

## МЕНТАЛЬНЕ ЗДОРОВ'Я І ПСИХОСОЦІАЛЬНА ПІДТРИМКА ПРАЦІВНИКІВ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ: ОБ'ЄДНАННЯ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ

*Шароватова О.П., к.пед.н., доцент, Морозов А.І., к.т.н., доцент  
Національний університет цивільного захисту України*

У реаліях найближчого сьогодення наслідки надзвичайних кризових ситуацій тривалий час впливатимуть на ментальне здоров'я не лише нині працюючого населення, а й на молоде покоління, яке ще має поповнити представництво ринку праці. Тому підприємствам, організаціям, установам необхідно не тільки забезпечувати підтримку психологічно здорового робочого середовища, а й постійно вдосконалювати й посилювати цю підтримку як нині, так і у майбутньому.

Індикатором здорового робочого середовища є психологічно здорові співробітники. Коли навчання навичкам психологічного відновлення та управління стресом вбудовані в діяльність діючої структури, працівники відчують, що їх цінують і підтримують. Це у свою чергу відбивається на рівні їхньої психологічної стійкості та продуктивності, сприяє її підвищенню, що є вкрай важливим в умовах надзвичайних криз.

Щоб психосоціальна підтримка була системною, реалізовувалась на постійній основі й мала превентивний характер, необхідна відповідна система дій: політика і програма заходів у межах цієї політики. Системна увага керівництва до ментального здоров'я працівників так само важлива, як і турбота про їхній фізичний стан. Це може підвищувати мотивацію і продуктивність співробітників, сприяти збереженню кадрового потенціалу, запобігати травмуванню на роботі, за певних обставин навіть уберегти життя і бути фактором додаткової привабливості для шукачів роботи та інвесторів. Запровадження програми психосоціальної підтримки вочевидь підсилить значення та відкриє шлях до профілактики інших психосоціальних ризиків у сфері праці. Психосоціальна підтримка має стати частиною заходів, які можуть бути інтегровані в загальну політику і програму безпеки й здоров'я на роботі. Вони розширяють профілактичну діяльність, орієнтовану на контроль факторів психосоціальних ризиків. Відтак, розробляючи відповідну політику, необхідно проаналізувати ситуацію щодо вже наявних у даній галузі політик, програм, кодексів поведінки, положень у колективних договорах та угодах із питань підтримки працівників. Здійснений аналіз засвідчить, чи варто розробляти окрему політику, чи достатньо доповнити вже існуючі і впроваджені програми підтримки співробітників. Аналіз ситуації також може включати анонімне опитування персоналу щодо наявних психосоціальних потреб та оцінювання рівня стресу. За потреби доречним може бути створення координаційного відділу, який саме і працюватиме над політикою, впроваджуватиме програму відповідних заходів, підтримуватиме системну комунікацію, оцінюватиме й аналізуватиме результати.

Тож, покращення ментального здоров'я працівників вимагає відповідних дій, спрямованих на запобігання психічним розладам, на захист ресурсного стану і зміцнення психічного здоров'я, а також на підтримку повної та рівноправної участі всіх працівників у реалізації професійних функцій за призначенням.

Шляхами покращення ментального здоров'я працівників визначено:

- запобігання ризикам (оцінювання впливу психосоціальних ризиків, організаційні зміни, щоб мінімізувати психосоціальні ризики та запобігти психічним захворюванням працівників);
- захист та зміцнення ментального здоров'я (підвищення обізнаності, розвиток навичок і можливостей для раннього розпізнавання проблем психічного здоров'я та організаційні зміни);
- підтримка працівників, які пережили травматичний досвід, отримали травму (адаптація, залучення, підтримка, розумне пристосування) [1].

За твердженням фахівців, профілактичні заходи (втручання) на робочому місці, включені до програми психосоціальної підтримки, мають відповідати трьом стратегіям профілактичних інтервенцій: універсальні (на рівні всієї діючої структури та всіх працівників); вибіркові (на рівні

окремого робочого місця чи окремих груп працівників); індивідуальні (на рівні окремого працівника).

