

Кафедра психології

**ПСИХОЛОГІЧНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ
ФАХІВЦІВ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ**

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня

МАГІСТР

за спеціальністю С4 Психологія

ГІЛЬПЕРТ НАТАЛІЇ МИКОЛАЇВНИ

Кваліфікаційна робота

допущена до захисту рішенням

кафедри психології

протокол № від «__» _____ 20__ р.

Завідувач кафедри _____

Науковий керівник:

доктор філософії

Борець Олеся Анатоліївна

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ.....	9
1.1. Теоретичні підходи до розуміння психологічного благополуччя особистості у психологічних дослідженнях.....	9
1.2. Психологічне благополуччя як чинник психічного здоров'я та професійного функціонування фахівців.....	14
1.3. Психосоціальні ризики робочого середовища як загроза психологічному благополуччю.....	21
Висновки до розділу 1.....	34
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ФАХІВЦІВ.....	36
2.1. Організація вибірок та загальні характеристики досліджуваних груп.....	36
2.2. Методологічне обґрунтування дослідження психологічного благополуччя фахівців.....	38
Висновки до розділу 2.....	44
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА НАПРЯМИ ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ.....	45
3.1. Аналіз результатів емпіричного дослідження психологічного благополуччя фахівців.....	45
3.2. Рекомендації щодо формування психологічного благополуччя фахівців на робочому місці.....	55
Висновки до розділу 3.....	61
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ.....	65

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	69
Додаток А. Анкета оцінки психосоціальних потреб працівників.....	75
Додаток Б. Шкала негативного впливу роботи.....	81
Додаток В. Методика «індикатор копінг-стратегій».....	83
Додаток Г. Методика «індекс організаційної напруженості».....	86
Додаток Д. Публікації.....	89

РЕФЕРАТ

Тема: «ПСИХОЛОГІЧНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ ФАХІВЦІВ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ»

Кваліфікаційна робота: 68 с., 9 рис., 7 табл., 5 додатків, 49 джерел.

Об'єкт дослідження: психологічне благополуччя фахівців у професійній діяльності.

Предмет дослідження: психологічні та організаційні чинники формування психологічного благополуччя фахівців на робочому місці.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні й організаційні чинники психологічного благополуччя фахівців на робочому місці та розробити рекомендації його розвитку як ресурсу ефективного управління в організаціях.

Експериментальна база дослідження: дослідження проводилося на базі організацій із різним правовим статусом. Загальна вибірка дослідження охопила 78 фахівців.

Методи дослідження: Вирішення поставлених завдань вирішувалося за допомогою емпіричних методів: анкетування з оцінки психосоціальних потреб працівників, методика «Шкала негативного впливу роботи» (D. Watson), «Індикатор копінг-стратегій» (J. H. Amirkhan), «Індекс організаційної напруженості» (R. L. Kahn).

Практичне значення роботи полягає у розробленні рекомендації щодо підвищення рівня психологічного благополуччя, які слугуватимуть методичним підґрунтям для розроблення програм психологічної підтримки фахівців.

КЛЮЧОВІ СЛОВА

Копінг-стратегія, напруженість, потреба, психологічне благополуччя, психічне здоров'я, психологічна підтримка, психосоціальні чинники, ризик, робоче середовище, фахівці.

KEY WORDS

Coping-strategy, mental health, need, psycho-social factors, psychological support, psychological well-being, risk, specialists, tension, working environment.

ВСТУП

Актуальність дослідження. В сучасних мінливих реаліях підприємства функціонують в умовах високого рівня невизначеності та динамічних змін, що спричиняє значне навантаження на працівників. Проблеми психологічного й соціального характеру впливають на людину, трудовий колектив та бізнес. Вони призводять до втрати робочого часу через абсентеїзм і презентеїзм, зумовлюють підвищений ризик нещасних випадків на роботі, створюють напружену атмосферу в колективі.

Робоче місце та психічне здоров'я прямолінійно залежні поняття. Безпечне здорове середовище позитивно впливає на психічне здоров'я людини, а психічно здорова людина має високий рівень продуктивності.

За визначенням Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ), психічне здоров'я – це не просто відсутність психічного розладу, це стан благополуччя, у якому кожна людина може реалізувати свій власний потенціал, впоратися із життєвими стресами, плідно працювати, а також робити внесок у життя своєї спільноти. Це визначає необхідність підтримки психологічного благополуччя персоналу, що є основою для збереження мотивації, здоров'я та продуктивності працівників. У цьому контексті психологічне благополуччя стає не лише умовою комфортного середовища, а й стратегічним фактором для забезпечення ефективної діяльності підприємств. Саме це і визначає актуалізацію питання забезпечення психологічного благополуччя фахівців на робочому місці.

Дослідження психологічного благополуччя фахівців займає центральне місце в сучасній психології та управлінні бізнесом. Слід відмітити, що з поняттям «психологічне благополуччя» ототожнюють низку інших понять, таких як «психічне здоров'я», «норма», «нормальна особистість», «позитивний стиль життя», «емоційний комфорт», «якість життя», «внутрішня картина здоров'я», «зріла особистість», «самоактуалізована особистість», «особистість, яка повноцінно функціонує» (Дж. Б'юдженталь, Е. Еріксон, А. Маслоу,

К. Роджерс, В. Франкл, К. Юнг, М. Яхода тощо). Поряд з цим психологічне благополуччя описується через позитивні аспекти функціонування особистості, тобто на порівнянні себе, свого буття із суб'єктивними нормами, еталонами, ідеалами. Сучасна психологія розглядає співвідношення понять «суб'єктивне благополуччя» і «психологічне благополуччя». Деякі дослідники суб'єктивне благополуччя визначають складником психологічного благополуччя (Е. Дінер, К. Ріфф). В окремих роботах ці поняття трактуються як синонімічні (Н. Бредбурн, О. Є. Бочарова, Е. Н. Паніна). Слід зазначити, що вивчення феномену «психологічне благополуччя» в різних аспектах відбувалося через призму задоволеності життям і суб'єктивної природи щастя (М. Аргайл, І. Джідар'ян, А. Менегетті, М. Селігман тощо). Серед українських вчених сучасності, що досліджували «психологічне благополуччя» слід відмітити А. В. Авер'янова, І. С. Горбаль, Є. С. Єрмолаєва, Н. В. Каргіна, Ю. І. Кашлюк, К. О. Санько. З погляду на те, що феномен «психологічне благополуччя» багатовимірний і є комплексною міждисциплінарною проблемою сучасності, тому потребує систематичного вивчення та узагальнення.

Об'єкт дослідження: психологічне благополуччя фахівців у професійній діяльності.

Предмет дослідження: психологічні та організаційні чинники формування психологічного благополуччя фахівців на робочому місці.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні й організаційні чинники психологічного благополуччя фахівців на робочому місці та розробити рекомендації його розвитку як ресурсу ефективного управління в організаціях.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретико-методологічний аналіз наукових підходів до вивчення психологічного благополуччя особистості у професійній діяльності.
2. Визначити психологічні та організаційні чинники, що впливають на рівень психологічного благополуччя фахівців, та окреслити їх роль у професійному функціонуванні.

3. Емпірично дослідити особливості психологічного благополуччя фахівців та встановити взаємозв'язок між його показниками й характеристиками організаційного середовища.

4. Розробити рекомендації розвитку психологічного благополуччя фахівців на робочому місці.

Для проведення дослідження використовувався комплекс **методів**, зокрема:

1) теоретичні методи – аналіз та систематизація теоретичних фактів з проблематики психологічного благополуччя фахівців на робочому місці, впливу психосоціальних ризиків робочого середовища на психологічне благополуччя;

2) емпіричні методи:

- описовий метод - анкетування (анкета оцінки психосоціальних потреб працівників, розроблена відповідно до Методичних рекомендацій щодо запровадження психосоціальної підтримки на робочому місці для роботодавців) [16];

- методика «Шкала негативного впливу роботи» (D. Watson) (адаптація С. Д. Максименка, О. М. Кокуна, Є. В. Тополова) для вимірювання рівня негативного впливу роботи на психологічний стан працівника;

- методика «Індикатор копінг-стратегій» (Coping Strategy Indicator, CSI, J. H. Amirkhan, G. K. Bowers, C. Logan, 2020) для діагностики домінуючих копінг-стратегій особистості;

- методика «Індекс організаційної напруженості» (R. L. Kahn, модифікація Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко) для виявлення організаційної напруженості.

Коротка характеристика групи (вибірки) досліджуваних. Загальна вибірка дослідження охопила 78 фахівців, представників організацій із різним правовим статусом. Розподіл респондентів за формою власності установ є наступним: 39 осіб (50%) – представники приватного сектору, 32 особи (41%) -

працівники комунальних підприємств та 7 осіб (9%) – фахівці державних установ.

Наукова новизна одержаних результатів. Досліджено рівень психологічного благополуччя фахівців на робочому місці в контексті форми власності підприємств. Доведено, що гендерний фактор вагоміший за організаційну структуру.

Практичне значення одержаних результатів. Розроблено рекомендації щодо підвищення рівня психологічного благополуччя, які слугуватимуть методичним підґрунтям для розроблення програм психологічної підтримки фахівців, спрямованих на запобігання професійному вигорянню, зниження рівня стресу. Запропоновано програму тренінгу, спрямовану на впровадження методів стресостійкості, оптимізації міжособистісної взаємодії та підвищення професійної ефективності фахівців в умовах невизначеності.

Публікації. Тези на тему: «Інтеграція психосоціальної підтримки в політику безпеки праці». Ринок праці: пріоритети та стратегії повоєнної європейської інтеграції: тези доповідей учасників Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 15 травня 2025 р.). Академія праці, соціальних відносин і туризму / за заг. ред.: В. Б. Сухомлина, Г. А. Пріба. Київ: Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2025. 494 с.

Стаття на тему: «Аналіз небезпечних психосоціальних чинників ризику стресу працівників під час військової агресії». Монографія «Ментальне здоров'я та життєстійкість особистості». 2026.

Структура і обсяг роботи. Робота складається із вступу, трьох розділів, п'яти додатків і списку використаних джерел із 49 найменувань. Загальний обсяг роботи – 68 сторінок комп'ютерного тексту, містить сім таблиць, дев'ять рисунків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

1.1. Теоретичні підходи до розуміння психологічного благополуччя особистості у психологічних дослідженнях

Останнім часом зростає інтерес до розвитку та функціонування психічно здорової та благополучної особистості, яка успішна в житті та має високий адаптаційний потенціал. В умовах глобальних змін, що охопили все світове співтовариство, великого значення набувають проблеми задоволеності життям особистості, уявлення про щастя та його ознаки. В сучасній психології не існує загальновизнаного поняття суб'єктивного благополуччя особистості і часто воно представляється як інтегральне утворення. Професійна діяльність є однією з найважливіших сфер діяльності людини і тому самореалізація в професії є одним із найважливіших атрибутів реалізованої особистості. Вивчення зазначеної проблеми різнобічно представлено у працях багатьох українських і зарубіжних дослідників, аналіз яких робить зрозумілим взаємозв'язок між рівнем соціально-психологічної адаптованості особистості та її якості життя, адже в суспільстві якість життя тісно перегукується з вибором стилю життя, креативністю, рівнем особистісної творчої обдарованості, утворенням системи позитивних ціннісних орієнтацій і «Я-концепції», які, у свою чергу, впливають на результат розвитку її загальної культури, зрілості й гармонійності, а отже на особистісне й професійне самовизначення [27].

Поняття «задоволеність життям» широко використовується в суспільних науках як категорія, що відображає якість умов життя людини, ступінь задоволення її потреб. При цьому, якість життя також можна визначити як міру комфортності людини як у своєму внутрішньому світі, так і в рамках свого суспільства. А. Адлер зазначав, що задоволеність життям виходить від соціального інтересу як основи людського існування.

Традиційно психологічне благополуччя розглядалося через протиставлення психологічному захворюванню та неблагополуччю. Водночас на рубежі XX – XXI століття під впливом екзистенціально-феноменологічного підходу до особистості, який активно розвивається, формувалися уявлення щодо недостатності медичної моделі психологічного благополуччя. В цей період сформувалася потреба виходу за межі дихотомічної моделі «здоров'я – хвороба» та звернення уваги дослідників до позитивних аспектів функціонування особистості. Саме ці чинники зумовили актуальність нашого дослідження феномена психологічного благополуччя та його компонентів. На сучасному етапі розвитку психології активно вивчається зв'язок психологічного благополуччя зі станом фізичного і психосоматичного здоров'я (Е. Десі, Р. Раян, К. Ріфф, К. Фредерік), генетичними чинниками (М. Аргайл, Д. Лікко, А. Теллеген), зовнішніми обставинами життя, рівнем матеріального достатку, освітою, соціальним статусом (Н. Бредберн, Е. Дінер, Т. Кассер, М. Раян), віком і статтю (Е. Дінер, К. Ріфф), рівнем культури (М. Лінч), етнічною належністю (В. Гриценко) тощо. Категорія психологічного благополуччя особистості тісно пов'язана з уявленнями про гармонійне і повноцінне буття людини в різних філософських концепціях із ключовими позиціями щодо розуміння особистості у її розвитку в психодинамічному підході (А. Адлер, Дж. Боулбі, К. Горні, Е. Еріксон, З. Фройд, Е. Фромм, К.Г. Юнг), а також із психологічною концепцією позитивного функціонування людини, яка започаткувалася в теоріях екзистенційно-гуманістичного спрямування в психології (А. Лангле, А. Маслоу, Р. Мей, К. Роджерс, В. Франкл) та в його сучасному відгалуженні – позитивній психології (І. Бонівелл, П. Вонг, М. Селігман, М. Чексентміхайї) [26].

Є дві парадигми у визначенні феномена психологічного благополуччя особистості: гедоністичний та евдемоністичний підходи. Гедоністичний підхід визначає психологічне благополуччя особистості в аспекті отримання задоволення і уникнення негативних емоцій. Н. Бредберн і Е. Дінер розуміють психологічне благополуччя як баланс між позитивними та негативними

емоціями, тобто воно складається з когнітивної оцінки задоволеності людиною різних сфер життя. Евдемоністичний підхід пов'язує психологічне благополуччя особистості з актуалізацією особистісного потенціалу, фокусується на сенсі життя та самореалізації з позиції повноцінно функціонуючого індивіда. Він представлений у роботах А. Маслоу, К. Роджерса, К. Ріфф. Актуальною тенденцією на сучасному етапі розвитку психологічних знань є тенденція до об'єднання цих двох парадигм, яка реалізується в концепції самодетермінації Р. Раяна і Е. Десі. Усі дослідники дійшли згоди, що психологічне благополуччя – це системне утворення якостей особистості, компонентами якого є суб'єктивне благополуччя (баланс позитивного і негативного афектів), компонент метапотреб (особистісний ріст), трансцендентальний аспект (наявність життєвих цілей), особистісний аспект (прийняття себе), міжособистісний аспект (компетентність у стосунках з оточенням) [26].

У контексті аналізу психологічного благополуччя заслуговує уваги розгляд поняття психічної рівноваги. Саме за її допомогою можна судити про характер функціонування психічної сфери людини, а саме пізнавальної, емоційної та вольової. Тільки у психічно здорової, тобто врівноваженої (добре соціально і психологічно адаптованої) людини, спостерігаються такі прояви: відносна стійкість поведінки та адекватність її зовнішнім умовам; висока індивідуальна пристосованість організму до звичних коливань зовнішнього середовища, у випадку ж різких зовнішніх змін – швидке пристосування до них; здатність підтримувати звичне комфортне самопочуття, морфофункціональне збереження органів та систем організму. Дослідники визначають такі критерії психічного здоров'я:

- властивості особистості: оптимізм, зосередженість (відсутність метушливості), урівноваженість, етичність (чесність, совісність, тактовність), адекватний рівень вимог (домагань), почуття обов'язку, впевненість у собі, невразливість до образ (вміння позбавлятися образ), працелюбність,

незалежність, безпосередність (природність), відповідальність, почуття гумору, доброзичливість, терпимість, самоповага, самоконтроль;

- психічні стани: емоційна стійкість (самовладання); зрілість почуттів, відповідно до віку; володіння негативними емоціями, їх прийняття й усвідомлення (страх, гнів, жадоба, заздрість тощо); вільний природний прояв почуттів та емоцій; здатність радіти; збереження оптимального самопочуття;

- психічні процеси: максимальне наближення суб'єктивних образів до об'єктів дійсності, що відображаються (адекватність психічного відображення); адекватне сприйняття самого себе; здатність до логічної обробки інформації; критичність мислення; креативність (здатність до творчості, вміння використовувати авторитет); знання себе; дисципліна розуму (управління думками);

- особливе значення надається ступеню інтегрованості, гармонійності, консолідованості, врівноваженості особистості, а також таким складовим її спрямованості, як духовність (пізнання, прагнення до істини), пріоритет гуманістичних цінностей (добра, справедливості, любові, краси тощо), орієнтація на саморозвиток, духовне збагачення своєї особистості;

- самоуправління – здорова особистість характеризується вираженою цілеспрямованістю (усвідомленням мети та сенсу життя), волею, здатністю приймати рішення і брати на себе відповідальність за їх реалізацію, енергійністю, активністю, самоконтролем, адекватною самооцінкою;

- соціальне здоров'я особистості знаходить своє відображення в таких характеристиках: адекватне сприйняття соціальної дійсності, інтерес до оточуючого світу, адаптація (рівновага) до фізичного та соціального середовища; спрямованість на суспільну справу, культура споживання, альтруїзм, емпатія, відповідальність перед іншими, безкорисливість, демократизм у поведінці [24]

Фактори, що впливають на суб'єктивне благополуччя, можна поділити на кілька категорій. Соціальні фактори включають наявність міцних соціальних зв'язків, підтримку з боку сім'ї та близьких, а також відчуття належності до

соціальної спільноти, що сприяє почуттю безпеки та стабільності. Психологічні фактори охоплюють такі якості, як оптимізм, впевненість у власних силах, здатність долати стресові ситуації та зберігати позитивне мислення. Фізичні аспекти, такі як стан здоров'я, регулярна фізична активність та повноцінний сон, також є важливими для підтримки позитивного емоційного фону. Крім того, матеріальні умови, зокрема фінансова стабільність та наявність комфортних житлових умов, істотно впливають на сприйняття людиною власного благополуччя. Суб'єктивне благополуччя є багатогранним феноменом, що залежить від взаємодії соціальних, психологічних, фізичних і матеріальних чинників, які в сукупності формують загальне відчуття задоволення життям і психоемоційний стан людини [30].

Дослідження суб'єктивного благополуччя є важливим з кількох причин. По-перше, воно тісно пов'язане з психічним здоров'ям: високий рівень суб'єктивного благополуччя зазвичай асоціюється зі зниженням ризику розвитку депресії та тривожних розладів, що сприяє загальному психічному благополуччю. По-друге, воно впливає на якість життя людини, сприяючи зміцненню соціальних зв'язків, підвищенню життєвої задоволеності та збільшенню продуктивності в особистій і професійній сферах. Дослідження індивідуальних відмінностей у рівні суб'єктивного благополуччя допомагає виявити чинники, які роблять одних людей більш щасливими порівняно з іншими, та сприяють розробці ефективних стратегій для підвищення загального рівня благополуччя [12].

У сучасній психологічній науці поняття психологічного благополуччя розглядається як багатовимірний конструкт, що відображає рівень позитивного функціонування особистості, її суб'єктивну оцінку власного життя, ступінь реалізації потенціалу та ефективність взаємодії із соціальним середовищем. Незважаючи на значну кількість досліджень, у науковому дискурсі відсутнє єдине універсальне визначення цього феномена, що зумовлює необхідність аналізу різних теоретичних підходів до його інтерпретації.

1.2. Психологічне благополуччя як чинник психічного здоров'я та професійного функціонування працівника

Гідна праця позитивно впливає на психічне здоров'я. Вона не тільки надає можливість для отримання доходу, а й створює платформу для чітко організованої повсякденної діяльності, підтримання позитивних взаємин і отримання почуття цілі й досягнення. Для людей із важкими психічними розладами зайнятість може сприяти відновленню та асоціюється з підвищеною самооцінкою та кращим соціальним функціонуванням [20].

Для всіх працівників безпечні та здорові робочі середовища не лише є одним з основних прав: вони з більшою імовірністю підвищують якість і продуктивність праці, дають змогу ефективніше зберігати кадри й зводять до мінімуму напруженість і конфлікти.

Безробіття або нестабільна чи ненадійна зайнятість, дискримінація на робочому місці або несприятливі робочі середовища можуть бути джерелом стресу і становити небезпеку для психічного здоров'я. Відомо, що безробіття, відсутність гарантій зайнятості, фінансова незахищеність і нещодавня втрата роботи є факторами ризику спроб самогубства [49]. Нерівність і нерівне ставлення можуть проявлятися через нерівність у доходах, можливостях або повазі на роботі. Деякі люди можуть стикатися з дискримінацією на роботі через свою расу, стать, гендерну ідентичність або гендерне самовираження, інвалідність, сексуальну орієнтацію, соціальне походження (а саме клас чи касту), міграційний статус, віросповідання чи вік (або через будь-яку іншу соціальну характеристику), що піддає їх підвищеному ризику стресу, пов'язаного з роботою, або посилює вплив наявних у них психічних розладів. Право на працю – одне з найчастіше порушуваних прав людей із важкими психічними розладами, яким також частіше недоплачують, ніж населенню загалом [49].

Відповідно до Міжнародного стандарту ISO 45003:2021 «Управління охороною здоров'я та безпекою праці. Психологічне здоров'я та безпека праці

на роботі. Настанови з керування психосоціальними ризиками» (далі – стандарт ISO 45003:2021) [17], благополуччя на роботі - задоволення фізичних, психічних, соціальних і когнітивних потреб та очікувань працівника, пов'язаних з його роботою. До визначення додаються примітки:

1. Благополуччя на роботі також може сприяти якості життя поза роботою.
2. Благополуччя на роботі стосується всіх аспектів трудового життя, зокрема організації роботи, соціальних чинників на роботі, робочого середовища, обладнання та небезпечних завдань.

