



DigiTrade

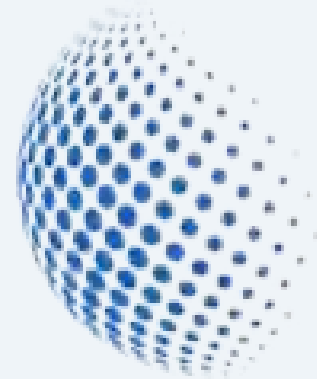
EU4UA



Co-funded by
the European Union

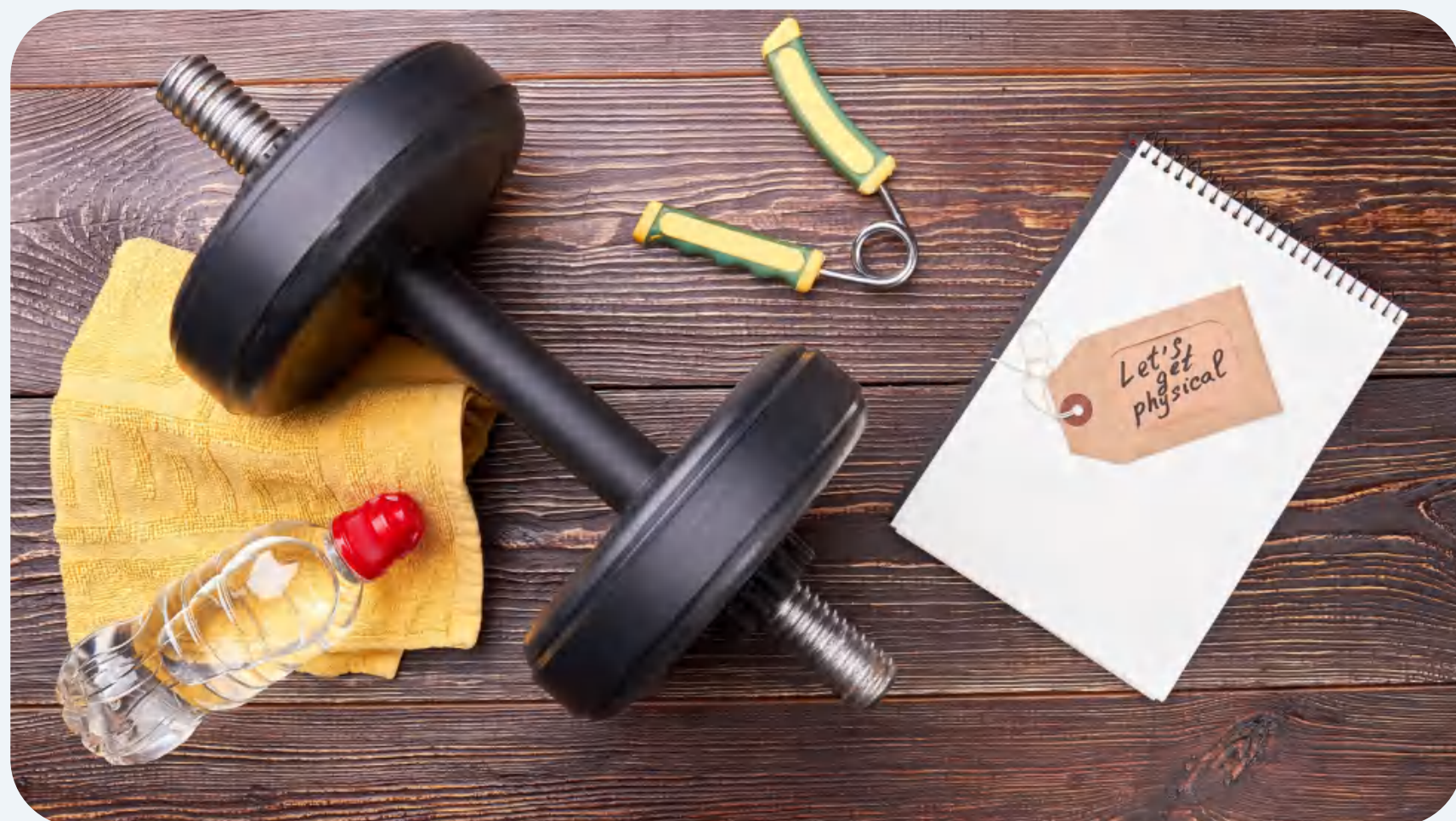
Тема 6. Практичні методи збереження та підтримки психічного і фізичного здоров'я працівника в умовах цифровізації

Ольга Протасенко



1. Фізичне здоров'я працівника та його складові

Фізичне здоров'я працівника безпосередньо пов'язане з **людським капіталом** – найважливішим активом компанії



ФІЗИЧНЕ ЗДОРОВ'Я НА РОБОЧОМУ МІСЦІ МАЄ ТАКІ СКЛАДОВІ

ФІЗИЧНЕ
НАВАНТАЖЕННЯ

ФІЗИЧНИЙ
КОМФОРТ

ФІЗИЧНЕ ХАРЧУВАННЯ



Різноманітні параметри навколишнього середовища на робочому місці (ергономіка, акустика, освітлення, тепловий комфорт тощо) впливають на ці складові



Добре фізичне здоров'я працівника сприяє підвищенню таких показників компанії, як здорова організаційна культура продуктивність праці, безпека працівника, фінансова економія, репутація компанії

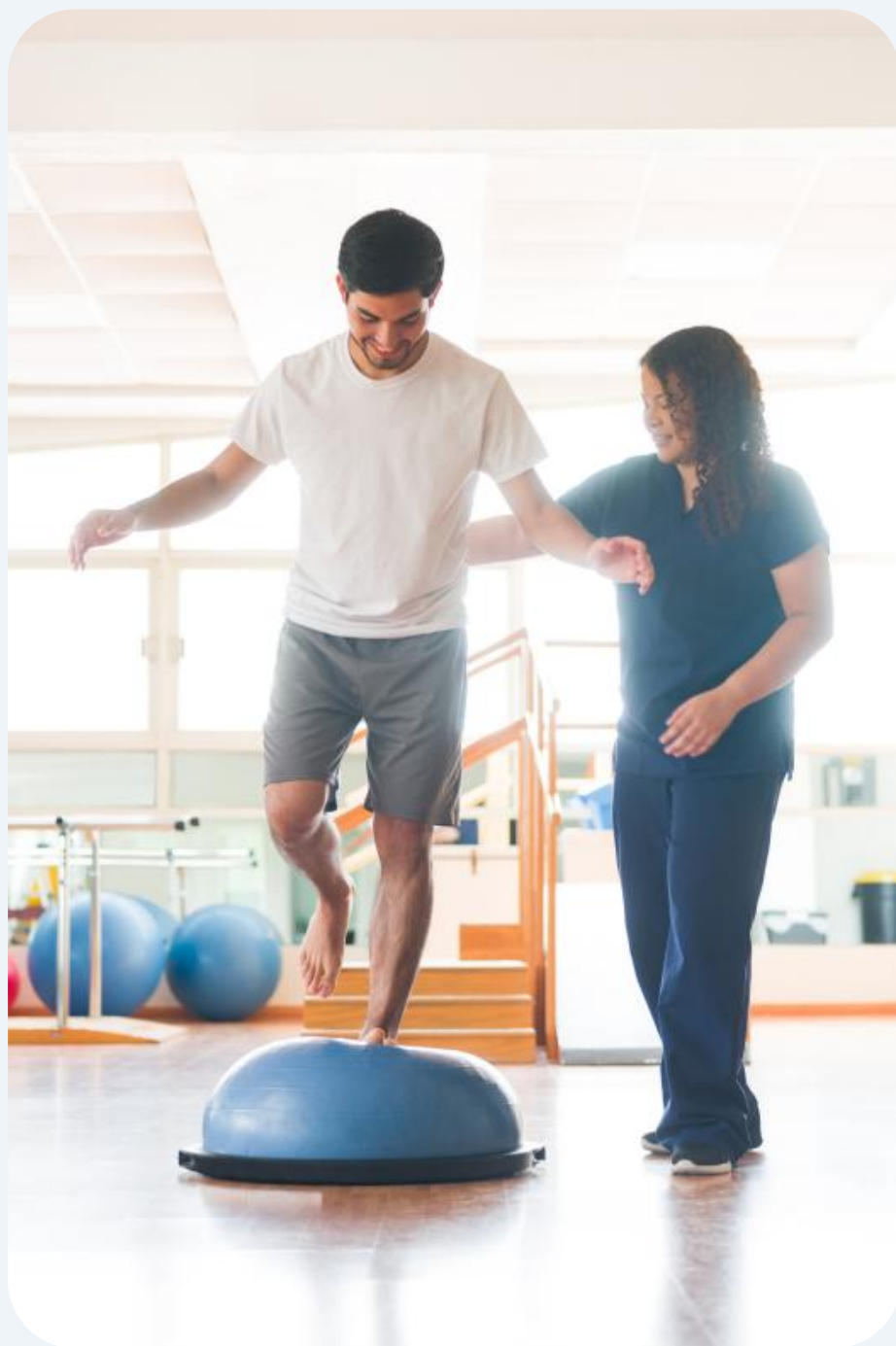


Здоров'я співробітників впливає на компанію різними шляхами, часом у вигляді прямих витрати, наприклад, витрати на охорону здоров'я та компенсації працівникам тощо, а інколи у вигляді непрямих витрат, наприклад, низька продуктивність, прогули, низька залученість у діяльність компанії тощо. Таким чином, для будь-якої компанії важливі заходи і засоби підтримки здоров'я працівників





