

ПРОФЕСІЙНЕ ЗДОРОВ'Я ФАХІВЦІВ ЕКОНОМІЧНОЇ СФЕРИ ЯК ЯВИЩЕ, ПРОЦЕС І РЕЗУЛЬТАТ

В статті здійснено спробу визначити професійне здоров'я як сучасне явище та знакові події в якості предмета його вивчення. Виявлено ряд положень, що відображають особливості розгортання процесу формування та збереження професійного здоров'я фахівців економічної сфери та ефективні кроки щодо збільшення продуктивності їх праці та підвищення її надійності, забезпечення здоров'я і безпеки на роботі, підтримання позитивного соціального клімату. Доведено, що результатом соціальної підтримки програм забезпечення професійного здоров'я фахівців економічної сфери та підвищення їх стресостійкості є створення культури здоров'я робочого місця та дієвого вектору: здорові працівники-здоровий бізнес-здорове суспільство.

Ключові слова: здоров'я, професійне здоров'я, формування та збереження професійного здоров'я фахівців економічної сфери, програми зміцнення професійного здоров'я, управління здоров'я,

Постановка проблеми. Відзначимо, що починаючи з кінця 80-х рр. XX ст., питання здоров'я в професії стають актуальною темою для обговорень на міжнародному рівні. У 1988 р. Комітетом експертів ВООЗ підготовлена концепція зміцнення здоров'я на робочому місці, яка являється складовим елементом в Оттавській хартії щодо зміцнення здоров'я населення, прийняту 21 листопада 1986 року на I Міжнародній конференції щодо зміцнення здоров'я. Згідно з Оттавською хартією, «в контексті зміцнення здоров'я розглядалося не як абстрактний стан, а як засіб досягнення мети, що може бути виражена функціонально як засіб, ресурс, що дозволяє людям жити індивідуально неповторно і продуктивно в соціальному та економічному відношеннях життям. Здоров'я – це позитивна концепція, в якій за основу беруться соціальні, особистісні, а також фізичні можливості людини» [4].

Перехід від розгляду здоров'я в професійній діяльності до вивчення професійного здоров'я, що намітився в 80-90-і рр. XX ст., обумовлений такими обставинами:

- професійна діяльність вимагає все більшого застосування фізичних, інтелектуальних та інших особистісних ресурсів, що призводить до інформаційних, емоційних перевантажень, збільшення негативних наслідків роботи, при цьому настав час говорити не лише про стреси на роботі, професійне вигорання та професійні захворювання, а й про здоров'я працівників;

- необхідність зміцнення акценту з простої констатації важливості здоров'я працівників в загальній системі наукової організації праці до розробки конкретних кроків з підтримки здоров'я в різних професійних групах;

- вирішення проблем організаційними кроками має природні обмеження, обумовлені тим, що ці рішення здійснюються людьми з властивими їм помилками, слабкостями, в той же час пошук внутрішніх резервів співробітників, продовження професійного довголіття співробітників через підтримку їх здоров'я на оптимальному рівні надає більше можливостей для підвищення ефективності менеджменту ніж лише пошук вдалих управлінських, організаційних рішень;

- виведення людини як центральної ланки сучасного менеджменту говорить про тенденції, що мають переорієнтування – якщо до цього на першому місці стояв власне сам менеджмент, а потім здоров'я працівників, то тепер – здоров'я.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Л. Леві в статті «Визначення та концептуальні аспекти здоров'я щодо роботи», опублікованій у збірнику «Психосоціальні фактори на роботі і їх ставлення до здоров'я», сформулював «чотири можливі підходи до забезпечення співвідношення робочого оточення вимогам збереження і зміцнення фізичного та психічного здоров'я працюючих:

1) комплексний, тобто облік при аналізі людини і середовища всіх істотних, фізичних, психологічних, соціальних та економічних аспектів;

2) економічний, який акцентував взаємодію цілісної особистості і цілісного середовища, що включає фізичні, хімічні та психосоціальні компоненти, які функціонують як єдина складна система;

3) кібернетичний, заснований на моніторингу стану працюючого і стану компонентів середовища, зі зворотним зв'язком, що забезпечує їх взаємну адаптацію;

4) демократичний, що дає працівникові можливості впливу на свою ситуацію, в т.ч і по каналам прийняття рішень» [18].

