

гендерно зумовленого насильства є важливим напрямком діяльності психологічної служби України.

### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Мобільна бригада соціально-психологічної допомоги постраждалим від домашнього насильства: особливості створення і забезпечення роботи : методичний посіб./за заг. ред. Кочемировська О.О. Київ : ФОП Клименко, 2020. 80 с.

2. Про затвердження Порядку взаємодії суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі : Постанова Кабінету Міністрів України від 22 серпня 2018 р. № 658.

3. Про затвердження Типового положення про мобільну бригаду соціально-психологічної допомоги особам, які постраждали від домашнього насильства та/або насильства за ознакою статі : Постанова Кабінету Міністрів України від 22 серпня 2018 р. № 654.

*Олена Шароватова,  
кандидатка педагогічних наук, доцентка,  
доцентка кафедри охорони праці та екологічної безпеки,  
Національний університет цивільного захисту України,  
Харків, Україна*

### **ВОЄННИЙ ЧАС І ПОВОЄННЕ ВІДНОВЛЕННЯ: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА ПСИХОСОЦІАЛЬНОЇ ПІДТРИМКИ ПРАЦІВНИКІВ**

Психологічний стан та психічне здоров'я громадян під час воєнного стану у державі є вкрай важливими. Більшість людей у таких умовах переживають виснаження, втому, відчувають тривогу й паніку. Після травматичної події, зазвичай, відбувається порушення психічного стану постраждалого – посттравматичний стресовий розлад (ПТСР). За даними МОЗ України, близько 8 % чоловіків та 20 % жінок, які пережили травматичні події, мають ПТСР. Відтак, нагальним питанням українського сьогодення постало розуміння, як опанувати себе, як допомогти близьким та підтримувати здоровий психічний стан за критичних умов [1].

Попри воєнні дії мільйони українців продовжують працювати. Стрес, психологічні травми й інші проблеми, з якими стикаються працівники, не лише погіршують якість їхнього життя, але і знижують продуктивність праці, підвищують ризики нещасних випадків на роботі. Тож, психологічний стан працівників надзвичайно важливий і кожна інвестиція в одну умовну одиницю у зміцнення їхнього психічного здоров'я приносить від 3 до 5 умовних одиниць прибутку. Підприємства, установи, організації, які піклуються про добробут співробітників,

мають більше клієнтів, вищу продуктивність, нижчу плинність кадрів та меншу кількість нещасних випадків.

Зберегти ментальне здоров'я працівників і сталість бізнесу у военний і післявоєнний час допомагають політика і програма психосоціальної підтримки на робочому місці. Для розроблення і впровадження таких програм Міжнародна організація праці провела навчання сотень інспекторів праці, представників профспілок, роботодавців; у консультаціях із національними партнерами розробила серію інформаційних матеріалів для працівників, роботодавців, профспілок, інспекторів праці із питань психосоціальної підтримки на робочому місці в умовах воєнного і післявоєнного часу; здійснила пілотування програм психосоціальної підтримки на рівні кількох десятків підприємств/закладів, на яких працюють понад 10000 осіб [2].

У практичних порадах серії інформаційних матеріалів про психосоціальну підтримку на робочому місці у военний і післявоєнний час «З турботою про себе й кожного» наголошено, що коли людина перебуває в гострому стресовому стані під час травматичної події або після неї, то у неї можуть з'являтися такі емоційні реакції, як: агресія, паніка, страх, тривога, апатія, ступор, нервові тремтіння, рухове збудження, істерика. Зокрема, плач – це реакція, яка зумовлена фізіологічними процесами в організмі. Коли людина плаче, усередині виділяються речовини, що заспокоюють. Якщо людина стримує сльози, то не відбувається емоційної розрядки й полегшення. Коли ситуація триває надто довго, внутрішнє напруження може завдати шкоди фізичному й психічному здоров'ю.