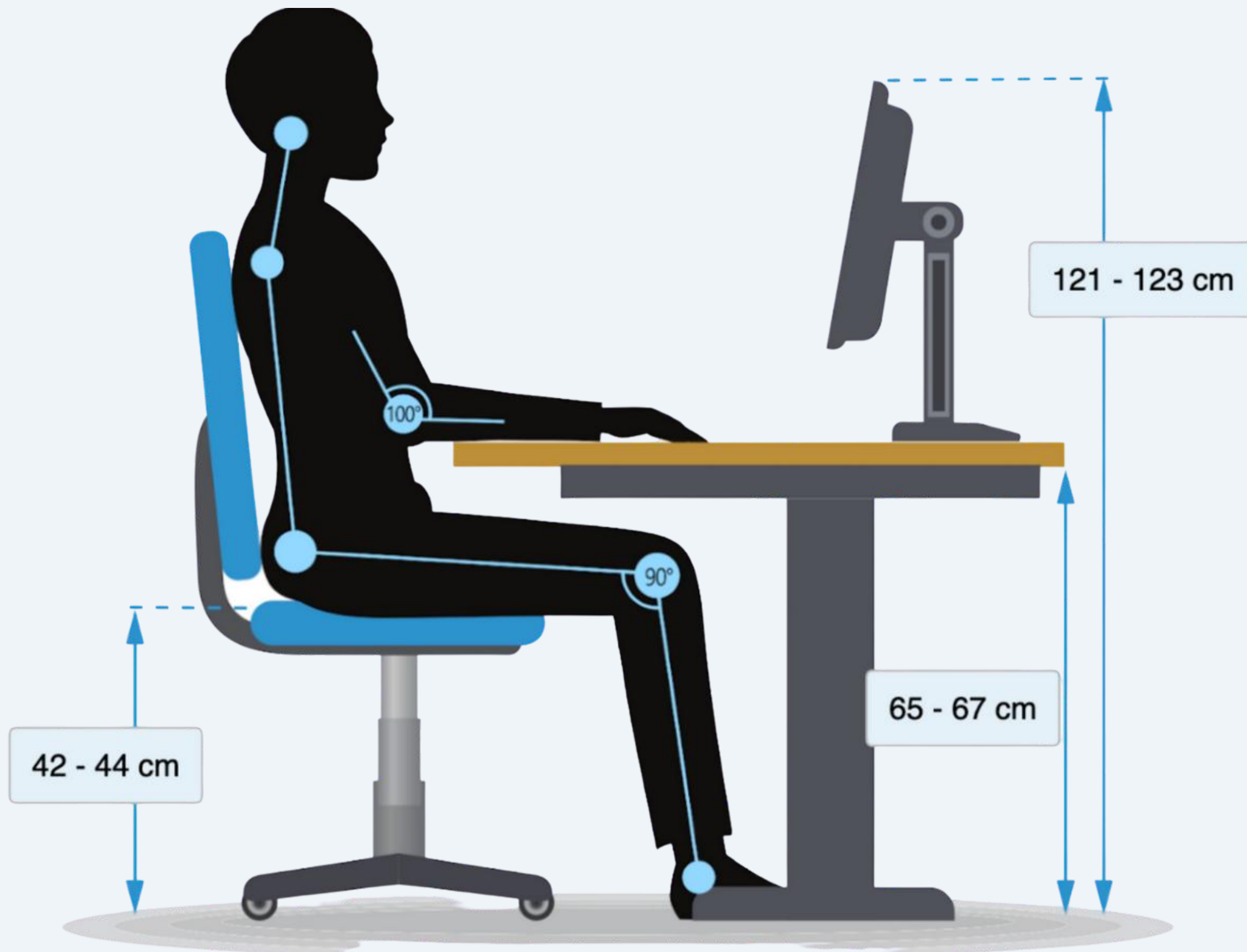
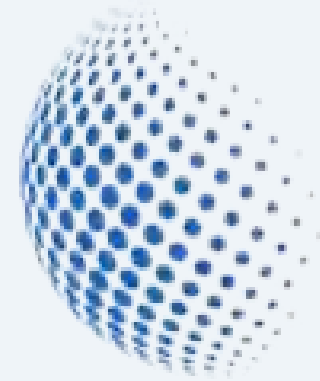
2. Фізичне навантаження працівника



ФІЗИЧНЕ НАВАНТАЖЕННЯ ПРАЦІВНИКА

пов'язане з особливостями робочого середовища, яке сприяє розвитку і підтримці фізичної форми шляхом забезпечення фізичних рухів і простору для фізичної діяльності на робочому місці. Для цього використовують принципи активного проектування робочого місця і середовища





АКТИВНЕ ПРОЕКТУВАННЯ
зосереджене на плануванні робочого середовища таким чином, щоб **збільшити фізичну активність працівників**. Такий підхід сприяє збільшенню рухів працівників на робочому місці. Наразі сидячі пози і малорухливість поширені на робочих місцях, тому різні дизайнерські та просторові рішення, які сприяють фізичному руху та активності працівників, активно інтегрують у компаніях



АКТИВНИЙ ДИЗАЙН ІНТЕР'ЄРУ ПРОПОНУЄ ТАКІ ВАРІАНТИ ДЛЯ ЗМІЦНЕННЯ ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

- 1) зміна планування елементів робочого простору,** щоб стимулювати працівників більше рухатись. Наприклад, використання міжкімнатних сходів;
- 2) заохочення до зміни поведінки працівників.** Наприклад, розміщення дошок із цікавими повідомленнями щодо заходів у компанії може стимулювати працівників частіше їх перевіряти і через це частіше рухатись;
- 3) створення місць для фізичних вправ,** зокрема, обладнання активних робочих місць, які включають, наприклад, комбінацію столу та бігової доріжки або педалі велосипеда для збільшення фізичних рухів під час роботи





3. Фізичний комфорт працівника

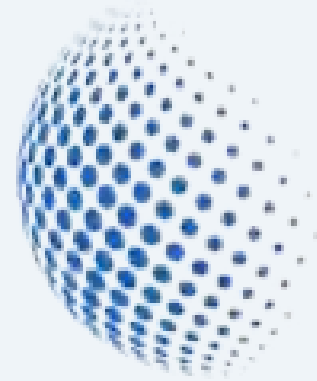
ФІЗИЧНИЙ КОМФОРТ

комфорт органів
чуття і систем
організму людини.
Він включає в себе
комфорт чотирьох
основних систем —
зорової, слухової,
теплової і нюхової



ЗОРОВИЙ КОМФОРТ

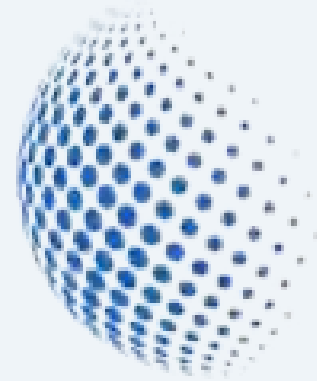
Забезпечення візуального
комфорту в основному
стосується питань
освітлення на робочому
місці. Для забезпечення
належного освітлення
необхідно забезпечити
достатній рівень
освітленості 300 лк для
загальних приміщень і
300...500 лк для
комп'ютерних робочих місць



СЛУХОВИЙ КОМФОРТ

на робочому місці на сьогодні є найбільш дискусійним питанням. Офіси відкритого планування стали найпоширенішим типом офісів через прагнення керівництва до заохочення співробітників до постійної взаємодії. Однак недоліком відкритого середовища є надмірний шум, який викликає роздратування, стрес і фізичну втому, не кажучи вже про втрату концентрації та продуктивності





СЛУХОВИЙ КОМФОРТ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ МОЖЕ БУТИ ДОСЯГНУТИЙ ЗА ДОПОМОГОЮ ТРЬОХ ОСНОВНИХ СТРАТЕГІЙ:

- 1) принципи планування простору;
- 2) системи звукоізоляції і звукового маскування;
- 3) методи будівництва, що пом'якшують вплив шуму



Незважаючи на те, що пропонується багато технічних стратегій і заходів для пом'якшення проблем із шумом і забезпечення конфіденційності розмов, забезпечення слухового комфорту в офісах відкритого планування – складне завдання. Таким чином, зазначені стратегії повинні комплексного вирішувати цю проблему для досягнення слухового комфорту на робочому місці



Принципи планування простору є основою боротьби з шумом на робочому місці. Вони включають:

- 1) групування подібних типів просторів;
- 2) розміщення буферних просторів для відокремлення шумних приміщень;
- 3) уникати конфігурацій приміщень, які створюють відбиття звуку або його фокусування в певних точках;
- 4) розміщення робочих місць подалі від додаткових джерел шуму, таких як основні транспортні дороги та копіювальні приміщення





Для зниження рівня шуму на робочому місці можна застосовувати такі технічні заходи як: **звукоізоляція** і **звукомаскування**



Звукомаскування

Звукоізоляція





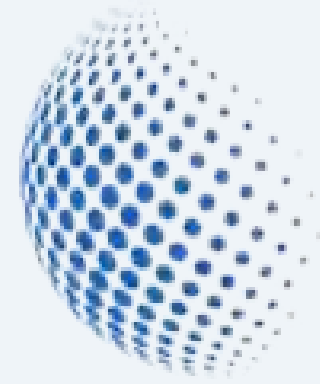
Методи пом'якшення звуку при будівництві

допомагають зменшити поширення звуку та підвищити звукоізоляцію приміщення.

