

ОБГРУНТУВАННЯ ПРОГРАМИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ ІТ-КОМПАНІЇ

Лілія Перція¹

¹Клінічний психолог, аспірантка кафедри психології, Державний торговельно-економічний університет, м. Київ, Україна, e-mail: liyapertsiya@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-6095-625X>

JUSTIFICATION OF THE PSYCHOLOGICAL OCCUPATIONAL HEALTH CARE PROGRAM OF IT COMPANY EMPLOYEES

Liliya Pertsia¹

¹Clinical psychologist. Postgraduate student of the Department of Psychology, State University of Trade and Economics, Kyiv, Ukraine, e-mail: liyapertsiya@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-6095-625x>

Анотація. У статті представлені результати ретроспективного аналізу наукових підходів до розв'язання проблем психологічного забезпечення професійного здоров'я працівників організації, з'ясовано стан розробленості проблеми у працівників ІТ-сфери. Здійснено уточнення термінів і понять в межах наукового дослідження, наведена їх неоднозначність та певні розбіжності застосування у законодавчій та нормативній базі. За результатами аналізу доведено, що існує потреба у розробці Програми психологічного забезпечення професійного здоров'я для працівників ІТ-компаній (далі Програма), представлено її зміст та методичні рекомендації щодо особливостей її застосування в системі заходів психологічного забезпечення даної категорії працівників. Побудова Програми базувалася на принципах формування здорової та продуктивної робочої атмосфери членів команд, сприяння збереженню здоров'я та добробуту співробітників, серед яких до першочергових завдань ми відносимо: зменшення ризику виникнення професійних захворювань, покращення якості життя в онтогенезі та професіогенезі, покращення продуктивності праці, зниження відсотків втрат робочого часу, формування позитивного іміджу компанії, створення здорового та успішного робочого середовища для працівників ІТ. Формування Програми здійснювалися на підставі узагальнення передового досвіду найбільш успішних компаній, аналізу психологічних особливостей діяльності працівників, за результатами констатувальної частини дослідження та висновків експертів. Такий підхід дозволив сформуванню найбільш значущі блоки Програми та здійснити їх змістовне наповнення, що знайшло своє відображення в Концептуальній моделі Програми, яка представлена відповідними блоками, а саме: оцінка потреб та узагальнення актуальних станів працівників; розробка стратегії власне самої програми; 3. навчання та освіта; розроблення змістовних теоретичних та тренінгових модулів самої програми; створення підтримувальної культури. розроблення методичних рекомендацій керівництву та менеджерам компанії щодо впровадження та застосування Програми; впровадження робочих стандартів. створення комфортних умов щодо підтримки і збереження професійного здоров'я працівників компанії; психологічна підтримка виходила із потреб реалізації запитів членів команд на додаткове психологічне консультування, психологічний супровід та при необхідності переадресації до вузькопрофільних фахівців з питань здоров'я особистості працівника; стимулювання самодопомоги. забезпечення вільного доступу працівників до різноманітних ресурсів і матеріалів щодо самодопомоги. сприянні формуванню свідомого ставлення до підтримки і збереження власного здоров'я; моніторинг та оцінка результатів є обов'язковою умовою для визначення метрик та об'єктивного стану ментального добробуту працівників ІТ-компаній. Були встановлені переваги впровадження Програми в систему діяльності керівництва ІТ-компаній, серед найбільш значущих було виокремлено: покращення добробуту працівників; підвищення продуктивності праці; зниження витрат; збереження кадрового потенціалу та підвищення репутації компанії на ринку праці.

Ключові слова: професійне здоров'я, професійний стрес, професійне благополуччя, професійне довголіття, психічне та фізичне здоров'я, психологічне забезпечення діяльності, фахівці ІТ-сфери.

Формул: 0; **рис.:** 1, **табл.:** 0, **бібл.:** 12

Abstract. The article presents the results of a retrospective analysis of scientific approaches to solving the problems of psychological support of the professional health of employees of organizations, the state of development of the problem among IT workers is clarified. Terms and concepts within the scope of scientific research have been clarified, their ambiguity and certain discrepancies in their application in the legislative and regulatory framework have been indicated. Based on the results of the analysis, it was proved that there is a need to develop a Program for psychological support of professional health for employees of IT companies (hereinafter the Program), its content and methodical recommendations are presented regarding the features of its application in the system of psychological support measures