Примітно, що в підручниках з менеджменту стали з'являтися розділи, присвячені здоров'ю працівників. Так, в одному з найпопулярніших підручників з менеджменту «Основи менеджменту» М. Мескон, М. Альберта і Ф. Хедоурі в розділі «Управління конфліктами, змінами та стресами» важливість врахування та нейтралізації такого фактору як стрес, розглядається з позицій забезпечення повної ефективності управління людськими ресурсами організації, підвищення її продуктивності. Правда при цьому зв'язок з власним здоров'ям менеджера тут лише позначено: «... ясно, що багато проблем співробітників, які відображаються на грошах та результатах роботи, так само як і на здоров'я й благополуччя співробітників, кореняться в психологічному стресі. Стрес прямо і побічно збільшує витрати на ведення справи і знижує якість трудового життя для великої кількості американських працюючих» [7, с. 49-50].

Мета статті – розкрити сутність професійного здоров'я, виявити основні процесуальні умови формування та збереження професійного здоров'я фахівців економічної сфери та визначити результат їх ефективної реалізації з точки зору майбутніх ключових проблем в професійній діяльності.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Знакові події відбуваються на початку ХХІ ст. У 2003 р. в підручнику Д. Шульца, С. Шульца по індустріально-організаційній психології «Психологія і робота» в розділі «Робота як джерело стресу» автори говорять про появу нового напрямку в психології – психології професійного здоров'я. Як його мету вони називають «вивчення шкідливого впливу стресу на здоров'я працюючих людей і розробку способів боротьби з ним» [14, с. 434], а в якості предмета вивчення психології професійного здоров'я - «наслідки виробничих стресів» [14, с. 462]. У 2004 р. виходить 7-е видання американського підручника П. Мучінські «Психологія, професія, кар'єра» [8], де вперше з'являється окрема глава «Професійне здоров'я». До кола питань, що розглядаються включається, в першу чергу, стрес на роботі, а також конфлікт між роботою і сім'єю; сім'ї, де двоє роблять професійну кар'єру; графіки роботи; проблема алкоголізму і вживанні наркотиків на роботі; психологічний ефект відсутності професійної зайнятості; аспекти дитячої праці та експлуатація дітей; окремі питання позитивної психології.

Р. Березовська [2] наводить результати аналізу статей, опублікованих в журналі «Психологія професійного здоров'я» за одинадцять років (з 1996 по 2007 рр.). Більшість наукових робіт відноситься до одного з семи узагальнених напрямків досліджень: стрес в професійній діяльності; професійне вигорання; взаємозв'язок роботи, сім'ї та особистого життя; булінг, агресія і насильство на роботі; надійність і безпека професійної діяльності; питання зайнятості (в тому числі нові форми зайнятості); проблеми збереження та підтримки фізичного і психічного здоров'я працюючої людини [19].

Слід зазначити, що на даний момент як в західній, так і в українській науці немає єдиного і чіткого визначення поняття професійного здоров'я, не виділені його критерії. Різні автори висловлюють певні міркування про те, що вкладати в зміст даного поняття. У західних підходах термін «професійне здоров'я» пов'язують з «сукупністю питань, які стосуються розумового, емоційного і фізичного добробуту працівників в процесі їх професійної діяльності» [8].

На Заході поняття здоров'я та турботи про своє здоров'я прийнято замінити поняттям «wellness» [10]. Wellness – «триваючий процес, який сконцентрований на виборі та підтримці рівноваги між різними сферами і на прийнятті відповідальності за своє благополуччя» [16].

Аналіз наявних визначень і підходів до вивчення професійного здоров'я дозволяє зробити наступні висновки:

1. Проблема професійного здоров'я є областю міждисциплінарних досліджень і проявляється в успішності, ефективності, надійності професійної діяльності, а також в узгодженості вимог професійного середовища і можливостей людини в умовах професійної діяльності.