Такі методи включають:

- 1) повну герметизацію внутрішніх стінок зверху і знизу;
- 2) використання ущільнювачів навколо дверних проїм;
- 3) використання звукоізоляційного обладнання, такого як пружні каналні затискачі або обладнання для ізоляції підлоги





ТЕПЛОВИЙ КОМФОРТ

на робочому місці можна досягти за допомогою застосування на робочих місцях таких заходів:

- 1) оцінювання факторів навколишнього середовища та визначення їх впливу на фізичне самопочуття працівника;
- 2) забезпечення індивідуальних пристроїв теплового комфорту таких, як системи вентиляції приміщень;
- 3) забезпечення гнучкого графіку роботи, щоб працівники могли переходити в інше приміщення з бажаною температурою;
- 4) підтримання відносної вологості 40...60 %





НЮХОВИЙ КОМФОРТ

стосується не лише неприємних запахів, а й токсичних хімікатів, які використовують для створення приємних запахів. Неприємні запахи на робочому місці можуть надходити з різних джерел, таких як їжа, сміття, ванні кімнати тощо



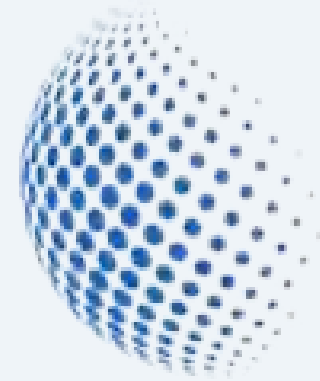
Крім того, існує проблема хімічної чутливості на робочому місці для тих, хто має алергію на певні хімікати, що використовують в освіжувачах повітря та косметичних лосьйонах. Дослідження показують, що майже 20% людей мають хімічну чутливість до хімічних речовин, які використовують в повсякденних продуктах гігієни



Для запобігання впливу сильних запахів і підвищення нюхового комфорту працівників на робочих місцях використовують такі стратегії:

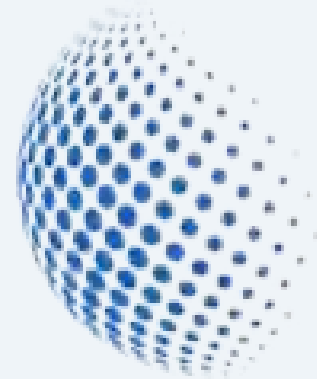
- 1) застосування дверей, що самозачиняються;
- 2) буферний простір, такий як проміжна кімната, вестибюль або коридор, що відокремлюють приміщення, що створює сильні запахи, від основних робочих приміщень;
- 3) застосування на робочому місці політики щодо чутливості до запахів і використання щоденних продуктів із сильними запахами





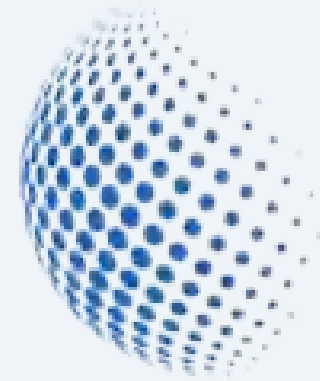
ЕРГОНОМІКА МЕБЛІВ

забезпечує підтримку загального фізичного комфорту. У зв'язку з більшою тривалістю робочого часу на сучасному робочому місці, сидячий спосіб роботи спричинив негативні проблеми зі здоров'ям. Значна кількість захворювань опорно-рухового апарату, пов'язаних з роботою, є причиною потреби у використанні ергономічних меблів



WMSD (WORK-RELATED MUSCULOSKELETAL DISORDERS) АБО М'ЯЗОВО-СКЕЛЕТНІ ЗАХВОРЮВАННЯ, ПОВ'ЯЗАНІ ІЗ РОБОТОЮ
це травми м'язів, дисків хребта, нервів, сухожиль, суглобів і хрящів, спричинені робочим середовищем або певними умовами роботи, такими як повторювані рухи або вимушені незручні пози





ОЗНАКИ WMSD ВКЛЮЧАЮТЬ

біль у спині, розтягнення і синдром зап'ястного каналу. WMSD не тільки спричиняють неприємний біль, який часто є хронічним, але й значні витрати для роботодавців у формі компенсаційних витрат, збільшення витрат на охорону здоров'я тощо



Ергономіка меблів має ключове значення для належної підтримки систем людського організму і зниження ризиків WMSD



ЕРГОНОМІКА НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

- 1) **знижує** витрати шляхом систематичного зниження факторів ризику;
- 2) **підвищує** продуктивність працівника, роблячи робочі місця комфортними та ефективними;
- 3) **підвищує** якість роботи, усуваючи фактори, вплив яких може призвести до стресу і втоми працівників, що перешкоджатиме їм якнайкраще виконувати свою роботу;
- 4) **покращує** взаємодію співробітників, оскільки вони не стикаються з незручностями, втомою або дискомфортом протягом робочого дня;
- 5) **підвищує** безпеку та здоров'я працівників на робочих місцях, що, у кінцевому підсумку, збільшує їх продуктивність

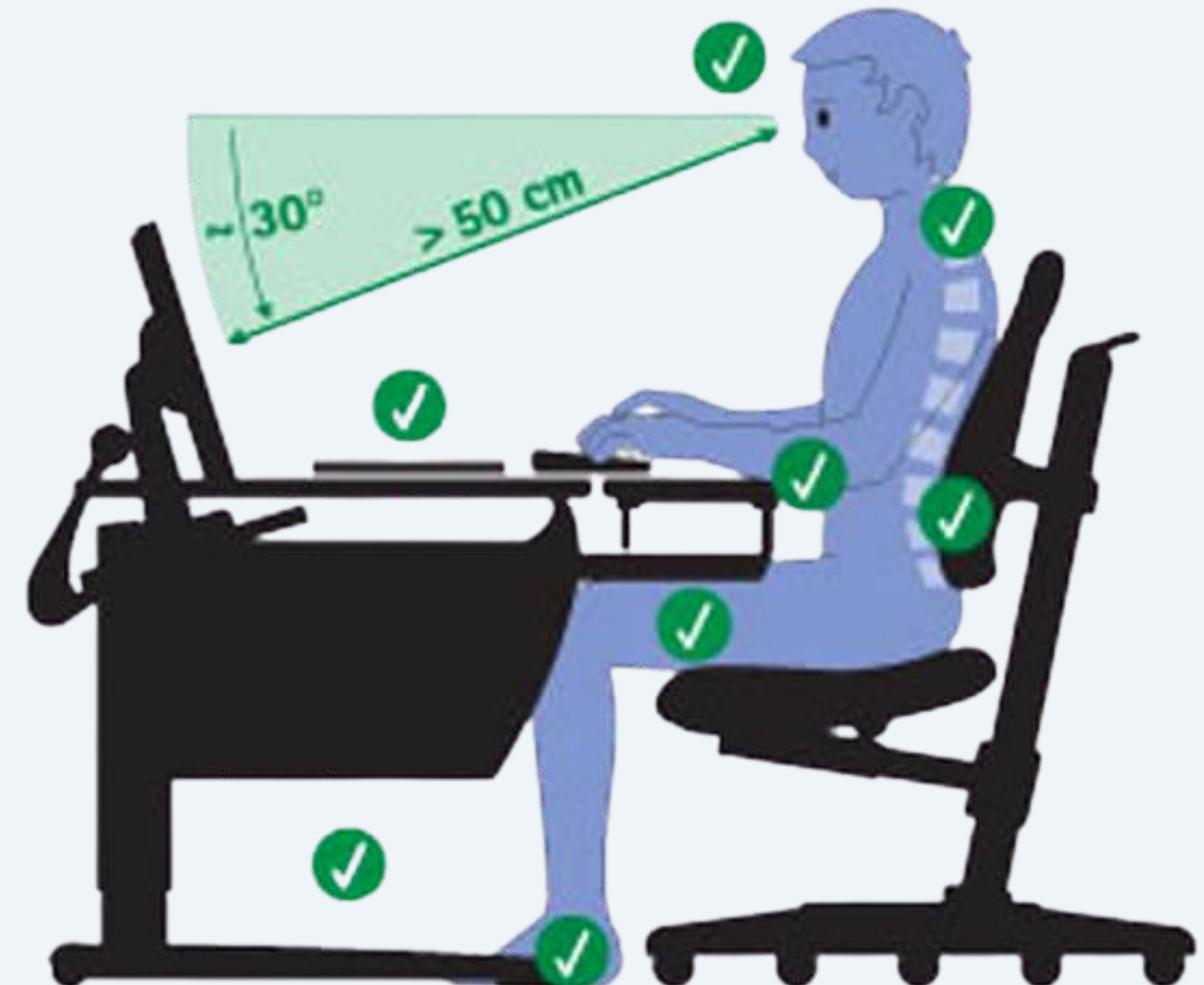
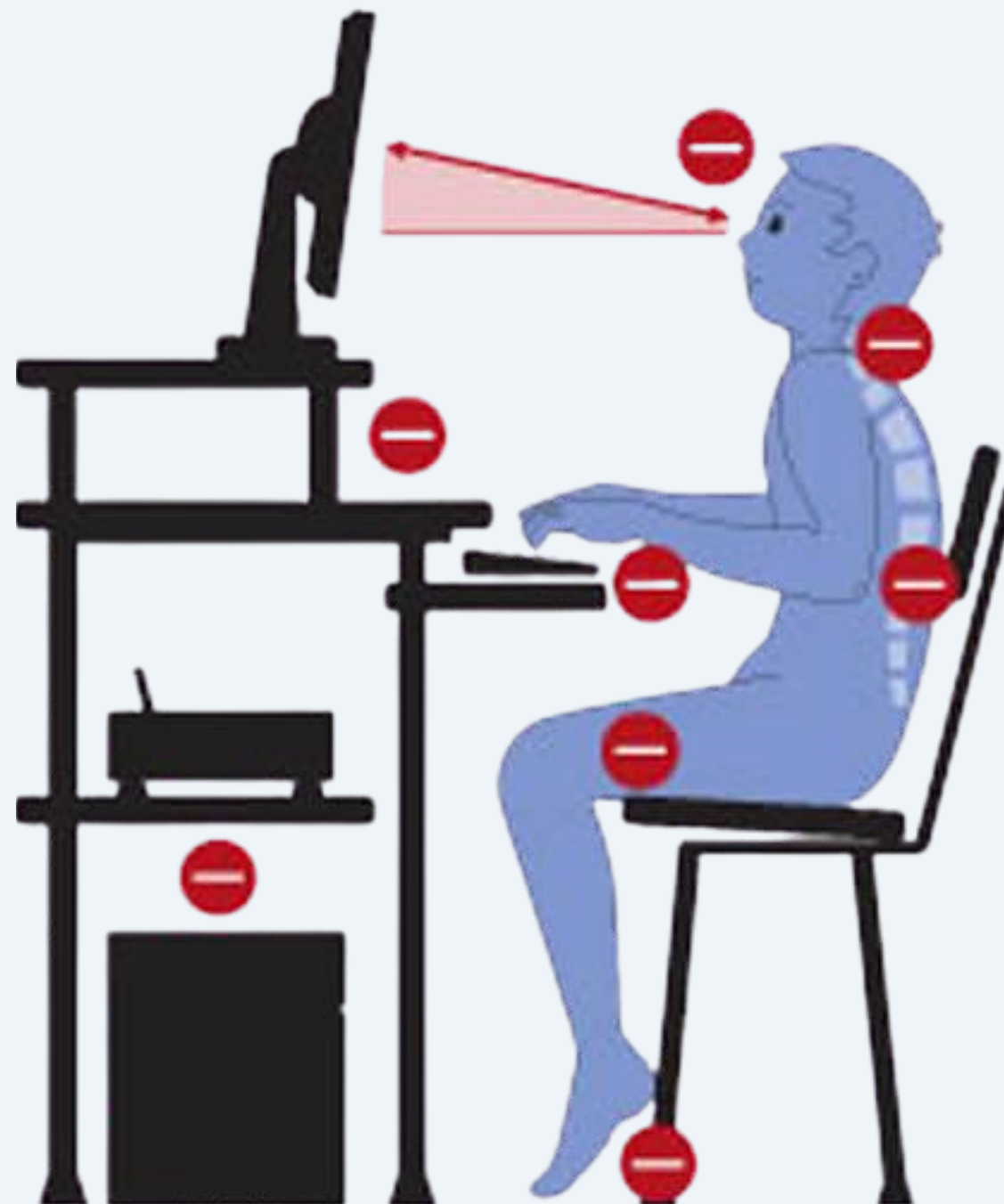