for this category of employees. The construction of the Program was based on the principles of creating a healthy and productive working atmosphere for team members, promoting the preservation of the health and well-being of employees, among which we include the following priority tasks: reducing the risk of occupational diseases, improving the quality of life in ontogenesis and professionogenesis, improving work productivity, reducing the percentage of losses working hours, forming a positive image of the company, creating a healthy and successful working environment for IT employees. The formation of the Program was carried out on the basis of the generalization of the best experience of the most successful companies, the analysis of the psychological characteristics of the employees and the results of the ascertaining part of the research and the conclusions of experts. This approach made it possible to form the most significant blocks of the Program and carry out their content, which was reflected in the Conceptual Model of the Program, which is represented by the corresponding blocks, namely: Assessment of needs and generalization of current conditions of employees; Development of the strategy of the Program itself; Training and education, Development of meaningful theoretical and training modules of the program itself; Creating a supportive culture, Development of methodological recommendations for the management and managers of the company regarding the implementation and application of the Program; Implementation of work standards, Creating comfortable conditions for maintaining and preserving the professional health of the company's employees; Psychological support was based on the need to implement team members' requests for additional psychological counseling, psychological support and, if necessary, referral to narrow-profile specialists on the employee's personal health; Stimulation of self-help, Providing employees with free access to a variety of self-help resources and materials. Contribute to the formation of a conscious attitude to the maintenance and preservation of one's own health. 8. Monitoring and evaluation of results is a prerequisite for determining metrics and the objective state of mental well-being of employees of IT companies. The advantages of implementing the Program into the management system of IT companies were identified, among the most significant were: improvement of employee well-being; increasing labor productivity; cost reduction; preservation of personnel potential and improvement of the company's reputation on the labor market.

Keywords: professional health, professional stress, professional well-being, professional longevity, mental and physical health, psychological support of activity, IT specialists.

Formulas: 0; fig.: 1, tab.: 0, bibl.: 12

Постановка проблеми. Однією із актуальних проблем психологічної науки залишається проблема особистості і можливості її реалізації в професіогенезі, зокрема збереження здоров'я професіонала. Складність і неоднозначність наукових підходів до розв'язання зазначеної проблеми обумовлена її міждисциплінарним характером.

По-перше, ця проблема пов'язана із вивченням професіоналізації, професійного й особистісного розвитку індивіда й передбачає виявлення психологічних особливостей його життєдіяльності в залежності від типу професійної залученості й особливостей самого процесу професіоналізації.

По друге, необхідність звернення до канонів дослідження особистості в цілісному контексті її життєдіяльності обумовлені тим, що винятково професійною діяльністю життя людини не обмежується.

По-третє, не дивлячись, на те, що психологія здоров'я, являючись самостійною галуззю науки, що активно розвивається, як окремий напрям психології, все ж на даному етапі не в змозі

запропонувати всебічних методологічних основ для розробки узагальненої концепції особистісного здоров'я професіонала.

Актуальність та значимість дослідження даної проблеми визначається також якісними перетвореннями в системі «людина-професія-суспільство» на етапі соціально-економічних змін в сучасному соціумі, що викликані цілою низкою потрясінь, до яких ми можемо віднести зміну вектору України, як незалежної держави на стандарти Євросоюзу, соціально-економічні кризи, що відбулися у світі й Україні за останні десятиліття, включаючи епідемію «COVID 19», десятилітня війна «рф» проти України, особливо її активної фази після масштабного вторгнення 24 лютого 2022 року.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На сьогодні в науці існує чітке розуміння того, що профілактика несприятливих станів і розробка заходів з оптимізації рівня працездатності суб'єкта діяльності буде мати ефективний характер, якщо систематично створювати умови для розвитку сильних сторін, здатностей людей і соціальних спільнот. Водночас наукових досліджень, які були б

спрямовані на «здоров'я здорової людини», а саме профілактики професійних захворювань, значно менше. Проведений аналіз дає нам змогу констатувати, що активно ці питання почали досліджуватися науковцями сучасної доби, їх значно менше, чим досліджень, що вивчають негативні феномени професійної діяльності, професійні деформації, прояву професійних деструкції тощо.

Науковим розвідкам з питань дослідження та розв'язання проблем професійного здоров'я фахівців різних сфер діяльності присвячені праці науковців: М. Авраменко, 2023; S. Boltivets, 2021; E. Blackburn & E. EpeI, 2017; O. Войтенко & С. Миронець, 2022; В. Гранд, 2012; Т. Дзюба, 2023; А. Земба, 2012; Л. Карамушка, 2022, 2023; О. Кокун, 2022; Р. Березовська, 2012; В. Корольчук & М. Корольчук, 2008, 2022; І. Жданова, 2012; В. Приходько, 2014; І. Сингаївська, 2022; Н. Сидорчук & М. Тригубчук, 2023 та ін.

