

ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ РОЗБУДОВИ ЄДИНОГО ВІДКРИТОГО ІНФОРМАЦІЙНОГО ПРОСТОРУ ОСВІТИ ВПРОДОВЖ ЖИТТЯ

Psychological Basis of Development of a Unified Open Information Space
of Education in the Process of all Life Process

Галаган Василь²⁰

Раєвська Яна²¹

ORCID: [0000-0003-3802-2304](https://orcid.org/0000-0003-3802-2304)

E-mail: raewskaya@ukr.net

Навчально-науковий інститут психології та соціальних наук,
Міжрегіональна академія управління персоналом
м. Київ, Україна

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Автори стверджують, що за нинішніх умов проблема психічного здоров'я працівників в умовах робочого середовища набуває дедалі більшої актуальності. Вони наголошують, що це питання є сферою зацікавленості компаній-працедавців, самих робітників, профільних організацій у системі керування персоналом та HR, а також міжнародних інституцій.

Ключові слова: психічне здоров'я, управління персоналом, організаційні умови.

Theoretical Approaches to Studying the Mental Health of Employees in the Organization. The authors claim that under current conditions, the problem of mental health of employees at work is becoming more and more urgent. They also emphasize that this issue is an area of interest on the part of employer companies, workers themselves, specialized organizations in the field of personnel management and HR, as well as international institutions.

Keywords: Mental Health, Personnel Management, Organizational Conditions.

Вступ. В умовах сьогодення питання психічного здоров'я працівників в умовах робочого середовища набуває дедалі більшої актуальності. Це питання є сферою зацікавленості з боку компаній-працедавців, самих робітників, профільних організацій у системі керування персоналом та HR, а також міжнародних інституцій.

У процесі вивчення феномену психічного здоров'я на робочому місці простежується прямий взаємозв'язок між станом працівника й здатністю його продуктивно та ефективно виконувати свої робочі завдання. Таку кореляцію

²⁰©Галаган Василь (Galagan Vasyl)

²¹©Раєвська Яна (Raievska Yana)

було помічено ще на початку XX століття. Це дало поштовх для розвитку організаційної психології як окремої дисципліни, що вивчає питання психологічного здоров'я робітників в умовах робочого середовища.

Основні результати. Вивчення теоретичних досліджень зарубіжних та українських учених (О. Баякіної, С. Власової, А. Добриніна, І. Дубровіної, Л. Карамушки, В. Климчука, В. Креденцер, С. Максименко, Я. Раєвської, В. Терещенко, С. Серьогіна та ін.), а також напрацювань профільних організацій у сфері збереження здоров'я персоналу (CIPD, Gartner, Chartered Institute of Personnel and Development, Institute of Employment Studies) показало, що існує неточність у визначенні понять «психічне здоров'я» та «психологічний добробут» по відношенню до застосування цих термінів у робочій площині.

Поняття «організація», з одного боку, визначається як об'єднання людей, які разом намагаються реалізувати визначену програму або місію, діючи при цьому відповідно до визначених правил і процедур; а з іншого – являє собою дихотомію процесів або дій, які вдосконалюють зв'язки між частинами цілого, тобто йдеться про внутрішню злагодженість окремих частин цілого. Організаційна психологія як галузь науки зосереджує увагу на вивченні такого складного феномену, як вплив організаційно-професійної діяльності людини на її здоров'я, зокрема, психічне, та, навпаки, – як психологія окремої людини та робочої групи впливають на робочі процеси [3].

Психічне здоров'я як одна з основних складових загального здоров'я людини поєднується з її фізіологічним початком. Індивідуум не може бути здоровим без психічного здоров'я. Психічне здоров'я визначається не лише наявністю чи відсутністю захворювання або розладу у людини; воно інтегрується в інші аспекти її життя та соціального середовища, впливає на переживання останньою всього спектру позитивних чи негативних емоцій, внутрішнього благополуччя, впливає на соціальну активність та професійну діяльність [4].

Сучасний працівник змушений діяти в умовах, наближених до надважких, оскільки перебуває в умовах негативного впливу сучасного напруженого та трудомісткого ритму життя. Його праця набуває характеру напруженої повсякденної діяльності з підвищеним рівнем персональної відповідальності, необхідністю приймати в короткий час вагомі рішення, від яких за певних обставин залежить не лише ефективність професійної діяльності самого працівника, але й організації в цілому. Це особливо позначається на роботі керівників, лідерів команд, топ-менеджерів тощо [1].

Існують дві групи чинників, які мають вплив на психологічне здоров'я персоналу організацій: психосоціальні та соціально-економічні. При цьому, соціально-психологічними чинниками здоров'я на робочому місці визначають

такі: психофізіологічні, психоемоційні, соціальні, фінансові, ергономічні та професійні.

