

## **ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ ЯК НЕОБХІДНА УМОВА ЕФЕКТИВНОСТІ ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

**ХАЛІМОНЧУК Катерина, здобувачка вищої освіти  
спеціальність 071 Облік і оподаткування**

**Державний податковий університет**

*Анотація:* Сучасний світ праці вимагає від працівників високої продуктивності та стресостійкості. Формування психологічного благополуччя - це стратегічне рішення, яке приносить значні вигоди як для працівників, так і для підприємства. Було досліджено вплив психологічного благополуччя на ефективність роботи, розглядає ключові фактори, інструменти та переваги формування психологічного благополуччя працівників.

*Ключові слова:* психологічне благополуччя, ефективність роботи, стресостійкість, мотивація, продуктивність, інновації.

Сучасний світ вимагає від працівників на робочому місці високої продуктивності, стресостійкості та адаптації. Зміна умов роботи, спричинена пандемією та війною, ще більше підкреслила важливість психологічного благополуччя працівників. Недостатнє психологічне благополуччя негативно впливає на ефективність роботи, креативність, лояльність працівників, а також збільшує плинність кадрів, що створює значні втрати для підприємства [2]. Тому, формування психологічного благополуччя працівників – це стратегічне рішення, яке забезпечує довгострокову вигоду як для працівників, так і для підприємства.

Психологічне благополуччя є ключовим фактором ефективності. Створення сприятливого робочого середовища, яке сприяє балансу між роботою та особистим життям, забезпечує доступ до практики mindfulness, медитацій, тренінгів з управління стресом, сприяє зменшенню вигорання, підвищує концентрацію, здатність приймати рішення та творче мислення. Формування атмосфери довіри, відкритості, визнання досягнень, надання можливостей для професійного зростання, створення програм розвитку сприяє мотивації, підвищенню залученості працівників до роботи, їх лояльності та бажанню досягати кращих результатів. Ефективне спілкування, навчання навичкам емпатії, розвиток емоційного інтелекту працівників сприяють кращій

командній роботі, злагодженому функціонуванню та досягненню спільних цілей [3].

Для підвищення ефективності роботи персоналу підприємства важливо враховувати психологічні принципи, які лежать в основі успішної взаємодії людини та організації. Працівники повинні бути готові до змін, що відбуваються в організації, і вміти пристосовуватися до них. Розвиток працівників - це ключовий фактор ефективності. Він має відбуватися як в межах професійної діяльності, так і поза нею. Навчання працівників саморегуляції - навичкам управління емоціями, формуванням позитивного ставлення, оцінки власних дій - є невід'ємною частиною підвищення ефективності роботи [1].

У сучасному світі, де зміни відбуваються швидко і непередбачувано, працівники підприємства повинні володіти певними психологічними компетенціями. Їм потрібно розуміти сучасні вимоги до своєї роботи, адаптувати свої навички та знання до нових реалій, а також знайти своє місце у соціальних, управлінських та виробничих процесах [2].

Щоб забезпечити конкурентоспроможність та ефективність підприємства, необхідний новий підхід до психологічних механізмів підвищення ефективності роботи персоналу. Це означає інвестувати в розвиток працівників, надавати їм можливості для навчання і зростання, а також створювати сприятливе робоче середовище, яке підтримує адаптивність, гнучкість та саморегуляцію [2].

Інвестувати в психологічне благополуччя можна через програми профілактики стресу та вигорання, які включають регулярні тренінги з управління стресом, медитацію, йогу, практики mindfulness, забезпечення відпочинку та здорового балансу між роботою та особистим життям. Також, важлива емоційна підтримка, що включає створення дружнього робочого середовища, організацію програм підтримки працівників, допомога з доглядом за дітьми, надання доступу до психологічної допомоги. Необхідно забезпечувати гнучкі умови праці, що включають гнучкий графік роботи,

можливість працювати віддалено, відпустки, використання сучасних технологій для зручності та ефективності роботи. Важливо забезпечувати здорові умови праці, що включають ергономічні робочі місця, регулярні фізичні вправи, здорове харчування та додаткові можливості для занять спортом [2].

Не менш важливо залучати працівників до процесу формування політики з психологічного благополуччя, збирати пропозиції та відгуки працівників щодо пріоритетних напрямків та інструментів програми психологічного благополуччя.

Формування психологічного благополуччя для працівників приносить значні вигоди підприємству. Підвищення концентрації, творчості, мотивації та зменшення вигорання сприяють більшій ефективності роботи та збільшенню продуктивності. Задоволені працівники з вищим рівнем психологічного благополуччя менше схильні до зміни роботи, що зменшує витрати на навчання нових працівників та підвищує стабільність бізнесу. Інвестиції в психологічне благополуччя працівників створюють позитивний імідж підприємства як відповідального роботодавця, що сприяє залученню та утриманню найкращих фахівців. Зниження рівня стресу, вигорання та плинності кадрів сприяє зменшенню витрат на лікування, навчання, пошук нових працівників та підвищує ефективність використання ресурсів. Сприятливе робоче середовище заохочує працівників до творчості, розвитку нових ідей та пропозицій, що сприяє збільшенню інноваційності та конкурентоспроможності підприємства [1].

Важливим також є створення можливостей для особистісного розвитку, підвищення компетентності та кваліфікації працівників через оновлення освітніх програм та методик, забезпечення доступності освіти та навчання для всіх верств населення, впровадження навчальних програм, що розвивають цифрові навички, технологічні компетенції та інші необхідні знання. Використання ресурсів для розвитку компетенцій і підвищення рівня згуртованості є інвестицією в майбутнє України та забезпечує сталий та гармонійний розвиток країни [1].

Важливою є послідовна робота над створенням позитивного психологічного клімату, залучення працівників до процесу формування політики психологічного благополуччя [3].

Отже, формування психологічного благополуччя працівників - це стратегічне рішення, яке має безпосередній вплив на успіх підприємства. Це не лише гуманний, а й економічно вигідний підхід, який сприяє створенню здорового та продуктивного робочого середовища.

### ***Література:***

1. Кохан М. О., Гнилянська Л. Й., Головнєв В. І. Розвиток людського капіталу та досягнення соціальної згуртованості в умовах формування стратегічного потенціалу та динамічних змін. *Економіка та суспільство*. 2024. Вип. 59.
2. Ачкасова Л. М. Психологічний механізм підвищення ефективності роботи персоналу підприємства. *Економіка транспортного комплексу*. 2022. Вип. 39. С. 32-44.
3. Макаренко С. С., Мейко Д. Вплив соціально-психологічного клімату на ефективність діяльності персоналу в організації. *Психологічні умови благополуччя персоналу організацій: зб. тез I Міжнар. наук.-практ. конф.* Львів: НУ «ЛП», 2020. С. 142-144.

***Анотація:*** *The modern world of work requires high productivity and stress resistance from employees. Investing in psychological well-being is a strategic decision that brings significant benefits for both employees and the company. Investigating the impact of psychological well-being on work performance, it examines the key factors, tools and benefits of investing in employee psychological well-being.*

***Ключові слова:*** *psychological well-being, work efficiency, stress resistance, motivation, productivity, innovation.*

***Науковий керівник – МИНЧИНСЬКА Ірина,  
канд. екон. наук, доцент кафедри економіки, підприємництва та бізнес-адміністрування,  
Державний податковий університет,  
м. Ірпінь***