Серед низки наукових розвідок з проблем професійного здоров'я, першочергове місце займають дослідження у сфері оборонного комплексу І. Приходько, 2013 – фахівці Національної гвардії України; В. Корольчук, & С. Миронець, 2007 – фахівці Державної Служби з питань надзвичайних ситуацій; В. Лефтеров, 2008 – фахівці Міністерства Внутрішніх Справ України; В. Осьодло & О. Кокун – військовослужбовців Збройних Сил України. Також вагомий внесок у розв'язання зазначеної нами наукової проблеми внесли: Л. Карамушка & О. Креденцер, 2008, 2022, 2023 – дослідження професійного здоров'я персоналу організацій та закладів вищої освіти; І. Сингаївська, 2022 – дослідження професійного здоров'я у фахівців засобів масової інформації; М. Авраменко & К. Кушніренко, 2017, 2023 – працівників бізнесу та банківської справи та ін. Водночас цілісного наукового підходу саме до розв'язання проблеми психологічного забезпечення

професійного здоров'я працівників ІТ-сфери, нами не виявлено.

Залишаються невирішеними питання цілісної державної системи забезпечення професійного здоров'я працівників ІТ-сфери в державних установах, які значно програють в конкуренції бізнес-компаніям та холдингам.

Недостатньо розроблені питання вдосконалення ергономіки робочих місць фахівців для запобігання травмам та хронічним захворюванням, пов'язаним з довготривалим перебуванням за комп'ютером. Формування цілісної системи формування культури безпеки особистості та здорового способу життя. Забезпечення підтримки та доступу до психологічних послуг для працівників, які стикаються зі стресами та іншими психічними проблемами. Формування ортобіюзу та мотивації працівників до здорового способу життя, свідомої турботи про власне здоров'я.

Деякі дослідники до основних, що визначають здоров'я людини – професіонала відносять: спосіб життя, анатомо-фізіологічні особливості людини, генетичну спадковість, зовнішнє середовище, природно-кліматичні умови існування та роль державної системи охорони здоров'я. Дослідження, які були проведені науковцями США засвідчили вплив певних чинників на здоров'я людини. До них належать – спосіб життя (51,2%); автономно-фізіологічні особливості організму людини та спадковість (20,5%); зовнішнє середовище та природно-кліматичні умови (19,9%); розвиненість державної системи охорони здоров'я (8,5%) (Bakker, A. & Derks, D., 2010).

Концепція турботи про психічне здоров'я в командах вже належить до екзотичних особливостей мультинаціональних компаній. У наш час, навіть невеликі бренди беруть на себе відповідальність за добробут своїх працівників, у тому числі за їх психологічний комфорт. Щоб зрозуміти наскільки це важливо, наведемо результати опитування Mind Share

Partners: близько 60% опитаних фахівців мали симптоми психологічних проблем протягом року, що передувало проведенню дослідження; понад 20% респондентів залишили попередню посаду з міркувань психічного здоров'я; 61% респондентів визнали, що психічне здоров'я вплинуло на їхню продуктивність; 37% опитаних пов'язують погіршення психологічного стану з впливом робочого середовища; 86% респондентів заявили, що для них важливо, щоб корпоративна культура містила заходи з підтримки ментального здоров'я (Сидорчук & Тригубчук, 2023).

Отже зазначені проблемні питання, на наш погляд, потребують більш глибокого системного вивчення, аналізу та розробки дієвих інструментів для їх розв'язання.

Формулювання цілей статті.

Основною метою нашого дослідження ми визначили проведення ретроспективного аналізу та порівняння наукових підходів до розв'язання задекларованої проблеми дослідження, – розроблення Програми психологічного забезпечення професійного здоров'я працівників ІТ-компаній (далі Програма), яка має базуватися на принципах побудови здорової та продуктивної робочої атмосфери членів команд, сприяти збереженню здоров'я та добробуту співробітників, серед яких до першочергових завдань ми відносимо: зменшення ризику виникнення захворювань, покращення якості життя в онтогенезі та професіогенезі, покращення продуктивності праці, зниження відсотків втрат робочого часу, формування позитивного іміджу компанії, створення більш здорового та успішного робочого середовища для працівників ІТ, що сприятиме загальному покращенню якості життя та професійної ефективності.

Саме для реалізації мети і цілей нашого дослідження нами розроблено Концептуальну модель Програми та схарактеризовані методичні рекомендації щодо її впровадження в систему діяльності працівників ІТ-сфери.

Виклад основного матеріалу дослідження. Точність і ясність у термінології будь якого наукового дослідження мають вирішальне значення в будь-якій галузі науки, і психологія не є винятком. Автори часто витрачають багато часу та зусиль на вибір найбільш відповідних і точних термінів для опису понять, теорії і явищ. Це гарантує, що результати їхньої роботи стануть доступними і зрозумілими цільовій аудиторії».