Працівники, як усі люди, заслуговують на невід'ємне право на найбільш досяжний рівень психічного здоров'я на робочому місці, незалежно від форми їхньої зайнятості, а люди, які живуть із психічними розладами, мають право отримувати роботу, брати участь у трудовій діяльності й досягати успіхів у ній. Уряди та роботодавці зобов'язані відстоювати це право, надаючи роботу, яка одночасно убезпечує працівників від надмірного стресу і ризиків для психічного здоров'я, захищає та зміцнює психічне здоров'я і добробут працівників та надає людям підтримку для повноцінної та ефективної участі в трудовій діяльності без будь-якої стигматизації, дискримінації чи зловживань [11].

Ефективний захист психічного здоров'я на робочому місці допоможе підготуватися до майбутнього сфери праці й до світу, що змінюється. Управління аспектами психічного здоров'я на робочому місці може виглядати проблематичним завданням, але його не слід розглядати як обтяжливе. Воно скоріше надає можливість для зростання і сталого розвитку. Безпечні, здорові та інклюзивні робочі місця не тільки зміцнюють психічне та фізичне здоров'я, а й можуть зменшувати абсентеїзм, підвищувати ефективність і продуктивність праці, піднімати моральний дух і посилювати мотивацію персоналу, зводити до мінімуму конфлікти між колегами [11].

Якщо в людей добре психічне здоров'я, вони краще здатні справлятися зі стресом у житті, реалізувати власні здібності, гарно вчитися і працювати, брати

активну участь у житті своїх громад. Якщо в людей хороші умови праці, їхнє психічне здоров'я захищене.

Ефективна політика й заходи з покращення психічного здоров'я на роботі мають критично важливе значення для захисту прав людини на добре здоров'я, включно з психічним здоров'ям, і для забезпечення прогресу в досягненні Цілей сталого розвитку (далі - ЦСР), особливо ЦСР 3 (щодо здоров'я) та ЦСР 8 (щодо гідної праці для всіх) [20].

Для людей та родин краще психічне здоров'я на роботі може зменшувати ступінь відчуженості, зміцнювати здоров'я й добробут загалом та посилювати економічну безпеку. Родини також можуть отримувати переваги завдяки ширшій участі в діяльності ринку праці та підвищеній продуктивності, оскільки обидва ці фактори покращують підсумки їхньої роботи. Так само і для урядів приділення належної уваги психічному здоров'ю на роботі може забезпечити економію витрат на медичне обслуговування й соціальну підтримку. Ціна бездіяльності з боку суспільства дуже висока. Забезпечення доступності послуг з охорони психічного (чи фізичного) здоров'я коштує дорого. Проте непрямі витрати, пов'язані зі зниженням продуктивності праці (це може бути передчасна смерть, інвалідність та зменшення продуктивності в процесі трудової діяльності), часто набагато перевищують прямі витрати на вищезгадані послуги [49].

Зміцнення психічного здоров'я на роботі вимагає вживання заходів для запобігання виникненню психічних розладів, захист та зміцнення психічного здоров'я на роботі й надання всім працівникам допомоги для повноцінної та рівної участі в трудовій діяльності (рис. 1.1).



Рис. 1.1. Стратегії покращення психологічного благополуччя фахівців на робочому місці (Джерело: розроблено автором на основі [20])

Кожний напрям дій має певну цінність і якнайкраще спрацьовує, якщо він реалізується спільно з іншими напрямками в межах широкого та всеосяжного підходу.

В основі всіх стратегій із покращення психічного здоров'я на робочому місці – профілактики, захисту та зміцнення й підтримки – лежать сім комплексних факторів, які мають критично важливе значення для прогресу, а саме: лідерство, інвестиції, права, інтеграція, участь, доказова база й дотримання норм [20]. Враховуючи появу нових викликів, процес покращення психологічного благополуччя повинен бути безперервним, тому вищезазначені комплексні фактори доповнені восьмим - безперервність (рис. 1.2).

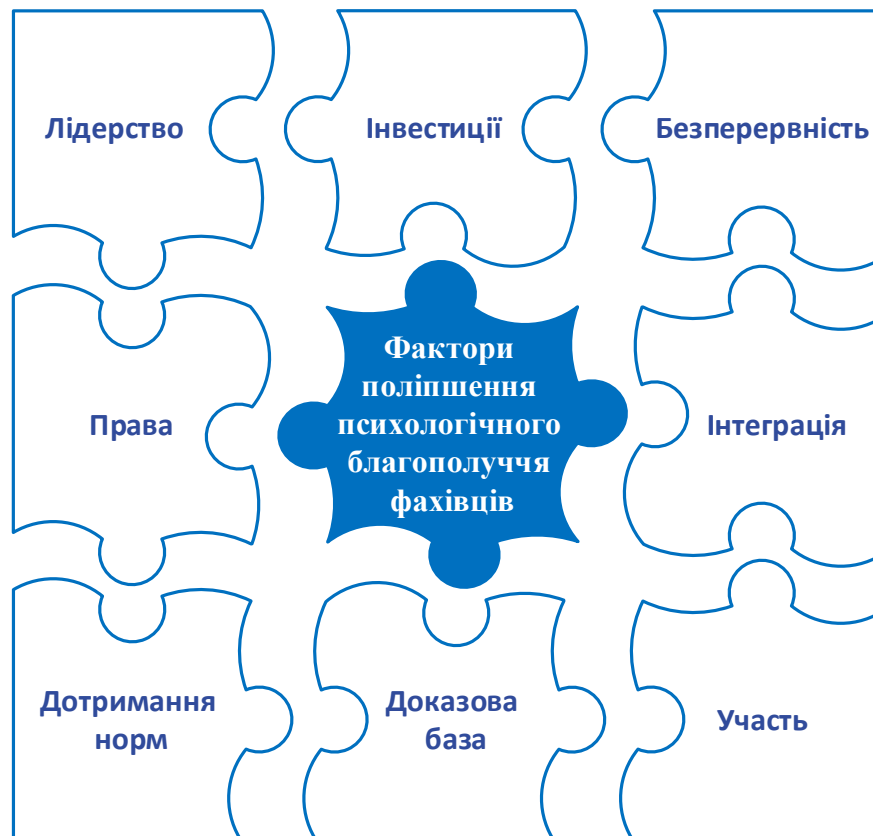


Рис. 1.2. Фактори покращення психологічного благополуччя фахівців на робочому місці (Джерело: розроблено автором на основі [20]).

Лідерство – посилення прихильності до покращення психічного здоров’я на робочому місці.

Інвестиції - надання достатніх коштів і ресурсів для захисту, зміцнення й підтримки психічного здоров’я на робочому місці.

Права - дотримання права людей на повну та ефективну участь на роботі.

Інтеграція заходів із профілактики, захисту та зміцнення й підтримки психічного здоров’я на робочому місці в усіх галузях.

Участь - залучення працівників і людей із життєвим досвідом до ухвалення рішень про психічне здоров’я на робочому місці на всіх рівнях.

Доказова база - зміцнення доказової бази щодо поширеності та впливу ризиків, пов’язаних із роботою, та ефективності заходів втручання.

Дотримання норм - посилення впровадження, оснований на фактичних даних законів, нормативних актів і рекомендацій та їх дотримання.

Безперервність – циклічність процесу, що забезпечує постійність кроків вдосконалення впливу факторів на покращення психологічного благополуччя фахівців.

У Комплексному плані дій ВООЗ у сфері психічного здоров'я на 2013–2030 роки наголошується, що країнам необхідно заохочувати безпечні, сприятливі та гідні умови праці для всіх. У Глобальній стратегії ВООЗ у сфері здоров'я, навколишнього середовища і зміни клімату робочі місця визначені як істотно важливі об'єкти для запобігання широкому спектру ризиків, що можуть змінюватися, особливо неінфекційним захворюванням. Ці керівні принципи є важливим етапом у використанні робочих місць як платформи для дій, закладаючи підвалини для заходів, що базуються на доказах потрібних для забезпечення ефективної профілактики, зміцнення та підтримки психічного здоров'я на роботі. У всіх країнах та галузях добробут підприємств і суспільств залежить від психічного здоров'я працівників [11].

Відповідно до І. Стауба (1989), люди мають набір фундаментальних психологічних потреб, які вимагають задоволення, включаючи потреби в безпеці, позитивній ідентичності, ефективності, автономії, приналежності, трансцендентності та розумінні реальності.

Коли їхні основні потреби задовольняються конструктивно, люди отримують відчуття благополуччя. Окрім індивідуального благополуччя, люди формують здатність до ефективної та продуктивної участі в суспільстві. Наприклад, почуття безпеки та позитивна ідентичність дозволяє людям бути відкритими для інших і зосереджуватися на добробуті інших, а не виключно на собі. З цих причин позитивне задоволення основних потреб є основою для просоціальної поведінки та зростання згуртованих сімей і спільнот. З іншого боку, коли потреби незадоволені, люди можуть звернутись до власних груп і шукати задоволення своїх потреб у спосіб, який применшує або завдає шкоди іншим через відстоювання ексклюзивних ідеологій. Фрустрація базових психологічних потреб у поєднанні з іншими сприяючими факторами часто є основою для масового насильства. Як сформулював І. Стауб, фрустрація та

задоволення базових психологічних потреб мають потужний зв'язок із рівнем згуртованості та агресії в суспільстві. Отже, ми вважаємо, що увага до цих потреб є критичною проблемою в постконфліктних умовах для втручання, спрямованого на захист, відновлення та запобігання майбутнім кризам [13].

В останні роки фокус у сфері охорони психічного здоров'я та профілактики змістився з виключно лікування або запобігання скарг на психічне здоров'я. Нова мета охорони психічного здоров'я – сприяння благополуччю. Однак на даний момент існує багато визначень благополуччя, з двома основними поняттями – суб'єктивне та психологічне благополуччя.

Суб'єктивне благополуччя будується на гедонічній основі, в якій прагнення до позитивного досвіду є центральним. Зазвичай вимірюється як задоволеність життям у поєднанні з балансом між позитивними та негативними емоціями. Стандарти, які люди використовують для оцінки свого суб'єктивного благополуччя, не були теоретизовані в цій системі. Навпаки, К. Райфф представила концепцію психологічного благополуччя з наміром розробити засновані на теорії індикатори позитивного функціонування людини, які узгоджувалися з евдемонічною перспективою щастя. Іншою добре дослідженою теорією в традиції евдемонізму є теорія самовизначення, яка стверджує, що задоволення базових психологічних потреб має важливе значення для добробуту та зростання [13].

Психологічне благополуччя має досить довгу історію визначення та вимірювання в термінах афективних реакцій на життя та когнітивних суджень про життя, причому перше вимірюється балансом позитивних і негативних афектів індивіда, а друге складається з оціночної оцінки свого задоволення життям. У розумінні предикторів благополуччя М. Селігман (2002) розрізняє три шляхи: задоволення (гедонія), залучення та значення (евдемонія) Потім деякі автори визначили ці шляхи як компоненти благополуччя, хоча і з суперечливими визначеннями.

Психологічне благополуччя складається з самосприйняття, позитивних стосунків з іншими, автономії, відчуття мети та сенсу життя, а також особистісного зростання та розвитку.

1.3. Психосоціальні ризики робочого середовища як загроза психологічному благополуччю фахівців

Психосоціальні небезпеки дедалі частіше визнають головними проблемами для здоров'я, безпеки та благополуччя на роботі. Психосоціальні ризики (ПСР) пов'язані з організацією роботи, соціальними чинниками на роботі та аспектами робочого середовища, обладнанням і небезпечними завданнями.

Психосоціальні небезпеки можуть бути наявними в усіх організаціях і галузях, а також у всіх видах робочих завдань, обладнання та трудових договорів. Психосоціальні небезпеки можуть поєднуватися одна з одною і впливати на інші небезпеки. Психосоціальні ризики пов'язані з потенційною можливістю цих небезпек спричинити кілька видів наслідків для індивідуального здоров'я, безпеки та благополуччя, а також для організаційної діяльності та сталості. ПСР впливають як на психологічне здоров'я та безпеку, так і на здоров'я, безпеку та благополуччя на роботі в ширшому сенсі. Психосоціальні ризики також пов'язані з економічними витратами для організацій і суспільства [17].

Керування ПСР є досить динамічною сферою, зростання уваги до якої свідчить про розуміння того, що психосоціальне благополуччя працівників є ключовим фактором не лише для їхнього здоров'я, а й для ефективності та успіху організації в цілому.

Психосоціальні ризики розглядаються не як ізольовані чинники, а як взаємопов'язана система, що включає організаційну культуру, управління, зміст

роботи та соціальний контекст. Встановлено, що взаємодія кількох ризиків одночасно може посилювати їхній негативний вплив на здоров'я працівників.

Політика Європейського Союзу (ЄС) визначає, що покращення умов праці має вирішальне значення для підвищення якості роботи, зростання продуктивності та збільшення зайнятості. У цьому контексті з 1990 року Європейський Фонд покращення умов життя та праці проводить в країнах ЄС Європейські дослідження умов праці [43]: що п'ять років опитуванням працівників країн ЄС збирає актуальну інформацію про ключові аспекти умов праці. Аналіз результатів опитування та висновки щодо впливу фізичних, інтелектуальних і психологічних аспектів праці на здоров'я робітників відображають у звітах дослідження.

В 4-му Європейському дослідженні умов праці [46], яке було проведене в 2005 році Європейським Фондом покращення умов життя та праці, було виявлено, що 22% працівників з 25 держав-членів і двох країн-кандидатів ЄС відчували стрес на робочому місці. Показники поширеності стресу помітно відрізняються між опитаними у нових державах-членах ЄС (їх 10) та старих ЄС (їх 15). Результати 4-го Європейського дослідження умов праці показали, що 20% працівників із держав-членів ЄС-15 і 30% із ЄС-10 вважають, що їхнє здоров'я знаходиться під загрозою через стрес на роботі. На національному рівні найвищий рівень стресу спостерігався в Греції (55%), Словенії (38%), Швеції (38%) і Латвії (37%) [44].

На сьогоднішній день актуальність розгляду впливу психосоціальних чинників і ризиків на здоров'я працівників підвищилася у зв'язку з наслідками пандемії COVID-2019, війною в Україні та пов'язаною із цими подіями стресовою ситуацією. Необхідність розробки заходів щодо надання психологічної допомоги населенню під час пандемії та війни підтверджена багатьма дослідженнями [47].

Відповідно до результатів дослідження Координаційного центру з психічного здоров'я Кабінету Міністрів України [21], слід відзначити про

підвищення рівня психосоціальних ризиків на робочому місці, зважаючи на переважаючі емоції у настрої українців останнім часом (рис. 1.3).

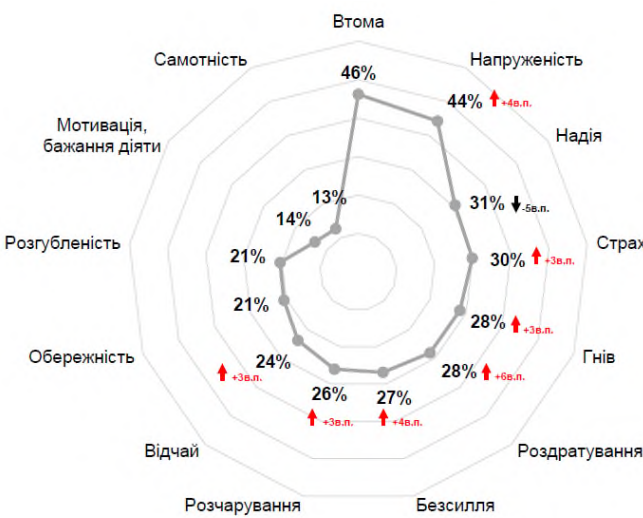


Рис. 1.3. Емоції, що останнім часом найбільше переважають у настрої українців [21]

Підтвердженням беззаперечної актуальності питання щодо турботи про психічне здоров'я є прогнозоване збільшення кількості ментальних розладів (рис. 1.4).



Рис. 1.4 Думка як зміниться кількість ментальних розладів у найближчі 2 роки [21]

З метою врегулювання системи охорони психічного здоров'я в Україні та адаптації до сучасних вимог ВООЗ і стандартів ЄС був прийнятий Закон України «Про систему охорони психічного здоров'я в Україні» від 15.01.2025 №4223-IX, який буде введено в дію 07.02.2026 року [13].

Прийняття закону є орієнтиром для роботодавців щодо психосоціальної підтримки на робочому місці, яка повинна базуватися на політиці з стратегією та чітким планом дій забезпечення психологічного благополуччя працівників. Слід зазначити, що політика - це культура стосунків у колективі, а не лише грамотно оформлений папірець.

Небезпечні робочі середовища створюють фактори ризику для психічного здоров'я. Вони відомі як «психосоціальні ризики» й можуть стосуватися, серед іншого, змісту роботи чи робочого графіка, конкретних характеристик робочого місця або можливостей кар'єрного розвитку [48]. Наприклад, спосіб організації трудової діяльності, зокрема високі вимоги до роботи, низький рівень контролю над роботою (тобто повноважень на ухвалення рішень щодо роботи) і нечіткі ролі, можуть загострити стрес, пов'язаний із роботою, та підвищити ризик виснаження, емоційного вигорання, тривоги та депресії. Психосоціальні ризики на роботі асоціюються з негативними наслідками для психічного здоров'я, включно із суїцидальною поведінкою [20].

Зловживання й домагання на роботі, зокрема цькування, також порушують права людини й виснажують психічне та фізичне здоров'я. Такий самий вплив спричиняє обмеженість доступу до основних екологічних послуг на роботі, таких як безпечна питна вода, чисте повітря й належне управління відходами. Вкрай несприятливо можуть позначатися на психічному здоров'ї неадекватна й нестабільна оплата праці та відсутність гарантій зайнятості, особливо для працівників тіньової економіки, тому що ці фактори посилюють невизначеність у багатьох сферах життя.

Хоча психосоціальні фактори ризику можна знайти в усіх галузях, робочі ситуації, типові для деяких професій, як правило, підвищують ризик впливу, і в цих професіях є більша ймовірність проблем із психічним здоров'ям – наприклад, якщо робота передбачає велике емоційне навантаження або частіше трапляються потенційно травматичні події, а саме робота в галузі охорони здоров'я чи в екстрених службах. Несумірно сильно піддаються психосоціальним ризикам, які шкодять психічному здоров'ю, також

працівники, зайняті на низькооплачуваних, невдячних або небезпечних роботах, та люди, які працюють в ізоляції. Серед працівників, які можуть зазнавати сильнішого впливу психосоціальних ризиків через суміщення своєї роботи або демографічного статусу, – люди, які мігрували, домашні працівники, тимчасові працівники та люди, які працюють у гіг-економіці або в економіці догляду.

Перетворення, що відбуваються останнім часом у світі праці, – зокрема розвиток технологій, зміна клімату, глобалізація та демографічні зрушення – змінюють те, де і як люди працюють. Пандемія COVID-19 прискорила темпи змін, особливо в дистанційній роботі, електронній комерції та автоматизації. Вона також зруйнувала ринки праці, посилила фінансову нестабільність і спричинила масштабну реорганізацію підприємств. Для багатьох працівників ці зміни створили нові психосоціальні ризики або загострили вже наявні [45]. Для багатьох ці зміни призвели до втрати заробітків. Так само кризи, зокрема конфлікти, продовжують спричиняти серйозні порушення в таких аспектах, як місце, де люди працюють, спосіб, у який вони працюють, та їхня здатність працювати.

Негативними наслідками для працівників можуть бути погіршення стану здоров'я, супутні захворювання (наприклад, серцево-судинні захворювання, порушення опорно-рухового апарату, діабет, тривога, депресія, розлади сну) і пов'язане з ними безвідповідальне ставлення до здоров'я (наприклад, зловживання психоактивними речовинами, нездорове харчування), а також зниження задоволеності роботою, прихильності й продуктивності праці. Керування психосоціальними ризиками може призвести до позитивних результатів, зокрема підвищення задоволеності роботою та продуктивності праці [17].

Хоча численні чинники можуть визначати характер і серйозність наслідків психосоціальних ризиків, організації відіграють значну роль в усуненні небезпек або мінімізації ризиків. Організація, і працівники спільно

відповідають за збереження та покращення здоров'я, безпеки та благополуччя на роботі.

Для організації вплив психосоціальних ризиків зумовлює збільшення витрат через відсутність на роботі, плинність кадрів, зниження якості продукції чи послуг, наймання та навчання, розслідування на робочому місці та судові процеси, а також шкоду репутації організації.

Результативне керування психосоціальними ризиками може надати такі переваги, як поліпшення залученості працівників, підвищення продуктивності, збільшення інновацій та організаційної сталості [17].

Успіх керування психосоціальними ризиками залежить від прихильності всіх рівнів і функцій організації, особливо від керівників вищої ланки.

Стандартом ISO 45003:2021 психосоціальний ризик трактується як поєднання ймовірності виникнення пов'язаної з роботою небезпеки психосоціального характеру та тяжкості травми й погіршення здоров'я, які можуть бути спричинені цими небезпеками. Приміткою до тлумачення зазначається, що небезпеки психосоціального характеру містять аспекти організації роботи, соціальні чинники на роботі, робоче середовище, обладнання та небезпечні завдання.

За джерелом виникнення психосоціальні ризики спричинюються зовнішніми і внутрішніми чинниками [17].