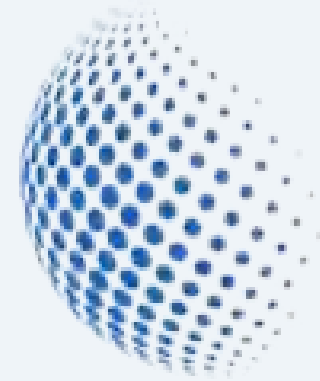
ЕРГОНОМІКА МЕБЛІВ ВКЛЮЧАЄ

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НА РОБОЧИХ МІСЦЯХ:

- 1) ергономічних розмірів та відстаней;
- 2) ергономічних умов індивідуальних робочих місць в офісах відкритого планування;
- 3) ергономічних крісел для індивідуальних робочих місць

ЕРГОНОМІЧНІ РОЗМІРИ ТА ВІДСТАНІ

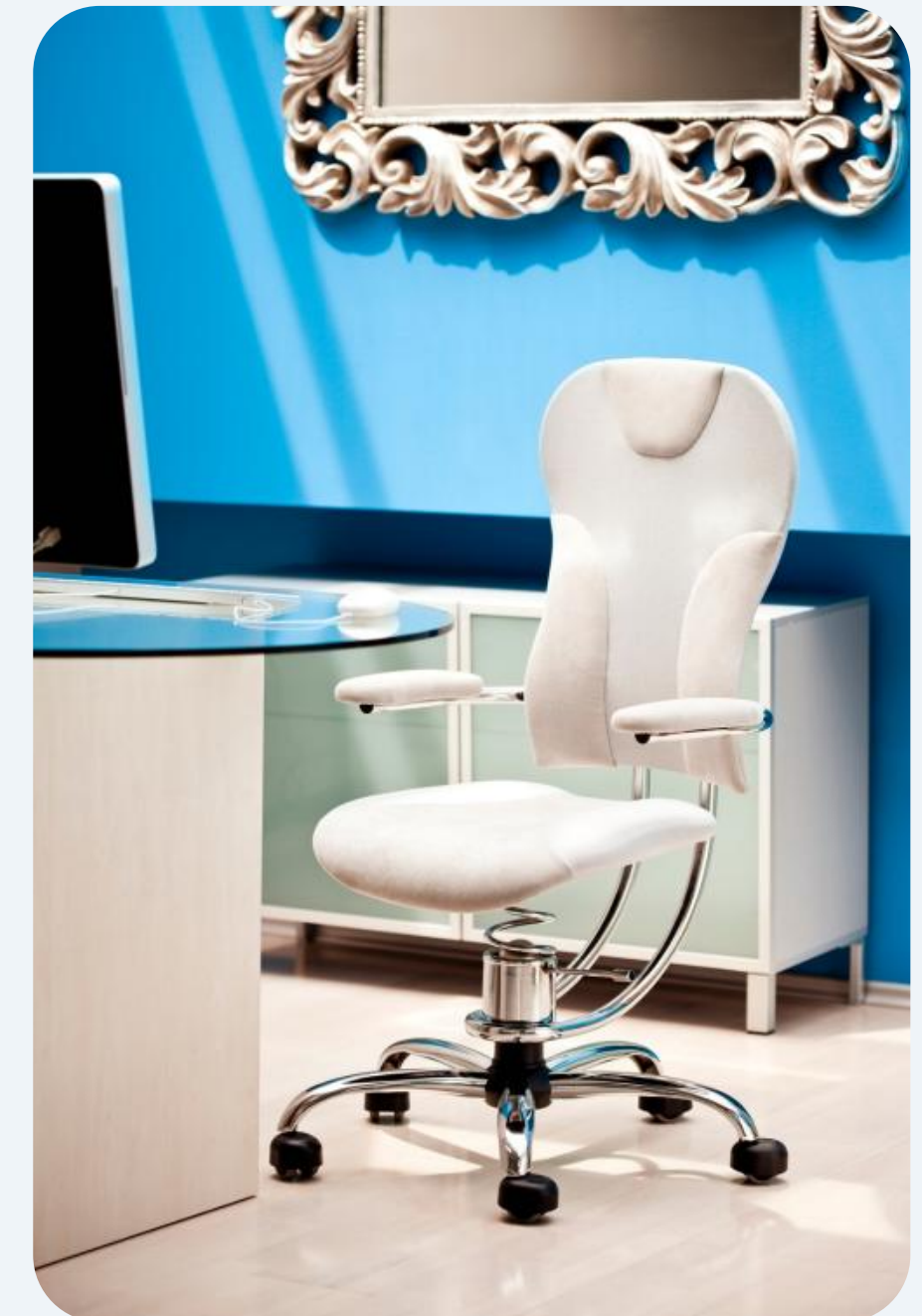




Ергономічні технології і обладнання

СТІЛЬЦІ

Стандартні стільці для комп'ютерного столу створені не для того, щоб бути зручними або сидіти протягом тривалого часу, а можуть бути зроблені з низькоякісних недорогих матеріалів. Це стає зрозуміло після деякого сидіння через виникнення неприємних відчуттів у різних частинах тіла. Ергономічні крісла розроблені таким чином, щоб людина могла комфортно сидіти протягом тривалого часу, не створюючи додаткового навантаження на тіло





ЯКІСНЕ ЕРГОНОМІЧНЕ КРІСЛО МАЄ ТАКІ ОСОБЛИВОСТІ

- 1) регульованість сидіння.** Ергономічне крісло регулюється по висоті, ширині і глибині., має регульовані підлокітники та кути нахилу. Регульована висота впливає на кут огляду монітору, що має важливо для уникнення напруження у шиї. Регульована глибина допомагає зменшити навантаження на стегна.
- 2) підлокітники.** Руки мають зручно лежати на підлокітниках і утворювати L-подібну форму з поверхнею для друку, щоб переконатися, що плечі не згорблені. Якщо підлокітники занадто високі, то руки підіймаються вгору, що через деякий час викликає відчуття дискомфорту. Якщо вони занадто низькі, руки звисають без підтримки.
- 3) поперекова опора.** Біль у попереку – поширена скарга людей, які занадто довго сидять на поганих кріслах. Ергономічне крісло має певну форму поперекової підтримки, яке регулюється за ростом і формою тіла



КЛАВІАТУРА І МИША

Ергономічний дизайн клавіатури призначений для більш природного розташування рук, ніж традиційні клавіатури, що забезпечує більше комфорту і менше навантаження. Найпоширенішою конструкцією ергономічної клавіатури є підвищення посередині з зачинами з обох боків. Це дозволяє користувачам повертати руки природним чином, а не тримати їх рівно

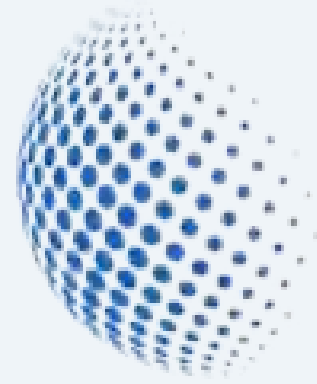
Традиційний дизайн миші не підходить для руки. Після тривалого використання у користувача може з'явитися судом пальців або біль у зап'ясті. Найпоширеніша форма ергономічної миші – це **вертикальна миша**





І до ергономічної клавіатури, і до миші потрібно звикнути. Користувачам може знадобитися певний час, щоб звикнути, розвинути м'язову пам'ять і освоїти новий дизайн





ПИСЬМОВИЙ СТІЛ

У той час як традиційний письмовий стіл – це просто плоска поверхня, **ергономічні столи** мають два додаткових рівня. Є платформа, яка піднімає монітор на більш зручний рівень, а також висувний лоток під центром, на якому знаходиться клавіатура. Це дозволяє користувачам опустити руки й не згорблювати плечі

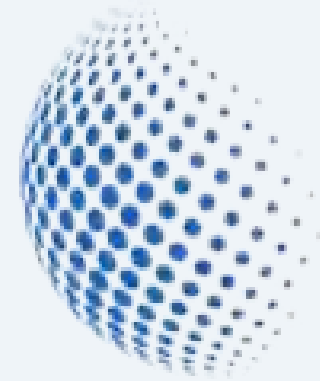




Останній тренд – стоячі столи, які дозволяють піднімати або опускати стіл на зручну висоту для рук. Багато досліджень підкреслюють небезпеку тривалого сидіння, а стояння вважається більш корисним способом роботи.

