

АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНИХ РЕЗЕРВІВ ПРОФЕСІЙНОЇ БЕЗПЕКИ ОСОБИСТОСТІ: ПРОБЛЕМИ, ПЕРСПЕКТИВИ

ANALYSIS OF THE PSYCHOLOGICAL RESERVES OF PROFESSIONAL SAFETY OF THE INDIVIDUAL: PROBLEMS, PROSPECTS

У статті здійснено аналіз психологічних резервів професійної безпеки особистості, що розуміються як здатність людини справлятися зі стресом та негараздами і включають такі елементи, як психологічна стійкість й уміння відновлювати психологічні ресурси, стратегії виживання у складних стресових умовах та соціальна підтримка. Аналіз психологічних резервів щодо професійної безпеки має на увазі оцінку здатності людини справлятися зі стресом (як гострим, так і хронічним) та несприятливими ситуаціями на своєму робочому місці, а також доступ особистості до ресурсів та підтримки, які можуть допомогти зберегти позитивний емоційний стан, високу продуктивність праці та гідну якість життя. Виявлено та проаналізовано фактори психологічних резервів професійної безпеки, такі як стійкість людини, стратегії виживання та мережа соціальної підтримки, а також наявність програм допомоги співробітникам та надання інших допоміжних послуг на робочому місці. Визначено, що психічне здоров'я та психологічне благополуччя є складною і багатогранною сферою, а професійна безпека включає й інші фактори, такі як фізична безпека, ергономіка і баланс між роботою та особистим життям. Зазначено, що професійна безпека особистості – це насамперед система спеціальних захисних, нормативно-правових, педагогічних та психологічних заходів, які дозволяють забезпечити збереження життя, фізичне та психічне здоров'я фахівця за умов підтримання високого рівня ефективності професійних дій. Професійна особиста безпека стосується заходів та стратегій, які застосовуються для захисту людей від фізичних, нормативно-правових, педагогічних та психологічних загроз на робочому місці. Резюмовано, що загалом система професійної безпеки особистості спрямована на забезпечення того, щоб працівники були в безпеці та захищені під час роботи і щоб вони могли виконувати свої обов'язки, не побоюючись заподіяння шкоди чи особистої загрози. Створення культури психологічної безпеки позитивно впливає на залученість, ефективність та інноваційність діяльності працівників. Це також допомагає створити здорове робоче середовище, зменшити плінність кадрів та підвищити лояльність. Керівники та лідери думок відіграють вирішальну роль у забезпеченні психологічної безпеки, заохоченні відкритого спілкування та створення культури ефективності та поваги.

Ключові слова: професійна безпека, психологічні резерви, професійне вигорання, стрес, продуктивність праці, соціальна ізоляція, методику діагностики виснаження психологічних резервів.

The article analyzes the psychological reserves of a person's professional safety, which are understood as a person's ability to cope with stress and adversity and include such elements as psychological resilience and the ability to restore psychological resources, survival strategies in difficult stressful conditions, and social support. The analysis of psychological reserves in relation to occupational safety implies an assessment of a person's ability to cope with stress (both acute and chronic) and adverse situations at his workplace, as well as an individual's access to resources and support that can help maintain a positive emotional state, high productivity work and decent quality of life. Factors of psychological reserves of occupational safety, such as human resilience, survival strategies and social support network, as well as the availability of employee assistance programs and the provision of other support services at the workplace, were identified and analyzed. It has been identified that mental health and psychological well-being is a complex and multi-faceted field, and occupational safety includes other factors such as physical safety, ergonomics and work-life balance. It is noted that the professional safety of the individual is, first of all, a system of special protective, regulatory, pedagogical and psychological measures that allow to ensure the preservation of the life, physical and mental health of a specialist, provided that a high level of efficiency of professional actions is maintained. Occupational personal safety refers to the measures and strategies used to protect people from physical harm or personal threats in the workplace. It is summarized that, in general, the system of occupational personal safety is aimed at ensuring that workers are safe and protected during work and that they can perform their duties without fear of harm or personal threat. Creating a culture of psychological safety has a positive effect on the involvement, efficiency and innovation of employees. It also helps create a healthy work environment, reduce employee turnover and increase loyalty. Managers and thought leaders play a critical role in ensuring psychological safety, encouraging open communication and creating a culture of performance and respect. **Key words:** professional safety, psychological reserves, professional burnout, stress, work productivity, social isolation, methods of diagnosing the depletion of psychological reserves.

