*Ірина Бурлакова*

*(м. Сєвєродонецьк, Україна)*

*Тетяна Кондес*

*(м. Київ, Україна)*

**ПСИХОЛОГІЯ**

(Соціальна психологія)

**ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ЗДОРОВ’Я НА РОБОЧОМУ МІСЦІ**

Культура безпеки та охорони здоров'я організації відображає цінності, ставлення, сприйняття, компетенції та поведінку людей, які там працюють. Вона відображає зобов'язання організації та її пріоритетність, безпеку та здоров'я. Елементи культури безпеки та охорони здоров'я можуть бути поділені на три категорії: 1) організаційні - політики, процедури та системи, що стосуються безпеки та охорони здоров'я; 2) психологічні - індивідуальне сприйняття, установки і цінності; 3) поведінкові – моделі поведінки людей щодо свого здоров'я та безпека.

Культура здоров'я працівника створює процеси та структури для підтримки керівництва та працівників у досягненні цілей, пов'язаних зі здоров'ям, і надає доступ до ресурсів для зниження ризиків для здоров'я, оптимізації та ефективності функцій.

На поведінку людей відчутно впливає робоче середовище, організація, в якій люди працюють, і дизайн роботи, яку вони виконують. Найпростіша модель робочого місця включає три компоненти, за допомогою яких роботодавець може вплинути на здоров'я і благополуччя своїх працівників. Це: фізичне трудове середовище (фізичні і хімічні властивості повітря, шум та умови освітлення, якість робочого приміщення, обладнання або інвентарю); психосоціальне середовище співвідноситься з режимом праці, куди включені робочі години, відповідальність, відносини з керівництвом і співробітниками, контроль фахівців за своїм професійним здоров'ям, а також підтримка, що отримується від сім'ї, друзів, тренерів та консультантів; спосіб життя - це ті аспекти буденного життя людини, які впливають на її здоров'я, наприклад, куріння, вживання алкоголю, звички харчування, сон, вживання ліків або наркотичних речовин, захоплення фізичною культурою тощо.

Щоб забезпечити збереження конкурентоспроможності підприємства, зусилля, пов'язані зі здоров'ям, безпекою та благополуччям, повинні бути «збалансовані» продуктивністю праці та фінансовими інтересами. Підприємці вважають, що витрачені на здоров'я та безпеку гроші - це засоби, вилучені з прибутку. Насправді ж дії керівництва, які підтримують професійне здоров'я працівників, ведуть до сприятливого кінцевого результату в сфері зміцнення здоров'я. Всі підприємства, будь то великі чи дрібні, де мали місце серйозні травми на робочих місцях, або низькі показники безпеки, на власному досвіді знають, що означають витрати, пов'язані з компенсаціями працівникам.

Рівень професійної захворюваності напряму корелюється з умовами праці на виробництві. Професійна захворюваність розглядається як складова частина загальної захворюваності населення і представляє категорію хвороб, що виникають у результаті дії шкідливих та небезпечних чинників виробничого середовища і трудового процесу [2]. У структурі професійної захворюваності найчастіше реєструються наступні дев'ять ризиків для здоров'я: високий кров'яний тиск; гіпокінезія (фізична бездіяльність); проблеми опорно-рухового апарату; незбалансоване харчування; надмірне вживання алкоголю; надмірний рівень холестерину; використання тютюну; сильний стрес і депресія (проблеми з копінгом).

Одна з причин створення сприятливих умов по збереженню здоров'я - це прагнення запобігти втратам продуктивності праці через захворювання і непрацездатність робітників і пов'язаних з цим прогулів, поліпшення самопочуття та морального стан персоналу. Зокрема, компанія Johnson & Johnson регулярно аналізує дані загальної оцінки стану здоров'я, щоб визначити тенденції ризику для здоров'я серед працівників. Сьогодні кожен співробітник компанії Johnson & Johnson має доступ до програми здоров'я, які пропагують і підтримують здоровий спосіб життя, та включають пропозиції, які пов'язані з поліпшенням фізичної активності (наприклад, фітнес-центри на місці, відшкодування витрат на фізичні вправи, програма крокоміру, сезонні фітнес-проблеми); харчування (включаючи здоровий вибір їдальні, членство в спостерігачах за вагою, а також онлайн інструменти управління вагою); управління стилем життя та комп'ютеризовані програми коучингу та управління хронічними захворюваннями. Середньорічні заощадження на одного працівника складають 565 дол, що призвело до повернення інвестицій у розмірі 1,88 $ - 3,92 долара за кожний долар, витрачений на програму [5].