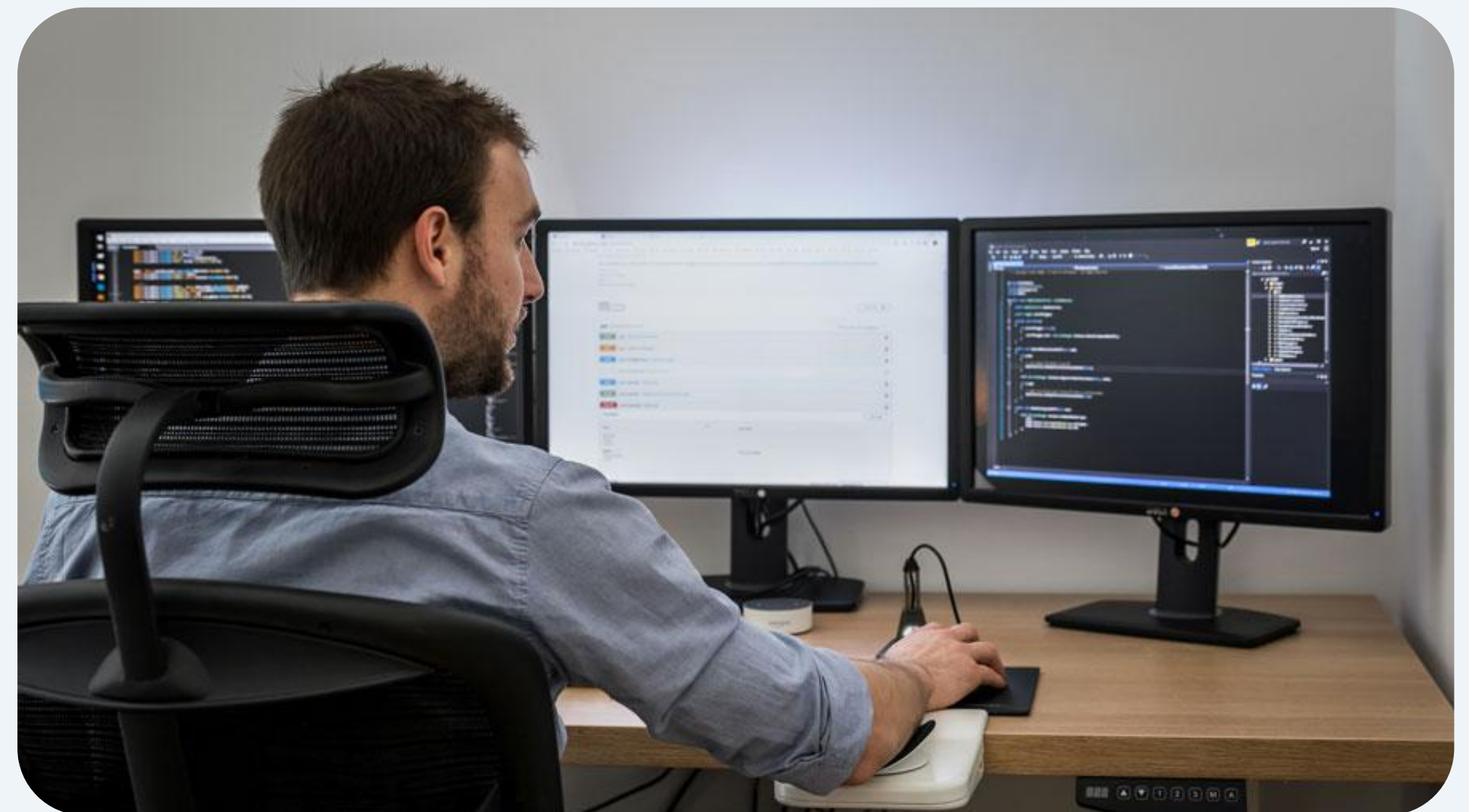
Однак стоячі столи також мають недоліки. Вони можуть бути важкими для ніг, особливо якщо підлога тверда або користувач не носить зручне взуття. Товстий м'який килимок є звичайним доповненням, що продається разом зі стоячими столами





МОНІТОРИ

Ергономіка монітора здебільшого зводиться до регулювання нахилу і висоти. Ідеальний варіант – розташувати верхню частину монітора трохи нижче рівня очей, щоб користувач дивився на монітор вниз. Якщо монітор знаходиться занадто високо, користувачі повинні дивитися вгору, що з часом може викликати напруження у шиї. Якщо монітор занадто низький, то це також може спричинити напруження у шиї

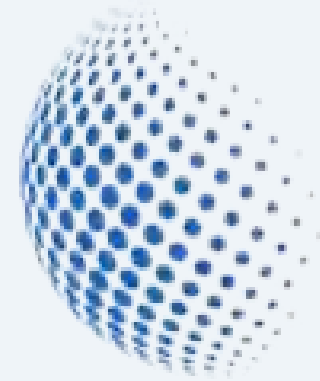




Нова тенденція серед моніторів – вигнуті екрани. Замість традиційного дизайну з плоским екраном, екрани вигнуті до користувача по вертикальних краях. Оскільки природне поле зору людини має невелику криву, вигнуті монітори більш природно відображають те, як люди бачать, і можуть зменшити напругу очей



Дослідження, проведене Гарвардською медичною школою, показало, що піддослідні, які користувалися вигнутим монітором, мали менше напруження очей, менше труднощів з фокусуванням або розмитістю зору, порівняно з користувачами традиційних плоских моніторів



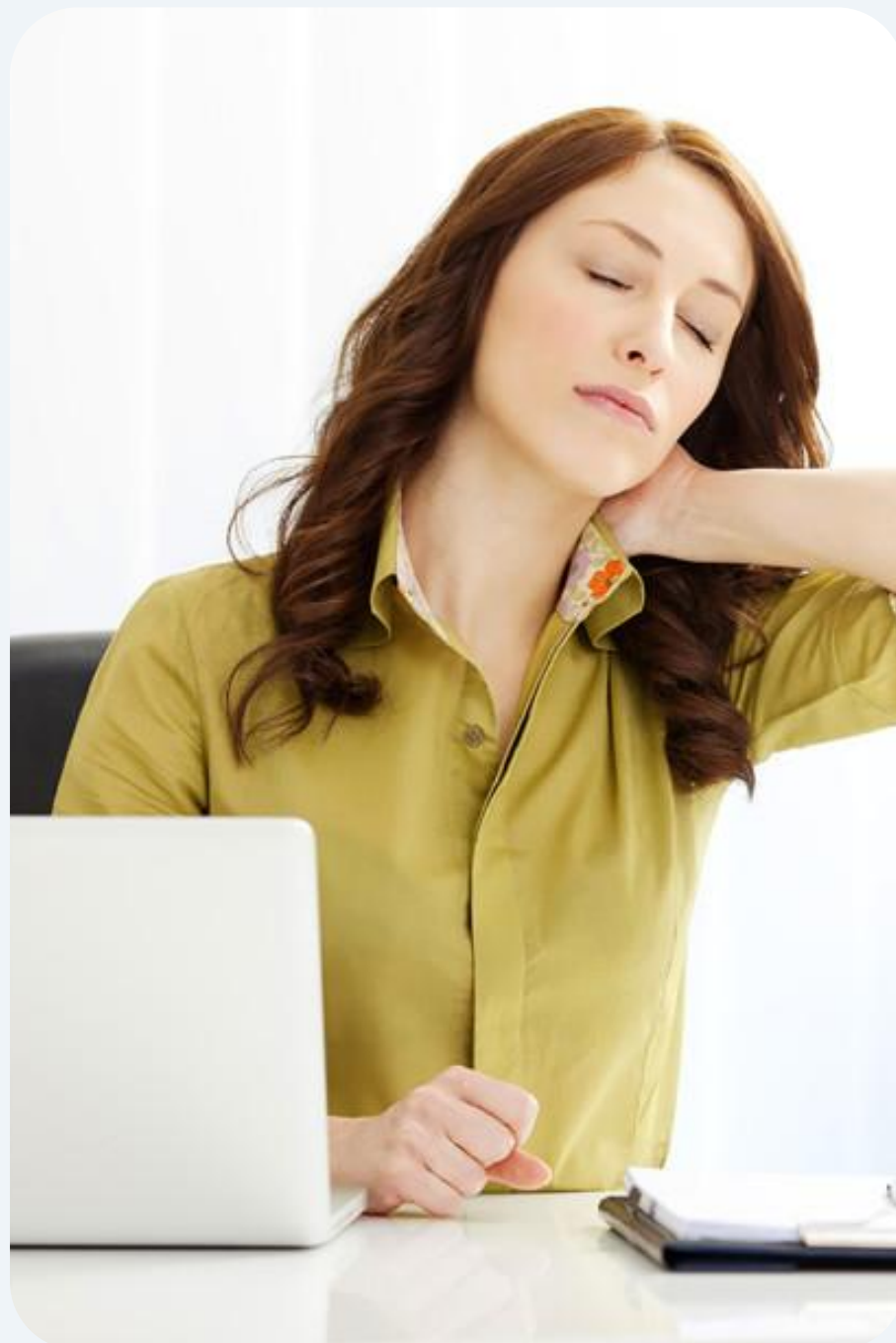
ПІДНІЖКА

Регульована підніжка знімає навантаження на гомілки та спину. Це включає в себе сідничний нерв, який проходить по задній частині ноги і може запалитися через неправильну поставу. Підніжка злегка піднімає стопи вгору, щоб вони не були надмірно розтягнуті, щоб спиратися на землю. Якщо ноги витягуються занадто далеко в сидячому положенні, м'язи можуть перенапружуватися. Це може бути непомітним, доки людина не встане і не помітить, що у неї болять ноги. Завдяки ергономічній підставці для ніг м'язи розслаблені і не розтягнуті