УДК 159.9:316.334.4(043.5)
DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2023.46.29>

Малазонія С.В.

к. психол.н.,
доцент кафедри економіки підприємств та менеджменту
Навчально-науковий професійно-педагогічний інститут Української інженерно-педагогічної академії (м. Бахмут)

Коломієць Т.В.

к. психол.н.,
доцент кафедри психології
Поліський національний університет

Березяк К.М.

старший викладач кафедри практичної психології та педагогіки
Львівський державний університет безпеки життєдіяльності

Постановка проблеми. Проблема психологічних резервів професійної безпеки стосується здатності індивіда справлятися зі стресом і підтримувати благополуччя в робочому середовищі високого ризику або високого стресу. Це може включати такі фактори, як стійкість, стратегії подолання та системи

підтримки, які допомагають людям керувати стресом і підтримувати своє психічне та емоційне благополуччя. Це важливо для осіб, які займаються професіями з високим рівнем ризику або високим рівнем стресу, наприклад особами, які займаються першим реагуванням. Якісне дослідження проблематики

психологічних резервів професійної безпеки особистості з наданням практичних рекомендацій є надзвичайно актуальним, а в трагічних умовах війни ще й життєво необхідним для України.

Аналіз досліджень і публікацій. Проблема психологічних резервів професійної безпеки є актуальною та не досить широко висвітленою на національному науковому просторі. Тому вкрай важливим завданням сучасності є вивчення робіт насамперед зарубіжних учених для адаптації, трансформації і використання теоретичного та практичного світового досвіду в національних умовах. Так, доктор Стівен Дж. Караджорг (Dr. Steven J. Karageorge), професор Університету Південної Кароліни, досліджував стійкість психологічних ресурсів спеціалістів служб реагування на надзвичайні ситуації та військових, наприклад у праці "Career medical officers in psychiatry and addiction in NSW: description, role and educational needs" [1]. Доктор Сальваторе Р. Мадді (Dr. Salvatore R. Maddi), почесний професор Каліфорнійського університету в "Turning Stressful Circumstances into Resilient Growth" [2] розробив практичні рекомендації в галузі витривалості та психологічних ресурсів людей, які працюють у умовах високих стресів. Доктор Д.Д. Скотт ДеРуе (Dr. D. Scott DeRue), професор та декан Едварда Дж. Фрея (Edward J. Frey) Школи бізнесу Стівена М. Росса з Мічиганського університету, вивчав вплив емоційного інтелекту на продуктивність праці в екстремальних умовах і зафіксував свої висновки в праці "Experience-Driven Leader Development: Models, Tools, Best Practices, and Advice for On-the-Job Development" [3].

Що стосується вітчизняних досліджень психологічних резервів професійної безпеки особистості, то тут передусім необхідно відзначити системну роботу профільних установ та інституцій, таких як: Український інститут соціальних досліджень (теми, пов'язані із соціальною політикою, ринком праці та соціальними послугами); Інститут економіки промисловості Національної академії наук України (теми, пов'язані з ринком праці, трудовою міграцією та соціальною політикою); Київська школа економіки (КШЕ) (теми, пов'язані з ринком праці, соціальною політикою та управлінням людськими ресурсами); Український центр соціальних досліджень (тем, пов'язаних із соціальною політикою, ринком праці та соціальними послугами) тощо.

Постановка завдання. Загострення актуальності проблематики, відсутність достатньої кількості робіт із зазначеної теми на вітчизняному науковому просторі, доцільність опрацювання іноземних джерел зумовили завдання статті, якими є: уточнення та доповнення понять «професійна безпека осо-

бистості» і «психологічні резерви професійної безпеки»; визначення та аналіз основних видів професійної безпеки; виявлення факторів створення системи психологічної професійної безпеки; систематизація методик визначення рівня психологічних ресурсів; рекомендації щодо збереження й підвищення психологічних резервів професійної безпеки особистості.

