

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ  
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

*Факультет №6  
Кафедра соціології та психології*

**ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ**

з навчальної дисципліни **Психологія здоров'я**  
вибіркових компонент освітньої програми першого  
(бакалаврського) рівня вищої освіти

*053 Психологія (практична психологія)*

**Тема №12: Професійне здоров'я особистості**

**Харків 2023**

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

**СХВАЛЕНО**

Науково-методичною радою  
Харківського національного  
університету внутрішніх справ  
Протокол від 30.08.23 №7

Вченою радою факультету  
Протокол від 25.08.23 р. №7

### **ПОГОДЖЕНО**

Секцією Науково-методичної ради  
ХНУВС з гуманітарних та соціально-  
економічних дисциплін  
Протокол від 29.08.23 №7

Розглянуто на засіданні кафедри соціології та психології  
Протокол від 15.08.2022 №8.

### **Розробник:**

доцент кафедри соціології та психології, кандидат психологічних наук, доцент, Жданова І.В.

### **Рецензенти:**

1. Доцент кафедри педагогіки та психології Харківської державної академії фізичної культури, кандидат психологічних наук, доцент Павлик О. М.
2. Доцент кафедри соціології та психології факультету № 6 Харківського національного університету внутрішніх справ, кандидат психологічних наук, доцент Шиліна А.А

### **План лекції (4 год):**

1. Поняття, критерії та чинники професійного здоров'я.
2. Професійний стрес: поняття, особливості, подолання, профілактика.
- 3.

### **Рекомендована література:**

#### **Основна**

1. Галецька І., Сосновський. Т. Психологія здоров'я: теорія і практика. Л.: Вид. центр ЛНУ ім. І. Франка, 2016. 338 с.
2. Коцан І.Я., Ложкін Г.В., Мушкевич М.І. Психологія здоров'я людини : навч. посіб.; Волин. нац. ун-т ім. Лесі Українки. - Луцьк : Вежа, 2011. 430 с.
3. Лісова О. С. Психологія здоров'я: [навчально-методичний посібник] . Чернівці : Рута, 2021. 201 с.
4. Практична психосоматика: діагностичні шкали : навч. посіб. / О. С. Чабан [та ін.]. 2-ге вид., випр. і допов. Київ : Медкнига, 2019. 111 с.
5. Толкунова І.В., Гринь О.Р., Смоляр І.І., Голець О.В. Психологія здоров'я людини /за ред. І.В.Толкунової. Київ: 2018. 156 с

#### **Допоміжна:**

1. Афанасьєва Н.Є. Основи психогігієни та психопрофілактики: навч. пос. Х.: НУЦЗУ, 2016. 91 с.
2. Жданова І.В. Професійне здоров'я правоохоронців як предмет наукового дослідження. *Право і безпека*. №4. Харків : ХНУВС, 2015. С.150-155.
3. Наугольник Л. Б. Психологія стресу: підручник. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015. 324 с.
4. Тимофієва М.Ф., Лвіжога О.В. Психологія здоров'я : навч. посіб.; Чернів. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, Буковин. держ. мед. ун-т. Чернівці : Книги - ХХІ, 2019. 295 с.
5. Чепіга Л.П. Психопрофілактика професійного вигорання працівників поліції. *Психологія у професійній діяльності поліції*: навч. посіб./ [О.О. Євдокімова, І.В.Жданова, Д.В. Швець та ін.];за заг. ред.В.В. Сокурєнка; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2018. 426 с. (С. 384 – 394).
6. Шахова О.Г. Психотехнології опанування професійним стресом у діяльності поліції. В кн.: *Психологія у професійній діяльності поліції: навч. посіб.* / [О.О. Євдокімова, І.В. Жданова, Д.В. Швець та ін.]; за заг. ред. В.В. Сокурєнка; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2018. С. 326-342.

## Текст лекції

### Питання 1. Поняття, критерії та чинники професійного здоров'я

**Професійне здоров'я** визначається як якась узагальнена характеристика здоров'я індивіда, взята у конкретних умовах його трудової діяльності й яка є мірою узгодженості соціальних потреб суспільства і можливостей людини в умовах професійної діяльності. Професійне здоров'я розглядається як складний феномен, що інтегрує взаємовідносини людини з професійним середовищем і виступає однією з умов професійної придатності людини.