Робоче місце є унікальним по своїм можливостям зміцнення здоров'я і поліпшення самопочуття робітників за умови, що роботодавець приділяє велику увагу здоров'ю та добробуту працівників як частині основної місії компанії, формування середовища, яке сприяє довірі, відкритій комунікації та опорі на працівників, щоб формувати оздоровчі програми, узгоджені з ними особисті потреби та інтереси. Ці впливи розгортаються через освіту, фізичне та соціальне середовище (соціальні детермінанти здоров'я). Проте, програми та політика, спрямовані на пом'якшення цих несприятливих умов, не завжди мали позитивні наслідки для більшості споживачів цих програм. Підхід, який зосереджується на дослідженні, рефлексії та аналізі впродовж процесу надання допомоги, є найбільш корисним для визнання того, що культура є лише одним з багатьох факторів, які впливають на мотивацію та поведінку людини. Вже мало хто сумнівається в тому, що здоровий спосіб життя і здатність успішно справлятися з психологічними і соціальними навантаженнями покращує самопочуття та функціональні можливості. Ще є достатній рівень скептицизму, який проявляється щодо цінності програм, спрямованих на охорону здоров'я за місцем роботи. Це в значній мірі відображає факт відсутності репрезентативних і регулярних досліджень, які проводяться перманентно [1] і не повністю відображають картину того, що відбувається. Крім цього, для того, щоб проявилася дія більшості вжитих профілактичних заходів, потрібен тривалий час. Покращення здоров'я просто не зроблять істотного впливу, якщо компанія або співробітник тільки відвідують фітнес-програму один раз в тиждень.

Щоб перенести пріоритет на здоров'я працівників, роботодавці повинні створити та підтримувати комплексні, науково обґрунтовані програми зміцнення здоров'я, будувати культуру здоров'я, яка є з більш широким змістом, ніж будь-яка окрема складова (оздоровчі програми з різних видів рухової активності). Основна мета такої багатокомпонентної програми - збереження здоров'я і поліпшення самопочуття співробітників всіх рівнів, профілактика захворювань і втрати працездатності, а також зменшення тяжкості стану як для окремих працівників, так і для організацій в цілому. Комплексний підхід включає в себе:

* підвищення обізнаності про проблеми, встановлення конкретних цілей програми та очікувань;
* використання поточних стратегічних комунікацій, залучення співробітників до розробки та реалізації програм (менеджери здоров'я);
* створення сприятливого середовища, надання можливостей для розвитку навичок, введення програм зміни поведінки;
* вимірювання та моніторинг досягнень програми в різних аспектах на постійній основі з метою забезпечення максимальної ефективності.

Дії, які підпадають під кожен елемент моделі, повинні охоплювати процеси первинного скринінгу; планування комбінацій індивідуальних та організаційних стратегій та заходів для впливу на здоров'я; опис інструментарію та ресурсів програми; вимірювання та моніторинг досягнень програми в різних аспектах на постійній основі з метою забезпечення вчасного корегування; архівація даних та результатів зусиль з наданням загальних та специфічних рекомендацій; оцінка ефективності вкладених ресурсів. Ці дані можуть бути використані для отримання більш глибокого розуміння культури здоров'я компанії та допомогти визначити план дій для покращення її ефективності.

Однак важливо відзначити, що культурна компетентність є процесом, а не кінцевою метою, і часто розвивається поступово, спираючись на попередні знання та досвід, і не відображатиме швидкого ефекту від впровадження програми зміцнення здоров'я

Програми охорони здоров'я на робочому місці можуть призвести до змін як на індивідуальному, так і на рівні організації. Для фізичних осіб програми охорони здоров'я на робочому місці мають потенціал впливу на рівень здоров'я працівника, його поведінку, нівелювання ризиків для здоров'я, хвороб; і поточного стану здоров'я. Для організацій програми охорони здоров'я на робочому місці мають потенціал впливу на такі сфери, як витрати на охорону здоров'я, прогули, продуктивність, набір / утримання, культуру та моральний стан працівників.