Виклад основного матеріалу дослідження. Професійна безпека особистості включає низку заходів, таких як: наявність служби безпеки на підприємстві; система спостереження та контроль доступу; протоколи безпеки та процедури для обробки різних типів інцидентів для працівників, які працюють в умовах підвищеного ризику, наприклад, у секторах безпеки, оборони чи розвідки. Крім того, професійна особиста охорона включає особистий захист та безпеку співробітників у разі виконання службових обов'язків. Це може бути як охоронний супровід, так і супровід охоронців та/або навчання самооборони, особиста охорона також може включати процедури та протоколи безпеки.

Для формування практичних рекомендацій у сфері професійної безпеки особистості необхідно виділити та проаналізувати основні її види.

Фізична безпека – захист людей від фізичної шкоди чи загроз, наприклад, за допомогою співробітників служби безпеки, систем спостереження та контролю доступу.

Кібербезпека – захист окремих осіб та організацій від кіберзагроз, таких як злом, витік даних та кібератаки; практика захисту пристроїв, мереж та конфіденційної інформації від несанкціонованого доступу, використання, розкриття, порушення, модифікації чи знищення. Система кібербезпеки включає реалізацію технічних та організаційних заходів для запобігання кібератакам, а також реагування на будь-які інциденти та відновлення після них. Натепер кібербезпека є серйозною проблемою для окремих осіб, підприємств та урядів, оскільки зростаюча залежність від технологій зробила їх головною мішенню для кіберзлочинців, а сучасні інформаційні війни та реальні воєнні дії на території України багаторазово загострили проблему.

Інформаційна безпека – це захист конфіденційної інформації, наприклад, за допомогою шифрування, безпечного зберігання даних та контролю доступу; практика захисту конфіденційної інформації від несанкціонованого доступу, використання, розкриття, руйнування, зміни чи знищення. Інформаційна безпека повинна відповідати таким критеріям, як: конфіденційність (конфіденційна інформація повинна бути доступною лише уповноваженим особам); цілісність (інформація має бути точ-

ною і не може бути підробленою); доступність (забезпечення доступності інформації для уповноважених осіб, коли вони її потребують); аварійність (здатність оперативно відновитись після аварії чи кібератаки), а також дотримання відповідних законів, правил та галузевих стандартів.

Спільними заходами кібербезпеки та інформаційної безпеки є брандмауери, шифрування, контроль доступу, тестування на проникнення та планування реагування на інциденти. При цьому для організацій вкрай важливо у сучасних умовах мати чітку безпекову політику і проводити навчання співробітників з питань безпеки, щоб допомогти їм зрозуміти ризики і дізнатися, як захистити себе і організацію. З метою модернізації процесу саме такого професійного навчання слід активно застосовувати новітні іммерсивні технології [4], які допомагають повністю поринути у процес навчання, взаємодіяти з об'єктами, недоступними у звичайній реальності, звикнути діяти у гострих ситуаціях і, як наслідок, підвищити ефективність навчання і практичних дій після нього. Використання іммерсивних технологій дозволяє створювати високоякісні симуляції [5], що напряму впливає на відновлення психологічних резервів професійної безпеки особистості.

Психологічна безпека – це стан психологічної захищеності, а також здатність людини і середовища відбивати несприятливі зовнішні та внутрішні впливи. Психологічна безпека на робочому місці у сучасних умовах, крім вищезазначеного, сприймається як базовий принцип, який виражається, наприклад, у тому, що під час професійної діяльності ніхто не буде покараний чи принижений за свої думки, ставлення питань чи висловлювання незгоди. Це почуття довіри та поваги, коли працівники почуваються в безпеці на робочому місці. Психологічна безпека важлива для створення середовища, в якому співробітники почуваються комфортно, щоб ризикувати, ділитися ідеями та висловлюватися, коли бачать щось, що можна покращити.

