

профессию. Применяются на уроках такие методы обучения, как: информационно – развивающие, проблемно – поисковые. Разные виды самостоятельной работы.

Каждый год составляются психологические карты групп, на основании мониторинга составляются характеристики по запросу мастера производственного обучения.

Психолого-педагогическое сопровождение обучающихся в профессиональной образовательной организации осуществляемой в диагностических, адаптационных, реабилитационных и развивающих направлениях должно быть направлено на своевременное выявление проблемных ситуаций обучающихся и решение задач их профессионально-личностного становления.

О.Н. Штейнфельд

Екатеринбург, РГППУ

Социальные и профессиональные противоречия как компоненты психологической безопасности специалистов общественного питания⁶

В последние десятилетия проблема психологической безопасности является весьма актуальной, и достаточно широко изучается как зарубежными, так и отечественными психологами. Так, наряду с ростом научно-технического прогресса, «число людей, пострадавших от природных и техногенных катастроф, ежегодно возрастает на 6%»[3]. При этом, значительный «вклад в повышение данного процента вносит сам человек».

Различные экстремальные ситуации, влияя на человека, могут проявляться в «разнообразных психических расстройствах (неврозах, депрессиях, суицидальных склонностях, алкогольных и наркотических зависимостях, психосоматических заболеваниях)»[2], последствия которых, в зависимости от профессиональной принадлежности, могут повлиять на судьбу «не только конкретного человека, но также целых социальных групп». Важность и актуальность данной

⁶ Научный руководитель - канд.пед.наук, доц. Е.Г. Лопес

проблемы способствовала развитию новых направлений в психологической науке, в результате чего была выделена самостоятельная отрасль «Психология безопасности», в рамках которой выполняются теоретические исследования, разрабатываются программы психологического сопровождения в профессиональной деятельности.

Безопасность – это явление, обеспечивающее нормальное развитие личности. Потребность в безопасности является базовой в иерархии потребностей человека (А.Маслоу), без частичного удовлетворения которой невозможно гармоничное развитие личности, достижение самореализации [1]. По мнению И.А.Баевой, существуют два главных системообразующих вида безопасности – физическая (потребность самосохранения) и психологическая.

Психологическая безопасность рассматривается «как состояние среды, свободное от проявлений психологического насилия во взаимодействии, способствующее удовлетворению потребностей в личностно-доверительном общении, создающее референтную значимость среды и обеспечивающее психическое здоровье включенных в нее участников».

В процессе трудовой деятельности специалистов общественного питания в частности повара, шеф-повар, существуют опасные и вредные производственные факторы в их деятельности. К вредным производственным факторам относят работу с продуктами разного происхождения, которые требуют термической обработки, что в определенных условиях при воздействии на работающего человека может вызывать снижение работоспособности или заболевания. К опасным производственным факторам относят режим и условия работы сотрудников общепита, повышенная температура воздуха, влажность, работа с электрическим оборудованием повышенной сложности. Вредные производственные факторы, в зависимости от продолжительности и интенсивности воздействия, способны становиться опасными. К опасным факторам относятся также:

1. Физические (подвижные части производственного оборудования; повышенная или пониженная температура поверхностей оборудования; повы-

шенная или пониженная температура воздуха рабочей зоны; повышенный уровень шума на рабочем месте и др.).

2. Химические.

3. Биологические.

4. Психофизиологические (физические, эмоциональные, нервно-психические перегрузки, монотонность труда).

Современные психологи утверждают: «Безопасность – необходимое условие развития любой системы... Человек может развиваться только в среде с определенными параметрами, и одним из самых существенных является психологическая безопасность» [1].

С целью выявления показателей компонентов психологической безопасности, проведено исследование по методике Шлыкковой Н.Л. «Комплексная оценка составляющих психологической безопасности» среди поваров предприятий общественного питания. Выборка состоит из 30 мужчин в возрасте от 26 до 33 лет. Данная методика включает семь блоков противоречий: профессиональные, организационные, коммуникативные, креативные, материальные, социальные и этические, которые выражаются по степени значимости, полноте проявления, и наличию противоречия.

