

## **Впровадження програм благополуччя персоналу організацій в умовах постійних змін**

**Ірина Бурлакова**

*доктор психологічних наук, професор,  
професор кафедри психології та педагогіки,  
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, м. Дніпро,  
ORCID: 0000-0002-6043-4359*

**Олексій Шевяков**

*доктор психологічних наук, професор,  
професор кафедри психології та педагогіки,  
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, м. Дніпро,  
ORCID: 0000-0001-8348-1935*

**Тетяна Кондес**

*кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології,  
ВНЗ «Університет економіки і права «КРОК», м. Київ, Україна,  
ORCID: 0000-0001-8514-9389*

У світі, що стає все більш тендітним та змінним, хаотичним та незрозумілим, з такими глобальними викликами, як нові війни, кількість тривожних і депресивних людей зростає з кожним днем. Людина стикається зі зростанням рівня економічної та соціальної невизначеності. Старі ментальні моделі відповідей на такі виклики руйнуються, а нові системи не завжди вдається знайти в поточному сценарії життя.

Епоха VANI набрає обертів, у людей виникає відчуття, що в будь-який момент все може розвалитись:

- **Brittle** (крихкий). У цьому контексті робота більше не гарантується, посади не є синонімом безпеки, а зміни в кар'єрі є нормальними. Існує взаємозв'язок з речами, і якщо одна частина виходить з ладу, ефект пульсації може бути катастрофічним для загальної системи.

- **Anxious** (тривожний). Тривога є одним із найпоширеніших симптомів сьогодення, і не тільки в особистому житті людей, а й у бізнесі. Життя на межі, що створює відчуття невідкладності, що керує прийняттям рішень. А впевненість у тому, що системи крихкі, викликає ще більшу тривогу.

- **Non-Linear** (нелінійний). У нелінійному світі немає чіткого й очевидного зв'язку між причиною та наслідком.

- **Incomprehensible** (незрозумілий) і представляє непередбачувані, хаотичні ситуації, які змушують людину втрачати контроль над речами і змушують швидко реагувати на нові ситуації. Особисті і корпоративні концепції та ідеї постійно змінюються. Все відбувається швидко, та все менше піддається аналізу та розумінню (4).

З цим новим розумінням основних глобальних проблем необхідно підготуватися до нових викликів. В центрі найбільшої уваги проблеми збереження психічного здоров'я, створіння нових звичок, необхідних поведінкових паттернів, щоб успішно впоратись с з надзвичайно складними ситуаціями,

проявляти здатність і стійкість (3).

Впровадження програм благополуччя персоналу може підвищити комунікацію та прозорість між окремими особами, командами, відділами тощо.

Сьогодні потреба в системному та фундаментальному підході, який будується на конкретних цифрах та даних по здоров'ю персоналу організації.

Найкращий спосіб впоратися з тривогою – це підвищення обізнаності. Не можливо керувати чимось, якщо воно не контролюється, а контролювати не можливо те, що не усвідомлюється. Боротьба з тривогою вимагає більшої емпатії компанії. Також може допомогти навчання працівників м'яким навичкам, емоційному інтелекту, які в майбутньому стануть все більш важливими (2).

Компанії, які не впроваджують інновацій і покладаються лише на «перевірені» методи, часто опиняються позаду конкурентів і не можуть достатньо швидко адаптуватися до змін у своєму середовищі.

І якщо основна ідея полягає у тому, що здоров'я людини – це не статичний стан, а динамічний процес, тому активність компаній щодо створення сприятливого фізичного, психологічного та духовного середовища залишається актуальною.

З цим новим розумінням основних глобальних проблем організації можуть краще підготуватися до непередбачуваності що попереду.

Для цього треба будувати корпоративні програми благополуччя з нівелюванням категоризації невизначеностей VANI.

Стан крихкості треба долати шляхом розвитку стійкості, рішучості та свободи. Крихкістю можна керувати за допомогою розвитку резилієнса та адаптації.

Уважність та співчуття допомагає зменшити тривогу про майбутнє. Необхідно навчитись відмежуватися від ситуацій, позитивно реагувати на обставини, розвивати творчі рішення для вирішення проблем.

Для подолання нелінійності життєво важливо розвивати певні навички, такі як гнучкість, терпіння, витримка.

Незрозумілість загострює потребу в становленні прозорості. Єдиним рішенням тут є використання інтуїції, але не забуваючи про набутий досвід.

Програми благополуччя персоналу являють собою комплексний підхід з упором на психічне здоров'я та профілактичні заходи. Час веселих челенджів та одноразових заходів минув (1).

У цьому контексті нестабільності, чудовий спосіб адаптуватися та розвиватися – це зміцнювати свої команди. Прагнення до культури співпраці, впровадження добре розподілених структур і інвестування в навчання — це інструменти, які можуть допомогти зробити організацію більш стійкою.

**Ключові слова:** персонал; психологія; благополуччя.

### **Список використаних джерел**

1. I. Burlakova, O. Sheviakov, T. Kondes *Coaching as a tool for the formation of corporate well-being Scientific Center of Innovative Researches. P.306.*<https://conf.scnchub.com/index.php/ICEAF-2021/paper/view/>.
2. I. Burlakova, O. Sheviakov, T. Kondes *Features of corporate well-being Corporate management: from creation to success: monograph. Tallinn. Scientific Center of Innovative Researches OÜ. 2020.- P, 142 – 154.*
3. Moacir Godoy, IDurval Ribas Filho, *Facing the BANI World/ International Journal of Nutrology August 2021, 14(02) pp/33-35.*
4. *BANI: A new framework to make sense of a chaotic world?. Think Insights (April 27, 2022).*