Термінологічний апарат, який ми будемо використовувати у нашому дослідженні, включає різні терміни та поняття, які були визначені та впровадженні в наукове використання, а деякі через своє значення та актуальність пройшли додаткове уточнення, унормування в цілій низці законодавчих, підзаконних та міжнародних актах.

У нашому дослідженні базові терміни та визначення, що безпосередньо пов'язані з метою даної статті ми будемо розглядати у наступних значеннях:

Перевтома – сукупність стійких, несприятливих для здоров'я функціональних порушень в організмі людини, які виникають унаслідок інтенсивної, тривалої (дні, тижні) трудової діяльності та характеризуються різким зменшенням функціональних резервів організму, що не відновлюються за час відпочинку між добовими та тижневими періодами роботи (Миронець, 2020).

Хронічна втома – сукупність стабільних морфо-функціональних змін в організмі, які повільно накопичуються протягом тривалого часу (тижні, місяці, роки) в результаті переважно професійної діяльності та характеризуються поступовим виснаженням функціональних резервів, наявністю стійких системних і неспецифічних за своєю природою психічних і фізіологічних порушень організму. Хронічна втома є граничним з патологією функціональним станом (Миронець, 2020).

Психічне (ментальне) здоров'я – стан благополуччя, при якому людина може реалізувати свій власний потенціал,

справлятися зі звичайними життєвими стресами, продуктивно та плідно працювати, а також робити внесок в життя своєї спільноти (Дзюба, 2023).

Психологічна підтримка і супровід – система соціально-психологічних способів і методів, застосування яких сприяє соціально-професійному самовизначенню особистості в ході відновлення її здібностей, ціннісних орієнтирів і самосвідомості, підвищенню її конкурентоспроможності та адаптованості, подоланню стресових та інших життєвих ситуацій і запобіганню виникненню психологічних кризових станів (Авраменко, 2023).

Здоров'я – це стан певного фізичного, духовного і соціального благополуччя, а не тільки відсутність хвороб і фізичних вад» (Карамушка, 2023; Сингаївська, 2021).

Професійне здоров'я – це інтегральна характеристика функціонального стану організму людини за фізичними та психологічними показниками для оцінки її здібностей та певної професійної діяльності, з урахуванням стійкості до несприятливих (стресогенних) факторів, які супроводжують цю діяльність (Дзюба, 2023).

Проаналізувавши базові поняття дослідження наукової статті можемо констатувати, що існує відносно велика кількість визначень поняття «здоров'я».

Так, Т. Калью (2023) на основі визначення різних наукових підходів склав перелік понять, що характеризують сутність здоров'я особистості. Дослідник вважає, що це природний стан організму, який характеризується його рівновагою з навколишнім середовищем і відсутністю будь-яких хворобливих змін.

За енциклопедичним словником Ф. Брокгауза та І. Ефрона (1889) – «здоров'я, – це стан організму, усі частини якого нормально розвинені та правильно функціонують» (Земба, 2012).

За В. Пономаренко (2021), професійне здоров'я – це здатність організму зберігати компенсаторні та захисні механізми, які забезпечують

працездатність у всіх умовах професійної діяльності, з перебігом певного часу автор доповнив власне визначення дещо його розширивши, – «Професійне здоров'я як процес збереження і розвитку регуляторних властивостей організму, його фізичного, психічного та соціального благополуччя, що забезпечує високу надійність професійної діяльності, професійне довголіття й максимальну тривалість життя» (Цимбалюк, 2021).

За Н. Сидорчук (2023) спосіб життя характеризується особливостями повсякденного життя людини, які охоплюють його трудову діяльність, побут, форми використання вільного часу, задоволення матеріальних і духовних потреб, участь у громадянському житті, норми і правила поведінки. Спосіб життя людини включає три категорії: рівень життя, якість життя та стиль життя.

Рівень життя можна визначити як ступінь задоволення основних матеріальних і духовних потреб: споживання продовольчих та промислових товарів, забезпеченість житлових та культурних умов.

Якість життя – це ступінь задоволення потреб (мотивація життя, комфортність праці та побуту, якість харчування, одягу, житла тощо), які проявляються в можливостях самоствердження, самовираження, саморозвитку.

Стиль життя відображає тип поведінки особистості (риси, манери, звички, смаки тощо) (Сидорчук & Тригубчук, 2023).

Охорона здоров'я представлена системою державних та громадських заходів щодо попередження захворювань та лікування хворих. Існуюча система охорони здоров'я не може вплинути на зниження захворюваності населення, оскільки зумовлена несприятливими змінами умов життя, трудової діяльності, навколишнього середовища, тому не має реальних соціальних та економічних можливостей впливати на причини виникнення хвороб (Карамушка, 2023).

Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) визначила генеральну стратегію для національних служб охорони здоров'я «Здоров'я для всіх у двадцять першому столітті» та критерії, до яких мають прагнути всі країни. Для України вони можуть бути такими, як повна доступність первинної безкоштовної медико-санітарної допомоги; відсоток валового національного продукту, який витрачають на охорону здоров'я (має дорівнювати 7-8 %, але практично становить не більше 5 %); позитивний природний приріст населення в усіх областях (зараз у більшості областей природний приріст – негативний); відсоток дітей, які народжуються з масою тіла 2500 грамів і менше (має бути не більше 3,5 %); рівень смертності немовлят (не повинен перевищувати 9 на 1000 живо-народжених, фактично протягом останніх років коливається в межах 12-15 %); середня тривалість життя від народження (має бути не менше 75 років, а становить 67,8 років) (Blackburn & Erel, 2017).

Науковці Б. Нікітюк & В. Шварц (2023) розглядають характеристику категорії «здоров'я» за певними ознаками, до яких відносять: нормальне функціонування організму на всіх його рівнях (організму в цілому та його різних структур), нормальна поточність типових фізіологічних та біохімічних процесів; здатність до повноцінного виконання основних соціальних функцій (соціальна діяльність, суспільно-корисна праця); динамічна рівновага організму та його функцій, а також чинників навколишнього середовища; здатність організму пристосовуватися (адаптуватися) до умов існування у навколишньому середовищі; відсутність хвороб, хворобливого стану або хворобливих змін (оптимальне функціонування організму за відсутності ознак захворювання або будь-якого порушення); повне фізичне, духовне, розумове та соціальне благополуччя, гармонійний розвиток фізичних і духовних сил організму, принцип його єдності, саморегулювання і гармонійної взаємодії

(Boltivets, Korolchuk, Myronets & Pozdnychev, 2021).

Ю. Антамонов, А. Котова & В. Белов (1993) до компонентів професійного здоров'я відносять такі, як: фізичний (біологічний), психічний, соціальний, духовний.

Фізичне здоров'я людини розглядається авторами, як стан організму, при якому інтегральні показники функціональних систем лежать у межі фізіологічної норми й адекватно змінюються при взаємодії людини із середовищем.

Психічне здоров'я відображає стан мозку людини, при якому забезпечуються адекватна емоційна, інтелектуальна, свідомо-вольова взаємодія із зовнішнім середовищем та складається з інтелектуального, емоційного, характерологічного компонентів. Автори зазначають «... якщо людина має розвинену емоційну сферу, увагу, сприйняття, мислення, запам'ятовування і на високому рівні, керуючись власною свідомістю, характером, волею адекватно (відповідно) проявляє їх у різних ситуаціях життєдіяльності, то така людина перебуває у стані психічного добробуту (Blackburn & Erel, 2017).

Духовне здоров'я характеризує стан свідомості психіки людини, узгоджений з вимогами законів природи, суспільства, мислення; сутністю свого буття і призначення в світі. Дух – притаманна людині здатність бути свідомим суб'єктом мислення, почуттів і волі, що виявляється в цілепокладанні та творчій діяльності (Цимбалюк, 2021).

Вихідним моментом формування змістовної складової духовності людини є знання. Сидорчук, даючи визначення поняттю, розглядає його наступним чином: «духовність – це світобачення людини, розуміння світу, тих процесів і закономірностей, що розгортаються в ньому. Кожна людина характеризується певним рівнем духовності та світобачення. Здорове світоглядність людей формує соціальний і фізичний добробут» (Сидорчук, 2023).

Соціальне здоров'я – автори розглядають як соціальні умови і відносини людини у суспільстві, що узгоджуються із законами природи і сприяє розвитку життя й діяльності людей. Людина є здоровою при наявності нормальних матеріальних, духовних умов, а також відносин між людьми, між людиною й суспільними інституціями у різних сферах життєдіяльності (родинно-побутовій, навчальній, виробничій, сфері дозвілля тощо). Разом з тим, створені людьми умови й відносини не можуть суперечити природним закономірностям, бо, в іншому випадку, це призведе до погіршення здоров'я. Матеріальні надбання і людські відносини обов'язково мають узгоджуватися із законами природи, суспільства (Жданов, 2015). На наше переконання твердження про те, що ключовим критерієм професійного здоров'я є оцінка стану фізичного, психічного та соціального здоров'я буде не повним, без врахування таких важливих його компонентів, як змістовна структура особистості, її духовне наповнення, вмотивований вибір професійної діяльності тощо.