Анализ результатов позволил сделать следующие выводы. Большинство респондентов считают значимыми социальные противоречия в организации, которые характеризуются: нерациональной организацией процесса мотивации; нарушением прав работников в плане соблюдения законодательства о труде; отсутствием компенсации средств на проезд в общественном транспорте; отсутствием помощи в предоставлении мест в детских учреждениях, путевок, предоставления жилья; отсутствием уверенности в стабильности положения в организации.

На втором месте значимыми являются профессиональные противоречия, которые характеризуются: перегруженностью функциональными обязанностями, отсутствие необходимых навыков и умений, высокий темп решения профессиональных задач (ограничения во времени), сложность деятельно-

сти (по объему операций и действий, используемой техники), монотонность, однообразие деятельности, нерациональные условия деятельности (шум, температура, вибрация), что является вредными условиями для здоровья персонала, неясность взаимосвязи результатов работы с деятельностью организации, высокая цена ошибки, так как деятельность связана с обеспечением безопасности и здоровьем людей. На третьем месте - организационные противоречия, которые характеризуются нерациональной продолжительностью рабочего дня, сменным характером работы, отсутствием возможности общения во время работы, а также возможности ухода с работы при непредвиденных обстоятельствах. На четвертом месте - материальные противоречия, которые характеризуются несоответствием вознаграждения за работу ее объему и сложности, степени материальной ответственности, опасности для собственной жизни и здоровья. Наименее значимыми, согласно полученным данным, являются креативные, коммуникационные и этические противоречия. Рассматривая противоречия с позиции полноты проявления, можно заметить, что они практически идентичны с данными значимости противоречия, и распределились следующим образом: социальные, далее – профессиональные и организационные.

Полученные данные свидетельствуют о том, большинство респондентов в данной организации имеют индекс психологической безопасности ниже среднего. Для дальнейшего исследования предполагается выяснить насколько удовлетворены сотрудники своим трудом. Согласно С.Д. Хачатуряну, «удовлетворенность от работы – это отношение сотрудника, положительное или отрицательное, к своей работе. Это – оценочное суждение, которое складывается, исходя из личного эмоционального опыта работы, и является практическим результатом сопряжения профессиональной направленности и реалий профессиональной деятельности». Как утверждают Дж. Пфиферлинг и Ф. Эскель, существует ряд условий организации работы, которые несут высокий риск «выгорания». Наличие трех или более из этих условий квалифицируют организацию как «склонную к выгоранию». К таким условиям они относят: непрерывно высокий уровень напряжения (стресса), загруженность иерархическими взаимо-

действиями в коллективе, ожидания дополнительных усилий от сотрудника с минимальным вознаграждением за это; монотонность работы; ригидность функциональных обязанностей для сотрудников; недостаточное участие сотрудников в процессе принятия решений».

Результаты исследования позволяют разработать рекомендации для данной организации: проведение мероприятий по адаптации и обучению сотрудников, рассмотрению мер по мотивации сотрудников и решению социальных противоречий, снижению влияния вредных и опасных факторов, с целью обеспечения психологической безопасности и уменьшению текучести кадров.

Таким образом, высокий уровень проявления социальных противоречий, выявленный в ходе исследования, говорит о социальной незащищенности работников в организации, отсутствии уверенности в завтрашнем дне.

Библиографический список:

1. Агузумцян Р.В., Мурадян Е.Б. Психологические аспекты безопасности личности//Вестник практической психологии образования №1(18) январь-март 2009.
2. Лопес Е.Г., Реньш М.А., Годонюк К.В., Беликеева А.Н., Лебедева Е.С. Психология безопасности личности в профессиях группы риска: коллективная монография/ под ред. Е.Г. Лопес, Екатеринбург, 2012 – 131с.
3. Михайлов Л.А., Маликова Т.В., Шатровой О.В., Михайлов А.Л., Солонин В.П. Психологическая защита в чрезвычайных ситуациях: Учебное пособие /Под ред. Л.А. Михайлова. – СПб.: Питер, 2009.-256с.