

Особливості створення робочого середовища, стійкого до стресу та вигорання

Богдан Божук

*к.м.н., доцент, директор ННІМ,
завідувач кафедри прикладної медицини,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: BozhukBS@krok.edu.ua,
ORCID: 0000-0002-8089-2840*

Створення робочого середовища, стійкого до стресу та вигорання, є важливим завданням у сучасному світі. Це означає розробку таких умов роботи, які мінімізують ризик емоційного вигорання та стресу серед співробітників. Його створення полягає в розробці та імплементації стратегій та практик, спрямованих на зменшення робочого навантаження, емоційного напруження та підвищення задоволеності роботою серед співробітників. Це включає створення здорового балансу між роботою та особистим життям, підтримку емоційного благополуччя, розвиток комунікаційних навичок, та формування культури взаємоповаги та підтримки в колективі. Такий підхід сприяє підвищенню продуктивності, зниженню рівня відсутності на роботі через хвороби та створенню більш позитивного та здорового робочого середовища. Створення робочого середовища, стійкого до стресу та вигорання, є особливо актуальним у сучасному світі з кількох причин: Зростаючий темп життя та роботи; Технологічні зміни; Зміна традиційних форм роботи; Психологічне здоров'я та продуктивність; Здоров'я та благополуччя співробітників; Репутація та залучення талантів; Економічні вигоди; Соціальна відповідальність:

Створення та підтримка стійкої до стресу корпоративної культури вимагає постійних зусиль та зобов'язань з боку керівництва компанії. Це інвестиція, яка принесе вигоди не тільки у формі здоров'я та благополуччя співробітників, але й у підвищенні продуктивності, залученості та загального успіху компанії. Культура та цінності відіграють надзвичайно важливу роль у формуванні здорового, стресостійкого робочого середовища, вільного від ризику вигорання. Лідери та менеджери компанії повинні бути прикладом для наслідування, демонструючи здорову рівновагу робочого та особистого життя та виявляючи повагу та підтримку до своїх команд. Ефективна внутрішня комунікація є ключем до розвитку та підтримки такої корпоративної культури, з особливою увагою до благополуччя працівників. Цінності повинні бути впроваджені у кожен аспект робочого процесу, включаючи процедури найму, оцінку продуктивності, кар'єрне зростання та щоденні дії. Позитивна корпоративна культура також впливає на співробітників, створюючи атмосферу, де вони відчувають себе цінними і підтриманими, що, у свою чергу, сприяє підвищенню їхньої мотивації та задоволеності роботою. Коли цінності співробітників узгоджуються з цінностями компанії, це спонукає їх до більшої лояльності та залученості у свою роботу, що створює сильнішу та більш продуктивну робочу спільноту.

Прозорість та комунікація в корпоративній культурі відіграють важливу роль. Прозорість у компанії включає відкрите інформування про зміни в політиці, стратегічні напрямки та фінансові показники, що допомагає співробітникам відчувати себе включеними та цінними. Політика дверей, що завжди відкриті, та прозорість в оцінці роботи, включаючи чіткі критерії та регулярний зворотний зв'язок, зменшують стрес і сприяють відчуттю підтримки. Ефективна комунікація, яка передбачає двосторонній обмін думками та ідеями, створює відчуття взаємоповаги. Регулярні зустрічі, звіти та різноманітні засоби комунікації забезпечують постійний зв'язок. Залучення співробітників у прийняття рішень та прозорість у розвитку кар'єри підвищують їх відповідальність та мотивацію. Усе це разом укріплює довіру, зменшує невизначеність та стрес, та сприяє зростанню загальної задоволеності та мотивації співробітників.