2. В даний час поки-що немає спільної думки про те, який зміст поняття професійного здоров'я. Професійне здоров'я розглядається як:

- властивість організму зберігати задані компенсаторні і захисні механізми, що забезпечують працездатність у всіх умовах професійної діяльності; процес збереження і розвитку регуляторних властивостей організму, його фізичного, психічного і соціального благополуччя; про здатність людини до компенсаторним функцій;

- динамічний стан, що відображає ефективність процесу адаптації організму до умов його життєдіяльності; інтегральна характеристика функціонального стану організму людини;

- багаторівневе, комплексне, системне поняття, яке включає в себе емоційний, когнітивний, поведінковий аспекти особистості; соматичний, психічний, соціальний, екзистенціальний рівні.

Головний фокус в професійному здоров'ї концентрується на трьох взаємопов'язаних завданнях: 1) забезпечення і підтримання здоров'я працівників; 2) поліпшення виробничих умов, що сприяють безпеці та здоров'ю; 3) розвиток організації праці і робочої культури в напрямку, який забезпечує здоров'я та безпеку на роботі й при цьому також підтримує позитивний соціальний клімат і збільшує продуктивність праці. Концепція робочої культури в даному контексті має на увазі прийняту систему цінностей, яка відображена на практиці в організаційних рішеннях, політиці організації (компанії) в сфері персоналу, принципи участі, політиці навчання та управління якістю [20].

Як правило, українські компанії активніше вкладають кошти в професійне здоров'я ключових співробітників (перш за все, фахівців вищої ланки), виходячи з того, що якість соціального пакета прямо пропорційно позиції співробітника на ієрархічній драбині в компанії. У цьому випадку вважається, що чим вище статус працівників, тим більша віддача від інвестицій в їх здоров'я.

Напрямок health management, популярне в зарубіжній практиці HR-відділів, і набирає силу в практиці вітчизняних компаній, розуміється найчастіше як управління здоров'ям персоналу. На наш погляд, слід розуміти цей напрямок ширше, включивши в нього і health self-management (самоменеджмент здоров'я).

До основних досліджених проблем і завдань, які входять в сферу наукових інтересів показників професійного здоров'я та вже вирішуються в тій чи іншій мірі, належать:

- визначення базисних понять психології професійного здоров'я, перш за все - професійне здоров'я, систематизація його критеріїв і показників;
- методи діагностики, оцінки та самооцінки професійного здоров'я;
- вивчення психологічних чинників професійного здоров'я;
- психологічне забезпечення професійного здоров'я (професійне самовизначення, підготовка, адаптація, надійність і безпека, довголіття);
- стрес у професійній діяльності;
- професійне / емоційне вигорання і його профілактика;
- професійні шкідливості / захворювання / ризики професійного здоров'я;

- корекція професійної психоемоційної напруженості, профілактика професійних постстресових розладів;
- методологічні основи психологічного прогнозування професійного здоров'я;
- формування, збереження і зміцнення професійного здоров'я;
- моральність фахівця в контексті професійного здоров'я;
- професійне здоров'я в управлінській діяльності.

За змістом всі заходи можуть бути розділені на ряд основних напрямків.

1) Використання новітніх досягнень в сфері науки, що сприяють підтримці та зміцненню здоров'я людини. Так, корпорація Nipro (Японія) розробила портативний визначник рівня стресу Soso Meter, робота якого заснована на діагностиці амілази – групи ферментів, що містяться в слині, соку підшлункової залози і беруть участь в процесі травлення. При фізичному або емоційному напруженні зміст ферментів підвищується, що і фіксує прилад [13].

2) Стимулювання ведення здорового способу життя. Triumph International (Японія) виплачує працівникам компенсацію в розмірі \$ 240 за відмову від куріння в робочий час. Якщо ж, отримавши аванс, фахівці порушують угоду, їх штрафують на \$ 480. Іншим співробітникам компанії рекомендовано стежити за тими, хто кидає палити та повідомляти керівництву, якщо хтось із них знову потягнеться до сигарети, за це їм платять по \$ 80 [11]. Один із принципів стимулювання ведення здорового способу життя фахівцями компанії – особистий приклад керівників (власників бізнесу, топ-менеджерів).