У концепції Нікіфорова Р. С. **професійне здоров'я** визначається як властивість організму зберігати необхідні компенсаторні і захисні механізми, що забезпечують професійну надійність і працездатність в усіх умовах професійної діяльності.

Поняття про професійний здоров'я, на відміну від прийнятих визначень здоров'я, має на увазі наявність такої якості, як здатність організму відновлювати порушений стан відповідно до регламентації обсягу та виду професійної праці. Важливим є саме підтримання та відновлення робочого стану.

Спільним для багатьох визначень є розгляд професійного здоров'я як інтегральної якості в цілісній системі «здоров'я - працездатність – ефективність». Отже, основним показником професійного здоров'я є професійна працездатність людини.

***Працездатність** – це максимальні можливості людини у виконанні певної діяльності; можливість і здатність виконувати роботу з граничною віддачею фізичних і духовних сил.* Серед чинників, що впливають на продуктивність праці, працездатність посідає одне з головних місць.

Розрізняють два *рівні працездатності*:

- актуалізована, або та, що реально існує у даний момент;
- резервна, меншу частину якої складає «тренований резерв», який може стати частиною актуалізованої працездатності, а більшу – захисний резерв, що задіяний в екстремальних ситуаціях.

Працездатність у нормі постійно змінюється, тобто це динамічний процес: вона змінюється протягом робочого дня, доби, тижня. Такі зміни можуть бути викликані двома *групами факторів*: *об'єктивними та суб'єктивними*.

До об'єктивних факторів відносять фізичні (час доби - див рис. 6.1, температура та ін.), інформаційні тощо.

Суб'єктивні фактори – це індивідуально-психологічні особливості людини, які пояснюють, чому в однакових умовах працездатність різних людей змінюється не однаково. До останніх М.С.Корольчук відносять: функціональний стан організму, обсяг резервних можливостей; професійний досвід та підготовленість; мотивацію особистості

Більшість авторів відзначає, що *основним психологічним чинником забезпечення працездатності є професіоналізм. Професіоналізм* – це якісна характе-

ристика суб'єкта діяльності, яка відображає його високу професійну кваліфікацію та компетентність, різноманітність ефективних професійних знань, навичок та вмінь, володіння сучасними способами вирішення професійних завдань, що дозволяє здійснювати діяльність з високою продуктивністю.

За даними різних авторів можна виділити наступні **показники (критерії оцінки) професійного здоров'я особистості:**

- професійна працездатність людини;
- психофізіологічна, операціональна та соціально-психологічна адаптованість;
- задоволеність змістом і умовами праці;
- стресостійкість і психологічна стійкість особистості.

**Умови професійного здоров'я спеціалістів:**

- продуктивність копінг – стратегій,
- зрілість механізмів психологічного захисту,
- адекватна оцінка своїх можливостей як професіонала;
- відчуття відповідності між власними можливостями і вимогами професійного середовища;
- високий рівень саморегуляції,
- потреба у професійній самоактуалізації;
- почуття власної значущості та ефективності своїх професійних дій.

Професійне здоров'я є одним з основних показників «якості професійного життя», а також важливою умовою ефективності трудової діяльності, яка включає в себе не тільки високу продуктивність і якість праці, але й їх співвідношення із затраченими зусиллями працівника. В умовах праці здоров'я стає суб'єктивною самооцінністю для працюючої людини і є економічним механізмом підвищення результативності та якості праці.

## **Питання 2. Професійний стрес: поняття, особливості, подолання, профілактика**

У найбільш загальному та класичному значенні термін «**стрес**» (від англ. **Stress** - тиск, напруга) використовується для позначення станів людини, які характеризуються сильним напруженням і виникають у відповідь на дію різноманітних несприятливих чинників (стресорів), що порушують гомеостаз організму.