Фактори, що сприяють психологічній безпеці на робочому місці, включають: довіру до управління; чітку комунікацію та прозорість; відкрите спілкування; визнання та оцінку внеску працівників; надання можливостей для навчання та зростання; заохочення різних поглядів та ідей.

Для визначення рівня психологічних ресурсів співробітників служби професійної безпеки існує достатня кількість апробованих та дієвих методик.

– Психологічні оцінки – стандартні тести та анкети для вимірювання психологічних ресурсів людини, таких як стійкість, емоційний інтелект та самооцінка.

– Індивідуальні інтерв'ю можуть допомогти виявити сильні психологічні сторони людини та сфери, які потребують покращення.

– Спостереження за поведінкою у змодельованій чи реальній ситуації дозволяє оцінити здатність співробітника справлятися зі стресом та приймати обґрунтовані рішення в умовах тиску.

– Самозвіти, опитування та анкети можуть використовуватися для оцінки сприйняття людиною власних психологічних ресурсів і допомагають визначити сфери, що викликають занепокоєння, або галузі, які можуть потребувати покращення.

– Біомаркери, такі як рівень кортизолу та варіабельність серцевого ритму, можуть використовуватися для оцінки фізіологічної реакції людини на стрес і допомагають виявити людей з ризиком вигорання або психологічного стресу.

Будь-яку оцінку рівня психологічних ресурсів співробітників слід проводити періодично, щоб зрозуміти зміни психологічних ресурсів за часом, а результати слід зберігати конфіденційно. Але як зрозуміти, що психологічні резерви співробітника служби професійної безпеки вичерпані чи перебувають під загрозою? Є кілька чітких ознак.

1. Професійне вигорання: співробітник відчуває почуття емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження особистих досягнень. Він також має знижене почуття ефективності та почувається відірваним від своєї роботи.

2. Хронічний стрес: співробітникам важко впоратися з вимогами посади, що призводить до підвищеної тривожності, депресії чи дратівливості. Виникають проблеми зі сном або фізичні симптоми, такі як головний біль або втома.

3. Зниження продуктивності праці: у співробітника виникають труднощі з концентрацією уваги або виконанням завдань, він може робити більше помилок або мати більш низьку якість роботи.

4. Соціальна ізоляція: співробітник починає відмовлятися від соціальних взаємодій, наприклад, уникати командних зустрічей або брати участь у групових заходах.

5. Підвищення/зміна рівня біомаркерів: кортизолу та варіабельності серцевого ритму.

Необхідно відзначити, що не у всіх співробітників виявлятимуться всі ці ознаки, також важливо враховувати індивідуальні відмінності та особисті обставини. Але в будь-якому разі важливо надати підтримку та ресурси, щоб допомогти співробітникам зберегти свої психологічні резерви, наприклад, пропонуючи програми допомоги, гнучкий графік роботи та можливості для професійного розвитку та навчання [6].

Докладніше про ознаки виснаження психологічних резервів співробітників служби професійної безпеки та методи діагностики нижче.

Професійне вигорання – це стан фізичного, емоційного та психічного виснаження, спричинений тривалим чи хронічним стресом на робочому місці. Він характеризується низкою симптомів, у тому числі емоційним виснаженням, деперсоналізацією та зниженим почуттям особистих досягнень. Люди, які зазнають вигорання: відчувають перевантаженість вимогами своєї роботи, дистанціюються від своєї роботи загалом; неефективні чи безсилі у своїй посаді; невмотивовані та відчувають нестачу енергії; негативно чи критично ставляться до своїх колег та клієнтів; фізично та морально виснажені; відчувають проблеми з концентрацією уваги. Професійне вигорання негативно позначається на фізичному та психічному здоров'ї людини, а також на її працездатності. До факторів, що сприяють вигоранню, належать: тривалий чи хронічний стрес; відсутність контролю чи автономії у своїй роботі; відсутність соціальної підтримки; брак визнання чи вдячності; відсутність чітких чи реалістичних очікувань; відсутність балансу між роботою та особистим життям.