3) Зменшення негативного впливу стресу на фахівців. Компанія «Фенікс Холдинг» у 2002 р. впровадила корпоративну програму відновлення працездатності співробітників. Як засіб використовуються релаксаційні методики. Суть програми полягає в комплексному підході до відновлення і захист організму від стресу з боку психіки та на тілесному рівні [1].

4) Активні заняття фізичною культурою і спортом. Підтримувати здоровий спосіб життя допомагають рухливі ігри. У ряді офісів для цих цілей купують спортінвентар для гри в дартс, настільний теніс. Щодня опівдні в агентство Optius приходить тренер, який проводить з фахівцями короткі заняття аеробікою. На заводах Toyota робочий день починається з розігрівальних вправ і фізичної розминки [5].

5) Випробуванням засобом боротьби зі стресом і підтримки оптимального емоційного стану на робочому місці виступає музика. Найкраще в якості такого засобу зняття емоційної напруги виступають твори у виконанні скрипки і фортепіано [13].

6) Організація харчування фахівців. Багато компаній спеціально виділяють в офісі місце під кухню або місце, де співробітники під час перерви можуть перекусити, випити чашку чаю або кави.

Для забезпечення належного відпочинку протягом робочого дня в ряді компаній проводяться маловитратні і ефективні кроки: невеликі перерви для того, щоб випити чай (краще всього – зелений); розподіл завдань протягом дня

так, щоб не довелося проводити весь день за комп'ютером; прогулянки на свіжому повітрі під час обідньої перерви; регулярне провітрювання офісу [17].

7) Організація відпочинку фахівців. Вченими з Університету Рочестера (США) встановлено, що вихідні покращують настрій і загальне самопочуття професіонала, незалежно від виду його діяльності в робочі дні. Пов'язано це з тим, що люди реалізують на вихідних такі психологічні потреби, як можливість провести час з друзями і членами сім'ї; зайнятися улюбленим хобі; відсутність контролю, властивого робочій обстановці [3].

8) Рішення проблем, пов'язаних з сім'ями фахівців. Про баланс між професійною кар'єрою і особистим життям українські фахівці лише починають замислюватись [15]. У той час як їхні західні колеги вже давно вважають за необхідне підтримувати рівновагу «робота - сім'я».

Некомерційна організація, яка працює зі страховими компаніями, National Association of Insurance Commissioners (США) ввела програму «Немовлята на роботі», згідно з якою співробітники могли приходити на роботу з дітьми у віці до 6 місяців. Батьки підписують договір, застраховують дитину і знаходять співробітника, який наглядає за ним в той час, як батько знаходиться на нараді. Виявилося, що діти стали не відволіканням від роботи, а навпаки - фактором мотивації і зняття стресу. Плинність кадрів знизилася з 30 до 7% [6].

9) Включення в компенсаційні пакети блоку «Здоров'я». Корпоративне медичне страхування (КМС) стає потужним фактором підтримки професійного здоров'я фахівців економічної сфери. Програми КМС діють в компаніях General Motors, BMW, PepsiCo, KPMG, Colgate-Palmolive, Wrigley, Independent Media, Kimberly-Clark, SUN Interbrew, Sony, Tchibo, «Макдоналдс» та ін.

10) Офісні ритуали і корпоративні заходи. Підвищенню працездатності фахівців економічної сфери, створення емоційного комфорту сприяють офісні ритуали, що вводяться в ряді компаній. Вони надають антистресовий вплив, знімаючи навантаження з «центру прийняття рішень».

13) Стимулювання фахівців до знаходження і використання власних прийомів емоційного розвантаження. Для зниження стресових станів кожному фахівцю слід підбирати підходящі саме йому прийоми та способи [12]. Можливо також використання спеціально підібраних способів для відпочинку і тренування вестибулярного органу чуття, зняття втоми очей, профілактики явищ гіпокінезії та гіподинамії, вправи для зниження емоційної напруги [9].