Зовнішні чинники психосоціальних ризиків:

а) ланцюг постачання, у якому працює організація, оскільки це може вплинути на психосоціальні небезпеки та пов'язані з ними ризики (наприклад, через обмеження часу, графіків або напруженість виробництва;

б) відносини з підрядниками, субпідрядниками, постачальниками, провайдерами та іншими зацікавленими сторонами;

с) спільне використання робочих місць, ресурсів та обладнання з іншими сторонами (наприклад, якщо організація співпрацює з іншими організаціями на робочих майданчиках);

d) вимоги замовника та/або клієнта щодо надання послуг (наприклад, вимоги замовника/клієнта можуть впливати на психосоціальні небезпеки через насильство, переслідування, обмеження в часі);

e) економічні умови, які можуть вплинути на наявність, тривалість і місце роботи;

f) характер трудових контрактів, винагороди, умов найму та трудових відносин;

g) демографічні дані працівників, які готові працювати (наприклад, молоді або літні працівники, працівники пенсійного віку, стать);

h) швидкі технологічні зміни (наприклад, збільшення можливостей підключення до електронних пристроїв, вплив штучного інтелекту та технологій автоматизації);

i) мобільність робочої сили, що створює більшу різноманітність серед працівників з різним походженням і культурою, які розмовляють різними мовами;

j) ширший контекст географічного регіону організації, зокрема соціальні, економічні проблеми та питання охорони здоров'я (наприклад, пандемії, стихійні лиха, фінансові кризи).

Внутрішні чинники психосоціальних ризиків:

a) як керують організацією (наприклад, її організаційна структура, розподіл функцій та обов'язків, результативність та ефективність формальних і неформальних процесів прийняття рішень, організаційна культура, стиль керування, стиль спілкування, повага до приватного життя);

b) рівень прихильності організації та спрямованості щодо психологічного здоров'я, безпеки праці та благополуччя на роботі, зазначених у політичних заявах, настановах, цілях і стратегіях;

c) інші системи управління, прийняті організацією, які можуть взаємодіяти щодо керування психосоціальними ризиками (наприклад, на основі ISO 9001 та ISO 14001);

d) розмір і характер робочої сили організації (наприклад, великий, малий, складний або сильно децентралізований);

e) характеристики працівників і робочої сили (наприклад, стать, вік, етнічна приналежність, релігія, інвалідність, мова, грамотність і вміння рахувати);

f) компетентність працівників розпізнавати психосоціальні небезпеки та керувати психосоціальними ризиками;

g) місця роботи (наприклад, мобільні працівники без постійного робочого місця, віддалена робота, робота вдома, робота в ізоляції від інших працівників або робота у віддалених місцях, наприклад у сільській місцевості);

h) умови праці працівників (наприклад, гнучкий графік роботи, винагороди та пільги, неповний робочий день, нерегулярна або тимчасова робота);

i) достатність і доступність ресурсів.

Щодо керування психосоціальними ризиками організація повинна розуміти й визначати потреби та очікування працівників та інших зацікавлених сторін. Працівники та інші зацікавлені сторони мають низку потреб і очікувань, на які можуть впливати психосоціальні ризики на роботі. До цих потреб і очікувань може належати [17].

- фінансова забезпеченість;
- соціальна взаємодія та підтримка;
- залучення, визнання, винагорода та досягнення;
- особистісний розвиток і зростання;
- рівні можливості та справедливе ставлення на роботі.

Потреби та очікування можуть бути передбачені законодавчими нормами у колективних договорах, добровільних угодах та інших вимогах, які організація підписала або дотримується.

Небезпеки психосоціального характеру [17] (табл. 1.1): аспекти організації роботи; соціальні чинники на роботі; робоче середовище, обладнання та небезпечні завдання.

Таблиця 1.1.

Небезпеки психосоціального характеру

Напрямок	Приклади
Аспекти організації роботи	
Функції та очікування	– функціональна невизначеність – функціональний конфлікт – обов’язок піклуватися про інших людей – сценарії, коли працівники не мають чітких вказівок щодо завдань, які вони повинні виконувати (і не виконувати) – очікування щодо функції, які суперечать одне одному (наприклад, очікується, що ви забезпечите якісне обслуговування клієнтів, але водночас не будете проводити тривалий час із клієнтами) – невизначеність або часті зміни завдань і стандартів роботи – виконання незначущої роботи або такої, що не має сенсу
Контроль роботи або автономія	– обмежена можливість брати участь у прийнятті рішень – відсутність контролю за навантаженням – низький рівень впливу та незалежності (наприклад, неможливість впливати на швидкість, порядок або графік виконання робочих завдань і навантаження)
Вимоги до роботи	– використання не в повному обсязі навичок – постійний контакт із людьми (наприклад, громадськістю, клієнтами, студентами, пацієнтами) на роботі – надто багато роботи за певний час або з певною кількістю працівників – суперечливі вимоги та терміни – нереалістичні очікування щодо компетентності або обов’язків працівника – відсутність різноманітності завдань або виконання завдань, що часто повторюються – частково виконана робота або робота, яка не має сенсу – потреба надмірної пильності та концентрації – робота з агресивними людьми або такими, що перебувають у стані стресу – вплив подій або ситуацій, які можуть спричинити травму
Керування організаційними змінами	– відсутність практичної підтримки для допомоги працівникам у перехідний період – тривала або повторювана реструктуризація – відсутність консультацій та комунікації щодо змін на робочому місці або неякісні, несвоєчасні чи незначущі консультації та комунікація

Продовження табл. 1.1.

Напрямок	Приклади
Віддалена та ізолювана робота	– робота в місцях, які розташовані далеко від дому, сім'ї, друзів і звичайних мереж підтримки (наприклад, ізолювана робота або вахтовий метод) – робота наодинці у невіддалених місцях без соціальної/людської взаємодії на роботі – робота в приватних будинках (наприклад, забезпечення догляду або виконання домашніх обов'язків у чужих будинках)
Навантаження і темп роботи	– перевантаження або недовантаження – значні навантаження і обмеження в часі – постійно залежність від термінів – постійний і незмінний темп – високий рівень повторюваної роботи
Режим роботи та графік	– відсутність різноманітності в роботі – змінна робота – негнучкий графік роботи – непередбачувані години роботи – тривалий час без спілкування – частково виконана робота або робота, яка не має сенсу – постійні вимоги завершити роботу в стислі терміни
Безпека роботи та нестандартна робота	– невизначеність щодо наявності роботи, зокрема робота без установленого графіка – можливість скорочення обсягу або тимчасової втрати роботи зі зниженою оплатою праці – низькооплачувана або небезпечна зайнятість, зокрема неповна зайнятість – робота в ситуаціях, які в належний спосіб не регульовані чи не захищені законодавством про працю чи соціальний захист
Соціальні чинники на роботі	
Міжособистісні стосунки	– недостатня комунікація, зокрема недостатній обмін інформацією – напружені стосунки між керівниками, працівниками, колегами та клієнтами або іншими особами, з якими взаємодіють працівники – міжособистісний конфлікт – переслідування, знущання, цькування (зокрема з використанням електронних інструментів, таких як електронна пошта та соціальні мережі), насильство з боку третьої сторони – відсутність соціальної підтримки – нерівні владні відносини між домінуючими та недомінуючими групами працівників – соціальна або фізична ізоляція

Продовження табл. 1.1.

Напрямок	Приклади
Лідерство	– відсутність чіткого бачення та цілей – стиль управління, що не відповідає характеру роботи та вимогам до неї – нездатність слухати або неухважне вислуховування скарг і пропозицій – приховування інформації – недостатня комунікація та підтримка – відсутність відповідальності – відсутність справедливості – непослідовна та недостатня практика прийняття рішень – зловживання владою
Організаційна культура/ культура робочої групи	– недостатня комунікація – низький рівень підтримки вирішення проблем та розвитку особистості – відсутність визначення або згоди щодо цілей організації – непослідовне та несвоєчасне застосування політики та процедур, - прийняття несправедливих рішень
Визнання та винагорода	– дисбаланс між зусиллями працівників і формальним та неформальним визнанням і винагородою – відсутність належного визнання та оцінки зусиль працівників у справедливий і своєчасний спосіб
Розвиток кар'єри	– кар'єрний застій і невизначеність, недостатнє або надмірне просування по службі, брак можливостей для розвитку навичок
Підтримка	– відсутність підтримки з боку керівників і колег – відсутність доступу до служб підтримки – відсутність інформації/навчання для підтримання виконання роботи
Нагляд	– відсутність конструктивного зворотного зв'язку та процесів оцінювання – відсутність заохочення/визнання – відсутність спілкування – відсутність спільного організаційного бачення та чітких цілей – відсутність підтримки та/або ресурсів для сприяння підвищенню продуктивності – відсутність справедливості – зловживання цифровими засобами спостереження
Ввічливість і повага	– відсутність довіри, чесності, поваги, ввічливості та справедливості – відсутність поваги та уваги у взаємодії між працівниками, а також із замовниками, клієнтами та громадськістю

Продовження табл. 1.1.

Напрямок	Приклади
Баланс «робота/життя»	– робочі завдання, функції, розклади або очікування, які змушують працівників продовжувати працювати у свій вільний час – вимоги, що суперечать робочим і домашнім функціям – робота, яка впливає на здатність працівників до відновлення
Насильство на роботі	– інциденти, пов'язані з явним або прихованим викликом здоров'ю, безпеці чи благополуччю на роботі; насильство може бути внутрішнім, зовнішнім або ініційованим клієнтом, наприклад: – зловживання – погрози – насилля (фізичне, словесне або сексуальне) – гендерне насильство
Переслідування	– небажана, образлива, залякувальна поведінка, наприклад: – раса – гендерна ідентичність – релігія чи переконання – сексуальна орієнтація – інвалідність – вік
Булінг і цькування	– неодноразова (більш ніж один раз) необґрунтована поведінка, яка може становити ризик для здоров'я, безпеки та благополуччя на роботі; поведінка може бути явною або прихованою, наприклад: – соціальна або фізична ізоляція – призначення завдань, що не мають сенсу або невігідні – образи та залякування – деструктивна поведінка – необґрунтована публічна критика – зловмисні чутки або плітки – призначення неможливих термінів
Робоче середовище, обладнання та небезпечні завдання	
Робоче середовище, обладнання та небезпечні завдання	– недостатня наявність, придатність, надійність обладнання, технічне обслуговування або ремонт – несприятливі умови на робочому місці, такі як брак місця, недостатнє освітлення та надмірний шум – відсутність необхідних інструментів, обладнання чи інших ресурсів для виконання робочих завдань – робота в екстремальних умовах або ситуаціях, таких як дуже високі чи низькі температури або робота на висоті – робота в нестабільних середовищах, таких як зони конфлікту

З метою виявлення психосоціальних небезпечних чинників на робочому місці розробляється опитувальник на основі прикладів табл. 1.1, що дозволить з'ясувати причину депресивних станів у працівників. При цьому визначальними елементами при визначенні впливу ризику на психологічне благополуччя фахівців є інтенсивність і тривалість впливу психосоціальних чинників.

Ймовірні ситуації, коли за окремими небезпечними чинниками ризик може бути прийнятним, а від їх сукупної дії – неприйнятним, який потребує запровадження відповідних запобіжних і захисних заходів.

Запобіжні та захисні заходи можна поділити на три рівні.

Перший рівень – це профілактичні та проактивні (запобіжні) заходи, тобто заходи зі зниження ймовірності настання небезпечної події (посилення контролю працівників за тим, як вони виконують свою роботу; запровадження перерв для відпочинку; обмеження спілкування, пов'язаного з роботою, мобільним телефоном; окреслення робочих, наглядових функцій, визначення вимог до продуктивності для мінімізації плутанини та двозначності; забезпечення більшого доступу до соціальної підтримки для працівників тощо).

Другий рівень – це заходи зі зниження ступеня тяжкості настання небезпечної події (підвищення обізнаності про ПСР; надання інформації та навчання працівників щодо порядку інформування про них; вжиття заходів з підтримки для працівників, які зазнають негативного впливу ПСР; надання конкретних інструкцій щодо того, як керувати передбачуваними ризиками тощо).

Третій рівень – це реактивні заходи – заходи з відновлення фізичного чи психологічного стану працівника від наслідків небезпечної події (забезпечення та обслуговування відповідного обладнання для виконання роботи (наприклад, обладнання для виконання вантажно-розвантажувальних робіт вручну)); покращення виробничого середовища та фізичних характеристик робочого місця (наприклад, захист від шуму, надмірного чи недостатнього освітлення, засліплення, вібрації, несприятливого впливу високої чи низької температури,

пилу, хімічних речовин); ізолювання або захист працівників від психосоціальних небезпек (наприклад, фізичні бар'єри для зменшення ризику насильства) [18].

Організація повинна враховувати людський чинник у зв'язку з психосоціальними ризиками в усіх частинах системи управління. Людські чинники представляють сукупність здібностей та обмежень людей і тому зумовлюють успіх чи неуспішність оцінки ризику, контролю ризику та розробки, виконання та результативності робочих завдань або процесів. Урахування людських чинників під час планування та перепланування роботи може сприяти кращим результатам щодо пов'язаних з роботою захворювань і травм [17].

Отже, вчені доводять, що поняття психологічного благополуччя є складним цілісним утворенням, що виражається у суб'єктивному відчутті щастя, задоволеності собою й особистим життям, пов'язане з базовими людськими цінностями та потребами, важливою з яких є потреба у психологічному здоров'ї, задоволення якої у певному сенсі складає фундамент і передумову для відчуття психологічного благополуччя [27].

Висновки до розділу 1

Розглянуто феномен «психологічне благополуччя» на основі сучасних досліджень, критерії психічного здоров'я. В результаті теоретичного дослідження психологічного благополуччя на робочому місці визначено, що психологічне благополуччя є поняттям багатовимірним і це визначає потребу систематичного вивчення та узагальнення.

Встановлено психологічне благополуччя як стійку психологічну властивість, яка має такі складники: домінування позитивних емоцій, наявність чесних взаємовідношень, суб'єктивного включення в життєдіяльність, осмисленості життя та позитивної самомотивації.

Обґрунтовано необхідність досліджень психологічного благополуччя фахівців, в результаті яких можна отримати важливу інформацію про наявність

ресурсів для самореалізації та ефективної роботи, яка в подальшому слугуватиме фундаментом при розробленні програм психологічної підтримки з огляду на наступні ключові аспекти:

- дослідження психологічного благополуччя фахівців на робочому місці дозволяють виявити найбільш значущі фактори, що впливають на якість їх життя. Такими факторами можуть бути, наприклад, автономія та контроль, психологічна безпека, рівень довіри, баланс робота – особисте життя, ергономіка, стиль керівництва тощо;

- інформація про індивідуальні варіації в сприйнятті благополуччя дозволяє адаптувати підходи організації праці, оскільки фахівці використовують різні копінг-стратегії залежно від свого психотипу, досвіду та посади;

- показники психологічного благополуччя фахівців можуть бути використані для оцінювання ефективності програм психосоціальної підтримки.

Підтверджено, що знання про чинники, які впливають на рівень психологічного благополуччя підвищують ефективність превентивних заходів і сприяють зменшенню ризиків виникнення психологічних проблем.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ФАХІВЦІВ

2.1. Організація вибірок та загальні характеристики досліджуваних груп

Проведення дослідження передбачає три етапи, кожен з яких є важливим для збору та аналізу інформації. Перший етап передбачав аналіз теоретико-методологічних засад дослідження психологічного благополуччя на робочому місці, вивчення вітчизняних та зарубіжних джерел з даного напрямку, а також вибір методів дослідження. На другому етапі здійснювався збір даних за обраними методиками, після чого проводилася кількісна та якісна обробка отриманих результатів, їх аналіз та інтерпретація. Третій етап визначався розробленням рекомендацій та програми формування психологічного благополуччя на робочому місці на основі аналізу результатів емпіричного дослідження.

Дослідження проведені шляхом опитування фахівців підприємств з різною формою власності – державна, приватна, комунальна. Метою даної вибірки було не лише дослідження чинників, які впливають на рівень психологічного благополуччя, а також проведення порівняльного аналізу впливу організаційного середовища на емоційний стан працівників.

Для забезпечення достовірності результатів дослідження процедура проводилась анонімно, у формах відповідей учасники зазначали лише свій вік та стать.

Виконання поставлених задач даної роботи передбачало використання теоретичних та емпіричних методів, а також методів кількісної обробки даних:

- теоретичні методи: аналіз українських та іноземних наукових джерел, синтез та узагальнення теоретичних даних досліджуваної теми;
- емпіричні методи:

- методика «Шкала негативного впливу роботи» (D. Watson, адаптація С. Д. Максименка, О. М. Кокуна, Є. В. Тополова) для вимірювання рівня негативного впливу роботи на психологічний стан працівника;

- методика «Індикатор копінг-стратегій» (Coping Strategy Indicator, CSI, J. H. Amirkhan, G. K. Bowers, C. Logan, 2020) для діагностики домінуючих копінг-стратегій особистості;

- методика «Індекс організаційної напруженості» (R. L. Kahn, модифікація Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко) для виявлення організаційної напруженості.

- методи математико-статистичної обробки емпіричних даних з використанням програми *Microsoft Excel*;

- методи аналізу (обробки) даних: якісний і кількісний аналіз отриманих результатів, систематизація психологічних даних за темою дослідження.

Емпіричну базу дослідження склала репрезентативна вибірка фахівців, яку було диференційовано на дві групи за формою власності установ. Такий підхід дає змогу провести порівняльний аналіз особливостей психологічного благополуччя залежно від організаційної культури та умов праці.

Першу групу склали фахівці підприємств комунальної та державної форми власності, діяльність яких характеризується специфічною нормативною регламентацією та стабільністю соціальних гарантій - 39 особи.

Другу групу сформували працівники приватних підприємств, де організаційне середовище зазвичай вирізняється вищим рівнем динамічності, конкуренції та варіативності систем мотивації - 39 особи.

За гендерною ознакою вибірка розподілилася наступним чином: 35 жінок (що становить 45%) та 43 чоловіки (що становить 55%).

На рис. 2.1 відображено розподіл респондентів за стажом роботи.

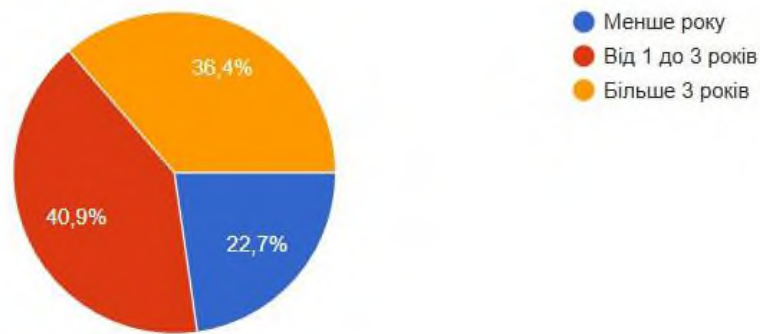


Рис. 2.1. Розподіл за стажем роботи

На рис 2.2 відображено розподіл респондентів за віком.

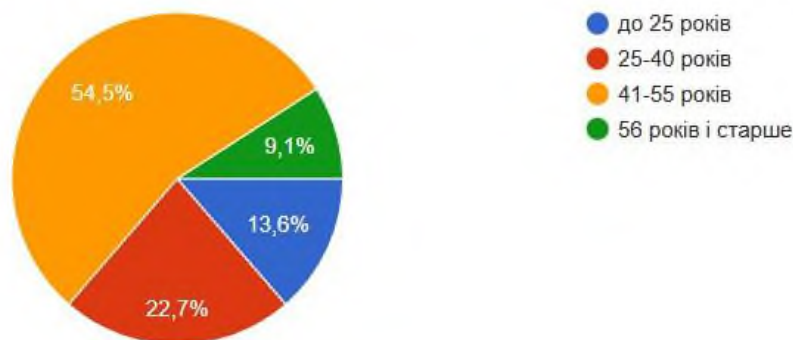


Рис. 2.2. Розподіл досліджуваних за віком

Вибірка характеризується нерівномірним розподілом в межах груп за гендерним фактором: комунальні підприємства представлені 72% жінок, а приватні – 18%.

2.2. Методологічне обґрунтування дослідження психологічного благополуччя фахівців

Метою дослідження є визначення ролі психологічного благополуччя персоналу як одного з ключових факторів ефективного управління в організаціях.

Проблема благополуччя та психічного здоров'я фахівців на робочому місці в умовах непередбачуваності і швидкоплинності подій в різних сферах життєдіяльності є актуальним та соціально значущим напрямом психологічних досліджень.

Достовірність дослідження визначається правильністю підбору та використання діагностичного інструментарію, який би дозволив досліджувати проблему психічного здоров'я та благополуччя персоналу підприємств. Відповідно це визначатиме напрям пошуку заходів усунення психологічних проблем працівників, що будуть покладені в основу комплексної програми збереження ментального здоров'я на роботі.

При виборі методики слід керуватися визначенням чинників, які впливають на психологічне благополуччя, що відносяться до декількох груп: організація роботи, обладнання, соціальна взаємодія, робоче середовище, індивідуальні характеристики працівника, рівень виробничих завдань (табл. 2. 1).

Таблиця 2.1.

Групи психосоціальних чинників, які впливають на психологічне благополуччя на робочому місці [18]

Група психосоціальних чинників	Мета оцінки	Дії
Робоче середовище	Для оцінки якості виконаної роботи або завдань за контрольними показниками	Слід врахувати: кількість контрольних показників, які потребують уваги; наявність необхідної інформації та компетенцій; можливість отримати допомогу
Соціальна взаємодія	Для оцінки рівня взаємодії між працівниками	Слід звернути увагу на: ставлення до працівників з боку керівництва; наявність утисків робітників між собою і підлеглими, залякування; емоційне вигорання; відсутність підтримки; рівень комунікації між працівниками; наявність соціальної підтримки

Продовження табл. 2.1.