Аналіз результатів констатувального етапу нашого дослідження дає нам підстави стверджувати, що проблема всебічного забезпечення професійного здоров'я працівників ІТ-сфери залишається малодослідженою та потребує комплексного підходу до її розв'язання. Саме з тією метою нами було розроблено «Концептуальна модель Програми психологічного забезпечення професійного здоров'я працівників ІТ-компанії», що складається з 8-ми основних блоків (див. рис. 1).

Блок 1. Оцінка потреб. Передбачає ґрунтовний аналіз (аудит проблеми), дослідження актуальних проблем компанії. Співробітникам надаються гарантії конфіденційності та анонімності їхніх відповідей під час опитування та анкетування. Метою є з'ясування актуальних потреб та вимог працівників у сфері ментального здоров'я, включаючи

виявлення факторів професійного стресу, навантаження, взаємодії з керівництвом та колегами, доступу до ресурсів тощо. Результати опитування аналізуються для виявлення загальних тенденцій, потреб більшості та ідентифікації найбільш пріоритетних з них, що потребують вирішення. Інтерв'юерами можуть виступати професійні психологи або спеціалісти HR-відділу. Зазначений етап спрямований не лише на виявлення специфічних проблем, а й вислуховування та узагальнення пропозицій щодо можливих рішень і покращень.

Також проводиться аналіз статистичних даних щодо відсутності працівників на роботі через проблеми, пов'язані з ментальним здоров'ям. Для цього вивчаються лікарняні листи або звіти про відпустки з відповідної причини. Дані аналізуються з урахуванням різних показників, наприклад, – кількості днів, тривалості відпустки, кількості повторних випадків тощо. Таким чином визначаються масштаби проблеми та її вплив на робочу продуктивність і добробут працівників компанії.

Застосовані інструменти мають включати опитувальні програми або платформи, статистичний аналіз програмного забезпечення та стандартні методики інтерв'ювання. Конкретний підхід залежатиме від розміру компанії, доступних ресурсів та контексту діяльності організації.

Блок 2. Розробка політики (стратегії). Передбачає створення письмової політики дослідження та подолання існуючої проблеми. Реалізується у тісній взаємодії з командою психологів, спеціалістів з HR та високопоставлених керівників. В стратегії зазначається мета, цілі та стратегії компанії щодо забезпечення ментального добробуту працівників. А також вказуються конкретні принципи, яких дотримуватиметься компанія, наприклад, безпека, взаємодія, підтримка, конфіденційність, управління стресом тощо.

Концептуальна модель Програми психологічного забезпечення професійного здоров'я працівників ІТ-компаній



Рис. 1. Концептуальна модель забезпечення професійного здоров'я працівників ІТ-компанії

Джерело: розроблено автором

Щоб задекларовані засади були зрозумілими та легко сприймалися, політика має бути написана чітко, простою мовою, з використанням конкретних прикладів та ілюстрацій, якщо це необхідно.

Для забезпечення доступності, розроблений та затверджений документ варто розмістити на внутрішньому порталі, веб-сайті або розіслати електронною поштою всім працівникам. У подальшому потрібно встановити процедури та кроки для впровадження політики, призначити відповідальних осіб та впровадити зміни до їхніх посадових інструкцій.

Обов'язковим є визначення механізмів для збору фідбеку від співробітників та врахування результатів нових досліджень, сучасних практик або змін в системі роботи організації, що стосуються всебічного забезпечення підтримки ментального здоров'я працівників.

Блок 3. Навчання та освіта. Команда психологів розробляє програми навчання, спрямовані на підвищення свідомості про ментальне здоров'я та особливості прояву стресових реакцій. Такі заходи можуть проводитися як у форматі «онлайн», так і «офлайн», залежно від можливостей компанії та переважних потреб працівників. Найбільш дієвими є інтерактивні методи навчання, групові вправи, дискусії, метод моделювання ситуації, гра та реальні кейси для активного залучення учасників й набуття ними практичних навичок.

Забезпечення доступу до інформаційних матеріалів та ресурсів здійснюється шляхом створення внутрішнього порталу або веб-сторінки з доступом до ресурсів, пам'яток, книг, методичних рекомендацій та корисних посилань. Це можуть бути й відео або аудіозаписи, які надають зрозумілу та доступну інформацію про ментальне здоров'я, стрес та способи управління ними.

Компанія також може укласти партнерські угоди зі спеціалізованими організаціями, психологічними центрами

або інформаційними порталами для надання додаткових матеріалів, рекомендацій або послуг.

Необхідною умовою є також включення тематики ментального здоров'я та керування стресом в програми розвитку для працівників різних рівнів та спеціалізацій. Для цього мають залучатися професійні психологи, тренери з ментального здоров'я або консультанти з психологічної підтримки. Щоб розвинути відповідальне керування командами та створити робоче середовище, керівники підрозділів та команд мають брати участь в спеціалізованих тренінгах з управління стресом та підтримки підлеглих.