Забезпечення професійного здоров'я фахівців економічної сфери, на наш погляд, може бути розглянуто як складова частина концепції забезпечення професійної діяльності, однією з основних завдань якої є підвищення ефективності управлінської діяльності. Під ефективністю в даному випадку розуміється не лише збільшення продуктивності праці та підвищення її надійності, а й забезпечення оптимального рівня витрат.

Розробляючи програми зміцнення професійного здоров'я фахівців економічної сфери та підвищення їх стресостійкості, слід виходити з того положення, що цей процес повинен не фрагментарно впливати на цю життєво

важливу сферу професіонала (навіть у формі навчання за програмою стрес-менеджменту), а з використанням системного підходу.

Програми зміцнення професійного здоров'я фахівців економічної сфери – це комплекс заходів організаційного та індивідуального характеру, спрямованих на профілактику стресу та формування способів боротьби з їх наслідками.

До організаційних заходів належать: створення сприятливого організаційного клімату, чітке визначення посадових обов'язків працівників; усунення причин, що ведуть до перевантаженості і не завантаженості роботою; соціальна підтримка, програми управління стресами (що передбачають проведення в організаціях спеціального консультування), фітнес-програми (програми загального оздоровлення).

До індивідуальних методів запобігання стресу та профілактики професійного здоров'я відносяться: програми фізичних вправ, навчання техніці релаксації, біологічний зворотний зв'язок, модифікація поведінки.

Висновки. Health Management як система контролю за станом здоров'я співробітників за рівнем безпеки робочих місць в ХХІ столітті стає невід'ємною частиною корпоративного управління і кадрової безпеки економічної діяльності. «Здорові працівники-здоровий бізнес-здорове суспільство» - ця істина відома багатьом топ-менеджерам, але лише останнім часом почали робити хоч якісь кроки для того, щоб вона стала основоположною в плануванні роботи як офісного комплексу, так і виробництва.

З точки зору користі бізнесу ідея здорового способу життя та створення системи управління здоров'ям у компанії грає кілька важливих ролей:

1. Потужний мотиваційний стимул, яким може виявитися система управління здоров'ям, яка утворюється з двох основних компонентів: елемент корпоративної культури, який відрізняє компанію від інших; зміцнення іміджу привабливого роботодавця.

2. Пропагуючи ідеї здорового способу життя, компанія несе соціальну відповідальність, як перед своїми співробітниками, так і перед суспільством, державою.

Таким чином, стратегії успіху розвитку професійного здоров'я фахівців економічної сфери включають створення партнерських відносин між працівниками та роботодавцями для підтримки активних заходів з оздоровлення, оцінювання оздоровчих програм та моніторинг їх впливу, зменшення витрат на охорону здоров'я, підвищення продуктивності та працездатності працівників, покращення морального стану та зменшення прогулів, налаштування оздоровчих програм персоналу, які розроблені компанією відповідно до конкретних цілей. Ініціюючи усвідомлене управління здоров'ям персоналу в компанії, важливо розуміти, які цілі переслідуються і який економічний ефект очікується. Тут виступає проектний підхід: планування – визначення результату – оцінка витрат – реалізація – рентабельність – рефлексія.