Спочатку термін «стрес» використовували в науці для позначення «нервово-психічної» напруги при синдромі «боротися або бігти», але в 1946 році відомий канадський фізіолог Ганс Сельє почав використовувати цей термін для позначення загального адаптаційного синдрому, що виникає як неспецифічна відповідь організму на будь-який вплив. Згідно Сельє, загальний адаптаційний синдром включає три стадії:

- 1) *стадія тривоги* - в організмі виникають сигнали про незбалансованість стресогенних вимог середовища і відповідей організму на ці вимоги. У цей момент відбувається розкриття резервів організму. Однак, якщо агент надто потужний, його вплив може стати несумісним з життям;
- 2) *стадія резистентності* - організм адаптується до ситуації, що склалася і економно витрачає свій потенціал. Якщо протягом тривалого часу дія стресорів не закінчується, починається третя стадія;
- 3) *стадія виснаження* - подальша дія стресогенних факторів призводить до виснаження адаптивних резервів організму. Допомога може прийти тільки ззовні - або у вигляді підтримки, або у формі усунення стресора.

Якщо сам засновник вчення про стрес спочатку розглядав його фізіологічні та біохімічні аспекти, то згодом все більше число дослідників стали звертати увагу на психічну складову стресу, яку назвали «психологічний стрес».

Крім терміну «психологічний стрес» в літературі також застосовується термін «емоційний стрес» і «психоемоційний стрес».

З точки зору психофізіології, організм людини розрахований на подолання стресорів, які діють короткочасно. На тривалий стан стресу організм людини не розрахований, тому саме хронічний стресовий стан найбільш негативно впливає на здоров'я.

**Професійний стрес** являє собою *багатовимірний феномен, що виражається у фізіологічних і психологічних реакціях на складну робочу ситуацію*. Причинами професійного стресу можуть бути як фізичні, так і психологічні чинники, причому як реально існуючі, так і уявні. Фізичними стресорами можуть бути несприятливі зовнішні впливи трудової діяльності: підвищене фізичне навантаження, погана розробка ергономічних складових і т.і. До психологічних стресорів відносяться: підвищена відповідальність, недолік або надлишок інформації, невизначеність ситуації, підвищена мотивація, дефіцит часу, часта або швидка перебудова стратегій поведінки в процесі розвитку ситуації, незадоволеність кар'єрним зростанням, підвищена конфліктність в колективі і т.і.

У професійному стресі виділяють певного роду **стрес-синдроми**, під якими розуміють *сукупність відносно стійких проявів стресового реагування у професійно важких ситуаціях*.

Важливим джерелом розвитку професійного стресу можуть виступати фактори соціального середовища.

### ***Засоби опанування професійним стресом***

Психопрофілактичні і психокорекційні заходи з подолання професійного стресу мають бути спрямовані на:

- зняття робочої напруги,
- підвищення адекватної професійної мотивації,
- вирівнювання балансу між працею і відпочинком,
- вирівнювання балансу між витраченими зусиллями і одержуваною винагородою.

При появі і розвитку ознак емоційного вигорання у працівника необхідно звернути увагу на поліпшення умов його праці (організаційний рівень), характер складних взаємин в колективі (міжособистісний рівень), особистісні реакції і захворюваність (індивідуальний рівень).

Згідно розробкам Полякова А.В., програма психологічного супроводу працівника може містити наступні блоки:

1. Формування уявлень про стрес (та емоційне вигорання).
2. Розвиток комунікативної компетентності.
3. Навчання конструктивній поведінці в конфліктах.
4. Розвиток навичок саморегуляції.
5. Аутогенне тренування.
6. Розвиток цілепокладання і управління часом.

Розробники даної програми рекомендують для досягнення зазначених цілей використовувати дихальні техніки, прогресивну м'язову релаксацію по Джекобсону, аутотренінг за методом Шульца, медитації, психотехнічні вправи, арт-терапію, методи візуалізації і сенсорну інтеграцію.

Для підвищення ефективності корекційних заходів, рекомендують використовувати тренінги: впевненості в собі, резистентності до перевантажень, саморегуляції та ін.. Важливим також є оптимальний підбір тих методів, які в максимальній мірі відповідають характеру стресу і індивідуальним особливостям людини.