Блок 4. Створення підтримувальної культури. Передбачає розроблення стратегії та політики підтримувальної культури. Для того, щоб працівники могли вільно висловлювати свої проблеми, скарги та пропозиції, в компанії використовують різноманітні канали зв'язку, такі як анонімна лінія, скринька довіри, пряма комунікація з керівництвом, відкриті форуми або електронні платформи для обміну ідеями та думками. Адміністрація активно слухає пропозиції да здорові скарги, розглядає їх і вживає необхідних заходів для розв'язання проблеми.

Дієвим має бути в систему заходів впровадження політики невторчання та неприпустимості дискримінації на робочому місці, зокрема щодо ментального здоров'я співробітників. Для цього залучають команду з працівників HR, юридичного відділу та психологів.

Компанія має надавати відповідні ресурси, щоб підтримати своїх працівників і допомогти їм піклуватися один про одного – від спеціалізованих подкастів за участю професіоналів (Deloitte-Делойт) та інших лідерів у сфері психічного добробуту до навчальних ресурсів (статей, відео, онлайн-курсів тощо).

Блок 5. Впровадження робочих стандартів. Команда з HR, керівництва компанії та експертів з управління робочим часом розробляє політику, що визначає принципи розумного розподілу робочого

часу та навантаження. Встановлюють рекомендації щодо регулярних перерв, кількості робочих годин на день або тиждень, запровадження гнучких графіків роботи та можливості працювати дистанційно.

Для підтримки балансу між роботою та особистим життям, компанія може запровадити різні ініціативи, наприклад (компенсація витрат співробітників на програми фітнесу, спортивні клуби), або самостійно організувати заняття з фізичної активності. Також популярним та дієвим інструментом є сімейні заходи, корпоративні вечірки, конкурси та події, що сприяють побудові здорових взаємин і розвитку родинного середовища.

Блок 6. Психологічна підтримка. З метою забезпечення доступу до конфіденційної підтримки членам своїх команд, компанія може співпрацювати зі сторонніми психологами або психотерапевтами, які надають індивідуальні консультації та групову терапію. Психологічна підтримка має будуватися за принципами – доступності, системності, клієнт орієнтованості. В залежності від складності ситуації, психологи – консультанти мають бути обізнані з протоколами переадресації.

Укладання партнерських угод з психологічними центрами або клініками зазвичай гарантує дотримання таких протоколів, сприяє пріоритетному доступу до послуг, додаткову участь в тренінгах, семінарах або лекціях. Консультації або зустрічі можуть надаватися через особисті зустрічі, відеоконференції або телефонні розмови.

Одним із дієвих варіантів – це організація внутрішніх консультативних служб, коли психолог або консультант працює безпосередньо в компанії та надає конфіденційну підтримку працівникам на постійній основі.

Блок 7. Стимулювання самодопомоги. Керівництво компанії має забезпечувати доступ працівникам до різноманітних ресурсів і матеріалів щодо самодопомоги – електронних книг, веб-сторінок, відео уроків, аудіозаписів та додатків, що містять

техніки керування стресом, медитацію, фізичну активність або релаксаційні вправи. За можливості, компанія може організовувати групові заняття (йога, фітнес, інші майданчики активності, що спрямовані на покращення фізичного та ментального добробуту працівників. Для їх проведення залучаються зовнішні тренери або фахівці компанії. У нашому випадку були запропоновані вебінари з харчової поведінки. Такі заходи сприяють розвитку навичок самоуправління та гнучкого розподілу робочого навантаження, надаючи працівникам можливість самостійно планувати свою роботу діяльність та її графік.

Блок 8. Моніторинг та оцінка. Визначаються метрики та ключові показники, які слугують відображенням реального стану ментального добробуту працівників та вплив впровадженої програми на професійне (ментальне) здоров'я працівників організації.

Для проведення періодичних оглядів та опитувань працівників щодо їхнього психологічного комфорту використовуються анонімні опитування, фокус-групи, інтерв'ю. Отримані кількісні і якісні показники, дозволяють об'єктивно оцінити актуальні стани, уточнити реальні запити та скоригувати фокус реалізації усіх зазначених блоків (модулів) програми.

Висновки. Отже, ретроспективний аналіз наукових підходів до розв'язання проблеми збереження професійного здоров'я працівників ІТ-компаній дає нам підстави стверджувати, що незважаючи на різноманіття теоретичних і наукових підходів до розв'язання проблеми професійного здоров'я фахівців різних сфер діяльності, проблема психологічного забезпечення професійного здоров'я працівників, саме сфери ІТ, ще не стала предметом цілісного системного науково-психологічного аналізу.