Література

1. Авчинникова С. О. Здоровьесберегающая деятельность как условие формирования валеологической компетентности будущих специалистов социальной работы. // Вестн. Томского гос. пед. ун-та (Tomsk State Pedagogical University Bulletin). 2010. Вып. 1 (91). С. 79
2. Березовская Р.А. Психология профессионального здоровья за рубежом: современное состояние и перспективы развития [Электронный ресурс] / Р.А. Березовская // Психологические исследования. - 2012. - Т.5. - №26.
3. Вчені довели, що вихідні корисні для здоров'я [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.yuga.ru/news/176865/>
4. Глосарій термінів по питаннях укріплення здоров'я [Електронний ресурс] / Всесвітня організація охорони здоров'я. - 1998. - WHO/HPR/HEP/98. - Режим доступу: http://www.kudashev.mysign.ni/_files/100312_071045_VOZ_glossariiy.pdf
5. Горелкина Е. Как быть счастливым на работе [Електронний ресурс] / Е. Горелкина // Режим доступу: <http://torg.spb.ru/2002/arch03/kakbit.htm>
6. Діти можуть допомогти компаніям зберегти співробітників [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.hrm.ru/deti-mogut-pomoch-kompanijam-sokhranit-sotrudnikov>
7. Мескон М. Основы менеджмента: учебник / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури, - М.: Дело, 1997. — 704 с.
8. Мучински П. Психология, профессия, карьера: учебник / П. Мучински. - СПб.: Питер, 2004. - 539 с.
9. Никифоров Г. С. Практикум по психологии здоровья / Под ред. Г. С. Никифорова. – СПб.: Питер, 2005. – 351 с.
10. Психосоциальные факторы на работе и охрана здоровья / под ред. Р. Калимо, М. А. Эль-Батави, К.Л. Купера. - Женева: ВОЗ, 1989. - 224 с.
11. Руденко А. Борьба с курением в офисе: забота о здоровье персонала или об эффективности труда? [Електронний ресурс] / А. Руденко // Режим доступу: <http://planetahr.ru/publication/493>
12. Ходаков А. Тренажер для бизнесмена / А. Ходаков, О. Дыбова // Свой бизнес. - 2005. - №2. - С. 88-90.
13. Шингаев С.М. Здоровье в структуре профессиональной деятельности менеджера / С.М. Шингаев // Психология профессионального здоровья: учебное пособие; под ред. Г.С. Никифорова. - СПб.: Речь, 2006. - С. 247-267.
14. Шульц Д. Психология и работа: учебник / Д. Шульц, С. Шульц. - СПб: Питер, 2003. - 560 с.
15. Як успішно поєднувати роботу та сім'ю [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.rb.ru/office/officestory/officestory/2009/03/23/190833.html>
16. Benson, H. Timeless Healing: the power and biology of belief / H. Benson, M. Stark. - New York: Simon & Schuster, Inc., 1997. - P. 352.

17. Davis M. The Relaxation and stress reduction workbook / M. Davis, E. R. Eshelman, M. McKay. - New Harbinger Publications, U.S. - 5 Rev. Edition, 2000. - 310p.

18. Levi L. Definitions and the conceptual aspects of health in relation to work / L. Levi // Psychosocial factors at work and their relation to health. - Geneva: World Health Organisation, 1987. - P. 9-14.

19. Macik-Frey M. Advances in occupational health: From a stressful beginning to a positive future / M. Macik-Frey, J. Quick, D. Nelson // Journal of Management. - 2007. - No.33(6). - P. 809-840.

20. Occupational safety and health [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://en.wikipedia.org/wiki/Occupational_safety_and_health

Транслитерация

1. Avchinnikova S. O. Zdorovesberegayuschaya deyatel'nost' kak uslovie formirovaniya valeologicheskoy kompetentnosti buduschih spetsialistov sotsialnoy raboty. // Vestn. Tomskogo gos. ped. un-ta (Tomsk State Pedagogical University Bulletin). 2010. Vyip. 1 (91). S. 79

2. Berezovskaya R.A. Psihologiya professionalnogo zdorov'ya za rubejom: sovremennoe sostoyanie i perspektivy razvitiya [Elektronniy resurs] / R.A. Berezovskaya // Psihologicheskie issledovaniya. - 2012. - T.5. - №26.

