа риска

## ВТОРАЯ ГРУППА:

Люди, испытывающие постоянный  
внутриличностный конфликт в связи с  
работой



# Группа риска

## ТРЕТЬЯ ГРУППА:

Работники, профессиональная деятельность которых проходит в условиях острой нестабильности и хронического страха потери рабочего места



# Группа риска

## ЧЕТВЕРТАЯ ГРУППА:

На фоне перманентного стресса СЭВ проявляется в условиях, когда человек попадает в новую, непривычную обстановку, где нужно проявить высокую эффективность



# Группа риска

## ПЯТАЯ ГРУППА:

Жители крупных мегаполисов, которые находятся в условиях навязанного общения и взаимодействия с большим количеством незнакомых людей в общественных местах



# Факторы профессионального выгорания

## СОЦИАЛЬНЫЙ ФАКТОР:

- > Непризнание истинных заслуг специалистов
- > Несоответствие социальных требований к профессии реальной ситуации на рабочем месте
- > Экономическое положение в стране
- > Конфликт ролей
- > Законодательные сложности в различных сферах производства



# Факторы профессионального выгорания

## ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ ФАКТОР:

- > Длительные противоречия в стратегическом и тактическом руководстве в
- > Отсутствие значимости своей деятельности
- > Неэффективная система стимулирования и мотивирования персонала
- > Деструктивная критика
- > руководителя
- > Принцип «инициатива наказуема»

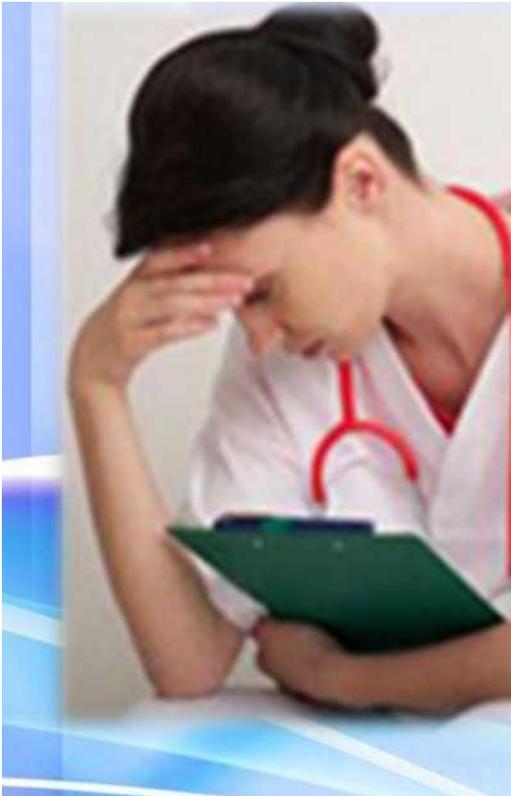


# Факторы профессионального

## выгорания

### ЛИЧНОСТНЫЙ ФАКТОР:

- > Повышенная тревожность, ригидность
- > Неудовлетворенность профессиональным ростом
- > Неадекватная самооценка
- > Гиперответственность
- > Чрезмерная эмоциональность, интенсивное переживание обстоятельств профессиональной жизни



**Моббинг** - психологические притеснения, преимущественно групповые, работника со стороны работодателя или других работников, включающие в себя постоянные негативные

высказывания, критику в адрес работника, его социальную изоляцию внутри организации, исключение его из служебных действий, социальных контактов, распространение о работнике заведомо ложной информации.



# ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТЕРРОР

подразделяется на :

- **Боссинг (вертикальный)** - психологический террор работника со стороны руководителя. Такие случаи, по статистике, крайне редки.



# ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТЕРРОР

подразделяется на :

- **Буллинг (горизонтальный)** - регулярное негативное поведение одного работника по отношению к другому или целой группы

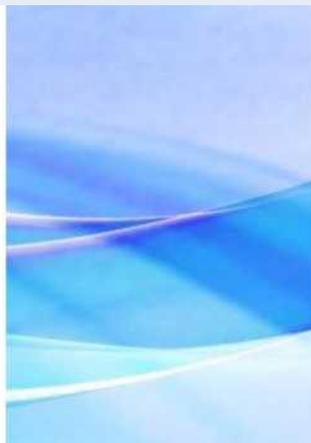
сотрудников.



# ПСИХОЛОГИЧЕСКИМ ТЕРРОР

подразделяется на :

- **«Сэндвич-моббинг»** - против одного из сотрудников ополчаются и руководство, и коллеги.
- **Флеш-моббинг** - кратковременные акции, организуемые через интернет или мобильную связь.



# Институциональным террор

- Моральное преследование работников с использованием таких процедур, как аттестация персонала, квалификационные экзамены, рассмотрение споров.



# Основные составляющие

## *1. Чувство эмоционального истощения*

По мере истощения эмоциональных ресурсов профессионалы чувствуют, что не могут больше отдавать себя клиентам так, как они делали это раньше. Появляется чувство эмоциональной опустошенности и усталости, вызванное собственной работой

# Основные составляющие

## *2. Тенденция развивать отрицательное отношение к клиентам ^ («дегуманизация», «деперсонализация»)*

Предполагает циничное отношение к труду и объектам своего труда, бесчувственное, негуманное отношение к клиентам. Контакты становятся формальными, обезличенными. Возникающие негативные установки поначалу имеют скрытый характер и проявляется во внутреннем сдерживаемом раздражении, ^ которое со временем прорывается наружу и приводит к конфликтам.