4. Фізичне харчування працівника



Відомо, що фізична активність і правильне харчування становлять базу здоров'я людини. За даними ВООЗ, неправильне харчування, особливо споживання значної кількості їжі і напоїв з високим вмістом калорій, але з низьким вмістом поживних речовин, а також недостатня фізична активність є головними причинами появи надмірної ваги та ожиріння





Медичний стан, який називають метаболічним синдромом або синдромом резистентності до інсуліну, у поєднанні з метаболічними розладами, що проявляються у розвитку ожиріння, високого кров'яного тиску та діабету, викликають занепокоєння, оскільки вони суттєво впливають на фізичне самопочуття працівників і їхню працездатність. Саме харчові звички працівників найбільшою мірою впливають на розвиток таких проблем фізичного здоров'я у працівників





Проте розвитку таких проблем можна запобігти за допомогою підвищення обізнаності працівників щодо системи здорового харчування і її впливу на здоров'я і фізичне самопочуття, яка включає споживання здорових жирів, споживання фруктів і овочів, споживання цільного зерна, а також обмеження споживання цукру і надмірної кількості калорій

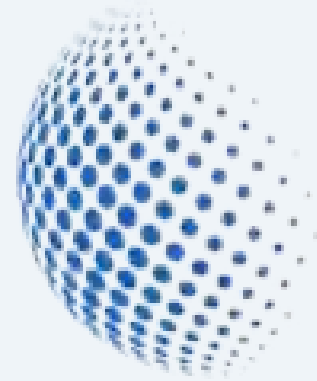


Окрім застосування системи здорового харчування, сьогодні у європейських компаніях використовують такі підходи, як **стратегії на основі екологічних атрибутів робочого місця і архітектури вибору** для підтримки більш здорового харчування і поведінки на робочому місці

СТРАТЕГІЯ НА ОСНОВІ ЕКОЛОГІЧНИХ АТРИБУТІВ РОБОЧОГО МІСЦЯ ВКЛЮЧАЄ

НАДАННЯ ЗРУЧНОСТЕЙ,
ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ ХАРЧУВАННЯМ
ПРАЦІВНИКІВ НА РОБОЧОМУ
МІСЦІ

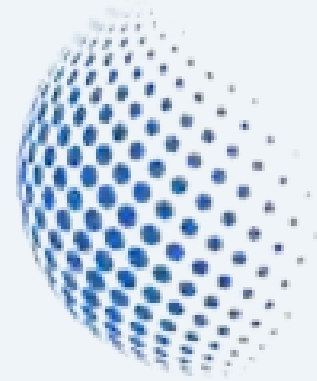
ПОКРАЩЕННЯ ФУНКЦІЙ
ЗАКЛАДУ ХАРЧУВАННЯ У
КОМПАНІЯХ



ЗРУЧНОСТІ, ПОВ'ЯЗАНІ З ХАРЧУВАННЯМ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ, ВКЛЮЧАЮТЬ:

- 1) наявність холодильних сховищ, доступних для зберігання особистих харчових продуктів, які приносять працівники;
- 2) прилади для розігріву їжі, такі, як мікрохвильова піч; засоби для миття посуду та раковини



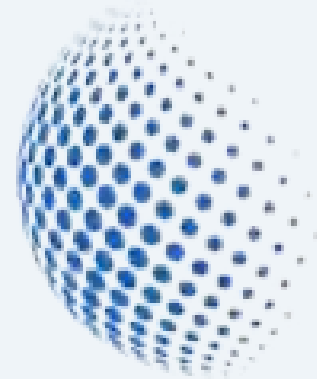


Удосконалення функцій закладів харчування у компаніях заохочує співробітників використовувати простір, щоб не їсти наодинці, а спілкуватися з колегами під час обіду. Харчування в соціальному оточенні має кілька переваг: уповільнює швидкість прийому їжі, змушує людей уважніше ставитися до типу, кількості та вмісту їжі, яку вони споживають, підвищує соціальний добробут під час спілкування за обідом



ХАРАКТЕРИСТИКИ ПРИМІЩЕНЬ ДЛЯ ПРИЙОМУ ЇЖІ ВКЛЮЧАЮТЬ:

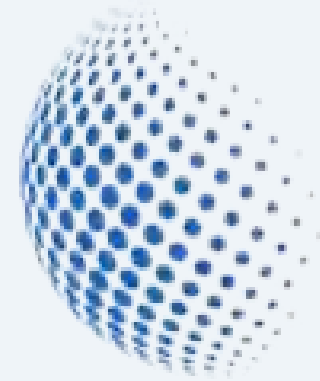
- 1) достатню кількість місць для сидіння;
- 2) денне світло;
- 3) елементи мистецтва та дизайну такі, як картини, рослини, музика тощо;
- 4) мати достатню площу, щоб одночасно вмістити принаймні 25% працівників



АРХІТЕКТУРА ВИБОРУ

це практика представлення вибору споживачам у момент прийняття рішення із впливом на їх рішення щодо бажаних варіантів. Такий вплив на рішення людей називається підштовхуванням. Такі принципи використовують, щоб вплинути на вибір працівниками здоровішої їжі. Ці стратегії можна розділити на дві групи: **пов'язані з їжею** та **не пов'язані з їжею**





- Стратегії архітектури вибору, пов'язані з їжею, включають:**
- 1) забезпечення працівникам близькості до здорової їжі, тобто розміщення здоровішої їжі у місцях харчування ближче до місця вибору і прийняття рішення;**
 - 2) контроль порцій, тобто забезпечення менших порційних страв;**
 - 3) використання більш привабливої упаковки для продуктів здорового харчування;**
 - 4) забезпечення здорових гарнірів за замовчуванням до комплексних страв**





Архітектурні стратегії вибору, не пов'язані з їжею, включають:

- 1) створення особливої атмосфери у місцях вибору їжі, тобто використання елементів дизайну, таких як освітлення, кольори або просторові особливості;**
- 2) ціноутворення – надання знижених цін на страви з меншими порціями або здоровіші страви;**
- 3) надання інформації про поживні речовини і використання вивісок у місцях харчування;**
- 4) надання опцій прискореної оплати для продуктів, позначених як варіанти здорового харчування**





5. Психічне здоров'я працівника

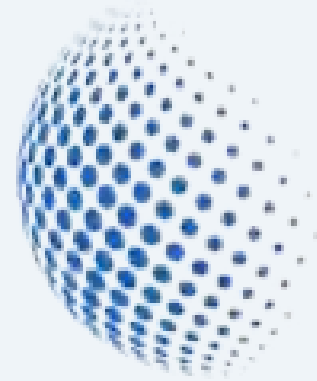
ПСИХІЧНЕ ЗДОРОВ'Я

емоційне, психологічне і соціальне благополуччя, що впливає на пізнання, сприйняття і поведінку. Це також визначає, як людина справляється зі стресом, формує міжособистісні стосунки та приймає рішення

MENTAL
HEALTH



Психічне здоров'я включає суб'єктивне благополуччя, сприйману самоефективність, автономію, компетентність, залежність між поколіннями та самореалізацію свого інтелектуального та емоційного потенціалу



Поширеність проблем психічного здоров'я у суспільстві по всьому світі завжди була критичною соціальною проблемою. Вона залишається актуальною і сьогодні



ФАКТИ, ЩО ПІДТВЕРДЖУЮТЬ ЦЕ

- 1) часто працівники стикаються з поганим робочим середовищем, включаючи дискримінацію і нерівність, надмірне робоче навантаження, низький рівень контролю і відчуття незахищеності, які становлять ризик для психічного здоров'я людини;**
- 2) за оцінками експертів, у 2020 році близько 15% дорослих людей працездатного віку мали психічні розлади;**
- 3) у всьому світі близько 12 мільярдів робочих днів щороку компанії втрачають через депресивні і тривожні розлади у працівників**



КРІМ ТОГО, ОЦІНКИ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ МЕРЕЖІ З ПИТАНЬ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ СВІДЧАТЬ ПРО ТЕ, ЩО

- 1) **чверть громадян ЄС** стикаються з проблемами психічного здоров'я протягом життя і, приблизно, 10% з них мають тривалі проблеми зі здоров'ям пов'язані з виникненням у них психічних і емоційних розладів через роботу;
- 2) **кожний четвертий працівників** вважає, що робота негативно впливає на його психічне здоров'я;
- 3) **працівники відчують себе переобтяженими** перфекціоністською тенденцією, прагнучи досягти неможливих стандартів, через що вони відчують тривогу, депресію, розлад харчової поведінки і навіть думки про самогубство;
- 4) **благополуччя стало ключовою комерційною метою**, відповідно, працівники все більше очікують від своїх роботодавців відповідної підтримки. Це стало частиною зростаючих очікувань сталого і соціально відповідального бізнесу