Потребують уточнення і конкретизації сама категорія «професійне здоров'я», є необхідність у визначенні його складових, функціональних компонентів, критеріїв та показників оцінювання, розробки алгоритмів оцінки і

прогнозування професійного здоров'я, що може бути реалізовано через створення комплексної психологічної програми його формування, зміцнення і збереження.

Серед найбільш значимих чинників, які варто врахувати, при формуванні системи заходів із психологічного забезпечення професійного здоров'я працівників ІТ-сфери варто виділити:

Висока вимогливість до працівника: діяльність в ІТ-сфері вимагає високої концентрації, швидкої реакції на зміни та постійного вдосконалення навичок. Це може призводити до високого рівня стресу від відчуття постійного тиску та відповідальності.

Постійний тиск: Необхідність постійно вирішувати складні технічні проблеми та відповідальність за безпеку та цілісність даних може створювати постійний психологічний тиск на працівників.

Нестійкий графік роботи: нерегулярні графіки роботи, велика кількість завдань в позаробочий час, або через певні поломки, форс-мажорні обставини, може впливати на баланс між

роботою та особистим життям, відповідно спричинювати додаткові стреси.

Технологічні зміни: Швидка зміна технологій та методів роботи в ІТ може створювати почуття невпевненості та нестабільності у працівників, що також може викликати стрес.

Спілкування та взаємодія: Багато завдань в ІТ вимагають співпраці та взаємодії з іншими співробітниками, а також з клієнтами. Необхідність постійного спілкування та вирішення конфліктів може бути джерелом стресу.

Дослідження показують, що важливою складовою успішного управління стресом в ІТ є розвиток адаптивних стратегій, таких як підтримка робочого колективу, планування робочого часу та використання методів релаксації та психологічної підтримки.

Відповідно впровадження Програми психологічного забезпечення професійного здоров'я працівників ІТ – компаній, сприятиме підвищенню безпеки, надійності та ефективності професійної діяльності фахівців, профілактики професійної старіння та деформації.

Література:

1. Авраменко, М.В. (2023) Психологічні детермінанти професійного стресу підприємців сфери торгівлі [дис. д-р. філософії (Phd) з психології, Державний торговельно-економічний університет]. Репозитарій ДТЕУ <https://knute.edu.ua/file/Mg==/940821411037339ea679cc8e76f988c8.pdf>.
2. Дзюба, Т.М. (2023) Концептуальна модель професійного здоров'я особистості. Актуальні проблеми психології, 1 (47), 8-13.
3. Жданова, І.В. (2015) Професійне здоров'я правоохоронців як предмет психологічного дослідження. Право і безпека, 4 (59). 150-155. <https://shorturl.at/rHLQX>
4. Земба, А. Б. (2012) Стиль керівництва та професійне здоров'я управлінців. Психологічні перспективи, (13), 145-151.
5. Карамушка, Л.М. (2023) Психічне здоров'я персоналу організації в умовах війни. Навчально-методичний посібник. Київ. Інститут психології ім. Г.С. Костюка НАПН України.
6. Миронець, С.М. (2020) Психологія діяльності міжнародних гуманітарних місій: теоретичні та прикладні аспекти. Київ. Київ. нац. торг-економ. ун-т., 712.
7. Цимбалюк, В.І. (Ред.). (2021) Охорона ментального здоров'я та медико-психологічна

реабілітація військовослужбовців в умовах гібридної війни: теорія і практика: монографія. Київ. ТОВ «КОНВІ ПРІНТ».

8. Сингаївська, І.В. & Довгань, І.Л. (2021) Психологічні засади профілактики та подолання синдрому «професійного вигорання» у фахівців ЗМІ. Вчені записки Університету «КРОК», 2 (66). 184–191.

9. Сидорчук, Н.Г. & Тригубчук, М.Ю. (2023) Особливості професійного здоров'я викладача закладу вищої освіти та синдром професійного вигорання. <https://shorturl.at/aDP12>

10. Bakker, A. & Derks, D. (2010) Positive Occupational Health Psychology. Occupational health psychology. Oxford : Wiley-Blackwell, 194–224.

11. Boltivets, S., Korolchuk, M., Korolchuk, V., Myronets, S. & Pozdnychev, Y. (2021) Comparative characteristics of stress-resistant and non-stress-resistant individual profiles. PROPOSITOS Y REPRESENTACIONES. 9 (2) <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/1102>.

12. Blackburn, E & Epel, E. (2017) The Telomere Effect: A Revolutionary Approach to Living Younger, Healthier, Longer / Elizabeth Blackburn, Elissa Epel. – New York, Boston: Grand Central Publishing.