

ТРЕНІНГОВІ ПРОГРАМИ ПІДТРИМКИ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я НА РОБОЧИХ МІСЦЯХ.

Для багатьох людей робота є основою життєдіяльності. Саме в цьому місці проводиться велика частина особистого часу. Робота може бути корисною для психічного здоров'я з точки зору самореалізації, отримання досвіду, дружніх комунікацій, загального самопочуття та благополуччя.

Ті працівники, які витримують позитивну позицію на роботі, більш здатні адаптуватися до стресів, негараздів, а також використовують емоційний самоконтроль у своєму робочому середовищі. Формування особистої стійкості на роботі (резілієнс) - це розвиток і зміцнення емоційної самосвідомості; відчуття всього спектру емоцій: від «негативних» до «позитивних»; включення енергії, бадьорості та мотивації до роботи. Резілієнс - це багатовимірна конструкція, яка складається з групи факторів: думок, ставлень, дій, поведінки та навичок. Якщо працівник має міцне психічне здоров'я, то він може максимально використати свій потенціал, впоратися з будь-якою складністю завдань, грати повноцінну роль у стосунках на робочому місці та у корпоративній спільноті. Здатність справлятися зі стресом і несподіваними викликами та навіть бути продуктивними в таких ситуаціях – являється адаптивною. У своєму дослідженні Д. Хошаба та С. Мадді [3] визначили змінні, які пов'язані з вмінням людей впорюватись зі стресом, з яким вони стикалися: 1) люди можуть створити особисту стійкість на роботі, досягнувши здорового балансу між працею та життям. Працівникам потрібно мати енергію, оскільки її можна легко вичерпати, не маючи встановленого здорового балансу між роботою та життям. Для цього потрібен час, щоб відпочити, розслабитися та відновитись; 2) відчуття духовності, яке пов'язане з розвитком стійкості на роботі. Пошук сенсу в роботі та відчуття того, що робота сприяє більшому благу, може захищатись від впливу стресу. Духовність може змусити працівників сприймати навіть стресові ситуації як позитивні, або «цільові», та оцінювати їх як потенційні переваги; 3) ставати більш рефлексивним - це ще один спосіб, як люди можуть створити стійкість на роботі. Іншими словами, співзвучні емоції та емоційні реакції можуть слугувати протидією стресу. Якщо працівник знає, що конкретна обставина буде особливо складною, то він може реалізувати стратегії подолання, наприклад, за допомогою пошуку підтримки.

Всесвітня організація охорони здоров'я дослідила, що депресія і тривожні розлади працюючих обходяться світовій економіці в 1 трильйон доларів на рік у вигляді втрати продуктивності. Часто компанії стикаються з тим, що співробітники пропускають роботу через хвороби психосоматичної природи. Люди втрачають інтерес до роботи і саботують процес виконання завдань (іноді навіть несвідомо). Крім того, стрес на робочому місці корелює з високим

рівнем депресії, тривоги та емоційного вигорання [2]. Підтримка емоційного благополуччя співробітників зменшує відсоток витрат на оплату лікарняних та прихованого саботажу і підвищує загальну ефективність бізнесу.

У часи трансформаційних змін в організаціях, наприклад, під час скорочення чи злиття, багато компаній у всьому світі запровадили програми стійкості на робочих місцях для управління своїми працівниками у нестабільні періоди діяльності. Попередні дослідження [1] показують, що депресію та тривогу на робочому місці можна зменшити, впроваджуючи різнопланові оздоровчі заходи. Особисту стійкість можна посилити, розробляючи різноманітні ефективні стратегії, що зменшують вразливість та сприйнятливність до стресу. Очевидним є те, що необхідно навчати працівників підвищувати свою стійкість, здатність підтримувати на оптимальному рівні психічне здоров'я, незважаючи на психологічні та фізичні невдачі.

Модернізація та проектування заходів щодо мінімізації тиску стресових ситуацій та обмеження їх негативного впливу на працівників передбачається в проведенні тренінгових програм. Перша частина тренінгу присвячена розумінню стресу, його джерел, природи, впливу стресу на продуктивність та якість життя, вміння вчасно розпізнати симптоми стресу. Друга частина тренінгу розглядає резилієнс як стиль роботи та життя, вміння реагувати на стрес. Третя частина тренінгу є максимально практичною, оскільки на ній опрацьовуються «внутрішні» й «зовнішні» техніки резилієнс, які базуються на останніх нейробіологічних дослідженнях та методах когнітивно-поведінкової терапії.

Важливим елементом психічного здоров'я виступає позитивна емоційність людини. Різні дискретні позитивні емоції (наприклад, радість, задоволення, інтерес) вибудовують репертуар мислення та дій, розширюючи спектр пізнань та поведінки, формують фізичні, інтелектуальні та соціальні ресурси людини.

Особливими перевагами підтримки психічного здоров'я на робочих місцях є навчання та розвиток навичок, які сприяють формуванню адекватних цілей, вироблення позитивного мислення, орієнтованого на майбутнє, планування шляхів можливих перешкод та невдач, покращення продуктивності праці.

З точки зору довгостроковості результатів тренінгових програм, що впливають з поточних досліджень, підтримуються такі аспекти, як формування позитивного психологічного стану особистості, який характеризується самоефективністю (вміння взяти на себе відповідальність і докласти необхідних зусиль для досягнення успіху в складних завданнях); оптимізм (вміння скласти позитивну оцінку щодо успіху зараз і в майбутньому); цілеспрямованість (при необхідності знаходити різноманітні шляхи вирішення завдань для досягнення успіху) і стійкість (якісна адаптація при зіткненні із життєвими складнощами, травмою, трагедією, небезпеками чи значним стресом).

Список використаних джерел:

1. Бурлакова І. А. Управління ризиками здоров'я персоналу в системі економічної безпеки підприємства / І. А. Бурлакова // Матеріали Міжнар. форуму з безпеки «Перспективи управлінської діяльності суб'єктів господарювання в контексті економічної безпеки», 25-27 травн. 2017 р., м. Черкаси. – Черкаси : Вид-во ПП Чабаненко Ю.А., 2017. – С. 115 – 117.
2. Hegney, D. G., Rees, C. S., Eley, R., Osseiran-Moisson, R., Francis, K. The contribution of individual psychological resilience in determining the professional quality of life of Australian nurses. *Frontiers in Psychology*, 6. – 2015. - Article ID 1613.
3. Khoshaba, D., Maddi, S. Early Antecedents of Hardiness // *Consulting Psychology Journal*. – Spring, 1999. Vol. 51. (2). P. 106-117.