Запобігання вигоранню включає усунення основних причин стресу, таких як погане управління, нереалістичне робоче навантаження та відсутність підтримки, а також заохочення турботи про себе серед співробітників, надання можливостей для навчання та розвитку.

Стрес – це реакція організму на будь-яку вимогу чи загрозу, вигадану чи реальну, яка потребує пристосування чи реакції. Це нормальна фізіологічна реакція на широкий спектр подій, включаючи як позитивний, так і негативний досвід. Стрес може бути викликаний різними факторами, такими як робота, відносини, фінанси та проблеми зі здоров'ям. Коли людина сприймає загрозу чи вимогу, організм виділяє гормони стресу, такі як адреналін та кортизол, які готують організм до відповіді на виклик. Це відомо як реакція «бий чи біжи». Ця реакція збільшує частоту серцевих скорочень, кров'яний тиск та рівень цукру в крові, а також пригнічує другорядні функції, такі як травлення та ріст. Стрес може мати як позитивні, так і негативні наслідки. Гострий стрес, який є короткостроковим, може бути корисним, оскільки він може допомогти людині добре працювати у складній ситуації. Проте хронічний стрес, який є тривалим, зазвичай має негативні наслідки як для фізичного, так і для психічного здоров'я. Управління стресом важливе для підтримки загального благополуччя. Такі методи, як релаксація, тайм-менеджмент та соціальна підтримка, можуть допомогти впоратися зі стресом. Звернення за допомогою до професіонала, наприклад, до терапевта або консультанта, також може бути корисним.

Продуктивність праці є мірою ефективності робочої сили організації і зазвичай виража-

ється як відношення обсягу виробництва на одиницю витрат, наприклад обсяг виробництва за відпрацьовану годину або обсяг виробництва на одного працівника. Продуктивність праці важлива, оскільки є ключовим показником економічного зростання та конкурентоспроможності. Висока продуктивність праці означає, що компанія виробляє більше товарів або послуг з тією ж кількістю ресурсів, що може призвести до збільшення прибутку і заробітної плати.

Є кілька факторів, які можуть вплинути на продуктивність праці, у тому числі: людський капітал (освіта, навички та досвід робочої сили); технології (досягнення в галузі технологій можуть підвищити продуктивність, спрощуючи та прискорюючи виробництво товарів та послуг); капітал (кількість та якість обладнання та інфраструктури); інститути ринку праці, а також закони та положення, що регулюють ринок праці; організаційні чинники (методи управління, культура робочого місця та залучення співробітників) [7].

Вимірювання продуктивності праці здійснюється шляхом порівняння випуску продукції з витратами, такими як робочий час, капітал та використані матеріали. Це можна зробити, використовуючи індекси продуктивності, коефіцієнти продуктивності та загальну факторну продуктивність. Важливо відзначити, що продуктивність праці не є єдиним показником економічної ефективності і не є показником добробуту працівників, оскільки підвищення продуктивності може відбуватися за рахунок втрати роботи, стагнації заробітної плати або погіршення умов праці.

Трудова дисципліна – це дотримання правил, положень та процедур на робочому місці. Наприклад, своєчасна явка на роботу, виконання поставлених завдань та дотримання політик та процедур компанії. Якісна трудова дисципліна характеризується надійністю, пунктуальністю співробітників та їх прагненням відповідати очікуванням роботодавця. Дисципліна праці є важливою для функціонування організації, тому що вона допомагає гарантувати, що завдання виконуються вчасно та відповідно до необхідних стандартів. Це також допомагає створити сприятливе робоче середовище, де співробітники надійні і на них можна поклагтися, і де існує культура взаємної поваги та довіри.

До факторів, що впливають на трудову дисципліну, належать: особисті звички та установки; навантаження та вимоги до роботи; організаційна культура; лідерство та управління; заохочення та санкції. Роботодавці можуть підтримувати трудову дисципліну, встановлюючи чіткі очікування, надаючи регулярний зворотний зв'язок та оперативно вирішуючи проблеми. Вони також можуть надати

навчання та ресурси, щоб допомогти співробітникам покращити свої робочі навички та створити сприятливе робоче середовище.