# Основные составляющие

*3. Развитие негативного отношения к себе и своей работе - «потеря ощущения личных достижений»*

Это возникновение у работников чувства некомпетентности в своей профессиональной сфере, осознание неуспеха в ней.

# Этапы эмоционального выгорания

*Нервное (тревожное) напряжение*

*Резистенция (сопротивление)*

*Истощение*

# Стадии профессионального выгорания

## ПЕРВАЯ СТАДИЯ

- > Приглушение эмоций
- > Сглаживание остроты чувств и свежести переживаний
- > Скука и «пустота» в душе
- > Исчезновение положительных эмоций
- > Отстраненность в отношениях с членами семьи
- > Тревожность

# Стадии профессионального выгорания

## ВТОРАЯ СТАДИЯ

- > Пренебрежительное отношение к некоторым коллегам
- > Конфликты и недоразумения с пациентами
- > Раздражительность и антипатия часто —  
.проявляется в присутствии других

# Стадии профессионального выгорания

## ТРЕТЬЯ СТАДИЯ

- > Притупляются представления о ценностях жизни
- > Эмоциональное отношение к миру «уплощается»
- > Равнодушие ко всему даже к собственной жизни

	<b><i>Симптомы СЭВ</i></b>	

***Психо  
физиологические***

***Социально-  
психологические***

***Поведенческие***

# Симптомы профессионального выгорания

## ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКИЕ:

- > Чувство постоянной усталости, даже сразу после сна
- > Ощущение эмоционального и физического истощения
- > Отсутствие реакции на фактор новизны или реакция страха на опасную ситуацию
- > Общая астенизация
- > Частые беспричинные головные боли
- > Расстройство ЖКТ

# Симптомы профессионального выгорания

## ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКИЕ:

- > Резкое изменение веса
- > Нарушение сна (заторможенное сонливое состояние или перевозбуждение в течение дня)
- > Одышка или нарушение дыхания при физической или эмоциональной нагрузке
- > Заметное снижение внешней и внутренней сенсорной чувствительности (слух, зрение, осязание; алекситимия)

# Симптомы профессионального выгорания

## СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ:

- > Безразличие, скука, пассивность и депрессия
- > Повышенная раздражительность
- > Частые нервные срывы
- > Постоянное переживание негативных эмоций
- > Нет времени и энергии для социальной активности

# Симптомы профессионального выгорания

## СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ:

- > Неосознанное беспокойство и повышенная тревожность
- > Чувство гиперответственности
- > Негативная установка на жизненные и профессиональные перспективы
- > Уменьшение активности и интереса к хобби
- > Социальные контакты ограничиваются работой

# Симптомы профессионального выгорания

## ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ:

- > Ощущение, что работа становится все тяжелее и тяжелее, а выполнять ее все труднее
- > Изменение рабочего режима (сокращение или увеличение)
- > Постоянно, без необходимости, берет работу домой, но дома ее не делает
- > Затрудняется в принятии решений

## Симптомы профессионального выгорания

- > Чувство бесполезности, неверие в успех, снижение энтузиазма, безразличие к результатам
- > невыполнение важных приоритетных задач, застревание на мелких деталях
- > Дистанцированность от коллег и пациентов
- > Повышение неадекватной критичности
- > Злоупотребление алкоголем, никотином, ПАВ и лекарственными средствами

# Качества, помогающие специалисту избежать СЭВ

- > Хорошее здоровье и сознательная целенаправленная забота о своем физическом состоянии
- > Высокая самооценка, уверенность в себе, своих способностях и возможностях
- > Опыт успешного преодоления профессионального стресса

# Качества, помогающие специалисту избежать СЭВ

- > Способность конструктивно меняться в напряженных условиях
- > Высокая мобильность
- > Открытость
- > Общительность
- > Самостоятельность
- > Стремление опираться на собственные силы

# **Уровни профилактики синдрома эмоционального выгорания**

**Организационно-управленческая  
деятельность**

**Межличностный уровень**

**Личностный уровень**

# Организационно-управленческий уровень

- > Информирование сотрудников о СЭВ и факторах риска
- > Диагностика СЭВ
- > Создание условий для профессионального роста
- > Осуществление гибкого и адекватного стиля руководства, организация слаженной работы
- > Поощрение обучения сотрудников
- > Обучение сотрудников подходам к работе с учетом специфики контингента пациентов

## Межличностный уровень

- > Коррекция личностных особенностей специалиста, адаптация новых сотрудников
- > Изменение стиля ведения лечебного процесса
- > Коррекция взаимоотношений в коллективе
- > Группы поддержки
- > Группы тренинга

# Личностный уровень

## *1. Забота о себе и снижение уровня стресса:*

- > стремление к равновесию, гармонии, здоровому образу жизни;
- > удовлетворение потребности в общении;
- > знание способов релаксации;
- > умение отвлекаться от переживаний, связанных с работой.

# Личностный уровень

## ***2. Трансформация негативных убеждений, чувства отчаяния, утраты смысла и безнадежности:***

- > стремление находить смысл во всем - как в значительных событиях в жизни, так и в привычных заботах;
- > стремление бороться со своими негативными убеждениями;
- > расширение круга единомышленников;
- > поиск хобби, увлечений.

# Личностный уровень

## ***3. Повышение уровня профессионального мастерства:***

- > прохождение специализации;
- > поиск нестандартных подходов к решению рутинных проблем.