Група психосоціальних чинників	Мета оцінки	Дії
Обладнання	Для оцінки, рівня підготовки працівника та його місця в компанії	Слід звернути увагу на: виробничі обов'язки; зрозумілість поставлених задач; чіткість посадових інструкцій; можливість отримання консультацій; наявність недооцінювання чи переоцінювання можливостей працівників
Організація роботи	Для оцінки наявності підтримки працівників з боку керівництва	Слід звернути увагу на: можливість кар'єрного зростання, навчання; рівень корпоративної культури; наявність поваги до працівників; характер комунікації
Рівень виробничих завдань	Для оцінки частоти змін правил на виробництві	Зверніть врахувати: частоту та інтенсивність змін, появи нових ініціатив; наявність перехідного періоду для адаптації; вплив реструктуризації на робочі обов'язки; скорочення ресурсів; зміни робочих місць

Методологічне обґрунтування дослідження психологічного благополуччя фахівців на робочому місці базується на оцінюванні якості життя, самоактуалізації та професійній самореалізації.

Згідно з організмичним поглядом на природу людини в межах теорії самодетермінації, люди намагаються організувати своє життя так, щоб задовольняти свої потреби. Таке природне прагнення є дуже функціональним, оскільки не лише безпосередньо сприяє покращенню психічного здоров'я, але й може захищати від деструктивних впливів. Концептуально вважається, що задоволення потреб підвищує психологічну стійкість, оскільки спонукає людей мобілізувати адаптивні та гнучкі когнітивно-поведінкові реакції на тривожні та неспокійні ситуації, що викликають дистрес [3].

Відповідно до теорій резильєнтності та класичних моделей регуляції стресу і його подолання, задоволення потреб сприятиме благополуччю двома

функціонально різними способами. По-перше, через здатність людей зберігати позитивний погляд на події, незважаючи на перебування в стресових та небезпечних ситуаціях. Задоволення потреб сприяє більш суб'єктивно прийнятній оцінці таких стресорів. Вважається, що люди з різним рівнем задоволення потреб відчують різний ступінь занепокоєння, коли стикаються з подібними подіями, оскільки вони по-різному інтерпретують ситуації з точки зору їхньої складності та небезпеки. По-друге, навіть коли події сприймаються як дистресові, задоволення потреб сприятиме більш конструктивним когнітивно-поведінковим реакціям, дозволяючи людям «оговтатися» в умовах несприятливих обставин, пом'якшуючи їх вплив на психологічне благополуччя.

При задоволенні основних потреб люди отримують відчуття благополуччя. Співвідношення між тим, наскільки людина задовольняє свої потреби і тим, наскільки вона витрачає свої життєві ресурси для задоволення цих потреб, резюмується в тому, як людина відчуває та оцінює рівень задоволеності своїм життям та професійною діяльністю [16]. З метою визначення потреб було проведено анонімне анкетування психосоціальних потреб працівників підприємств (Додаток А). Варто зауважити, що анонімне опитування, як правило, дає більш об'єктивні результати, аніж особисте інтерв'ювання.

Отримані результати є умовним орієнтиром при виборі напряму пошуку проблеми. Це значно економить час та мінімізує розпорошування ресурсів, оскільки визначено, де виникла проблема, і можна працювати вже прицільно.

З одного боку праця позитивно впливає на психічне здоров'я, оскільки є не лише джерелом доходу, а слугує підтриманню позитивних взаємин і отриманню почуття цілі й досягнення. З іншого боку, безробіття або нестабільна чи ненадійна зайнятість, дискримінація на робочому місці або несприятливі робочі середовища можуть бути джерелом стресу і становити небезпеку для психічного здоров'я.

Для вимірювання рівня негативного впливу роботи на психологічний стан працівника було використано методику «Шкала негативного впливу роботи»

(Додаток Б) з метою визначення негативних психічних змін у фахівця, які можуть зумовлюватися комплексним впливом на нього різних робочих чинників [15].

Комплексне дослідження стратегій подолання включає розширену карту поведінки, опералізовану різними інструментами, які можна застосувати до загального повсякденного життя або конкретних ситуацій [13].

Індекс копінг-стратегій можна вважати одним з найбільш вдалих інструментів для вивчення основних стратегій поведінки людини у кризових життєвих ситуаціях. Ідея опитувальника полягає в тому, що всі поведінкові стратегії, які люди виробляють протягом життя, можна розділити на три великі групи.

Стратегії вирішення проблем - активні поведінкові стратегії, в яких людина намагається знайти можливі шляхи ефективного вирішення певної проблеми, використовуючи всі наявні особистісні ресурси.

Стратегії пошуку соціальної підтримки - активні поведінкові стратегії, за яких людина шукає допомоги та підтримки з боку інших людей, таких як сім'я, друзі та близькі, з метою ефективного вирішення проблеми.

Стратегії уникнення – це поведінкові стратегії, за яких людина намагається уникнути контакту з навколишньою дійсністю, щоб уникнути вирішення проблеми. Наприклад, можуть використовуватися пасивні стратегії уникнення, такі як хвороби або вживання алкоголю чи наркотиків, або активні стратегії уникнення, такі як самогубство, щоб взагалі уникнути вирішення проблеми.

Стратегії уникнення є однією з типових поведінкових стратегій у формуванні дезадаптивної поведінки. Вона спрямована на те, щоб допомогти людям з низьким рівнем розвитку подолати або зменшити свій дистрес. Використання цієї стратегії пов'язане з відсутністю розвинених особистісних ресурсів подолання труднощів та навичок активного розв'язання проблем. Однак вона може бути адекватною або неадекватною залежно від конкретної стресової ситуації, віку та стану ресурсної системи особистості.

Найбільш ефективним є використання всіх трьох поведінкових стратегій, залежно від ситуації. Одні люди можуть впоратися зі складними ситуаціями самостійно, іншим може знадобитися підтримка оточуючих, а треті можуть просто уникати проблемних ситуацій, заздалегідь продумуючи їх негативні наслідки [13].

Методика «Індикатор копінг-стратегій» призначена для діагностики домінуючих копінг-стратегій особистості, це один із найбільш вдалих інструментів дослідження базисних стратегій поведінки людини. Ідея опитувальника полягає в тому, що всі поведінкові стратегії, які формуються у людини в процесі життя, можна поділити на три групи: стратегія вирішення проблем, стратегія пошуку соціальної підтримки, стратегія уникнення [15].

Оригінальна версія з 33 пунктів (CSI) була побудована на емпіричній основі, у контексті якої проводився послідовний аналіз латентних змінних, щоб вибрати елементи, які демонстрували високу стабільність і внутрішню валідність. Три виміри CS1 (вирішення проблем [PS], пошук соціальної підтримки [SS] і уникнення [AVO]; 11 пунктів у кожному) були постійними джерелами варіабельності стратегій подолання, згідно з J. H. Amirkhan, G. K. Bowers, C. Logan (2020), не лише через стійкість їхньої внутрішньої структури, а також через послідовну теоретичну конвергенцію їхніх зв'язків з іншими змінними, такими як екстраверсія, причинно-наслідкові атрибуції та переконання почуття когерентності

У цьому опитувальнику представлені деякі можливі способи подолання проблем і неприємностей.

Одним із негативних чинників, що впливає на ефективність діяльності підприємств, є організаційна напруженість, що може проявлятися на різних рівнях підприємства. Визначення рівня вираженості різних видів та загального індексу соціальної напруженості на підприємстві і впровадження відповідних психолого-організаційних технологій може сприяти підвищенню задоволеності роботою, психологічного благополуччя а також успішній діяльності підприємства.

Методика «Індекс організаційної напруженості» (додаток Г) складається з 30 тверджень, які описують вияви організаційної напруженості.

Висновки до розділу 2

Підтверджено, що забезпечення психологічного благополуччя фахівців на робочому місці – це динамічний процес, що потребує постійного дослідження чинників впливу з метою визначення шляхів покращення психічного здоров'я.

Представлено етапи проведення емпіричного дослідження. Визначено чинники, які впливають на психологічне благополуччя, що відносяться до декількох груп: організація роботи, обладнання, соціальна взаємодія, робоче середовище, індивідуальні характеристики працівника, рівень виробничих завдань. На їх основі підібрані методики емпіричного дослідження:

- описовий метод - анкета оцінки психосоціальних потреб працівників;
- методика «Шкала негативного впливу роботи» (D. Watson, адаптація С. Д. Максименка, О. М. Кокуна, Є. В. Тополова) для вимірювання рівня негативного впливу роботи на психологічний стан працівника;
- методика «Індикатор копінг-стратегій» (Coping Strategy Indicator, CSI, J. H. Amirkhan, G. K. Bowers, C. Logan, 2020) для діагностики домінуючих копінг-стратегій особистості;
- методика «Індекс організаційної напруженості» (R. L. Kahn, модифікація Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко) для виявлення організаційної напруженості.

Встановлено, що методологічне обґрунтування дослідження психологічного благополуччя фахівців на робочому місці базується на оцінюванні якості життя, самоактуалізації та професійній самореалізації і проводилося в розрізі двох груп вибірки – фахівці комунальних та приватних підприємств. Вибрані методики емпіричного дослідження дозволять визначити чинники, що впливають на комфортність робочого середовища, яке впливає на задоволеність роботою, моральний стан, продуктивність, плинність кадрів.

РОЗДІЛ 3

АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА НАПРЯМИ ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ФАХІВЦІВ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

3.1. Аналіз результатів емпіричного дослідження психологічного благополуччя фахівців

Задоволення психосоціальних потреб фахівців трансформується у внутрішній ресурс, що є необхідним для гнучкого емоційного реагування та адаптивної поведінки в непередбачуваних умовах сьогодення.

Дослідження рівня задоволення психосоціальних потреб фахівців є фундаментом для розроблення профілактичних програм, які сприятимуть ефективності акумулювання внутрішніх ресурсів для протидії професійним та життєвим викликам.

Результати анкетування психосоціальних потреб працівників підприємств наведено в табл. 3.1.

Таблиця 3.1.

Узагальнені дані деяких відповідей при оцінці психосоціальних потреб фахівців

Питання	Відповідь	% фахівців приватного підприємства	% фахівців комунального, державного підприємства
Чи подобається Вам Ваша робота	Так	82	54
	Не дуже	18	46
Чи вистачає Вам часу відпочинку для повного відновлення працездатності?	Так	55	46
	Інколи не вистачає	36	45
	Ні	9	9
Рівень стресу	Від 0 до 6	2,2	3,3

Продовження табл. 3.1.

Питання	Відповідь	% фахівців приватного підприємства	% фахівців комунального, державного підприємства
Протягом останніх трьох тижнів відчували	Проблеми з фізичним здоров'ям (болі, втрата апетиту, проблеми зі сном, постійне відчуття втомлюваності тощо)	37	66
	Втрата інтересу до всього	9	
	Часті перепади настрою		16
	Неконтрольовані агресивні реакції	9	
	Не проявлялися	45	18
Стать	Жіноча	18	72
	Чоловіча	82	28

Дані табл. 3.1 показують, що рівень задоволеності роботою вищий у фахівців приватних підприємств, а рівень стресу – нижчий. Проблеми з фізичним здоров'ям (болі, втрата апетиту, проблеми зі сном, постійне відчуття втомлюваності тощо) у фахівців комунальних підприємств проявлялися у 66 %, що значно перевищує показник іншої групи респондентів. Слід відмітити, що комунальні підприємства представлені 72% жінок, а приватні – 18%. Таким чином, гендерний фактор виявився вагомим за організаційну структуру, оскільки жінки частіше поєднують професійну діяльність із більшою часткою домашніх справ та догляду за дітьми.

При відповіді на питання щодо видів підтримки співробітників 45% представників приватних підприємств відзначили корпоративні заходи, інша група респондентів зазначила про підтримку окремих категорій співробітників (18%).

Потребу у знаннях та навичках щодо ефективної підтримки людини в кризових ситуаціях зазначили 90% фахівців комунальних підприємств, 80% - приватних.

Відносно пропозицій щодо покращення психосоціальної підтримки співробітників на підприємстві отримані наступні відповіді:

- відповідна програма підтримки – 63% приватних, 36% - комунальних;
- керівники структурних підрозділів повинні бути на постійному зв'язку і відкритими до пропозицій та зауважень працівників – по 18%;
- потрібно проводити моніторинг, спілкуватися з працівниками і отримувати від них зворотній зв'язок - 36% фахівців комунальних підприємств.

81% респондентів комунальних і 63% приватних підприємств зазначили про бажання отримувати інформацію про те, як стабілізувати свій емоційний стан.

Відповіді на питання «Чи знаєте Ви про можливість отримати анонімну консультацію психолога?» розподілилися наступним чином: так – 28% і 54%, не цікаво – 18% і 37%, ні 54% і 9% у опитуваних приватних і комунальних підприємств відповідно.

Узагальнення результатів дослідження за методикою «Шкала негативного впливу роботи» на підприємствах комунальної власності наведено на рис. 3.1.

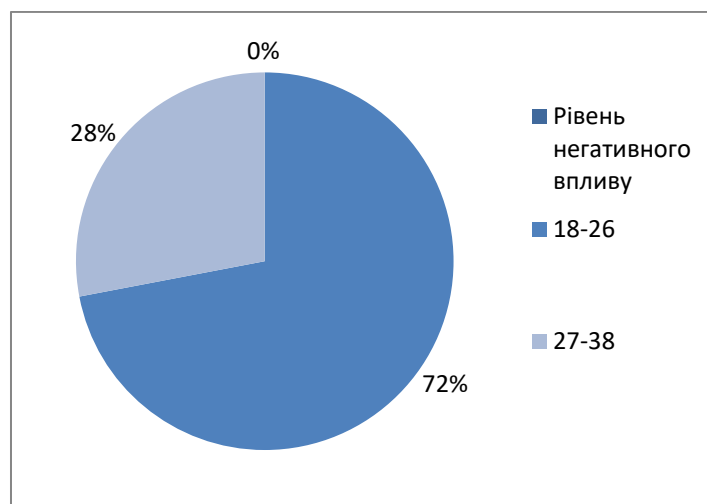


Рис. 3.1. Розподіл за рівнем негативного впливу роботи на підприємствах комунальної власності

Узагальнення результатів дослідження за методикою «Шкала негативного впливу роботи» на підприємствах приватної власності наведено на 3.2.

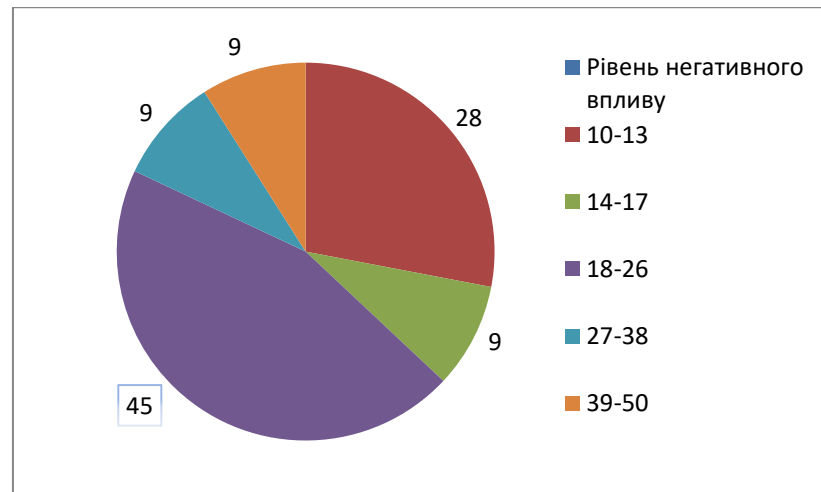


Рис. 3.2. Розподіл за рівнем негативного впливу роботи на підприємствах приватної власності

Нормативні дані показника рівня негативного впливу роботи на психологічний стан:

- 10–13 – низький;
- 14–17- нижчий за середній;
- 18–26– середній;
- 27–38- вищий за середній;
- 39–50– високий.

Результати проведеного опитування свідчать, що в більшості респондентів рівень негативного впливу роботи на психологічний стан середній. Це вказує на помірне навантаження, що характеризує середньостатистичну норму. При аналізі в розрізі двох груп респондентів виявлено, що для фахівців комунальних підприємств рівень впливу середній, вище середнього, тоді як у фахівців приватних підприємств спостерігається суттєва амплітуда показників деструктивного впливу професійної діяльності на психіку опитаних.

Для визначення переважаючої копінг-стратегії було проведено опитування за методикою «Індикатор копінг-стратегій».

В табл. 3.2 та 3.3 зведено дані (у відсотках) проведеного аналізу для фахівців комунальних та приватних підприємств відповідно.

Таблиця 3.2.

Копінг-стратегії фахівців комунальних підприємств

Рівень	Вирішення проблем	Пошук соціальної підтримки	Уникнення проблем
дуже низький			33
низький	11	33	67
середній	89	67	
високий			

Проведений аналіз емпіричних даних за методикою «Індикатор копінг-стратегій» дозволив встановити домінуючі копінг-профілі у досліджуваній вибірці та оцінити їхню роль як психологічного буфера проти професійного навантаження.

Аналіз стратегій «Вирішення проблем» та «Пошук підтримки». Згідно з отриманими даними (табл.3.2), абсолютна більшість респондентів демонструє середній рівень вираженості за стратегіями «Вирішення проблем» та «Пошук соціальної підтримки» - 89% та 67%, що визначає адаптивність до подолання стресових ситуацій. Низький рівень (33%) «Пошуку підтримки» свідчить про низьку довіру в колективі.

Аналіз стратегії «Уникнення». Кардинально інша картина спостерігається у використанні дезадаптивної стратегії «Уникнення». Переважна більшість респондентів (67%) мають низький рівень використання цієї стратегії. Це позитивний результат, який показує, що опитані не схильні ігнорувати проблеми, уникати відповідальності чи заперечувати наявність труднощів.

Таблиця 3.3.

Копінг-стратегії фахівців приватних підприємств

Рівень	Вирішення проблем	Пошук соціальної підтримки	Уникнення проблем
дуже низький		9	9
низький	9	9	73
середній	82	82	18
високий	9		

Аналіз стратегій «Вирішення проблем» та «Пошук підтримки». Згідно з отриманими даними (табл. 3.3), абсолютна більшість респондентів демонструє середній рівень вираженості за стратегіями «Вирішення проблем» та «Пошук соціальної підтримки» - 82% у кожному випадку. Це свідчить про те, що для більшості опитаних характерний адаптивний та конструктивний підхід до подолання стресових ситуацій. Вони активно шукають шляхи розв'язання конфліктів та не нехтують можливістю звернутися за допомогою до колег чи керівництва. Лише 9% вибірки мають низький або високий рівень за цими шкалами, що вказує на однорідність основної групи.

Аналіз стратегії «Уникнення». Переважна більшість респондентів (73%) мають низький рівень використання цієї стратегії. Це позитивний результат, який показує, що опитані не схильні ігнорувати проблеми, уникати відповідальності чи заперечувати наявність труднощів. Тільки 18% вибірки використовують уникнення на середньому рівні.

Виявлена значна варіативність між різними шкалами підтверджує гіпотезу про домінування конструктивних копінг-стратегій (середній рівень у 82% опитаних) є ключовим психологічним буфером, який дозволяє утримувати рівень негативного психологічного навантаження в межах звичного для більшості діапазону. Респонденти з таким профілем є більш стресостійкими.

Для виявлення організаційної напруженості на робочому місці було проведено дослідження за методикою «Індекс організаційної напруженості». Узагальнені дані для двох груп респондентів зведено в табл. 3.4 і 3.5.

Таблиця 3.4.

Показники організаційної напруженості фахівців комунальних підприємств

Шкали та індекс організаційної напруженості	Рівень		
	низький	середній	високий
Напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу		71	29
Напруженість у взаємодії персоналу по «вертикалі» та по «горизонталі»		43	57
Напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації	28	57	15
Напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією	28	44	28
Напруженість щодо соціально-економічних та побутових умов	15	57	28
Індекс організаційної напруженості		57	43

Відповідно до табл. 3.4 загальний індекс напруженості фахівців комунальних підприємств наступний: 57 % респондентів мають середній рівень, а 43 % - високий рівень. Це свідчить про суттєвий психологічний тиск в організації, оскільки майже половина опитуваних перебуває в стані високої напруги, що є тривожним сигналом для керівництва.

Найбільш критичним значенням (57%) є значення за шкалою «Напруженість у взаємодії персоналу по «вертикалі» та по «горизонталі», що визначає проблему комунікації, яка проявляється в конфліктах між керівництвом та підлеглими або всередині колективу і є основним джерелом стресу.

За шкалою «Напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу» (29%) виявлено, що кожен третій із опитуваних відчуває надмірний тиск завдань або брак інформації.

При оцінюванні за шкалами «Напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації» та «Напруженість щодо змін у

порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією» майже третина (28%) опитуваних зазначила про низький рівень напруженості, що свідчить про задоволеність умовами праці та зрозумілість системи кар'єрного росту.

При значній частці (43%) високого рівня індексу організаційної напруженості копінг-стратегія «Уникнення» з низьким рівнем 67% опитуваних і з середнім рівнем копінг-стратегії «Вирішення проблем» 89% опитуваних. Поєднання таких рівнів визначає, що фахівці не ігнорують завдання, але це відбувається на межі можливостей, що може призвести до швидкого виснаження.

Таблиця 3.5.

Показники організаційної напруженості фахівців приватних підприємств

Шкали та індекс організаційної напруженості	Рівень		
	низький	середній	високий
Напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу»	10	69	21
Напруженість у взаємодії персоналу по «вертикалі» та по «горизонталі»	41	41	18
Напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації	20	59	21
Напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією	20	31	49
Напруженість щодо соціально-економічних та побутових умов	51	41	8
Індекс організаційної напруженості	31	51	18

Відповідно до зведених даних в табл. 3.5 можна зробити наступні висновки. За шкалою «Напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу» більшість (69%) фахівців відчують середню напруженість, що є природною для робочого процесу. 21% з високим рівнем напруженості не становлять ризику для діяльності підприємства.

