

Возможности применения современных информационно-коммуникационных технологий в профилактике профессионально-психологического здоровья сотрудников организации

Рожкова Екатерина Владимировна

К.э.н., доцент

Ульяновский государственный университет,

Факультет управления, Ульяновск, Россия

E-mail: erozhkova@mail.ru

Качагин Александр Александрович

Студент 2 курса, специальность «Лечебное дело»

Ульяновский государственный университет,

Медицинский факультет им. Т.З. Биктимирова

E-mail: kusto370@gmail.com

Сегодняшний век – это век информационных технологий. В наши дни развития науки, техники, постоянный прогресс используемых человечеством технологий неизбежно влияют на основу любой деятельности – человеческий капитал. Невозможно представить себе ни одну сферу деятельности без участия человека. Однако в современных условиях, в связи с появлением новых технологий для возможности коммуникации на дальнем расстоянии, в связи со сложившимися условиями пандемии, формат участия человека в деятельности организации претерпевает некоторые изменения.

Современные условия трудовой деятельности требуют от работников значительной физической, интеллектуальной и эмоциональной отдачи. Именно поэтому руководство организации должно помочь трудовому коллективу адаптироваться к внешней среде, преодолеть социально-психологические барьеры, стоящие на пути к решению производственных вопросов.

Так, сохранение и улучшение здоровья населения является одним из главных условий накопления и эффективного использования человеческого капитала. К здоровью населения можно подходить и на уровне конкретных экономических субъектов - организаций-работодателей, которые на своем уровне могут заботиться о своих сотрудниках, актуализируя внимание на предоставлении оздоровительных услуг в системе мотивации, действующей в организации.

Здоровье сотрудников компании давно перестало быть исключительно их личным делом. На сегодняшний день сложно представить успешную компанию, которая в той или иной мере не заботится о здоровье своего персонала. Для компаний становится выгодным заботиться о здоровье, физическом и психологическом благополучии сотрудников, а также формировать осознанное отношение своих сотрудников к собственному здоровью. В последнее время на различных уровнях все чаще обсуждается проблема психологической безопасности. Особенное внимание работодателю необходимо обратить на профилактические меры.[2]

В ситуации пандемии COVID – 19, когда выраженная тревожность оказывает негативное влияние на жизнедеятельность человека в целом, снижает работоспособность, самооценку, вопрос заботы о психологическом здоровье сотрудника звучит особенно остро.

Так, в этих сложных условиях пандемии COVID - 19 необходима поддержка с целью уменьшения её последствий для психического здоровья работников. Для

работника работа в таких условиях чревата своими последствиями, среди которых прежде всего психоэмоциональное утомление и возникновение негативных эмоциональных состояний.

Каждый человек в обычных условиях обладает определенным индивидуальным уровнем саморегуляции и возможностью эффективно управлять своими эмоциями и организовывать свою деятельность. Работодателям необходимо понять, насколько каждый готов также легко и эффективно самоорганизоваться в условиях чрезвычайной ситуации и длительного стресса. Не каждый сотрудник может своевременно распознать собственное состояние и сформировать запрос на получение поддержки коллег или профессиональной психологической помощи.

Здесь работодатель должен взять на себя ответственность и помочь сотруднику вовремя определить свое состояние.

Даже кратковременное игнорирование или недостаточное внимание к вопросу профилактики и коррекции факторов психологической напряженности достаточно быстро может приводить к эмоциональному выгоранию и профессиональной деформации даже высококлассных специалистов, ухудшению психологического климата даже в давно сложившемся коллективе.

Так, работодателю можно предпринять следующие меры по профилактике профессионально-психологического здоровья сотрудников организации:

1. Привлечение психологов. Это позволит повысить эффективность работы персонала, сохранить адекватный психологический статус сотрудников позволит привлечение психологов для работы. В существующих условиях привлекать психологов возможно, используя современные информационные технологий.

2. Организация тренингов по стратегиям совладания со стрессом, тревожностью, релаксации и др. Это позволит может своевременно распознать собственное состояние и сформировать запрос на получение профессиональной психологической помощи.

Так, динамичное развитие информационно-коммуникационных технологий позволяет в настоящих условиях реализовать предложенные меры, используя инновационные технологии. Например, для того чтобы сотрудник мог получить высококвалифицированную помощь специалиста, возможно использование такой инновации в медицине, как телемедицина.

В реалиях современной жизни и неизменно возрастающей динамике и напряженности трудовой деятельности, в связи с тревожными расстройствами и депрессией работники организации достаточно быстро устают физически и эмоционально, и поэтому им необходимо восстановление. Если такого восстановления не происходит, то у работников организации возникает высокая вероятность снижения производительности труда и демотивация к достижению поставленных профессиональных целей. Поэтому организация может и должна участвовать в оздоровлении сотрудников, решая эту проблему с помощью применения современных инновационных технологий.

Литература

1. Демина Н. В., Сабанова Л. В., Сабанова В. А. Видеоконференции и дистанционное обучение как основные виды телемедицинских услуг// Концепт. 2019. №V2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/videokonferentsii-i-distantsionnoe-obuchenie-kak-osnovnye-vidy-telemeditsinskih-uslug>
2. Качагина О.В., Рожкова Е.А., Сухарева В.А. Социальная поддержка сотрудников как инструмент повышения уровня человеческого капитала организации// Интеграл. – 2018. - № 4. (27).[Электронный ресурс]. – URL: <http://e-integral.ru/rubriki/ekonomicheskie-nauki/integral-4-2018-11.html>