Усі ці стратегії містять дії, спрямовані на запобігання, захист, зміцнення та підтримку ментального здоров'я співробітників шляхом організаційних змін (умови роботи, дизайн робочого місця, робоче навантаження тощо), інформаційно-навчальних заходів і доступу до отримання медичних, психологічних та соціальних послуг.

Відповідно до рекомендацій Всесвітньої організації охорони здоров'я:

- універсальні профілактичні заходи спрямовані на всіх співробітників і мають на меті підтримати ресурсний стан і запобігти психосоціальним ризикам шляхом формування відповідної політики на робочому місці та програми заходів;

- вибіркові профілактичні заходи спрямовані на вразливі групи працівників і мають на меті усунути або зменшити фактори психосоціальних ризиків і зміцнити ментальне здоров'я шляхом навчання керівників, інспекторів, лідерів профспілок методам надання першої психологічної допомоги, проведення організаційних корегувальних дій, комунікаційних та інформаційно-навчальних заходів;

- індивідуальні профілактичні заходи спрямовані на окремих співробітників для підтримки, повернення на роботу та працевлаштування шляхом організації доступу до психологічних, медичних та соціальних послуг, забезпечення політики психологічної безпеки, недопущення стигми і дотримання конфіденційності [1].

З позицій дій керівництва невід'ємною складовою політики психосоціальної підтримки на робочому місці має бути відкритість і перебування на постійному зв'язку, удосконалення системи внутрішніх комунікацій. Це і план управління змінами щодо особливостей діяльності структури – установи, організації - з огляду на певні обмеження в умовах надзвичайних криз. Це і чіткий план дій щодо організації безпечних умов праці.

Системна комунікація керівника з персоналом та можливість без остраху повідомити про свої потреби забезпечують адаптацію та умови для повернення співробітників до роботи. Розмова про психічне здоров'я може бути незручною для багатьох, особливо для чоловіків. Особистий же приклад колеги, керівника щодо підтримки ментального здоров'я може сприяти формуванню довірливої та інклюзивної культури в організації. З регулярною періодичністю керівники можуть використовувати індивідуальні зустрічі з персоналом, щоб особисто дізнатися про емоційний стан та першочергові потреби. Комунікація є вкрай необхідною, щоб персонал усвідомлював, що керівництво визнає, що турбота про психосоціальний добробут кожного працівника і кожної працівниці сприяє створенню більш чутливого робочого середовища і зменшує стигму, яка може бути перешкодою для відкритості та отримання своєчасної психологічної допомоги. Через комунікацію з персоналом лідери можуть ділитися власним досвідом в управлінні стресом в умовах надзвичайних криз, зокрема під час війни чи техногенних катастроф. Така поведінка демонструє працівникам, що вони можуть робити так само.

Отже, інформованість щодо ситуації та подальших кроків, наявність чіткого плану дій у випадку надзвичайної ситуації, конструктивна комунікація допоможуть знизити рівень тривоги та посилити психологічну стійкість співробітників у важкі часи. Це підвищить довіру до керівництва, покращить атмосферу в трудовому колективі, підтримає загальний дух людей та запобігатиме появі негативних наслідків. Комунікація може забезпечуватися шляхом офлайн- та онлайн-зустрічей, груп у соціальних мережах, чат-боту, тимбілдіingu, челенджів, волонтерства тощо. Оскільки в умовах сьогодення люди зазвичай перевантажені кількістю інформації, а в умовах надзвичайних криз тим більше, тож розміщення плану дій у надзвичайних ситуаціях, контенту для підтримки ментального здоров'я, успішних історій колег, посилення на служби підтримки тощо в одному місці вочевидь удосконалив дієвість інформаційних матеріалів і відповідну комунікацію [1].

## ЛІТЕРАТУРА

1. З турботою про себе й кожного. Серія інформаційних матеріалів із питань психосоціальної підтримки на робочому місці у воєнний і післявоєнний час. URL: <https://pratsia.in.ua/ilo/informatsiynyy-material-dlya-lideriv-pidpruyemstv-profspilok.html>