За шкалою «Напруженість у взаємодії персоналу по «вертикалі» та по «горизонталі» спостерігається рівний розподіл між низьким та середнім рівнями (по 41%), що визначає здорові робочі відносини.

Високий рівень (49%) напруженості щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією свідчить про те, що половина персоналу відчуває несправедливість, непрозорість, фахівці хочуть впливати на процеси, але не бачать для цього чітких механізмів.

Позитивним потенціалом є значна частка (82%) опитуваних із середнім рівнем вирішення проблем і пошуку соціальної підтримки, оскільки фахівці готові до діалогу, взаємодопомоги та активних дій для виправлення ситуації.

В більшості опитуваних (73%) низький рівень уникнення проблем, що визначає зрілість колективу, в якому конфлікти не ігноруються і вирішуються проблеми.

При ризику відтоку кадрів можливим рішенням є впровадження прозорої системи критеріїв ключових показників ефективності. Ймовірність ризику формування неформальних опозиційних груп всередині колективу зменшується шляхом створення робочих груп, в яких лідери думок залучаються до прийняття рішень.

Враховуючи вищезазначене, фахівці приватних підприємств готові працювати на успішність підприємства, підсиленням чого може бути розроблення інструментів кар'єрного росту та можливість залученості до прийняття рішення.

Порівнюючи результати досліджень двох категорій респондентів, слід зазначити про наступні відмінності.

Загальний рівень індексу організаційної напруженості у фахівців комунальних підприємств переважає (57%) середнього рівня, тоді як у фахівців приватних – розподілено більш рівномірно з перевагою на середній (51%) та низький (31%) рівні.

У працівників комунальних підприємств спостерігається значно вища напруженість у взаємодії «вертикаль-горизонталь» - 57% фахівців зазначили про високий рівень, тоді як у приватних це показник становить 18%.

Фахівці приватних підприємств демонструють вищу напруженість в питанні кар'єра та управління (49% - високий рівень), що свідчить про нестабільність кар'єрного росту, тоді як в комунальних підприємствах цей рівень лише у 28 %.

Щодо соціально-економічних та побутових умов, то вищий рівень напруженості проявлено на комунальних підприємства (лише 15% низького рівня проти 51% у приватних), що вказує на кращу матеріальну та соціальну забезпеченість у приватному секторі.

Базовим чинником психологічного благополуччя фахівців на робочому місці у державному секторі є забезпечення стабільності робочого місця, а у приватному – фінансова винагорода.

Державні установи мають більш жорстку ієрархічну організаційну структуру, що обмежує автономність. На приватних підприємствах частіше впроваджується заходи підтримку психічного здоров'я. При дослідженні виявлено, що 45 % серед опитаних фахівців приватних підприємств про види підтримки відзначили корпоративні заходи, тоді як 18% фахівців комунальних підприємств – підтримка окремих категорій співробітників, що і визначає відмінність у рівні комунікації.

Для зниження організаційної напруженості необхідно:

1) оптимізувати систему внутрішніх комунікацій через впровадження регулярного зворотного зв'язку, тимбілдинг та фасилітацію;

2) удосконалити інформаційну прозорість через оновлення посадових інструкцій для мінімізації рольової невизначеності та створення єдиного інформаційного простору для своєчасного доступу до необхідної інформації;

3) розвивати адаптивний потенціал фахівців шляхом проведення тренінгів із управління стресом;

4) розробити чіткі критерії ключових показників ефективності для зниження відчуття несправедливості.

Вибірка в розрізі двох груп респондентів є нерівномірною щодо гендерного фактору, тому визначення впливу організаційної структури на психологічне благополуччя фахівців потребує подальшого дослідження.

3.2. Рекомендації щодо формування психологічного благополуччя фахівців на робочому місці

Найбільші витрати для будь-якого бізнесу спричиняють психологічні проблеми співробітників. ВООЗ прогнозує, що у світі до 2030 року психічні захворювання та відсутність на робочому місці внаслідок психологічних проблем стануть найбільшим викликом для сфери праці [16].

Основними завданнями керівництва стають забезпечення позитивних соціально-психологічних процесів у колективі, підтримка здоров'я працівників, сприятливого морально-психологічного клімату, а також дотримання законодавства і нормативних вимог.

Соціальний контекст, охоплюючи взаємодію з іншими людьми, соціальні норми, культурні впливи та сприйняття безпеки у суспільному і трудовому просторі, відіграє велику роль у формуванні та результативності проявів культури безпеки.

Для запобігання або зниження негативних наслідків важливо зосередитися на створенні позитивного та стабільного морально-психологічного клімату, забезпеченні чіткої комунікації, підтримки та можливостей для вираження потреб і думок працівників.

Соціально-психологічні методи інтегруються з іншими управлінськими підходами, зокрема:

- соціальне планування передбачає постановку соціальних цілей, розроблення нормативів (рівень життя, оплата праці, умови праці тощо) та критеріїв їх досягнення;

- психологічне планування орієнтоване на забезпечення ефективного психологічного стану колективу через розвиток особистості, усунення негативних тенденцій та планування психологічного клімату;

- метод регулювання включає інформування працівників про завдання та умови роботи за допомогою прямого повідомлення, створення орієнтовних ситуацій та особистого прикладу керівника.

Програма формування психологічного благополуччя фахівців на робочому місці базується на інтегрованому підході, який поєднує наступні ключові напрями дій для створення здорового середовища:

1. Навчання керівників різних рівнів розпізнавати ранні ознаки стресу та напруги у підлеглих - проведення вебінарів про гігієну сну, управління емоціями та цифрову детоксикацію.

2. Психологічна підтримка - запровадження безкоштовних консультацій для фахівців.

3. Організаційні заходи - гнучкий графік, контроль робочого навантаження та створення зон відпочинку.

4. Розвиток життєстійкості - тренінги з формування емоційної стійкості та навичок саморегуляції.

Універсального сценарію формування психологічного благополуччя не існує, оскільки формат залежить від рівня розвитку підприємства, мети, напрямку діяльності, рівня стресу фахівців, фінансових можливостей тощо.

Найоптимальнішим першим кроком є навчання керівників різних рівнів, оскільки це підвищить ймовірність вчасно помітити ознаки вигорання або травми на ранніх стадіях і правильно зреагувати, не порушуючи кордонів.

Наступним кроком доцільне навчання фахівців базовим навичкам самодопомоги та підтримки колег (протоколи заземлення, дихання). Це дасть

людям інструменти контролю в критичних ситуаціях і як результат зниження рівня загальної тривожності та паніки в колективі.

При виявленні «слабких місць» психічного здоров'я в колективі необхідно запровадити індивідуальні консультації, що дозволить забезпечити максимальну конфіденційність, оскільки багато хто соромиться говорити про проблеми перед колегами. В підсумку вирішення особистих запитів сприятиме підвищенню працездатності.

Для зміцнення горизонтальних зв'язків і довіри в колективі необхідно проводити фасилітовані зустрічі, під час яких працівники отримують розуміння про те, що вони не самі в своїх переживаннях.

Узагальнюючи вищезазначене заходи із забезпечення психологічного благополуччя систематизовані за трьома блоками (рис. 3.3).

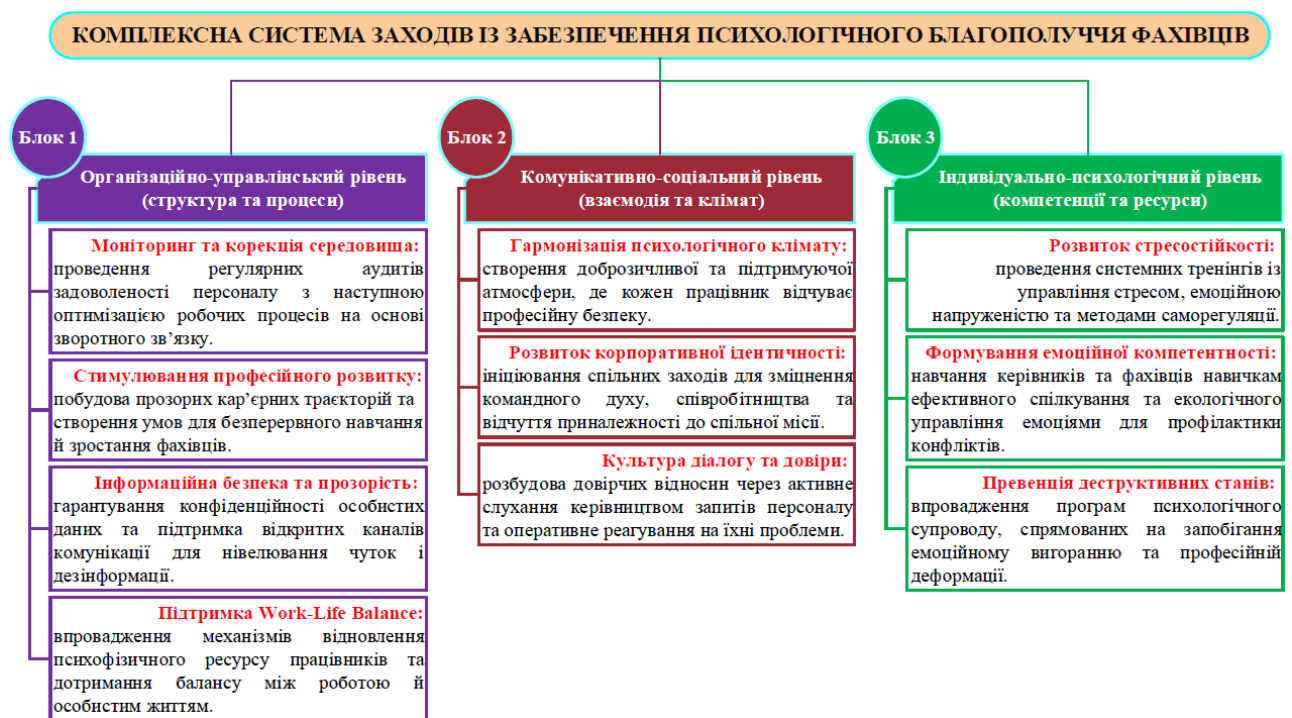


Рис. 3.3 Комплексна система заходів із забезпечення психологічного благополуччя фахівців

Впровадження програми психосоціальної підтримки (ПСП) на підприємстві - це системний процес, який передбачає наступні етапи [16]:

1. Створення ініціативної групи й аналіз ситуації.
2. Розроблення письмової політики.

3. Проведення оцінки потреб працівників.
4. Розроблення програми (плану заходів).
5. Розроблення системи моніторингу й оцінювання програми ПСП.
6. Визначення ресурсів для фінансування запровадження ПСП.
7. Реалізація ПСП.
8. Моніторинг і оцінка, внесення змін до плану заходів (за необхідності).

Фундаментом психологічного благополуччя на робочому місці є емоційний інтелект (EQ), оскільки він визначає здатність працівника адаптуватися до стресу, будувати здорові стосунки та зберігати продуктивність в умовах невизначеності.

Емоційний інтелект вважається не просто «м'якою навичкою», а критичним фактором професійного успіху. Він діє як сполучна ланка між внутрішнім психологічним станом працівника та його зовнішньою продуктивністю.

Високий рівень EQ забезпечує ефективність на робочому місці наступним чином:

1. Саморегуляція та стресостійкість. Працівник із високим EQ не є «роботом» без емоцій, проте він має інструменти для управління ними:

- зниження рівня вигорання: здатність вчасно розпізнати втоми та роздратування дозволяє запобігти емоційному виснаженню.
- контроль імпульсів: замість миттєвої реакції на критику чи невдачу, людина робить паузу, що дозволяє приймати раціональні рішення замість емоційних.

2. Соціальна усвідомленість та емпатія - це фундамент для здорової взаємодії з колегами:

- розуміння контексту: здатність «зчитувати» настрій колективу або приховані потреби колеги допомагає обирати правильний тон спілкування;
- активне слухання: працівник фокусується не лише на словах, а й на невербальних сигналах, що мінімізує ризик непорозумінь.

3. Конструктивне управління конфліктами. Високий EQ перетворює конфлікт із деструктивної сварки на пошук рішення:

- відокремлення людини від проблеми: здатність обговорювати робочі помилки, не зачіпаючи особисту гідність колег;
- пошук компромісу: орієнтація на результат «виграш-виграш» замість бажання бути правим будь-якою ціною.

4. Вплив на командну динаміку. Емоційно інтелектуальні співробітники часто стають неформальними лідерами:

- створення психологічної безпеки: коли колеги відчують, що їхні почуття поважають, вони частіше пропонують креативні ідеї та визнають власні помилки;
- мотивація: здатність надихати інших через позитивний емоційний фон та підтримку.

З метою покращення емоційний інтелект задля психологічного благополуччя та соціальної адаптації фахівців запропоновано програму психологічного тренінгу «Розвиток емоційного інтелекту» [7, 28, 29, 34]. Завдання даного тренінгу полягає в тому, що розвивати здатність розпізнавати та розуміти власні емоції; розбиратися в емоційних реакціях оточуючих та знаходити конструктивні шляхи взаємодії з іншими; ефективно керувати стресовими ситуаціями та відновлювати психологічну рівновагу.

Психологічний тренінг

«Розвиток емоційного інтелекту»

Мета: покращити емоційний інтелект задля психологічного благополуччя та соціальної адаптації.

Завдання: розвивати здатність розпізнавати та розуміти власні емоції; розбиратися в емоційних реакціях оточуючих та знаходити конструктивні шляхи взаємодії з іншими; ефективно керувати стресовими ситуаціями та відновлювати психологічну рівновагу.

Матеріали: маркери, фломастери, аркуші паперу, бейджі, стікери, плакати, дошки, роздаткові матеріали.

Цільова аудиторія: всі, хто бажає підвищити свою ефективність і рівень усвідомленості за допомогою розвитку емоційного інтелекту

ХІД ТРЕНІНГУ

ВСТУПНА ЧАСТИНА

Знайомство. Вправа «Чарівний ящик»(5-7 хв)

Мета: познайомитися один з одним, активізувати відчуття особистості.

Хід вправи: кожен учасник підходить до коробки, дивиться всередину й каже одну хорошу річ про людину, чиє фото він бачить всередині, не відкриваючи групі секрету, хто там. Коли учасники заглядають у коробку, вони бачать там своє відображення, тобто повинні сказати щось хороше про себе. Тренер підсумовує, зазначаючи, що гра має безліч позитивних рис і в учасників буде шанс проявити ці риси під час тренінгу.

Прийняття правил роботи групи (7-10 хв)

Тренер звертається до групи із запитанням: «Для чого у нашому житті існують різні правила?». Після відповідей учасників він пропонує прийняти правила роботи групи під час тренінгу, які записуються на плакаті «Правила групи» і обговорюються. Складається їх остаточний варіант.

ОСНОВНА ЧАСТИНА

Повідомлення теми тренінгу (5-7 хв)

Ознайомлення учасників з основними питаннями заняття. Тренер розповідає про зміст тренінгового заняття, зазначає проактуальність питань щодо усвідомлення власних емоцій, розуміння емоцій інших людей, керування емоціями.

Очікування. Вправа «Зоряна мапа неба» (5 хв)

Мета: виявлення сподівань учасників, актуалізація концепції тренінгу.

Матеріали: вирізані з кольорового паперу зірки (по дві на кожного учасника), клей, великий плакат темно-синього кольору з написом вгорі «Зоряна мапа неба».

Хід вправи: учасники отримують по дві кольорові зірки, на яких записують свої очікування: на одній - від тренінгу в цілому, а на другій - свій настрій.

Потім по колу учасники проговорюють свої очікування, а тренер клеїть зірки до «Зоряної мапи неба» таким чином, щоб обидві зірки кожного учасника були поруч. Наприкінці вправи проводиться загальне обговорення.

Вправа. «День на папері»(10 хв)

Мета: визначити свої емоції та відчуття.

Матеріали: аркуші паперу і кольорові олівці.

Хід вправи: учасники повинні намалювати свій настрій, використовуючи кольори, які відображають їх емоції. Потім кожен може поділитися своїм малюнком і розповісти про свої почуття.

Вправа «Я переживаю стрес, коли...» (10 хв)

Мета: звернути увагу до внутрішнього стану оточуючих.

Хід вправи: слід продовжити речення: «Я переживаю стрес, коли...»

Вправа Психомалюнок «Я до стресу», «Я під час стресу», «Я після стресу» (15-20 хв)

Мета: привернути увагу до внутрішнього стану оточуючих, з'ясувати головні стресори присутніх.

Рефлексія: стреси, які виникають у житті, можна уявити як коридори, якими треба пройти: хто швидше, хто повніше, хто важче, хто легше, однак пройти їх усе одно треба.

Вправа «Стаканчик» (5хв)

Мета: вироблення психотехнічних видозмін, послаблення стресових переживань.

Хід вправи: тренер кладе на долоню м'який стаканчик і говорить учасникам «Уявіть собі, що цей стаканчик - посуд для ваших найпотаємніших почуттів, бажань, думок. У нього ви можете покласти те, що для вас дійсно важливо й цінне». Після кількахвилинної тиші, несподівано ведучий передає цей стаканчик учаснику.

Рефлексія. Коли таке відчуття? Хто ними керує?

Вправа «Самопізнання»(15 хв)

Мета: визначення ресурсних каналів.

Хід вправи: людина повинна вміти самотійно підтримувати свою мотивацію на належному рівні й спонукати себе до діяльності. Велике значення має вміння схвалювати самого себе, визнавати результати своєї діяльності. Самовизнання, самосхвалення дуже корисні методи формування самоповаги, оскільки вони дозволяють помічати щось позитивне в діях і розвивавати почуття самоповаги. Тренер пропонує, враховуючи принципи й правила, які використовувалися для схвалення інших, поміркувати, як би ви схвалювали себе та визнавали певні конкретні результати дій і результати своєї діяльності. Відзначити свої сильні сторони (здібності), позитивні риси характеру й те, як вони допомагали у житті. Поміркувати й записати, як можна найкращим чином (де саме і як) скористатися ними, щоб досягти успіху.

Вправа «Ти молодець тому, що...» (7 хв)

Мета: отримання навичок надання допомоги, підтримки людини в складній ситуації, усвідомлення наявності цих проявів з власного досвіду.

Хід вправи: вправа виконується в парах. Одному із учасників пари необхідно сказати 3 фрази, які розпочинаються словами «Мене не люблять за те, що...». Партнер повинен відповісти, починаючи фразою «Все одно ти молодець, тому що...». Потім міняються ролями і повторюють вправу.

Обговорення:

- Що ви відчули під час виконання цієї вправи?
- Чи всі пропозиції відреагувати на слова партнера таким чином? Чому?
- Чи сподобалося вам надавати допомогу іншим людям у такій формі?
- Що ви відчували, коли підтримували вас?
- Як часто ви реагуєте на прояви інших людей таким чином?
- Часто ви отримуєте підтримку від інших людей?

Завдання готуються кожною парою.

Вправа «Гора - з плечей» (5 хв)

Мета: розслаблення.

Хід вправи: вправа виконується стоячи, широко розставивши ноги. Плечі необхідно підняти, відвести їх назад, злегка напружуючи і зводячи в лопатках. Тримати плечі напруженими 5-10 с, після опустити їх, «скинувши гору» з плечей. Повторяти цю процедуру 5-6 разів.

ЗАКЛЮЧНА ЧАСТИНА. ПІДСУМОК

Вправа «Дій!»(15 хв)

Мета: сформулювати плани на майбутнє з урахуванням знань, отриманих під час тренінгу

Хід вправи: 1. Кожен учасник розмірковує про те, що він отримав від курсу, і що збирається робити після завершення навчання.

2. Учасники розділяють аркуш паперу на три стовпці з написом «Шість місяців», «Три місяці» й «завтра» та заповнюють ці стовпці.

3. Кожен учасник зачитує одну найважливішу річ із колонки.

Вправа «Прощання»(5-7 хв)

Мета: вербальне підведення підсумків тренінгу, вираз емоційного ставлення учасників групи один до одного й до тренера.

Хід вправи: учасники групи по колу мають можливість висловити думку, наскільки ефективним їм видався тренінг, наскільки він виправдав їхні сподівання, що нового відкрив в сфері міжособистісних відносин та за тематикою тренінгу; можна також звернутися з реплікою безпосередньо до будь-кого з групи або до її тренера.

Висновки до 3 розділу

Проаналізовано психосоціальні потреби фахівців, взаємозв'язок між рівнем організаційної напруженості та копінг-стратегією респондентів. Отримані дані дозволяють сформулювати наступні висновки:

1. Виявлено високий рівень організаційної напруженості, що свідчить про наявність суттєвих стресогенних чинників у середовищі комунальних

підприємств. Найбільш критичною зоною виявилася міжособистісна взаємодія (57% середнього рівня) та загальний індекс напруженості, за яким 43% респондентів перебувають у зоні високого ризику. Це підтверджує, що професійне середовище створює значне психологічне навантаження, яке виходить за межі комфортної норми. Що стосується фахівців приватних підприємств, то загальний рівень напруженості зосереджено на середньому і низькому рівні, а високий притаманний лише 18% опитуваних.

2. Встановлено специфіку копінг-профілю респондентів. Незважаючи на зовнішній тиск, більшість опитаних (89% комунальних і 82% приватних підприємств) демонструють середній рівень використання адаптивної стратегії «Вирішення проблем», що свідчить проактивну протидію труднощам.

3. Визначено роль копінг-стратегії «Пошук соціальної підтримки» як психологічного буфера, який нівелює негативний вплив організаційної напруги. Саме завдяки цим внутрішнім ресурсам більшість працівників утримують свій стан у межах середнього рівня навантаження, попри складні умови взаємодії в колективі.

4. Виявлено потенційні ризики для фахівців комунальних підприємств. Поєднання високої напруженості у взаємодії з помірним використанням соціальної підтримки вказує на ризик емоційного виснаження. Це потребує впровадження заходів із гармонізації комунікацій та навчання персоналу навичкам стрес-менеджменту для зміцнення їхнього адаптивного потенціалу.