РИЗИКИ ДЛЯ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

- 1) недостатнє використання навичок або недостатня кваліфікація для роботи;
- 2) надмірне навантаження або темп роботи, нестача персоналу;
- 3) негнучкий графік роботи;
- 4) відсутність контролю за організацією роботи або робочим навантаженням;
- 5) небезпечні або погані умови праці;
- 6) організаційна культура компанії, яка сприяє негативній поведінці;





Психологічні ризики можна знайти в усіх секторах економіки, проте деякі працівники більш схильні до них, ніж інші, через те, що вони роблять, де та як вони працюють

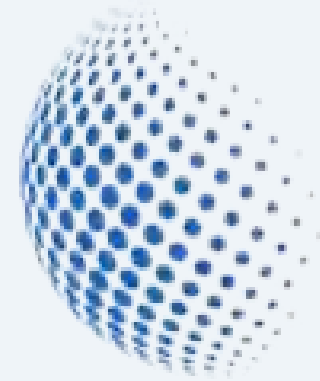
Наприклад, працівники медичних, гуманітарних або екстрених служб часто мають роботу, яка пов'язана з підвищеним ризиком несприятливих подій, які можуть негативно вплинути на психічне здоров'я





Економічні спади або надзвичайні ситуації в гуманітарній сфері та сфері охорони здоров'я викликають такі ризики, як втрата роботи, фінансова нестабільність, скорочення можливостей працевлаштування або зростання безробіття





Робота може бути середовищем, яке посилює ширші проблеми, що негативно впливають на психічне здоров'я, включаючи дискримінацію та нерівність на основі таких факторів, як раса, стать, гендерна ідентичність, сексуальна орієнтація, інвалідність, соціальне походження, статус мігранта, релігія або вік



Люди з **важкими психічними розладами**, швидше за все, будуть виключені з роботи, а під час роботи вони частіше відчувають нерівність на роботі. Перебування без роботи також становить ризик для психічного здоров'я





6. Психічне здоров'я працівників: досвід ЄС

Сьогодні здатність реагувати на благополуччя і психічне здоров'я своїх співробітників стали невід'ємною частиною бренду і культури європейських компаній, впливаючи на їхню репутацію щодо соціальної відповідальності

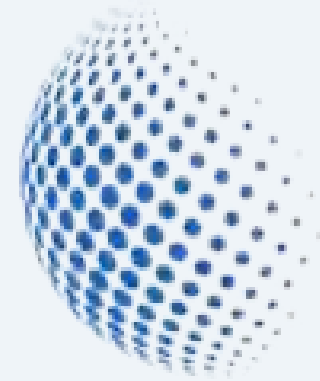


Віддача від інвестицій у програми психічного здоров'я є значною. За підсумками британської компанії Unilever за кожен **1 євро**, витрачений на ініціативи, пов'язані з психічним благополуччям працівників, вона отримує прибуток у розмірі **10 євро**



Європейські компанії усвідомлюють, що ігнорування проблем психічного здоров'я працівників становить значний ризик. Про це свідчать і дані подані у звіті **“Психічне здоров'я на робочому місці в Європі”**, згідно з якими кожен випадок погіршення здоров'я, пов'язаного зі стресом, призводить до втрати в середньому **30,9 робочих днів** і що приблизно п'ята частина всіх відпусток через хворобу є причиною психічних захворювань





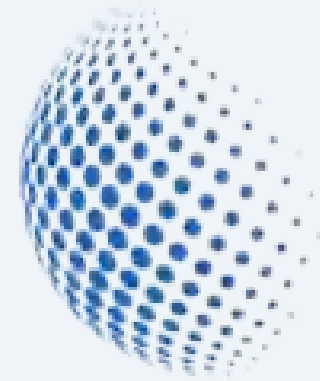
КРИМ ТОГО, У ЗВІТІ ПОДАНІ ТАКІ РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕНЬ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ:

- 1) погіршення фізичного та психологічного здоров'я через переживання стресу може призвести до низької продуктивності, що може стати причиною нещасних випадків;**
- 2) навіть незначні рівні депресії призводять до втрат продуктивності;**
- 3) якщо є втрата висококваліфікованих працівників через погане психічне здоров'я, роботодавець може понести додаткові витрати на пошук і навчання працівників;**
- 4) відсутність через хворобу також може призвести до збільшення робочого навантаження та потенційного ризику пов'язаного з впливом стресу на інших членів команди;**
- 5) окрім прогулів (абсентеїзм), підприємствам доводиться боротися з презентеїзмом – низькою продуктивністю через погане психологічне самопочуття під час роботи (працівник на робочому місці, але він неефективний)**



СЬОГОДНІ БАГАТО ЄВРОПЕЙСЬКИХ КОМПАНІЙ РОЗРОБЛЯЮТЬ РІЗНОМАНІТНІ ЗАХОДИ ДЛЯ ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПСИХІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ. СЕРЕД ТАКИХ ЗАХОДІВ:

- 1) справедлива політика найму та просування по службі відповідно до антидискримінаційного законодавства;**
- 2) навчання працівників з питань психічного здоров'я;**
- 3) навчання керівників щодо того, як виявляти ранні ознаки психічного розладу серед працівників і як коректно реагувати на це;**
- 4) розробка політики і процедур щодо того, як керівники можуть ефективно працювати з експертами з охорони праці;**
- 5) використання “розумних коригувань” умов праці, які допоможуть працівникам пристосуватися до проблем, пов'язаних із поганим психічним здоров'ям. Наприклад, тимчасове або постійне використання гнучкого робочого дня тощо**

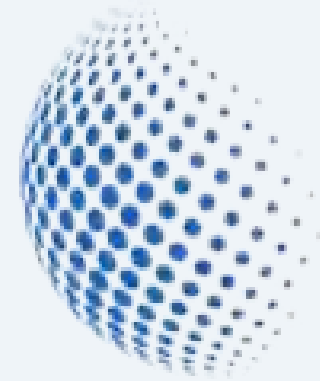


При цьому найбільша проблема, з якою стикаються компанії, які прагнуть запровадити цю політику, полягає в тому, щоб створити культуру, за якої працівники почуватимуться в достатній безпеці, щоб розкривати свої проблеми на ранній стадії, щоб ці заходи виявилися ефективними



Безумовно, як і будь-яка ініціатива зі зміни культури, це вимагає активної участі керівництва компанії і відповідних заходів в поєднанні з гарантією конфіденційності для працівників

Крім того, цю політику також необхідно інтегрувати в існуючі стратегії управління кадрами, щоб гарантувати, що компанія ненавмисно не списує висококваліфікованих працівників, у яких розвинулися симптоми тимчасового або тривалого розладу психічного здоров'я



7. Психічне здоров'я працівників: досвід України

На сьогодні Україна посідає одне з перших місць за кількістю випадків проблем зі психічним здоров'ям працівників у Європі. В Україні до 80 % працівників із психологічними проблемами жодного разу не зверталися за допомогою до фахівців

При цьому кожна людина не менше одного-двох разів у житті переживає серйозні психологічні проблеми, для розв'язання яких вона потребує кваліфікованої допомоги

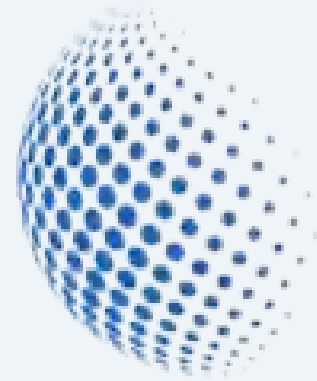
Серед факторів, які призводять до погіршення психологічного здоров'я працівників, **виділяють**: хронічну втому; страх втратити роботу; страх за своє здоров'я; трудові конфлікти; страх залишитися без грошей тощо



На жаль, на сьогодні в Україні проблема психологічного здоров'я, надання якісних психологічних послуг працівникам не має ефективних рішень, у результаті чого страждають мільйони людей



Більше того, дана проблема в Україні набула вже національного характеру і стає все більш масштабною. Соціальні інститути, покликані регулювати і розв'язувати такі проблеми, відстають від реалій життя та не справляються зі своїми завданнями у сфері психічного благополуччя і здоров'я людей



Відсутність цілісної та реально функціонуючої державної та суспільної системи забезпечення психологічного здоров'я особистості дорого обходиться і людині, і суспільству. Зростаюча кількість випадків неадекватності вибору професії, низька продуктивність праці, зростаюча соціальна апатія – це результати наявності психологічних проблем у працівників

Все це обумовлює доцільність і необхідність використання досягнень психології. Зокрема, значний потенціал для профілактики та покращання психологічного здоров'я має **психологічна практика**, яка допомагає у профілактиці та корекції психологічних проблем працівників





**ПРАКТИЧНІ
МЕТОДИ
ОЦІНЮВАННЯ
ПСИХІЧНОГО
І ФІЗИЧНОГО
ЗДОРОВ'Я
ПРАЦІВНИКА**

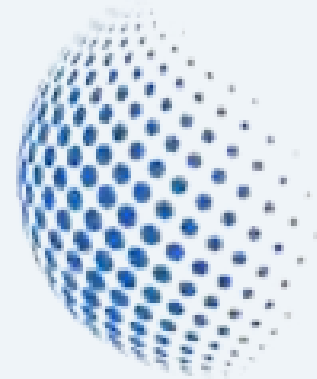


ТЕОРІЯ ЗБЕРЕЖЕННЯ РЕСУРСІВ ХОБФОЛЛА

РЕСУРСИ

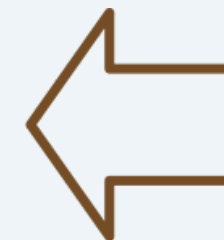
Все те, що є значущим для людини і допомагає їй адаптуватися в складних життєвих ситуаціях