3. Vcheni doveli, scho vihidni korisni dlya zdorov'ya [Elektronniy resurs] / Rejim dostupu: <http://www.yuga.ru/news/176865/>

4. Glosariy terminiv po pitannyah ukriplennya zdorov'ya [Elektronniy resurs] / Vsesvitnya organizatsiya ohoroni zdorov'ya. - 1998. - WHO/HPR/HEP/98. - Rejim dostupu: http://www.kudashev.mysign.ni/_files/100312_071045_VOZ_glossarii.pdf

5. Gorelkina E. Kak byt' schastlivym na rabote [Elektronniy resurs] / E. Gorelkina // Rejim dostupu: <http://torg.spb.ru/2002/arch03/kakbit.htm>

6. Diti mojut dopomogti kompaniyam zberegiti spivrobotnikiv [Elektronniy resurs] / Rejim dostupu: <http://www.hrm.ru/deti-mogut-pomoch-kompanijam-sokhranit-sotrudnikov>

7. Meskon M. Osnovy menedjmenta: uchebnik / M. Meskon, M. Albert, F. Hedouri, - M.: Delo, 1997. — 704 s.

8. Muchinski P. Psihologiya, professiya, karera: uchebnik / P. Muchinski. - SPb.: Piter, 2004. - 539 s.

9. Nikiforov G. S. Praktikum po psihologii zdorov'ya / Pod red. G. S. Nikiforova. - SPb.: Piter, 2005. - 351 s.

10. Psihosotsialnye faktory na rabote i ohrana zdorov'ya / pod red. R. Kalimo, M. A. El-Batavi, K. J. Kupera. - Jeneva: VOZ, 1989. - 224 s.

11. Rudenko A. Borba s kurenim v ofise: zabota o zdorove personala ili ob effektivnosti truda? [Elektronniy resurs] / A. Rudenko // Rejim dostupu: <http://planetahr.ru/publication/493>

12. Hodakov A. Trenajer dlya biznesmena / A. Hodakov, O. Dyibova // Svoy biznes. - 2005. - №2. - S. 88-90.

13. SHingaev S.M. Zdorove v strukture professionalnoy deyatel'nosti menedjera / S.M. SHingaev // Psihologiya professionalnogo zdorov'ya: uchebnoe posobie; pod red. G.S. Nikiforova. - SPb.: Rech, 2006. - S. 247-267.

14. SHults D. Psihologiya i rabota: uchebnyk / D. SHults, S. SHults. - SPb: Piter, 2003. - 560 s.

15. YAk uspushno poednuvati robotu ta sim`yu [Elektronniy resurs] / Rejim dostupu: <http://www.rb.ru/office/officestory/officestory/2009/03/23/190833.html>

16. Benson, H. Timeless Healing: the power and biology of belief / H. Benson, M. Stark. - New York: Simon & Schuster, Inc., 1997. - P. 352.

17. Davis M. The Relaxation and stress reduction workbook / M. Davis, E. R. Eshelman, M. McKay. - New Harbinger Publications, U.S. - 5 Rev.Edition, 2000. - 310p.

18. Levi L. Definitions and the conceptual aspects of health in relation to work / L. levi // Psychosocial factors at work and their relation to health. - Geneva: World Health Organisation, 1987. - P. 9-14.

19. Macik-Frey M. Advances in occupational health: From a stressful beginning to a positive future / M. Macik-Frey, J. Quick, D. Nelson // Journal of Management. - 2007. - No.33(6). - P. 809-840.

20. Occupational safety and health [Elektronniy resurs] / Rejim dostupu: http://en.wikipedia.org/wiki/Occupational_safety_and_health

OCCUPATIONAL HEALTH OF SPECIALISTS OF THE ECONOMIC SPHERE AS A PHENOMENON, PROCESS AND RESULT

The article attempts to define occupational health as a modern phenomenon and significant events as a subject of its study. A number of provisions were revealed that reflect the peculiarities of the deployment of the process of formation and preservation of occupational health of specialists of the economic sphere and effective steps towards increasing the productivity of their labor and increasing its reliability, ensuring health and safety at work, maintaining a positive social climate. It is proved that the result of social support of programs for the occupational health of the specialists of the economic sphere and increase of stress resistance is the creation of a culture of workplace health and effective vector: healthy workers - healthy business - healthier society.

Key words: *health, occupational health, formation and preservation of occupational health of specialists of the economic sphere, programs of strengthening of occupational health, management of health.*

Бурлакова Ірина Анатоліївна – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри кібербезпеки та соціальних наук Університету банківської справи, м. Київ.