5. Запропоновано програму психологічно тренінгу «Розвиток емоційного інтелекту», спрямовану на посилення психологічної стійкості та сприяння соціальній адаптації фахівців у професійному середовищі.

Для покращення психологічного благополуччя на робочому місці необхідно застосовувати системний підхід, що поєднує забезпечення здорового середовища, емоційну підтримку та гнучкість робочих процесів.

ВИСНОВКИ

У роботі здійснено теоретичний і емпіричний аналіз психологічного благополуччя фахівців на робочому місці. На основі отриманих даних можна сформулювати такі висновки:

1. Здійснено теоретико-методологічний аналіз наукових підходів до вивчення феномену психологічного благополуччя фахівців на робочому місці, у ході якого встановлено, що психологічне благополуччя є стійкою рисою і поєднує в собі емоційний комфорт, якісні соціальні зв'язки, усвідомленість життєвого шляху та активну самомотивацію. Дана риса формується через досвід взаємодії із зовнішнім середовищем, опираючись на ресурсний стан організму та вміння особистості самостійно керувати своїми прагненнями й відчуттям задоволеності життям. Таким чином, психологічне благополуччя розглядається не як тимчасовий емоційний стан, а як фундаментальна інтегральна властивість фахівця. Його складність зумовлена поєднанням внутрішніх ресурсів (психофізичного здоров'я та саморегуляції) із зовнішніми проявами життєдіяльності (якістю відносин та продуктивністю). З огляду на це, слід відмітити, що формування психологічного благополуччя є динамічним явищем. Його рівень визначається ресурсами саморегуляції, цілепокладанням та здатністю суб'єкта до збереження внутрішньої рівноваги у складних життєвих ситуаціях.

2. Підтверджено, що доцільність дослідження рівня психологічного благополуччя фахівців на робочому місці визначається встановленням їхнього потенціалу для ефективної роботи. Результати таких досліджень є базисом для створення психосоціальної підтримки, орієнтовані на наступні аспекти:

- моніторинг психологічного благополуччя дозволяє виокремити критичні чинники, що визначають якість життя персоналу. До них належать рівень автономії та контролю над робочими процесами, стан психологічної безпеки, довіра в колективі, дотримання балансу між роботою та особистим життям, а також ергономічні параметри й управлінський стиль керівництва;

- аналіз суб'єктивного сприйняття благополуччя дає змогу персоналізувати організаційні підходи. Це зумовлено тим, що вибір копінг-стратегій та механізмів адаптації фахівців безпосередньо залежить від їхнього психотипу, професійного досвіду та посадових обов'язків;

- показники психологічного благополуччя виступають валідним критерієм для оцінювання ефективності впроваджених програм психосоціального супроводу.

3. Проаналізовано в порівняльні особливості психологічного благополуччя залежно від організаційної культури та умов праці вибірки фахівців, які було розподілено на дві групи з метою визначення, як відмінності в управлінських підходах та правовому статусі організацій впливають на сприйняття фахівцями своєї професійної затребуваності, рівень організаційної напруженості та вибір стратегій подолання стресових ситуацій. Усі етапи дослідження проводилися з дотриманням принципів конфіденційності та добровільності, що забезпечує етичну валідність отриманих результатів.

4. Розкрито, що вихідною точкою розроблення діагностичного комплексу є аналіз чинників, що моделюють психологічне благополуччя фахівців. Ці чинники було диференційовано за кількома функціональними групами: параметри організації праці та технічного оснащення, якість соціальної взаємодії, специфіка робочого середовища, складність виробничих завдань, а також індивідуально-психологічні характеристики персоналу.

5. Емпірично виявлено психосоціальні потреби фахівців. Особливу увагу було приділено вивченню залежності між показниками організаційної напруженості та домінуючими моделями копінг-поведінки респондентів.

6. Емпірично підтверджено, що професійне середовище комунальних підприємств є більш стресогенним порівняно з приватним сектором. Це проявляється через високий рівень організаційної напруженості, особливо у сфері міжособистісний відносин (57%) та загрожує психологічному благополуччю 43% (індекс організаційної напруженості) респондентів, які

опинилися у зоні високого ризику. У приватному секторі рівень напруженості є значно нижчим, досягаючи критичних значень лише у 18% випадків.

7. У ході дослідження було верифіковано специфіку копінг-стратегій респондентів обох груп. Попри інтенсивний організаційний тиск, переважна більшість опитаних (89% фахівців комунальних та 82% приватних структур) виявили середній рівень залучення адаптивної стратегії «Вирішення проблем». Це свідчить про збереження суб'єктної активності та прагнення до конструктивного подолання професійних труднощів.

8. Визначено на основі аналізу отриманих даних загрозу професійного вигорання для фахівців комунальних підприємств, оскільки виявлено поєднання високої міжособистісної напруженості та помірної соціальної підтримки. Це визначає потребу у розвитку навичок стрес-менеджменту та оптимізації командної взаємодії як ключових чинників підвищення адаптивного потенціалу фахівців.

9. Встановлено, що вибірка в розрізі двох груп респондентів є нерівномірною щодо гендерного фактору, тому визначення впливу організаційної структури на психологічне благополуччя фахівців потребує подальшого дослідження.

10. Запропоновано рекомендації щодо формування психологічного благополуччя фахівців на робочому місці та програму тренінгу з розвитку емоційного інтелекту, що дозволить: 1) покращити міжособистісні взаємодії через розвиток емпатії, навичок активного слухання; 2) зміцнити психологічну стійкість до професійних викликів; 3) знизити рівень організаційної напруженості, що сприятиме зростанню загальної продуктивності праці та суб'єктивного відчуття задоволеності професійною самореалізацією.

11. Обґрунтовано, що в сучасній кадровій політиці психосоціальна підтримка трансформується із допоміжного інструменту в її фундаментальний компонент. Це зумовлено переходом до комплексного управління ризиками у межах виконання міжнародних стандартів: зокрема, Конвенції МОП № 187 щодо безпеки праці та Директиви ЄС 89/391/ЄЕС. Остання покладає на

роботодавців прямий обов'язок не лише виявляти, а й мінімізувати вплив психосоціальних чинників на робочому місці.

12. Підтверджено, що забезпечення психологічного благополуччя працівників в мирний час потребує значних зусиль, а початок повномасштабної війни спричинив масштабну психологічну кризу, що виходить за межі гострої реакції на стрес і виникає необхідність акумулювати максимум ресурсу для зменшення впливу на здоров'я людини.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аналіз моделей керування професійними ризиками за міжнародними стандартами. В. А. Цопа, О. О. Яворська, М. С. Брезіцька, С. І. Чеберячко, О. В. Дерюгін, А. В. Яворський. Проблеми Охорони Праці в Україні 38 (3-4) /2022. С. 16-24.
2. Базика Є. Л. Ментальне і психічне здоров'я як предиктор психологічного благополуччя людини: порівняльний аналіз. URL: <http://catalog.liha-pres.eu/index.php/liha-pres/catalog/download/385/12161/27530-1?inline=1>.
3. Боснюк В. Ф. Задоволення базових психологічних потреб як джерело психологічної стійкості особистості в травматично небезпечних ситуаціях. Психологія особистості фахівця в умовах воєнного часу та поствоєнної реабілітації: збірник матеріалів ІХ Всеукраїнської науково-практичної конференції (25 жовтня 2024 року) / уклад. В. С. Бліхар. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2024. С. 64-66.
4. Внутрішнє благополуччя людини: інтеграція суб'єктивного та психологічного підходів. Максимова Н.Ю., Трофімова Д.О., Іванова Є.О. Психологія особистості. Випуск 75. Т. 1. 2025. С. 251-255.
5. Вплив періоду невизначеності на психологічне благополуччя особистості. Земляна Ю.А. Психологія особистості Випуск 72. 2025. С. 81-85.
6. Закон України «Про систему охорони психічного здоров'я в Україні» від 15 січня 2025 року № 4223-ІХ.
7. Ігри та вправи для тренінгів (зі скарбнички неформальної освіти). URL: <https://www.gurt.org.ua/articles/43009/>
8. Інформаційний матеріал для лідерів підприємств, профспілок. URL: <https://pratsia.in.ua/ilo/informatsiynyy-material-dlya-lideriv-pidpryyemstv-rofspilok.html>.
9. Карамушка Л.М., Терещенко К.В. Модифікація та адаптація методики «індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)» Організаційна психологія. Економічна психологія. No 4 (15)/ 2018. С. 48-59.

10. Католик Г.В. Психологічна безпека персоналу як фактор ефективного управління в організаціях. Економіка та суспільство. Випуск № 68. 2024.URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/4820>
11. Керівні принципи з охорони психічного здоров'я на робочому місці. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_886048.pdf
12. Коваленко А. Б. Особистість у вимірах війни: особливості психологічного благополуччя. Особистість та її історія: колективна монографія. Н. В. Чепелева, М. В. Папуча (Ред.). Ніжин: НДУ ім. М. Гоголя, 2018. с. 240-269.
13. Кузікова С., Зливков В., Лукомська С., Щербак Т., Котух О. К. Психологічний супровід особистості в умовах війни: навч. посібник. Київ. Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М., 2024. 260 с.
14. Культура безпеки: навч. посібн. / С. Р. Артем'єв, О. Д. Малько, О. П. Шароватова, О. В. Бригада, Б. М. Цимбал, О. С. Ковальов, О. В. Ільїнський. Х.: НУЦЗУ, 2020. 172 с.
15. Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій: психологічний практикум. Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко, В. І. Лагодзінська, В. М. Івкін, О. С. Ковальчук; за ред. Л. М. Карамушки. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2023. 76 с.
16. Методичні рекомендації щодо запровадження психосоціальної підтримки на робочому місці для роботодавців. URL: <https://me.gov.ua/Documents/Detail/9c7657d6-c0ec-4559-aa22-c7f91f3bf009? lang=uk- UA&id=f3e3391f-a19a-4fdf-9e4d-9e24708b6446&title= GeneralizovanaSistema PreferentsiiYaponii>
17. Міжнародний стандарт ISO 45003:2021«Управління охороною здоров'я та безпекою праці. Психологічне здоров'я та безпека праці на роботі. Настанови з керування психосоціальними ризиками» / пер. з англ. Цопа В. Журнал «Охорона праці» № 7. 2021. С.33-56.

18. Практичні кроки з керування психосоціальними ризиками. Цопа В.А., Чеберячко С.І., Дерюгін О. Journal of Scientific Papers “Social Development and Security”, Vol. 13, No. 4, 2023.

19. Проблеми психології діяльності в особливих умовах: матеріали III Всеукр. наук.-практ. конф., м. Черкаси, 23 квіт. 2025 р. Харків: «ФОРМ Супрун Т.О.», 2025. 309 с.

20. Психічне здоров'я на робочому місці. Аналітична записка. МОП. 2023. URL: https://rada.info/upload/users_files/04354120/cb4107f6816a03a38c584cd80d805900.pdf

21. Психічне здоров'я та ставлення українців до психологічної допомоги під час війни: хвиля 3. Аналітичний звіт. Січень 2024. Gradus Research, 2024. URL: <https://drive.google.com/file/d/1bROoqHpWtMnDVPR79V5wrm-r9u8tnCb5/view>

22. Психологічне благополуччя: визначення поняття та змісту. Хрепливець М.А. Особистість, суспільство, закон: психологічні проблеми та шляхи їх розв'язання. Харків 2017. С. 138-139.

23. Психологічне благополуччя особистості в умовах війни Петухова І. О. Заушнікова М. Ю. Каськов І. В. Вісник Національного університету оборони України 3 (73). 2023. С. 124-129.

24. Психологічне забезпечення психічного і фізичного здоров'я. навч. посіб. / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк. А.Ф. Косенко [та ін.]; Загальна редакція М.С. Корольчука. К.: Фірма «Інкос», 2002. 272 с.

25. Психологічний супровід воєнного та повоєнного періодів України: інформаційно-аналітичний довідник / за наук. ред. О. П. Лучанінової; авт.-упоряд.: О. П. Лучанінова, Я. В. Пилипчук, С. С. Рашидова, Г. В. Міськов, О. В. Углова; НАПН України, Держ. наук.-пед. б-ка України ім. В. О. Сухомлинського. Вінниця: ТВОРИ, 2025. 290 с.

26. Радько О. В.. Феномен психологічного благополуччя особистості в сучасній психології та його компоненти: теоретична модель Теорія і практика сучасної психології 2019 р., № 6, Т. 1. С. 148-152.

27. Ракурси психологічного благополуччя особистості: збірник тез доповідей всеукраїнського науково-практичного семінару «Ракурси психологічного благополуччя особистості», 9 червня 2017 р., Ніжин. / Ред. кол.: Титаренко Т. М. (гол.ред) та ін. Ніжин: НДУ ім. М. Гоголя, 2017. 177 с.

28. Світ емоцій та почуттів. Психологічний тренінг для педагогічних працівників. URL <http://leleka.rv.ua/svit-emociy-ta-pochuttiv-.psychologichnyy-trening-dlya-pedagogichnyh-pracivnykiv.html>

29. 40 вправ з ментального здоров'я. URL: <https://naurok.com.ua/40-vprav-z-mentalnogo-zdorov-ya-430289.html>

30. Стеценко С. М. Сучасні підходи до вивчення суб'єктивного благополуччя. Львів: Видавництво ЛНУ ім. Івана Франка, 2018. С.56-62.

31. Суб'єктивне благополуччя як чинник соціально-психологічної адаптації особистості в умовах війни. Малімон Л., Пашкіна А., Максимчук О. Психологічні перспективи Вип. 42, 2023, 113–126.

32. Фандєєв О. Охорона людини – передусім. Журнал «Охорона праці» № 2/2023. URL: <https://ohoronapraci.kiev.ua/article/news/ohorona-ludini-peredusim>

33. Федчук О. В. Категорія психологічної безпеки особистості в науковій літературі. Серія «Психологія». Випуск 73, 2022. С. 67-74.

34. Формування емоційного інтелекту у дорослому віці – важливість та шляхи розвитку. URL: <https://fact-news.com.ua/psixologichni-aspekti-formuvannya-emotsijnogo-intelektu-u-doroslomu-vitsi-vazhlivist-i-sposobi-rozvitku>

35. Фролова Н. В. Психологічні особливості травматичного досвіду українців під час війни. Психологія і суспільство. 2024. No 1. С. 188–196.

36. Фролова Н. В. Структурна модель психологічної допомоги цивільному населенню під час війни в Україні. Габітус. 2025. No 69. С. 253–258.

37. Фролова Н.В. Феномен колективної травми в контексті сучасного українського досвіду її проживання. Габітус. 2023. No 46. С. 199–203.

38. Хартія основних прав Європейського Союзу: [пер. А. Пендак]. Ніщський договір та розширення Європейського Союзу. Київ, 2001. 124 с.

39. Чабан О.С., Хаустова О.О.. Медико-психологічні наслідки дистресу війни в Україні: що ми очікуємо та що потрібно враховувати при наданні медичної допомоги? УКР. МЕД. ЧАСОПИС, 4 (150). VII/VIII 2022. С. 1-11.

40. Чуйко Г., Чапляк Я., Комісарик М. Психологічна безпека особистості в нестабільному світі. Психологічний журнал. 2021. Випуск №7, №1 (45). С. 65–80.

41. Шароватова О. П., Цимбал Б. М., Гільперт В. В. Соціально-психологічні аспекти розвитку культури безпеки працівників. Науковий Журнал Метінвест Політехніки. Серія: Технічні науки. Спецвипуск, присвячений 5-річчю Технічного університету «Метінвест Політехніка». 2025. No 4. С. 370-376.

42. Шевчук В. В. Еволюція наукових поглядів на поняття «психологічне благополуччя» Науковий вісник Ужгородського національного університету, 2024. Серія ПСИХОЛОГІЯ. Випуск 2. С. 71-76.

43. European Working Conditions Telephone Survey 2021 – Readthefindings. Eurofound. URL : <https://www.eurofound.europa.eu/>.

44. Kalda H.S., SokolanYu.S. &Parshenko K.A. (2017). Sotsialno-ekonomichni osnovy okhorony pratsi. Khmelnytskyi: Ukraine.

45. Managing work-related psychosocial risk sduringthe COVID-19 pandemic. Geneva: International Labour Organization; 2020 URL:https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_748638.

46. Parent-Thirion, A., Macías, E.F., Hurley, J., &Vermeulen, G. Fourth European Working ConditionsSurvey. Researchproject. European Foundation for theImprovementof Livingand Working Conditions, 2007. 139 p. ISBN 92-897-0974-X. URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef0698en.pdf.

47. Vivion, M.; Jauvin, N.;Nicolakakis, N.; Pelletier, M.; Letellier, M.-C.; Biron, C. (2023) Psychosocial Risksamong Quebec Healthcare Workersduringthe

COVID-19 Pandemic: A Social Media Analysis. Int. J. Environ. Res. Public Health, 20, 6116. URL: <https://doi.org/10.3390/ijerph20126116>.

48. Workplace stress - a collective challenge. Geneva: International Labour Organization; 2016 URL: https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_466547/lang--en/index.htm

49. World mental health report: transforming mental health for all. Geneva: World Health Organization; 2022 URL: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/356119>.

АНКЕТА**оцінки психосоціальних потреб працівників**

Оберіть одну чи декілька відповідей із запропонованих варіантів в питаннях та/або запишіть свій варіант відповіді замість слова «інше».

1. Як давно Ви працюєте в нашій організації?

Менше року

Від 1 до 3 років

Більше 3 років

2. Чи подобається Вам Ваша робота?

Так, я отримую від неї задоволення

Так

Не дуже

Треба ж десь працювати

Ні

3. Чи відчуваєте Ви після закінчення робочого дня емоційну втому (спустошення, виснаження, бажання все покинути тощо)?

Так, майже кожного дня

Інколи

Майже ніколи (дуже рідко)

Ніколи

4. Чи вистачає Вам часу відпочинку для повного відновлення працездатності?

Так, щоденного відпочинку достатньо, наступного дня я готова (готовий) приступити до роботи

Так, але тільки після вихідних я повністю відновлений (відновлена)

Інколи не вистачає

Тільки після відпустки відчуваю себе повним сил

Ні, я постійно втомлена (втомлений)

5. Чи доводиться Вам під час роботи спілкуватися з людьми, що потрапили у складні життєві обставини (емоційно нестабільні, агресивні тощо)?

Так, кілька разів на день

Майже щодня

Не часто (1-2 рази на місяць)

Майже ніколи

Жодного разу не було

6. Оцініть рівень свого стресу від 1 до 5.

Не відчуваю стресу – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 - Мій рівень стресу дуже високий

7. Протягом останніх трьох тижнів чи проявлялися будь-які з описаних нижче симптомів? Позначте всі ті ознаки, які Ви помічали в своєму тілі, емоціях і поведінці, і які не були характерні для Вас раніше.

Можете відмітити кілька варіантів.

Проблеми з фізичним здоров'ям (болі, втрата апетиту, проблеми зі сном, постійне відчуття втомлюваності тощо)

Зловживання алкоголем та/або неконтрольоване вживання ліків

Неконтрольовані агресивні реакції фізичного та/або вербального характеру по відношенню до рідних і колег; конфлікти

Часті перепади настрою; постійне відчуття страху, тривоги, провини, апатії тощо

Проблеми з концентрацією уваги, зниження продуктивності, підвищення помилок в роботі

Відчуття постійної підозрілості до всіх

Втрата інтересу до всього, уникнення соціальних контактів, відсторонення

Думки та спроби самогубства

Відсутність на роботі через стрес, втомлюваність

Вказані симптоми не проявлялися

Інше

8. Чи відчуваєте Ви будь-яку підтримку на своєму робочому місці? Можете

відмітити кілька варіантів.

Так, з боку керівництва

Так, з боку колег

Ні, не відчуваю

9. Якими видами підтримки співробітників Ви вже користуєтесь на Вашому підприємстві? Можете відмітити кілька варіантів.

Матеріальна допомога

Медичне страхування

Безоплатні або пільгові сеанси психологічного консультування або психотерапії

Тренінги з безпеки (як діяти під час обстрілів, хімічної атаки, під завалами, в окупації тощо)

Тренінги з підтримки ментального здоров'я (управління стресом; як не допускати паніку, знизити тривогу, відновитися та емоційно стабілізуватися тощо)

Тренінг з профілактики емоційного та професійного вигорання

Тренінги з питань родини (війна і стосунки в сім'ї, як підтримати дитину, як пережити втрату)

Тренінги для керівників (як розпізнавати ранні ознаки психологічних проблем і реагувати на соціальні потреби у працівників; як розмовляти про ментальне здоров'я і підтримувати колектив тощо)

Безоплатний або пільговий доступ до занять з фітнесу, танцю, до масажу тощо

Окремий облаштований простір (кімната) для відпочинку та психологічного перезавантаження на робочому місці і можливість ним користуватися протягом робочого часу

Корпоративні заходи (спільні зустрічі з колегами в позаробочий час)

Підтримка окремих категорій співробітників (ВПО, вагітні, працівники, які мають дітей, які мають інвалідність, які проходять службу в ЗСУ, які мають втрати, які є волонтерами)

Внутрішній чат (telegram або viber) для отримання корисної інформації щодо підтримки ментального здоров'я з можливістю ставити питання

Інше

10. В якій формі Вам було б зручніше повідомляти про свої психосоціальні потреби? Можете відмітити кілька варіантів.

В приватній розмові з безпосереднім керівником

В приватній розмові з довіреною особою на підприємстві (наприклад, HR-менеджер або уповноважений з питань безпеки і здоров'я, корпоративний психолог)

Через гарячу лінію підприємства

Через скриньку пропозицій

Шляхом анонімного опитування

Інше

11. Чи потрібні Вам знання та навички про те, як ефективно підтримати людину в ситуаціях, коли вона проявляє паніку, істерику, апатію, страх, ступор, плач, агресію та інші гострі стресові реакції? Можете відмітити кілька варіантів.