Профілактика конфліктів та їх розв'язання також відіграють ключову роль у формуванні міцного, стресостійкого робочого середовища. Це досягається через постійне навчання співробітників комунікаційним навичкам, ефективному вирішенню конфліктів та розвитку емоційного інтелекту. Раннє виявлення конфліктів та культура відкритості, де працівники вільно діляться своїми думками, є також важливими. Ефективні методи вирішення конфліктів включають діалог, використання медіації та побудову консенсусу. Для попередження повторення конфліктів необхідний аналіз їх причин, зміцнення командної роботи та створення ефективних механізмів зворотного зв'язку. Розвиток позитивної корпоративної культури, підтримка взаємовідносин, навчання керівників та забезпечення психологічної безпеки є також критично важливими. Усе це вимагає системного підходу та активної участі на всіх рівнях управління, сприяючи запобіганню стресу, вигоранню та створенню продуктивної робочої атмосфери.

Наступним важливим напрямком є програми охорони здоров'я в організаціях, які охоплюють різні ініціативи для підвищення фізичного, психічного та емоційного благополуччя співробітників. Вони включають програми фізичного здоров'я, зокрема організацію фітнес-класів, які можуть проводитися як у компанії, так і онлайн, а також співпрацю з фітнес-центрами для надання співробітникам знижок чи корпоративних абонементів. Програми здорового харчування передбачають надання інформації та ресурсів про здорове харчування, включно з воркшопами з дієтологами, та забезпечення здорових перекусів у офісі, наприклад свіжих фруктів та йогуртів. Також включені програми охорони здоров'я та медичні перевірки, що включають організацію регулярних медичних перевірок на робочому місці та надання інформації про профілактичні заходи та вакцинацію.

Програми психічного здоров'я включають консультації з психологами та доступ до професійних психологів або консультантів для індивідуальних або групових сесій, впровадження програми, що включає психологічну підтримку, організацію тренінгів та майстер-класів з управління стресом, введення практик медитації та майндфулнесу на робочому місці, а також заохочення до регулярного використання відпусток для відновлення ментальної енергії та створення "тихих

кімнат" у офісі для відпочинку та релаксації.

Інтеграція цих програм здоров'я у корпоративну культуру передбачає проведення інформаційних кампаній про здоров'я та благополуччя серед співробітників, залучення співробітників до участі у плануванні та впровадженні здоров'язберігаючих заходів, регулярну оцінку впливу цих програм на загальне благополуччя співробітників та аналіз зворотного зв'язку від співробітників для покращення та адаптації програм.

Тренінги та навчальні програми, зосереджені на розвитку навичок управління стресом для керівників та команд, також є важливими для створення стійкого до стресу робочого середовища. Ці програми включають освітні модулі, які вчать основам управління стресом, розуміння його фізіології та психології, ідентифікації джерел стресу у роботі та особистому житті. Вони також навчають технікам релаксації, таким як глибоке дихання, медитація, і розвивають навички ефективної комунікації, активного слухання та емпатійного спілкування.

Для керівників, програми фокусуються на розвитку лідерських навичок для запобігання та управління стресом у команді, навчанні методам попередження вигорання співробітників та ідентифікації ознак стресу та вигорання у співробітників. Для команд передбачено тренінги, які сприяють командній роботі та підтримці для мінімізації стресу, навчання методикам колективного вирішення проблем та витривалості до стресу, а також воркшопи, присвячені розвитку навичок управління часом, прийняття рішень під тиском та емоційного інтелекту.

Список використаних джерел

1. Карамушка Л. М. *Психологія управління : навч. посіб. К.: Міленіум, 2003. 344 с.*
2. Мірошниченко О. *Профілактика «синдрому» професійного вигорання у працюючих в екстремальних умовах : навч.-метод. посіб. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2013. 155с.*
3. Lencioni P. *The five dysfunctions of a team: A leadership fable. San Francisco, CA: Jossey-Bass. – https://nclp.umd.edu/resources/bookreviews/BookReview-The_Five_Dysfunctions_of_a_Team-Boyle-2011.pdf.*
4. Robbins S. P., Judge T. A. *Organizational Behavior/ Pearson/Prentice Hall. 2007. 759 с.*
5. Сингаївська І.В., Довгань І.Л. *Психологічні засоби профілактики та подолання синдрому «професійного вигорання» у фахівців ЗМІ. Вчені записки Університету «КРОК», 2022. № 2 (66). С. 184–191.*