Щербатих Ю.В. пропонує все різноманіття методів «нейтралізації» стресів класифікувати, враховуючи природу антистресової дії:

- фізичну - вплив високими або низькими температурами, світлом різного спектрального складу і інтенсивності, водою різної температури (загартування, сауна) іт.і.,
- хімічну - фармакологічні препарати, лікарські рослини, ароматерапія і т.ін.
- фізіологічну - безпосередній вплив на фізіологічні процеси в організмі, зокрема, на серцево-судинну, дихальну та м'язову системи (масаж, акупунктура, фізичні вправи, м'язова релаксація і дихальні техніки).
- психологічну - когнітивно-поведінкова терапія, тілесно-орієнтована терапія, арт-терапія, екзистенційна терапія тощо.

*В залежності від часу настання стресу*, Ю. В. Щербатих пропонує використовувати різну тактику боротьби зі стресом: в минулому, сьогодні або майбутньому.

1. Якщо стрес очікується в майбутньому і саме це очікування вже починає запускати нервово-гуморальну реакцію розвитку стресу, то необхідно:

– на першому етапі – знизити рівень хвилювання за допомогою аутотренінгу або концентрації на процесі дихання;

- наступним етапом буде формування впевненості в собі за допомогою прийомів раціональної психотерапії або нейролінгвістичного програмування;

- третій етап – пошук ресурсів, необхідних для подолання майбутньої потенційно стресової ситуації (як об'єктивних – грошей, матеріальних засобів, часу і т. і., так і суб'єктивних – почуття спокою, рішучості або впевненості);

- потім слід приступити до моделювання в свідомості бажаного результату і багаторазового опрацювання «ідеального» сценарію в свідомості.

2. Якщо людина перебуває в епіцентрі події, що викликає стрес, то алгоритм дій буде іншим

- необхідно знизити рівень негативних емоцій за допомогою повного дихання;

- за допомогою аутотренінгу або прийомів НЛП потрібно посилити почуття впевненості в собі;

- каузальний аналіз стресу, який допоможе знайти адекватні засоби для його подолання;

- пошук ресурсів для подолання стресу і складання оперативного плану дій;

- початок практичних дій по виходу з стресової ситуації

4. Якщо стресова подія знаходиться в минулому, однак людина періодично повертається до неї в своїх думках, відчуваючи негативні емоції, необхідно:

- дисоціюватися від ситуації;

- підібрати необхідні суб'єктивні ресурси (байдужість, спокій або мудрість) і актуалізувати їх методами НЛП;

- на третьому етапі можна використовувати раціональну психотерапію та завершити роботу моделюванням бажаного майбутнього.

### Питання 3. Професійне вигорання

Для адекватної побудови програм профілактики вигорання необхідно знати його причини, вміти діагностувати його ознаки, враховувати і мінімізувати його негативні наслідки.

У найбільш загальному вигляді **психічне вигорання** розглядається як *довгострокова стресова реакція або синдром, що виникає внаслідок тривалих професійних стресів середньої інтенсивності*. У зв'язку з цим синдром психічного вигорання позначається рядом авторів як «професійне вигорання», що дозволяє розглядати це явище в аспекті особистої деформації професіонала під впливом професійних стресів.

Вперше термін був введений американським психіатром Х. Френденбергером в 1974 р. для характеристики психологічного стану здорових людей, що знаходяться в інтенсивному і тісному спілкуванні з клієнтами в емоційно навантаженої атмосфері при наданні професійної допомоги.



Професійне вигоряння являє собою стрес-синдром як сукупність симптомів, які негативно позначаються на працездатності, самопочутті та інтерперсональних відносинах суб'єкта професійної діяльності.

Відповідно до моделі К.Масlach, синдром психічного вигоряння являє собою **тривимірний конструкт**, що включає в себе емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукування особистих досягнень.

*Емоційне виснаження* розглядається як основна складова професійного вигоряння і проявляється в переживанні зниженого емоційного тону, у втраті інтересу до навколишнього, байдужості або емоційному перенасиченні, в появі агресивних реакцій, спалахів гніву, симптомів депресії.