До психосоціальних чинників належать такі складові:

- психофізіологічна: наявність/відсутність фізичного дискомфорту; наявність/відсутність больових відчуттів; наявність/відсутність фізіологічних станів (порушення теплообміну, порушення у роботі внутрішніх органів, порушення когнітивної функції); чутливість до зовнішніх подразників; особливості сну; рівень напруження.

- психоемоційна: психоемоційні стани (спокій – емоційне напруження – емоційне виснаження – розлад); здатність регулювати власні емоції; ефективні копінг-стратегії подолання стресових ситуацій; постійність самосприйняття та самооцінки; вміння відпочивати та дотримуватися балансу «робота-відпочинок».

Соціально-економічні чинники містять такі компоненти:

- соціальний: вміння будувати дружні та довірливі взаємовідносини з іншими, зокрема на роботі; комунікативні здібності; у трудовій діяльності до них відносять також особистість керівника/лідера, атмосферу в робочому колективі, соціальні зв'язки поза робочим місцем тощо.

- фінансовий: рівень заробітної плати, премії, додаткові виплати; можливість додатково сплачуваного відпочинку та саббатікалу (тривалий відпочинок для відновлення сил та працездатності, який покривається працівнику за рахунок компанії); додаткові бенефіти: сплачувані обіди, покриття витрат на відвідування спортивного залу, оплата медичного страхування тощо.

- ергономічний: зручність робочого місця, температура, освітлення, акустика, наявність зон релаксації та відпочинку, наявність всього необхідного для виконання робочих завдань.

- професійний: можливість самореалізації, кар'єрного та професійного зростання, задоволення від власної професійної діяльності, продуктивність праці, ефективність праці, мотивація; наявність або відсутність таких явищ, як презентеїзм, абсентеїзм та лівеїзм.

Висновок. Таким чином, усі наведені вище чинники мають той або інший вплив на збереження або незбереження психічного здоров'я працівників в організації, а також можуть бути вимірними за допомогою психодіагностичних методик і опитувальників. Серед психосоціальних ризиків психологічного здоров'я персоналу організацій виокремлюють такі основні: високі або некеровані навантаження працівників; нереалістичні очікування; нечіткість та неоднозначність професійних ролей; організаційні зміни; низька задоволеність

роботою та особистими досягненнями; відсутність визнання; погані міжособистісні стосунки та підтримка на роботі; насильство на робочому місці, зокрема переслідування та знущання; невідповідний баланс між роботою та особистим життям. До соціально-економічних ризиків психологічного здоров'я персоналу організацій належать бідність, безробіття, погані умови роботи, низький рівень освіти тощо, які можуть призводити до таких важких психологічних, соціальних та економічних наслідків діяльності персоналу в організації, як робочий стрес, професійне вигорання та психічні розлади (зокрема, тривога та депресія на робочому місці).

Список використаних джерел

1. Селезньов А. А. Психологія здоров'я: навч.-метод. посібн. для орг. Управління самоств. роботою; під ред. Я. Л. Коломинського. Барановичи: РИО БарГУ, 2007. С. 76–79.
2. Серьогін С. М., Соколовський С. І., Шипко А. Ф. Психічне здоров'я як фактор ефективності професійної діяльності державного службовця: зарубіжний досвід. URL: <http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2009-02/09ssmszd.pdf> (дата звернення: 23.05.2023).
3. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л. М. Карамушки. Київ: Фірма «ІНКОС». 2005. 366 с.
4. Mental Health and Work. URL: <https://www.mhe-sme.org/what-we-do/mentalhealth-work/> (дата звернення: 23.05.2023).

Дворник Олена²²

Українська інженерно-педагогічна академія
м. Харків, Україна

ORCID: [0000-0001-7561-3432](https://orcid.org/0000-0001-7561-3432)

E-mail: yakowleva@ukr.net

АСПЕКТИ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗІ ЗДОБУВАЧАМИ ОСВІТИ, ЯКІ ОПИНИЛИСЬ У СКЛАДНИХ ЖИТТЄВИХ ОБСТАВИНАХ

У статті виокремлено основні аспекти діяльності педагогічних працівників зі здобувачами освіти, які опинились у складних життєвих обставинах. Зазначено, що бойові дії в Україні є одним із основних чинників, які зумовлюють складні життєві обставини у здобувачів освіти закладів освіти. На основі результатів соціологічного дослідження продемонстровано стан забезпечення соціальними педагогами в закладах загальної середньої освіти та кількість освітян, які виконують обов'язки класного керівника. Наголошено на важливості підвищення рівня професійної компетентності педагогічних працівників в частині соціальної роботи з дітьми, які опинились або можуть опинитися у складних життєвих обставинах.

Ключові слова: педагогічні працівники, складні життєві обставини, соціально-педагогічний супровід, соціальний педагог, класний керівник.

Aspects of the Activity of Pedagogical Worcers with Education Seekers to Have Found Themselves in Difficult Life Circumstances. The article highlights the main

²²©Дворник Олена (Dvornyk Olena)