Так, такий тренінг мені потрібен

Ні, я знаю, що треба робити і як розмовляти з людиною в подібних ситуаціях

Такий тренінг повинні пройти керівники структурних підрозділів

Вважаю, що на підприємстві повинні бути працівники серед колег, які пройшли тренінг з надання першої психологічної допомоги і які можуть в будь-який момент робочого часу підтримати та емоційно стабілізувати

Вважаю, що першу психологічну допомогу може надати лише психолог, тому він потрібен безпосередньо на підприємстві

Інше

12. Ваші пропозиції щодо покращення психосоціальної підтримки співробітників на нашому підприємстві? Можете відмітити кілька варіантів.

Має бути відповідна програма підтримки

Підтримуючі заходи в рамках цієї програми повинні проводитися на постійній основі та систематично, а не разово.

Має бути координатор(ри) такої програми та "підтримуюча група колег"

Керівники структурних підрозділів повинні бути на постійному зв'язку і відкритими до пропозицій та зауважень працівників

Потрібно проводити моніторинг, спілкуватися з працівниками і отримувати від них зворотній зв'язок

Інше

13. Чи хотіли б Ви отримувати інформацію про те, як стабілізувати свій емоційний стан?

Так

Ні

Не впевнений/не впевнена

14. Що допомагає Вам заспокоїтися?

15. Чи часто Ви спілкуєтеся з колегами в неробочий час та на теми, що не стосуються роботи?

Ніколи

Дуже рідко (1 раз на місяць)

Кожного тижня

Майже щодня

16. Чим Ви любляєте займатися у вільний від роботи час?

Нічим, в мене купа домашніх справ (діти, сім'я, батьки)

Спорт (фізкультура, рухливі ігри, прогулянки, катання на велосипеді тощо)

Театр (кіно, виставки, концерти, самодіяльність тощо)

Творчість (малювання, вишивання, плетіння, макраме тощо)

Домашні улюбленці

Зустрічі (друзі, рідні, колеги, інше)

Телевізор, книги, комп'ютерні ігри (на самоті)

Я так втомлююся, що нічого не хочу

Інше

17. Чи скористалися б Ви можливістю поспілкуватися із психологом?

Так, якщо це безкоштовно

Так, якщо в робочий час

Ні, ніколи

В мене немає проблем

Я не довіряю психологам (вони не допоможуть, не бачу сенсу в їх діяльності)

Не варто довіряти психологам (вони збирають інформацію, а потім її розповсюджують)

Так, мені це потрібно

Інше

18. Чи знаєте Ви про можливість отримати анонімну консультацію психолога?

Так

Ні

Мені це не цікаво

19. Вкажіть будь ласка Вашу стать

Жіноча

Чоловіча

20. Зазначте будь ласка Ваш вік

до 25 років

25-40 років

41-55 років

56 років і старше

Додаток Б

ШКАЛА НЕГАТИВНОГО ВПЛИВУ РОБОТИ

(D. Watson, адаптація С. Д. Максименка, О. М. Кокуна, Є. В. Тополова)

Адаптація психодіагностичних методик шкала пошукової активності іншої роботи та шкала негативного впливу роботи. Практична психологія та соціальна робота, 10, 34-38.) Загальна характеристика методики: Методика складається з 10 питань та вимірює рівень негативного впливу роботи на психологічний стан співробітника. Інструкція для учасників дослідження: Прочитайте уважно кожне питання. Потім оберіть одну найбільш точну на нього відповідь, відмітивши відповідну клітину.

Текст опитувальника:

№ з/п	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі таким чином?	1	2	3	4	5
		ніколи або дуже рідко	рідко	періодично	часто	дуже часто
1	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі наляканим?					
2	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі засмученим?					
3	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі нервовим?					
4	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі винним?					
5	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі ворожим?					
6	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі тривожним?					
7	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі виснаженим?					
8	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі засмуканим?					
9	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі присоромленим?					
10	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі роздратованим?					

Обробка та інтерпретація результатів:

Для оцінки досліджуваному пропонується п'ятибальна шкала. Сума набраних балів за вищенаведеними 10 питаннями складає рівень негативного впливу роботи на психологічний стан співробітника.

Його мінімальне значення дорівнює 10 балам, а максимальне –50 балам.

В таблиці вказано нормативні дані (показники чоловіків та жінок за цієї методикою також виявилися дуже близькими). Коефіцієнт внутрішньої узгодженості Кронбаха (α) за цією методикою склав 0,94.

Нормативні дані показника рівня негативного впливу роботи на психологічний стан

	Рівень	Значення показника у балах
1	Низький	10–13
2	Нижчий за середній	14–17
3	Середній	18–26
4	Вищий за середній	27–38
5	Високий	39–50

Додаток В**МЕТОДИКА «ІНДИКАТОР КОПІНГ-СТРАТЕГІЙ»**

(Coping Strategy Indicator, CSI, J. H. Amirkhan, G. K. Bowers, C. Logan, 2020)

Оригінальна версія з 33 пунктів (CSI) була побудована на емпіричній основі, у контексті якої проводився послідовний аналіз латентних змінних, щоб вибрати елементи, які демонстрували високу стабільність і внутрішню валідність. Три виміри CS1 (вирішення проблем [PS], пошук соціальної підтримки [SS] і уникнення [AVO]; 11 пунктів у кожному) були постійними джерелами варіабельності стратегій подолання, згідно з J. H. Amirkhan, G. K. Bowers, C. Logan (2020), не лише через стійкість їхню внутрішню структуру, а також через послідовну теоретичну конвергенцію їхніх зв'язків з іншими змінними, такими як екстраверсія, причинно-наслідкові атрибуції та переконання почуття когерентності

Інструкція. У цьому опитувальнику представлені деякі можливі способи подолання проблем і неприємностей. Прочитавши твердження, Ви можете визначити, який з цих варіантів Ви зазвичай використовуєте. Подумайте про серйозну проблему, з якою Ви зіткнулися протягом останнього року і яка Вас дуже турбувала. Опишіть цю проблему кількома словами.

Прочитайте наступні твердження і виберіть три найбільш підходящі відповіді для кожного твердження: повністю згоден (3 бали), згоден (2 бали), не згоден (1 бал).

Текст методики.

1. Дозволю собі поділитися почуттям з другом
2. Намагаюсь все зробити так, щоб мати можливість найкращим чином вирішити проблему
3. Здійснюю пошук всіх можливих рішень, перш ніж щось зробити
4. Намагаюся відволіктися від проблеми
5. Приймаю співчуття і розуміння від когось
6. Роблю все можливе, щоб не дати оточуючим побачити, що мої справи кепські

7. Обговорюю ситуацію з людьми, так як обговорення допомагає мені почувати себе краще

8. Ставлю для себе ряд цілей, що дозволяють поступово справлятися з ситуацією

9. Дуже ретельно зважую можливості вибору

10. Мрію, фантазую про кращі часи

11. Намагаюся різними способами вирішувати проблему, поки не знайду найкращий

12. Довіряю свої страхи родичу або другу

13. Більше часу, ніж зазвичай, проводжу насамоті

14. Розповідаю іншим людям про ситуацію, так як тільки її обговорення допомагає мені прийти до її вирішення

15. Думаю про те, що потрібно зробити, щоб виправити становище

16. Зосереджуюсь повністю на вирішенні проблеми

17. Обмірковую про себе план дій

18. Дивлюся телевізор довше, ніж зазвичай

19. Іду до когось (друга або фахівця), щоб він допоміг мені відчувати себе краще

20. Борюся за те, що мені потрібно в цій ситуації

21. Уникаю спілкування з людьми

22. Переключаюсь на хобі чи займаюся спортом, щоб уникнути проблему

23. Іду до друга за порадою - як виправити ситуацію

24. Іду до друга, щоб він допоміг мені краще відчувати проблему

25. Приймаю співчуття, взаєморозуміння друзів

26. Сплю більше звичайного

27. Фантазую про те, що все могло б бути інакше

28. Уявляю себе героєм книги або кіно

29. Намагаюся вирішити проблему

30. Хочу, щоб люди залишили мене насамоті

31. Приймаю допомогу від друзів або родичів

32. Шукаю заспокоєння у тих, хто знає мене краще

33. Намагаюся ретельно планувати свої дії, а не діяти імпульсивно під впливом зовнішнього спонукання

Обробка результатів. Відповіді досліджуваного зіставляються з ключем. Для отримання загального бала за відповідною стратегією підраховується сума балів за всіма 11 пунктами, що відносяться до цієї стратегії. Мінімальна оцінка за кожною шкалою — 11 балів, максимальна - 33 бали.

Шкала «вирішення проблем» – відповіді «Так» по пунктам: 2, 3, 8, 9, 11, 15, 16, 17, 20, 29, 30.

Шкала «пошук соціальної підтримки» – відповіді «Так» по пунктам: 1, 5, 7, 12, 14, 19, 23, 24, 25, 31, 32.

Шкала «уникнення проблем» – відповіді «Так» по пунктам: 4, 6, 10, 13, 18, 21, 22, 26, 27, 28, 30.

Для отримання загального балу за відповідною стратегією підраховується сума балів за всіма 11 пунктами. Мінімальна оцінка за кожною шкалою – 11 балів, максимальна – 33 бали.

Норми для оцінки результатів тесту

Рівень	Вирішення проблем	Пошук соціальної підтримки	Уникнення проблем
Дуже низький	< 16	< 13	< 15
Низький	17 - 21	14 - 18	16 - 23
Середній	22 - 30	19 - 28	24 - 26
Високий	> 31	> 29	> 27

Додаток Г

МЕТОДИКА «ІНДЕКС ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ

(R. L. Kahn, модифікація Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко)

Загальна характеристика методики:

Індекс напруженості в організації складається з 30 тверджень, які описують вияви організаційної напруженості. Респондентів просять оцінити, як часто їх турбує кожний вияв напруженості, за 5-бальною шкалою.

Інструкція для учасників опитування: Поставте позначку напроти кожного пункту, обираючи одну з п'яти відповідей: ніколи, рідко, іноді, часто, завжди.

Текст опитувальника:

	ніколи	рідко	іноді	часто	завжди
1. Ви відчуваєте, що у вас недостатньо повноважень для виконання своїх робочих обов'язків					
2. Ви не розумієте обсяг роботи та власні робочі обов'язки					
3. Ви не знаєте, які існують для вас можливості для зростання та просування по службі					
4. Ви відчуваєте занадто велике робоче навантаження, з яким не можете впоратися протягом звичайного робочого дня					
5. Ви відчуваєте, що не можете задовольнити конфліктуючі вимоги різних людей, що займають вищу посаду					
6. Ви відчуваєте, що недостатньо кваліфіковані, щоб впоратися з роботою					
7. Ви не знаєте того, що ваш начальник думає про вас, як він оцінює вашу діяльність					
8. Ви констатуєте, що не можете отримати інформацію, необхідну для роботи					
9. Ви відчуваєте, що вас можуть не любити і не приймати люди, з якими працюєте					
10. Ви відчуваєте, що не здатні вплинути на рішення та дії вашого безпосереднього керівника щодо вас					
11. Ви не знаєте, що очікують від вас люди, з якими працюєте					
12. Ви маєте відчуття, що завеликий обсяг роботи, яку ви виконуєте, може впливати на її якість					
13. Ви відчуваєте, що на роботі маєте виконувати речі, що суперечать вашим переконанням					
14. Ви відчуваєте, що ваша робота заважає вашому сімейному життю					
15. Ви відчуваєте, що ваша робота пов'язана з постійним введенням необґрунтованих та непідготовлених реформ					
16. Ви відчуваєте, що ваша робота вимагає введення інноваційних змін (нових напрямків роботи, нових технологій, методів роботи та ін.), однак у вашій організації не створюються необхідні для цього умови					
17. Ви відчуваєте, що ваша робота потребує поліпшення професійного здоров'я (створення умов для відпочинку, профілактики та подолання професійного стресу, синдрому професійного вигорання тощо)					
18. Ви відчуваєте, що робота, яку ви виконуєте, потребує					

значно вищої заробітної плати					
19. Ви відчуваєте, що потребуєте поліпшення житлових умов					
20. Ви відчуваєте необхідність зміни порядку атестації працівників та присвоєння вищої категорії					
21. Ви відчуваєте, що у вашій організації існує невідповідність між вимогами щодо підвищення кваліфікації працівників (проходження стажування в інших організаціях, участь в дистанційних курсах навчання, в міжнародних семінарах, конференціях тощо) та наявними умовами для її здійснення					
22. Ви відчуваєте протиріччя між вашою потребою в управлінні освітньою організацією (визначення політики освітньої організації, введення інноваційних напрямків діяльності тощо) та реальною вашою участю в цьому процесі					
23. Ви відчуваєте протест проти авторитаризму керівників вашої організації					
24. Ви відчуваєте, що умови вашої роботи (забезпечення канцтоварами, комп'ютерною технікою, періодичними виданнями, книгами та ін.) не відповідають інноваційним вимогам, які висуваються до вашої роботи					
25. Ви відчуваєте, що скорочення працівників у вашій організації не дає можливість успішно реалізувати освітні реформи та негативно позначається на ефективності роботи					
26. Ви відчуваєте, що профспілковий комітет вашої організації не сприяє захисту ваших професійних інтересів і не створює достатньо умов для вашого соціального забезпечення					
27. Ви відчуваєте, що напруженість на роботі не дає вам розвиватися в інших сферах вашого життя (турбота про ваше здоров'я, хобі, подорожі тощо)					
28. Ви відчуваєте, що поєднання основної роботи з роботою за сумісництвом (в одній або в кількох організаціях) обумовлює високий рівень вашої професійної напруженості і негативно позначається на інших сферах вашого життя					
29. Ви відчуваєте, що у вашій організації присутнє явище мобінгу (психологічного терору, агресивної поведінки окремих працівників до інших працівників тощо)					
30. Ви відчуваєте, що у вашій організації не достатньо умов для професійної мобільності працівників, оскільки діяльність працівників жорстко підпорядкована певним правилам і нормам					

Обробка та інтерпретація результатів:

Оцінки від 1 до 5 балів приписуються відповідям від «ніколи» до «завжди». Підраховується сумарний індекс організаційної напруженості за всіма пунктами, після чого цей показник ділиться на кількість пунктів (усереднений показник індексу організаційної напруженості). Також підраховуються сумарні показники за шкалами організаційної напруженості, після чого вони діляться на кількість пунктів у кожній окремій шкалі, що дозволяє отримати усереднені показники за шкалами організаційної напруженості.

Ключ до шкал:

1. Напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу – 1; 2; 3; 4; 6; 8; 12.
2. Напруженість персоналу у взаємодії по «вертикалі» та по «горизонталі» – 5; 7; 9; 10; 11; 13; 29.
3. Напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації – 14; 15; 23; 24; 26; 27; 28; 30.
4. Напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією – 16; 20; 21; 22; 25.
5. Напруженість щодо соціально-економічних та побутових умов – 17; 18; 19.

Нормативні показники за індексом та шкалами організаційної напруженості наведено в таблиці нижче.

Нормативні показники організаційної напруженості

Шкали та індекс організаційної напруженості	Норми		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
«Напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу»	1,0–1,7	1,8–2,4	2,5–5,0
«Напруженість у взаємодії персоналу по «вертикалі» та по «горизонталі»	1,0–1,9	2,0–2,5	2,6–5,0
«Напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації»	1,0–1,9	2,0–2,7	2,8–5,0
«Напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією»	1,0–1,8	1,9–2,6	2,7–5,0
«Напруженість щодо соціально-економічних та побутових умов»	1,0–3,1	3,2–4,1	4,2–5,0
Індекс організаційної напруженості	1,0–2,0	2,1–2,6	2,7–5,0

Методика дозволяє визначити рівень (низький, середній або високий) організаційної напруженості в цілому та за окремими шкалами.

ГІЛЬПЕРТ В.В.

доктор філософії в галузі знань з цивільної безпеки,

доцент кафедри соціально-трудових

відносин та соціальної роботи

Академія праці, соціальних відносин і туризму

м. Київ

ГІЛЬПЕРТ Н.М.

Кандидат економічних наук

магістрант, спеціальність 053 «Психологія»

Академія праці, соціальних відносин і туризму

м. Київ

ІНТЕГРАЦІЯ ПСИХОСОЦІАЛЬНОЇ ПІДТРИМКИ В ПОЛІТИКУ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ

Україна на шляху впровадження європейських цінностей зіткнулася з опором широкомасштабної військової російської агресії, що супроводжується значними втратами людського ресурсу та фінансового. Не зважаючи на це, вона не відмовилася від своєї стратегії. Шляхом ратифікації низки конвенцій Міжнародної організації праці Україна продовжує наближати національні норми до стандартів Європейського Союзу (далі - ЄС), що забезпечуватиме безпечні умови праці. Попри те, що війна – це загроза, що виникає поза роботою, їх наслідки суттєво впливають на продуктивність людини. Негативний ефект військової агресії матиме прояви і в повоєнний період.

За оцінкою Всесвітньої організації охорони здоров'я (далі - ВООЗ,) через зниження продуктивності в результаті тривоги й депресії, втрати глобальної економіки становлять 1 трильйон доларів США на рік. Кожна інвестиція в 1 долар США в зміцнення ментального здоров'я співробітників окупається в розмірі від 3 до 5 доларів США. Проблеми психологічного й соціального характеру впливають на людину, трудовий колектив та бізнес. Вони призводять до втрати робочого часу через абсентеїзм і презентеїзм, зумовлюють підвищений ризик нещасних випадків на роботі, створюють напружену

атмосферу в колективі [2]. Саме це і визначає актуалізацію питання забезпечення здорового робочого середовища.

Угода про асоціацію з Європейським Союзом чітко окреслила вектор руху подальшого розвитку України. Ключовим моментом даної угоди є визначення фундаментальних цінностей: гідність, свобода, рівність, солідарність, громадянство, правосуддя [6]. Гармонізація законодавства на шляху впровадження реформ необхідна для економічної інтеграції та поглиблення політичної асоціації.

Основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності на належні, безпечні і здорові умови праці визначаються Законом України «Про охорону праці», внесені зміни в 2002 році стали першими кроками адаптації законодавства України до законодавства ЄС у сфері охорони праці.

Політика охорони праці Європейського співтовариства засновується на превентивних підходах, які передбачають залучення всіх учасників, у тому числі працівників, з метою розвитку культури попередження ризиків: освіта, обізнаність та профілактика.

Робоче місце та психічне здоров'я прямолінійно залежні поняття. Безпечне здорове середовище позитивно впливає на психічне здоров'я людини, а психічно здорова людина має високий рівень продуктивності.

Для всіх людей, незалежно від того, чи є в них психічні розлади, робочі місця можуть бути місцями, які покращують психічне здоров'я або виснажують його. З одного боку, відомо, що гідна праця позитивно впливає на психічне здоров'я. Вона не тільки надає можливість для отримання доходу, а й створює платформу для чітко організованої повсякденної діяльності, підтримання позитивних взаємин і отримання почуття цілі й досягнення. Для людей із важкими психічними розладами зайнятість може сприяти відновленню та асоціюється з підвищеною самооцінкою та кращим соціальним функціонуванням. Для всіх працівників безпечні та здорові робочі середовища не лише є одним з основних прав: вони з більшою імовірністю підвищують

якість і продуктивність праці, дають змогу ефективніше зберігати кадри й зводять до мінімуму напруженість і конфлікти. З іншого боку, безробіття або нестабільна чи ненадійна зайнятість, дискримінація на робочому місці або несприятливі робочі середовища можуть бути джерелом стресу і становити небезпеку для психічного здоров'я. Право на працю – одне з найчастіше порушуваних прав людей із важкими психічними розладами, яким також частіше недоплачують, ніж населенню загалом [4].

Фактори ризику для психічного здоров'я створюють небезпечні робочі середовища і визначаються як психосоціальні ризики. Відповідно до стандарту ISO 45003:2021 [3], психосоціальні ризики – це будь-які ризики, пов'язані з небезпеками, що виникають у процесі організації роботи внаслідок соціальних факторів та аспектів робочого середовища й можуть завдати психологічної, соціальної чи фізичної шкоди.

Фактори психосоціальних ризиків – це аспекти планування або управління роботою, які збільшують ризик несприятливого впливу, що призводить до стресу, пов'язаного з роботою, посилення стресу, не пов'язаного з роботою, або впливає на здоров'я та добробут окремих працівників. Війна – це небезпека і фактор появи різних імовірних ризиків для працівників і сфери праці, що своєю чергою призводить до стресу. Тому через робоче місце лідери підприємств можуть управляти психосоціальними ризиками (надмірні навантаження, суперечливі вимоги, неефективна комунікація (вертикаль/горизонталь), відсутність підтримки з боку керівництва, відсутність права працівників в ухваленні рішень, незахищеність [2].

Ефективна політика й заходи з покращення психічного здоров'я на роботі мають критично важливе значення для захисту прав людини на добре здоров'я, включно з психічним здоров'ям, і для забезпечення прогресу в досягненні Цілей сталого розвитку (далі - ЦСР), особливо ЦСР 3 (щодо здоров'я) та ЦСР 8 (щодо гідної праці для всіх). Для людей та родин краще психічне здоров'я на роботі може зменшувати ступінь відчуженості, зміцнювати здоров'я й добробут загалом та посилювати економічну безпеку. Родини також можуть отримувати

переваги завдяки ширшій участі в діяльності ринку праці та підвищеній продуктивності, оскільки обидва ці фактори покращують підсумки їхньої роботи. Так само і для урядів приділення належної уваги психічному здоров'ю на роботі може забезпечити економію витрат на медичне обслуговування й соціальну підтримку [4].