Хоча і вигідно мати підтвердження ефективності та цінності програм формування сприятливих умов охорони здоров'я за місцем роботи, проте такого роду докази рідко виявлялися необхідними для прийняття рішення керівництвом про впровадження подібних програм. Більшість з них базувалися на переконанні, що запобіжні заходи принесуть результат [3]. У деяких випадках прийняття подібних програм стимулювалося проявом зацікавленості з боку співробітників,

Високий рівень психофізичних якостей працівника в умовах ринкової економіки забезпечує його конкурентоспроможність, придатність до професійного довголіття, достаток сім’ї, забезпечену старість. Саме тому розробка та впровадження більш здорового способу життя є ключовою. Завдяки впровадженню програм, що пропонують конкретні стратегії, дії та інструментарії для співробітників, компанії змогли успішно управляти станом здоров'я своїх працюючих.

Кожна організація - державна, приватна або некомерційна, впроваджуючи культуру здоров'я, не тільки беруть на себе відповідальність за свій вплив, але й мають можливість позитивно впливати на формування цілого прошарку лідерського потенціалу працюючих в ролі менеджерів здоров'я. Це люди, які впливають на ставлення та поведінку інших. Останніми роками підготовка корпоративних менеджерів здоров'я стала «новим стандартом» у багатьох компаніях [4]. Вони просувають позитивну культуру, демонструючи принципи успіху при підтримці керівництва розвивати свої практики по безпеці та створенню культури здоров'я на робочих місцях. Вони використовують свій вплив для залучення всієї робочої сили щодо оптимізації своєї щоденної роботи (впровадження активних та пасивних стратегій зменшення стресу; інноваційних та найсучасніших технологій відновлення організму; ефективних програм змін поведінки); інтеграції цієї роботи в усіх відділах і на всіх рівнях організації; системний підхід та комплексність.

Подальші дослідження повинні вивчити важливість різних структурних і програмних змінних у організації, таких як зміни політики та культура компанії, які впливають на стан здоров'я та фінансові результати.

**Література:**

1. Бурлакова І. А. Соціально-психологічні особливості формування культури професійного здоров’я майбутніх фахівців економічного напряму / І. А. Бурлакова // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Сєвєродонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2017. – № 3 (44). – С. 40 – 49.
2. Стан професійної захворюваності в період законодавчих змін в Україні. А.М. Нагорна, М.П. Соколова, П.М. Вітте, І.Г. Кононова,- Український журнал з проблем медицини праці, 2016. - С.3-17
3. Baicker K, Cutler D, Z songs. Wellness programs in the workplace can save you money. Health Aff (Millwood). 2010; 29 (2): P. 11-304.
4. Burlakova I. Health management of staff as a fundamentally new approach in formation of the organizational culture of the enterprise / I. Burlakova , G. Chmeruk, O. Storozhenko // Trends in the development of national and world science: Collection of scientific articles. – Vol. 17. – Verlag SWG imex GmbH, Nürnberg, Deutschland, 2016. – P. 242 – 244.
5. Ozminkowski RJ, Ling D, Goetzel RZ, Bruno JA, Rutter KR, Isaac F, et al. The long-term impact of Johnson & Johnson's health and wellness program on use and healthcare costs. J Take Environment Med. 2002; 44 (1): P. 9 - 21.

**Бурлакова Ірина Анатоліївна**, 067 940 34 81, [burlakova22irina@gmail.com](mailto:burlakova22irina@gmail.com); Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля МОН України,

м. Сєвєродонецьк, Україна, професор кафедри практичної психології та соціальної роботи, доцент, доктор психологічних наук.

**Кондес Тетяна Василівна**, 063 755 33 11, [tatiana.kondes@gmail.com](mailto:tatiana.kondes@gmail.com);

Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна, доцент кафедри іноземних мов та загальноосвітніх дисциплін, кандидат психологічних наук.