*Деперсоналізація* проявляється в деформації (знеособленні) відносин з іншими людьми. В одних випадках це може бути підвищення залежності від оточуючих, в інших - підвищення негативізму, цинічності установок і почуттів по відношенню до реципієнтів: пацієнтів, клієнтів, підлеглих, учнів тощо.

*Редукування особистих досягнень* проявляється в тенденції до негативного оцінювання себе, редукції значущості власних досягнень та успіхів, в обмеженні своїх можливостей, негативізмі щодо службових обов'язків, в зниженні самооцінки та професійної мотивації, в редукуванні власної гідності, в знятті з себе відповідальності, у відстороненні від обов'язків по відношенню до інших і своєї справи.

В.Є. Орел зазначає, що запропоновані три компоненти вигоряння в якійсь мірі відображають специфіку тієї професійної сфери, в якій вперше був виявлений цей феномен. Особливо це стосується другого компонента вигоряння, а саме деперсоналізації, яка відображає стан сфери соціального обслуговування людей та надання їм допомоги. Дослідження останніх років не тільки підтвердили правомірність цієї структури, а й дозволили істотно розширити сферу її розповсюдження на професії, не пов'язані із соціальною сферою. Це призвело до певної модифікації поняття "вигоряння" та його структури. Психічне вигоряння розуміється як професійна криза, пов'язана з роботою в цілому, а не тільки з міжособистісними відносинами в рамках роботи. Таке розуміння дещо змінило і його основні компоненти: емоційне виснаження; цинізм; професійна ефективність. З цих позицій поняття деперсоналізації має більш широке значення і означає негативне ставлення не тільки до клієнтів, але і до праці та предмету труда в цілому.

Л.О.Кітаєв-Смик зазначає **помилкові підходи до розуміння вигоряння**:

1) Підходи до вигоряння, коли розглядається виключно емоційна його складова, без урахування інших його компонентів (так з'явився вираз емоційне вигоряння).

2) Підхід, при якому синдром вигоряння ототожнюють з симптоматикою «стресу життя».

3) Підхід, при якому синдром вигоряння розглядається як механізм психологічного захисту від психотравмуючих впливів.

4) Вигорянням не треба називати деякі захисні стани, що виникають при стресі.

Крім того, слід враховувати, що діяльність правоохоронців часто протікає в екстремальних умовах, при яких можливі трагічні епізоди, що призводять до розвитку гострих стресових реакцій і посттравматичних стресових розладів (ПТСР). Л. О. Кітаєв-Смик підкреслює, що для диференціації вигоряння і ПТСР необхідно встановити, чи була в анамнезі (в історії життя) правоохоронця психотравмуюча подія як причина ПТСР. Вигоряння в істинному розумінні цього терміна слід називати синдром деформації особистості, в анамнезі якої не було помітних, значних психотравм.

До **факторів**, що збільшують **ризик виникнення вигоряння**, відносять особистісні, ситуативні і професійні.

У розвитку синдрому професійного вигоряння М. Буріш виділяє наступні головні **фази**.

#### 1. *Попереджувальна фаза:*

1) надмірна участь: надмірна активність; відмова від потреб, не пов'язаних з роботою, витіснення зі свідомості переживань невдач і розчарувань; обмеження соціальних контактів;

2) виснаження: почуття втоми; безсоння; переживання загрози нещасних випадків.

#### 2. *Зниження рівня власної участі:*

1) по відношенню до співробітників, реципієнтів: втрата позитивного сприйняття колег; перехід від допомоги до нагляду і контролю; приписування вини за власні невдачі іншим людям; прояв негуманного підходу до колег та реципієнтів;

2) по відношенню до решти оточуючих: відсутність емпатії; байдужість; цинічні оцінки;

3) по відношенню до професійної діяльності: небажання виконувати свої обов'язки; штучне продовження перерв в роботі, запізнення, вихід на пенсію завчасно; акцент на матеріальний аспект при одночасній незадоволеності роботою;

4) зростання вимог: втрата життєвого ідеалу, концентрація на власних потребах; відчуття того, що інші люди використовують тебе; заздрість.