Відповідно до результатів дослідження Координаційного центру з психічного здоров'я Кабінету Міністрів України [5], слід відзначити про підвищення рівня психосоціальних ризиків на робочому місці, зважаючи на переважаючі емоції у настрої українців останнім часом (рис. 1). Підтвердженням беззаперечної актуальності питання щодо турботи про ментальне здоров'я є прогнозоване збільшення кількості ментальних розладів (рис. 2).

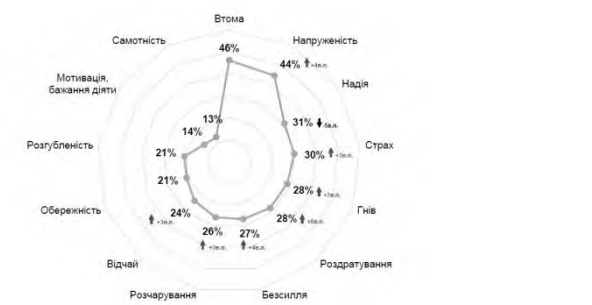


Рис. 1 Емоції, що останнім часом найбільше переважають у настрої українців [5]



Рис. 2 Думка як зміниться кількість ментальних розладів у найближчі 2 роки [5]

З метою врегулювання системи охорони психічного здоров'я в Україні та адаптації до сучасних вимог ВООЗ і стандартів ЄС був прийнятий Закон України «Про систему охорони психічного здоров'я в Україні» від 15.01.2025 №4223-ІХ, який буде введено в дію 07.02.2026 року.

Прийняття закону є орієнтиром для роботодавців щодо психосоціальної підтримки на робочому місці, яка повинна базуватися на політиці з стратегією та чітким планом дій забезпечення психологічного добробуту працівників. Слід зазначити, що політика - це культура стосунків у колективі, а не лише грамотно оформлений папірець.

Психосоціальна підтримка є частиною заходів, які можуть бути інтегровані в загальну політику і програму безпеки й здоров'я на роботі. Розроблено багато стандартів щодо психосоціальної підтримки, які поширюються на всі організації, незалежно від кількості зайнятих та сфери діяльності. Ці стандарти пропонують упровадити ризик-орієнтований підхід для психологічного здоров'я та безпеки.

Європейська Директива 89/391/ЄЕС від 12.06.1989 р. «Про впровадження заходів для поліпшення безпеки та охорони здоров'я працівників під час роботи» (далі — Директива № 89/391/ЄЕС) спрямувала на розробку проекту Концепції реформування системи управління охороною праці в Україні (далі — Концепція). Реалізація Концепції забезпечить імплементацію в національне законодавство норм Директиви Ради № 89/391/ЄЕС для заохочення вдосконалень у сфері безпеки та охорони здоров'я працівників під час роботи.

Міжнародний стандарт ISO 45001:2018 «Системи управління охороною здоров'я і безпекою праці. Вимоги та рекомендації щодо застосування» (далі - ISO 45001:2018), опублікований 12 березня 2018 року є важливим інструментом реалізації Концепції на основі ризик-орієнтовного підходу. Він прийшов на зміну британському стандарту BS OHSAS 18001:2007 і став першим в історії стандартизації визнаним на міжнародному рівні стандартом для систем управління охороною здоров'я і безпекою праці. Стандарт ISO 45001 подібний до BS OHSAS 18001, проте в ньому застосована структура високого рівня Додатка SL аналогічно до інших нових або переглянутих останнім часом стандартів ISO на системи управління [1].

Інтегрованим процесом легше управляти і відповідно це потребує залучення меншої кількості ресурсів, що є важливим фактором сьогодення з непередбачуваністю і швидкоплинністю подій. Тим самим задовольняє Концепцію сталого розвитку, в яку закладено модель соціально-економічного розвитку, при якій досягається задоволення життєвих потреб нинішнього покоління людей без того, щоб майбутні покоління були позбавлені такої

можливості через вичерпання природних ресурсів і деградацію навколишнього середовища.

Підприємства України мають досвід напрацювання програм підтримки здоров'я працівників і саме через обмін успішними практиками, переговори соціальних партнерів можливо сформувати національну політику щодо психосоціальної підтримки у сфері праці. Суспільні трансформації післявоєнного періоду потребуватимуть активізації практичного застосування напрацювань в цьому напрямі.

Список використаних джерел:

1. Гільперт В.В. Удосконалення системи управління безпекою та гігієною праці в лісовому господарстві на основі керування ризиками: дис...доктора філософії в галузі знань з цивільної безпеки: 263. Дніпро. 2023. 195 с.
2. Інформаційний матеріал для лідерів підприємств, профспілок. URL: <https://pratsia.in.ua/ilo/informatsiynyy-material-dlya-lideriv-pidpryyemstv-profspilok.html>.
3. ISO 45003:2021 «Управління охороною здоров'я та безпекою праці. Психологічне здоров'я та безпека на виробництві. Настанови з керування психосоціальними ризиками» URL: <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45003:ed-1:v1:en>.
4. Психічне здоров'я на робочому місці. Аналітична записка. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-budapest/documents/publication/wcms_865200.pdf.
5. Психічне здоров'я та ставлення українців до психологічної допомоги під час війни: хвиля 3. Аналітичний звіт. Січень 2024. Gradus Research, 2024. URL: <https://drive.google.com/file/d/1bROoqHpwTMnDVPR79V5wrm-r9u8tnCb5/view>
6. Хартія основних прав Європейського Союзу: [пер. А. Пендак]. Ніццький договір та розширення Європейського Союзу. Київ, 2001. 124 с.

ГІЛЬПЕРТ Н.М.

Кандидат економічних наук
магістрант, спеціальність 053 «Психологія»
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

ГОРОШКО Н.О.

асистент
Національний технічний університет
«Дніпровська політехніка»
м. Дніпро

АНАЛІЗ НЕБЕЗПЕЧНИХ ПСИХОСОЦІАЛЬНИХ ЧИННИКІВ РИЗИКУ СТРЕСУ ПРАЦІВНИКІВ ПІД ЧАС ВІЙСЬКОВОЇ АГРЕСІЇ

Актуальність. Прийняття Закону «Про систему охорони психічного здоров'я» [1] є важливим кроком у протидії глибокої кризи ментального здоров'я, що спричинено наслідками російської агресії. Даний Закон слугуватиме орієнтиром для роботодавців при формуванні культури безпеки на підприємстві. Культура безпеки визначається як рівень розвитку особистості та суспільства, що виражається в наданні пріоритетного значення питанням безпеки в системі індивідуальних і соціальних цінностей, поширеності моделей безпечної поведінки як у повсякденних умовах, так і в ситуаціях загрози чи надзвичайних подій, а також у ступені захищеності в усіх сферах життєдіяльності; або як стан розвитку особистості, соціальної групи чи суспільства, що відображається у ставленні до питань безпеки життя і діяльності та проявляється в активних практичних діях, спрямованих на зниження рівня ризиків [5].

Забезпечення психологічного добробуту працівників в мирний час потребує значних зусиль, а початок повномасштабної війни спричинив масштабну психологічну кризу, що виходить за межі гострої реакції на стрес і виникає необхідність акумулювати максимум ресурсу для зменшення впливу на здоров'я людини.

Аналіз психоемоційного стану цивільного населення на другому та третьому роках війни виявляє складну картину, що вимагає глибокого розуміння природи травми та її наслідків. Це дозволить знайти шляхи зменшення впливу психосоціальних ризиків на здоров'я людини.

Керування психосоціальними ризиками є досить динамічною сферою, зростання уваги до якої свідчить про розуміння того, що психосоціальне благополуччя працівників є ключовим фактором не лише для їхнього здоров'я, а й для ефективності та успіху організації в цілому.

Психосоціальні ризики розглядаються не як ізольовані чинники, а як взаємопов'язана система, що включає організаційну культуру, управління, зміст роботи та соціальний контекст. Встановлено, що взаємодія кількох ризиків одночасно може посилювати їхній негативний вплив на здоров'я працівників.

Слід відмітити, що більшість досліджень присвячені виключно пошуку причин втрати психічного здоров'я через оцінювання ризику переживання стресу, тоді як визначенню дієвих запобіжних заходів, що можна зробити через ранжування небезпечних психосоціальних чинників, приділяється досить не багато уваги [4]. Цим визначається актуальність розгляду ієрархії психосоціальних небезпечних чинників тяжкості наслідків стресу, що дозволить своєчасно визначити результативні запобіжні заходи відповідно до викликів, які постали перед українським суспільством внаслідок повномасштабного вторгнення.

Мета статті. Визначення ієрархії небезпечних психосоціальних чинників, що визначають тяжкість наслідків стресу у працівників під час військової агресії.

Результати дослідження. На найвищому рівні ієрархії знаходяться психосоціальні чинники, які атакують фундаментальні основи психологічного добробуту людини: безпеку, стабільність та надію на майбутнє. Дані досліджень, проведених у 2024-2025 роках, вказують на те, що саме ці чинники є найпотужнішими предикторами одночасно для всіх трьох ключових наслідків

стресу – тривожності, депресії та посттравматичних стресових розладів (далі - ПТСР) [2].

Економічна невизначеність в умовах війни виходить далеко за межі фінансових труднощів, перетворюючись на потужний психологічний стресор. Аналіз показує, що як реальна втрата роботи, так і страх її втратити є однаково токсичними для психічного здоров'я [2].

Страх окупації є ще одним потужним універсальним предиктором, сила якого полягає в загрозі не лише фізичній безпеці, а й фундаментальним аспектам особистості: свободі, автономії, культурній ідентичності та людській гідності.

Найбільш небезпечним психологічним чинником, що знаходиться на самій вершині ієрархії, є «відсутність перспектив у майбутньому». Цей чинник демонструє найвищі показники зв'язку з депресією і є надзвичайно сильним предиктором тривожності [2]. Його руйнівна сила полягає в тому, що він знищує надію – ключовий ресурс для подолання будь-яких труднощів.

На другому рівні ієрархії розташовані психосоціальні чинники, які мають більш специфічний ефект, впливаючи на один або два наслідки стресу, а не на всі три одночасно. Цей рівень включає конкретні травматичні втрати та чинники середовища, які діють як підсилювачі основних екзистенційних загроз. Втрата домівки та соціальних зв'язків є одними з найбільш болісних проявів війни, що руйнують основи стабільності особистості і символізує руйнування всього звичного життя, що призводить до глибокого горя, безнадії та розхитування світогляду, що є характерним для депресивних та посттравматичних станів. Втрата друзів внаслідок воєнних подій, у свою чергу, є специфічним предиктором і пояснюється тим, що раптова, насильницька втрата близьких людей є гострою травматичною подією, яка може викликати інтрузивні спогади, почуття провини та інші симптоми, характерні для посттравматичного стресу. Втрата друзів також означає руйнування мережі соціальної підтримки, що є ключовим буфером у подоланні стресу, залишаючи людину ще більш вразливою до наслідків травми [2].

В умовах гібридної війни інформаційний простір має прямий вплив на психічне здоров'я. Надмірне споживання медіа-ресурсів виступає предиктором тривожності, але не депресії [2]. Ця специфічність вказує на конкретний механізм впливу медіа: вони діють як джерело опосередкованої травматизації та підсилювач загроз.

Третій рівень представлений чинниками, які при певних стратегіях подолання стресу, що на перший погляд здаються адаптивними, в умовах хронічного виснаження можуть перетворюватися на додаткові джерела стресу. Ресурс «альтернативна роботі діяльність (додаткова робота)» виявляється позитивним предиктором для всіх трьох станів: тривожності, депресії та ПТСР. Це ілюструє, як спроба компенсувати фінансову нестабільність або відволіктися через додаткову роботу на тлі загального виснаження призводить до перевантаження та емоційного вигорання, погіршуючи загальний стан. Ще більш потужним парадоксальним чинником є «зміна пріоритетів стосунків у житті». Хоча це може бути необхідним процесом адаптації, він виступає сильним позитивним предиктором тривожності, депресії та ПТСР [2]. Це відкриття виявляє приховану напругу в соціальній сфері. З одного боку, наявність стабільної підтримки є захисним сприятливим психосоціальним чинником. З іншого – сам процес реконфігурації соціальної мережі (розрив стосунків через політичні розбіжності, втрата старих друзів, переоцінка цінностей) є надзвичайно енергозатратним та емоційно болісним. Він вимагає значних когнітивних та емоційних зусиль, що в умовах виснаження стає самостійним джерелом травматизації. Це вказує на те, що соціальна підтримка не є монолітним поняттям: стан наявності підтримки є захисним, але процес її здобуття, збереження чи відновлення під час кризи є значним стресором.

На основі теоретико-аналітичного аналізу вторинних емпіричних даних Фролової Н. В. [2] побудована ієрархічна модель психосоціальних чинників, що впливають на тяжкість наслідків переживання стресу. Ця модель структурує небезпечні психосоціальні чинники у логічну систему (табл. 1).

Таблиця 1

Рівні ієрархії небезпечних психосоціальних чинників

Рівень	Назва рівня	Опис рівня	Психосоціальні чинники
1	Екзистенційні загрози (Двигун дистресу)	На першому рівні на вершині ієрархії знаходяться універсальні предиктори, які підривають фундаментальні психологічні потреби в безпеці, стабільності та надії. Ці небезпечні психосоціальні чинники є першопричиною та найпотужнішим джерелом психологічного страждання населення.	-відсутність перспектив у майбутньому, - страх окупації, - страх втрати роботи.
2	Гострі травматичні події та підсилювачі середовища (Прояви загрози)	На другому рівні конкретні втрати та зовнішні стресори, які є прямим наслідком або посилюються небезпечними психосоціальними чинниками першого рівня. Вони роблять екзистенційну загрозу відчутною та реальною.	-фактична втрата роботи, - втрата домівки, - втрата друзів, - надмірне споживання медіа.
3	Деадаптивний копінг та реляційний стрес (Поведінкова реакція)	На третьому рівні знаходяться поведінкові патерни та процеси, які, хоч і можуть бути спрямовані на адаптацію, в умовах хронічного виснаження функціонують як додаткові стресори.	-залучення до додаткової роботи, - процес зміни пріоритетів у стосунках.

Створення збалансованої моделі потребує проведення аналізу не лише небезпечних психосоціальних чинників, що посилюють ймовірність настання переживання стресу, а й тих, що сприяють стійкості (резильєнтності) та пом'якшують негативні наслідки травми. Ці сприятливі (захисні) психосоціальні чинники формують фундамент, на якому базується здатність особистості та суспільства протистояти викликам війни (табл. 2).

Таблиця 2

Сприятливі (захисні) психосоціальні чинники

Назва групи сприятливих (захисних) психосоціальні чинники	Опис	Психосоціальні чинники
Медіатори стійкості (Буферна система)	Ця група представляє сприятливі (захисні) психосоціальні чинники, які можуть пом'якшувати вплив стресорів на всіх трьох рівнях ієрархії (табл. 1), підвищуючи здатність до опору та відновлення.	Наявність дітей, спілкування з близькими, національна ідентичність, фізична активність.

Соціальна підтримка на різних рівнях - від мікрорівня близьких стосунків до макрорівня національної єдності – виступає потужним буфером проти травматичного стресу. «Спілкування з близькими» демонструє значущий негативний зв'язок із тривожністю, депресією та ПТСР, виступаючи «опорою» для подолання цих станів [2]. Це підтверджує класичну теорію про важливість соціальної підтримки як джерела емоційної регуляції, практичної допомоги та підтвердження власної значущості.

На колективному рівні високий рівень «національної ідентичності» діє як «психологічно захисний» механізм, знижуючи рівень тривоги та депресії [4]. З початком повномасштабного вторгнення національна символіка, мова та культура стали потужними об'єднуючими сприятливими (захисними) психосоціальними чинниками. Відчуття приналежності до великої спільноти, що бореться за спільні цінності, надає сенс стражданням, протидіє почуттю ізоляції та безпорадності, а також мобілізує на активні дії, що є важливим антидотом до апатії та депресії.

Наявність дітей виявилася одним із найпотужніших сприятливих (захисних) психосоціальних чинників, що демонструє сильний негативний зв'язок із тривожністю, депресією та ПТСР [2]. Цікаво, що цей ефект змінився з часом: якщо на початку війни наявність дітей асоціювалася з додатковим дистресом, то через два роки вона стала джерелом стійкості. Механізм цього явища полягає в тому, що турбота про дітей надає життю чітку мету та структуру. Вона змушує батьків мобілізувати всі ресурси, переключати увагу з власних переживань на потреби дитини та підтримувати щоденну рутину, що є надзвичайно важливим для стабілізації психіки в хаотичних умовах. Діти стають джерелом «додаткової уваги» та «фактом стійкості до тривалої травматизації», не дозволяючи зануритися в особисті переживання та відчай.

Фізична активність виступає сприятливим (захисним) психосоціальним чинником та ефективним інструментом для боротьби з депресивними станами, маючи значущий негативний зв'язок із депресією. Хоча вона не є універсальним сприятливим (захисним) психосоціальним чинником від усіх наслідків стресу, її

роль у подоланні депресії є ключовою [2]. Це пояснюється як біохімічними механізмами (вироблення ендорфінів), так і психологічними — поведінковою активацією, яка допомагає боротися з апатією, ангедонією та відчуттям безсилля, що є ядром депресивного досвіду. В табл. 3 представлена ієрархія небезпечних психосоціальних чинників, яка визначена за тяжкістю наслідків: тривожність, депресія та ПТСР, сформована на основі даних досліджень [2].

Таблиця 3

Ієрархія психосоціальних чинників, яка побудована за тяжкістю наслідків стресу

Рівень в ієрархії	Назва психосоціального чинника	Тип психосоціального чинника небезпечний/ сприятливий (захисний)	Наслідок(и) стресу
Рівень I	Відсутність перспектив у майбутньому	Надзвичайно небезпечний	Важка депресія ПТСР (тривожність)
	Страх окупації		
	Страх втрати роботи		
Рівень II	Втрата роботи	Високо небезпечний	Різні різновиди депресії Неускладнений ПТСР (тривожність)
	Втрата домівки		
	Втрата друзів		
	Споживання медіа ресурсів		
Рівень III	Зміна пріоритетів стосунків	Помірно небезпечний	Тривожність Депресія (можливий ПТСР)
	Додаткова робота		

Представлена ієрархія небезпечних психосоціальних чинників дозволяє перейти від простої констатації проблеми до розробки цілеспрямованих та науково обґрунтованих дій щодо психологічної допомоги цивільному населенню України. Таким чином це встановлює поступовість оцінки психосоціальних ризиків.

Оскільки ключовими рушіями психологічного дистресу є екзистенційні загрози, пов'язані з майбутнім та економічною стабільністю, психологічна допомога не може бути ефективною в ізоляції від соціальної підтримки.

Звідси необхідно розробити та впровадити спеціалізовані програми підтримки для осіб, які зазнали гострих травматичних втрат (втрата житла, близьких). Водночас, на державному рівні та через громадські ініціативи слід

просувати концепцію «інформаційної гігієни» - навчання навичкам дозованого та критичного споживання інформації для зменшення рівня опосередкованої травматизації. При цьому психологічні та освітні програми мають бути спрямовані на підвищення обізнаності населення про парадоксальну природу деяких копінг-стратегій. Людей необхідно навчати розпізнавати ознаки вигорання від надмірної діяльності та надавати їм інструменти для управління стресом, пов'язаним із необхідністю перебудови соціальних зв'язків [3]. Дії втручання мають активно спиратися на виявлені сприятливі (захисні) психосоціальні чинники, для чого необхідно:

- створити платформи та ініціативи, що зміцнюють родинні та громадські зв'язки;
- забезпечити підтримку батьківства як ключового чинника стійкості через спеціалізовані сервіси та консультації;
- проводити промоцію національної культури, історії та мови для подальшого зміцнення колективної ідентичності;
- забезпечити доступ до безпечних місць для занять фізичною активністю як дієвого засобу боротьби з депресією.

Психологічна допомога працівникам в умовах тривалої війни повинна бути комплексною, гнучкою та базуватися на розумінні ієрархії небезпечних психосоціальних чинників для зниження рівня стресу працівників. Це визначає необхідність інвестування у впровадження дієвих методів, що допоможуть ідентифікувати небезпечні психосоціальні чинники на підприємствах та керувати психосоціальними ризиками.

Висновки. До найбільш значущих небезпечних психосоціальних чинників тяжкості наслідків стресу відносять всеосяжні екзистенційні загрози, які атакують фундаментальні основи психологічного добробуту людини: безпеку, стабільність та надію на майбутнє. Запропонована ієрархія небезпечних психосоціальних чинників тяжкості наслідків стресу, що демонструє зв'язок психологічний стан людини в умовах війни та комплексом окремих стресорів, які пов'язані складною динамікою між екзистенційними

страхами, реальними втратами, поведінковими реакціями та наявними ресурсами стійкості.

Ключовими рушіями психологічного дистресу є екзистенційні загрози, пов'язані з майбутнім та економічною стабільністю. Програми, спрямовані на працевлаштування, перекваліфікацію, фінансову допомогу та створення довгострокових економічних перспектив, мають розглядатися як першочергові заходи для збереження психічного здоров'я.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про систему охорони психічного здоров'я в Україні» від 15 січня 2025 року № 4223-IX.
2. Фролова Н. В. Психологічні особливості травматичного досвіду українців під час війни. Психологія і суспільство. 2024. № 1. С. 188–196
3. Фролова Н. В. Структурна модель психологічної допомоги цивільному населенню під час війни в Україні. Габітус. 2025. № 69. С. 253–258.
4. Фролова Н. В. Феномен колективної травми в контексті сучасного українського досвіду її проживання. Габітус. 2023. № 46. С. 199–203.
5. Шароватова О. П., Цимбал Б. М., Гільперт В. В. Соціально-психологічні аспекти розвитку культури безпеки працівників. Науковий Журнал Метінвест Політехніки. Серія: Технічні науки. Спецвипуск, присвячений 5-річчю Технічного університету «Метінвест Політехніка». 2025. № 4. С. 370-376.