Для емоційної стабілізації надається перша психологічна допомога (ППД). Керівники, представники профспілок, інспектори праці можуть підтримувати й допомагати працівникам справлятися з емоційними проблемами безпосередньо на робочому місці, але для цього необхідно знати, як правильно це робити, щоб не нашкодити.

ППД є надважливою в організаційній структурі підприємства, оскільки дає змогу керувати ризиками для психічного здоров'я та підтримувати співробітників, які цього потребують. Навчання співробітників навичкам ППД приносить користь підприємствам в усіх галузях та будь-якої величини. Це зменшує рівень стигми в трудовому колективі, підвищує рівень інформованості співробітників щодо підтримки ментального здоров'я. Організаційно ППД може забезпечуватися як у межах цільової письмової політики, так і бути складовою загальної програми психосоціальної підтримки на робочому місці. Положення щодо ППД на роботі можуть бути включені до колективних договорів та угод.

Надання допомоги на робочому місці не замінює професійну допомогу психолога, але мотивує людей своєчасно звертатися до фахівця. Не обов'язково мати

психологічну освіту, щоб надавати першу психологічну допомогу, але обов'язково треба знати, як це правильно робити, щоб бути ефективними [1].

Серед змістовної складової необхідних знань важливі поняття сутності психічного здоров'я, психологічного благополуччя, психічних розладів; принципів, форм та методів профілактики таких розладів, підтримки, збереження й відновлення психічного здоров'я і психологічного благополуччя; основних методів та технік регуляції психологічного стану та спілкування у кризових ситуаціях. Ефективними можуть бути уміння застосовувати діагностику рівня психічного здоров'я та психологічного благополуччя; різні методи управління стресом, підтримки емоційного балансу, психоемоційного відновлення; визначати та аналізувати особливості власних комунікативних та стресових реакцій; фіксувати симптоми порушень психічного здоров'я (зокрема власного); визначати та враховувати комунікативні особливості та потреби різних категорій/груп населення, зокрема під час організації трудової діяльності; надавати першу допомогу та переспрямовувати осіб з ймовірними психічними розладами за фаховою допомогою. Конструктивними з позицій профілактики ПТСР стануть навички взаємодії з різними категоріями/групами населення з урахуванням їх комунікативних особливостей та потреб; підтримки емоційного балансу; застосування опитувальників для виявлення симптомів порушень психічного здоров'я і психологічного благополуччя; надання першої психологічної допомоги/самопомоги; управління конфліктами через комунікацію, використання технік активного слухання; самопомоги та саморегуляції через позитивне мислення, самоусвідомлення та рефлексію [3].

Отже, в умовах воєнного часу та повоєнного відновлення перша допомога розуму так само важлива, як і перша допомога тілу. Вона також може врятувати життя. Постраждала людина, зокрема працівник, може не усвідомлювати наявності психічних проблем або соромитися звернутися по допомогу. При цьому щодовше вона відкладає звернення по допомогу або не приймає підтримку, то важчим може бути її психологічне відновлення. Відтак, загалом навички надання першої психологічної допомоги будуть корисні у воєнний та післявоєнний час як працівникам, так і абсолютно кожному представнику чи представниці різних категорій/груп населення.

### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Серія інформаційних матеріалів про психосоціальну підтримку на робочому місці у воєнний і післявоєнний час «З турботою про себе й кожного». URL: <https://pratsia.in.ua/ilo/psykhosotsialna-pidtrymka-na-roboti.html>.

2. Як запровадити програму психосоціальної підтримки на робочому місці у воєнний і післявоєнний час. URL: <http://surl.li/visybi>.

3. Психологічна підтримка та адаптація персоналу у період воєнного стану та повоєнний час. URL:

<https://pdp.nacs.gov.ua/courses/psykholohichna-pidtrymka-ta-adaptatsiia-personalu-u-period-voiennoho-stanu-ta-povoiennyi-chas>.