#### 3. *Емоційні реакції:*

1) депресія: постійне почуття провини, зниження самооцінки; безпідставні страхи, лабільність настрою, апатії;

2) агресія: захисні установки, звинувачення інших, ігнорування своєї участі в невдачах; відсутність толерантності і здатності до компромісу; підозрілість, конфлікти з оточенням.

#### 4. *Фаза деструктивної поведінки:*

1) сфера інтелекту: зниження концентрації уваги, відсутність здатності виконати складні завдання; ригідність мислення, відсутність уяви;

2) мотиваційна сфера: відсутність власної ініціативи; зниження ефективності діяльності; виконання завдань строго за інструкцією;

3) емоційно-соціальна сфера: байдужість, уникнення неформальних контактів; відсутність участі в житті інших людей або надмірна прихильність до конкретної особи; уникнення тем, пов'язаних з роботою; самотність, відмова від хобі, нудьга.

5. *Психосоматичні реакції*: зниження імунітету; нездатність до релаксації у вільний час; безсоння, сексуальні розлади; підвищення тиску, тахікардія, головний біль; розлади травлення, залежність від кофеїну, нікотину, алкоголю.

6. *Розчарування*: негативна життєва установка, почуття безпорадності і безглуздості життя, екзистенціальне відчай.

**Профілактика та подолання синдрому вигорання** можуть здійснюватися в декількох напрямках (за Н.Е. Водопьяновою):

*Перший напрямок* заснований на екологічній парадигмі управління стресами на роботі - усунення потенційних джерел стресу в робочому середовищі. Це шлях пом'якшення дії організаційних і статусно-рольових стресів на рівні всієї організації і в кожному підрозділі.

*Другий напрямок* ґрунтується на процесуально-когнітивній парадигмі та фокусується на розвитку раціонального оцінювання стресових ситуацій, актуалізації особистісних ресурсів стресостійкості та конструктивних моделей подолання стресів (копінг-стратегій).

*Третій напрям* базується на парадигмі регуляції стресових станів шляхом підвищення умінь управляти стресами, розвитку навичок саморегуляції психічних станів і відновлення психо-енергетичних потенціалів, що дозволяє зберігати загальний рівень працездатності особистості і ефективно відновлювати витрачені в стресових ситуаціях психічні ресурси.

Серед **практичних заходів** щодо профілактики професійного вигорання, О.В. Змановська і В.Ю. Рибников виділяють три групи: організаційно-управлінські, групові, індивідуально-особистісні.

До *організаційно-управлінських* заходів відносяться:

1. Підвищення статусу та поліпшення іміджу працівників правоохоронних органів в суспільстві;

2. Тривале професійне навчання, що включає в себе психологічні і професійні тренінги;

3. Просвітництво співробітників щодо проблем професійного вигорання;

4. Орієнтація на суворе дотримання правил професійної етики;

5. Введення чітких критеріїв професійного оцінювання;

6. Створення можливостей для кар'єрного зростання;

7. Професійний розвиток: тренінги, обмін досвідом, дискусійні семінари;

8. Створення кімнат психологічного розвантаження, а також кабінетів психотерапевтичної допомоги.

*Групові заходи* включають:

1. Посилення групової згуртованості та здорової корпоративної культури - традицій, цінностей;
2. Підвищення впевненості співробітників у важливості їх діяльності та позитивності їх цілей;
3. Створення в підрозділах здорового психологічного клімату та взаємної підтримки;
4. Створення груп професійної підтримки в формі групового обговорення важких випадків, обміну досвідом;
5. Спільне проведення дозвілля відповідно до принципів здорового способу життя.

*До індивідуальних заходів* профілактики відносяться:

1. Своєчасна соціальна підтримка та кваліфікована психологічна допомога;
2. Навчання ефективним технікам вирішення типових проблемних ситуацій, технікам саморегуляції, способам конструктивного вирішення конфліктів;
3. Планування професійного зростання;
4. Вироблення індивідуальних стандартів власної ефективності.