Воно охоплює різні аспекти життєдіяльності людини, що обумовлює можливість одержання людиною різних видів ресурсів та їх використання



ПРАКТИЧНІ
МЕТОДИ
ОЦІНЮВАННЯ
ПСИХІЧНОГО
І ФІЗИЧНОГО
ЗДОРОВ'Я
ПРАЦІВНИКА

ЗОВНІШНІ РЕСУРСИ



РЕСУРСИ



**ВНУТРІШНІ
РЕСУРСИ**

СОЦІАЛЬНІ
(СОЦІАЛЬНІ СТАТУСИ (ПОСАДА, ЗВАННЯ ІН.)
І МІСЦЕ ІНДИВІДА В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОЇ
СТРАТИФІКАЦІЇ, ЯКІ ЗАБЕЗПЕЧУЮТЬ ДОСТУП
ДО РЕШТИ РЕСУРСІВ)

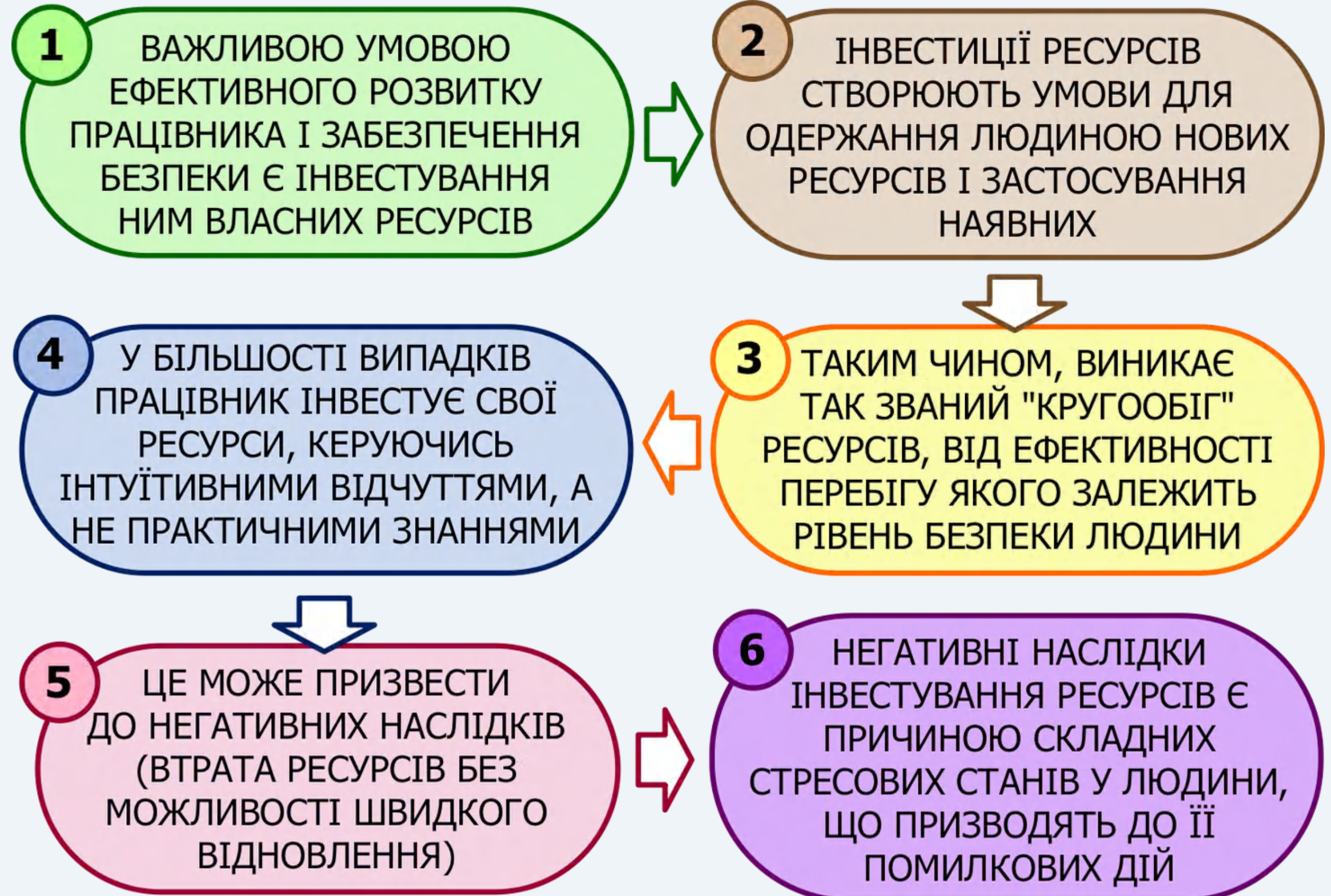
ОБ'ЄКТНІ
(МАТЕРІАЛЬНІ ЦІННОСТІ, ЯКІ ЛЮДИНА
МАЄ В СВОЄМУ РОЗПОРЯДЖЕННІ)

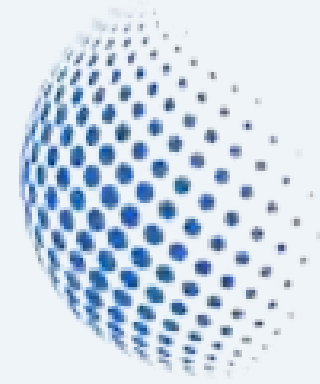
ЕНЕРГЕТИЧНІ
(ЧАС, ГРОШІ, МОЖЛИВОСТІ, ОБСТАВИНИ)

ОСОБИСТІСНІ
(ПЕРСОНАЛЬНІ
ХАРАКТЕРИСТИКИ,
ТАКІ ЯК ОПТИМІЗМ,
ЗНАННЯ,
ЖИТТЄСТІЙКІСТЬ,
НАВИЧКИ, ТОЦО)



**ПРАКТИЧНІ
МЕТОДИ
ОЦІНЮВАННЯ
ПСИХІЧНОГО
І ФІЗИЧНОГО
ЗДОРОВ'Я
ПРАЦІВНИКА**





**ПРАКТИЧНІ
МЕТОДИ
ОЦІНЮВАННЯ
ПСИХІЧНОГО
І ФІЗИЧНОГО
ЗДОРОВ'Я
ПРАЦІВНИКА**

**НЕГАТИВНІ НАСЛІДКИ ІНВЕСТУВАННЯ РЕСУРСІВ
НАЙЧАСТІШЕ ВИНИКАЮТЬ У ТАКИХ ВИПАДКАХ**

**НЕЗНАННЯ (АБО
НЕРОЗУМІННЯ)
ВЛАСНИХ РЕСУРСІВ**

**ВУЗЬКОСПРЯМОВАНЕ ІНВЕСТУВАННЯ
(КОЛИ ЛЮДИНА ВКЛАДАЄ ВЛАСНІ
РЕСУРСИ У РОЗВИТОК ЛИШЕ ОДНОГО
АБО КІЛЬКОХ ВИДІВ РЕСУРСІВ)**

**ПОМИЛКОВЕ ОЦІНЮВАННЯ ПЕРЕДБАЧУВАНИХ ВКЛАДЕНЬ
І МАЙБУТНІХ РЕЗУЛЬТАТІВ (ЛЮДИНА ВКЛАДАЄ БІЛЬШЕ
РЕСУРСІВ, НІЖ ОДЕРЖУЄ АБО, НАВПАКИ, ЛЮДИНА
ІНВЕСТУЄ МАЛО, А ОТРИМУЄ БАГАТО)**

**В УСІХ ЗАЗНАЧЕНИХ ВИПАДКАХ ВИНИКАЄ
ДИСБАЛАНС РЕСУРСІВ**



**ПРАКТИЧНІ
МЕТОДИ
ОЦІНЮВАННЯ
ПСИХІЧНОГО
І ФІЗИЧНОГО
ЗДОРОВ'Я
ПРАЦІВНИКА**

ДИСБАЛАНС РЕСУРСІВ
ЦЕ ПОРУШЕННЯ СПІВВІДНОШЕННЯ
МІЖ ОДЕРЖАННЯМ РЕСУРСІВ І ЇХ
ІНВЕСТУВАННЯМ, ЩО ПОГІРШУЄ
ЕФЕКТИВНІСТЬ РОЗВИТКУ
ЛЮДИНИ



ДЛЯ ЗНИЖЕННЯ
ІМОВІРНОСТІ ВИНИКНЕННЯ
"ДИСБАЛАНСУ РЕСУРСІВ"
НЕОБХІДНО НАВЧАТИ
ПРАЦІВНИКА УПРАВЛІННЮ
ВЛАСНИМИ РЕСУРСАМИ



**ВИКОРИСТОВУЙ
РЕСУРСИ**

ЕФЕКТИВНО

ЕКОНОМНО

ОПЕРАТИВНО



**УПРАВЛІННЯ
РЕСУРСАМИ**
ЦЕ НАЙБІЛЬШ ДОЦІЛЬНЕ
ВИКОРИСТАННЯ
ПРАЦІВНИКОМ НАЯВНИХ У
НЬОГО РЕСУРСІВ У
ВІДПОВІДНОСТІ З ЦІЛЯМИ
ПІДПРИЄМСТВА ЗА УМОВИ
ЗБЕРЕЖЕННЯ ЗДОРОВ'Я