Соціальна ізоляція означає відсутність соціальних зв'язків чи взаємодії з іншими людьми. Це може статися, коли людина не має доступу до соціальної підтримки, відключена від своєї спільноти або має обмежені можливості для соціальної взаємодії. Соціальна ізоляція може

мати негативний вплив на фізичне та психічне здоров'я та збільшує ризик різних проблем зі здоров'ям, таких як депресія, хвороби серця та зниження когнітивних функцій. Є кілька чинників, які зумовлюють соціальну ізоляцію, зокрема: стан фізичного чи психічного здоров'я; вік (літні люди частіше зазнають соціальної ізоляції); проживання без інших членів сім'ї; відсутність родини; відсутність транспорту;

Таблиця 1

Ознаки виснаження психологічних резервів та методики їх діагностики

Ознака	Методики, що діагностують рівень ознак виснаження психологічних резервів
Професійне вигорання	<ul style="list-style-type: none"> – Опитувач вигорання Маслаха (The Maslach Burnout Inventory (MBI)): один з найбільш широко використовуваних тестів для вимірювання вигорання. Він складається з 22 пунктів, що вимірюють емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження особистих досягнень. – Копенгагенський опитувальник вигорання (The Oldenburg Burnout Inventory (OLBI)): розроблений спеціально для вимірювання емоційного вигорання у медичних працівників. Він складається з 17 пунктів, що вимірюють емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження особистих досягнень. – Ольденбурзький опитувальник вигорання (The Oldenburg Burnout Inventory (OLBI)): розроблений спеціально для вимірювання вигорання вчителів. Він складається з 15 пунктів, що вимірюють емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження особистих досягнень. – Вимірювання вигорання (The Burnout Measure (BM)): тест призначений для вимірювання вигорання у різних професійних групах. Він складається з 16 пунктів, що вимірюють емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження особистих досягнень. – Вимірювання вигорання Широма-Меламеда (The Shirom-Melamed Burnout Measure (SMBM)): вимірює вигорання на основі параметрів емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження особистих досягнень.
Хронічний стрес	<ul style="list-style-type: none"> – Шкала стресу, що сприймається (The Perceived Stress Scale (PSS)): вимірює ступінь, в якому життєві ситуації оцінюються як стресові; складається з 10 пунктів, які вимірюють ступінь, в якому люди сприймають своє життя як непередбачуване, неконтрольоване та перевантажене. – Соціальний стрес-тест Трієра (TSST): призначений для виявлення реакції на стрес шляхом впливу стандартизованого стресора із соціальною оцінкою; вимірює фізіологічні та психологічні реакції на стрес. – Шкала стресу Холмса та Рає (The Holmes and Rahe Stress Scale): оцінює рівень стресу людини, вимірюючи кількість та вплив життєвих подій за останній рік. – Шкала впливу подій (The Impact of Event Scale (IES)): вимірює емоційні та фізичні реакції на конкретну травматичну подію; оцінює симптоми вторгнення, уникнення та надмірного збудження. – Опитувальник тривожності стану (The State-Trait Anxiety Inventory (STAI)): вимірює тривожність як межю або стан; складається з 20 пунктів, що вимірюють суб'єктивні відчуття напруги, нервозності та побоювань.
Зниження продуктивності праці	<ul style="list-style-type: none"> – Продуктивність за відпрацьований час (Output per hour worked): порівнює загальну ефективність організації або промисловості із загальною кількістю годин, відпрацьованих працівниками. Зниження продуктивності буде позначено зменшенням виробництва на відпрацьовану годину. – Виробництво на одного працівника (Output per worker): порівнює загальне виробництво організаційної або галузевої продукції із загальною кількістю працівників. Зниження продуктивності позначається зменшенням виробництва на одного працівника. – Індекс продуктивності (Productivity index): порівнює випуск організації або галузі зі стандартним, наприклад, з випуском подібної організації чи галузі. Зниження продуктивності позначається зменшенням показника продуктивності. – Загальна факторна продуктивність (Total factor productivity (TFP)): порівнює випуск організації або промисловості з витратами на працю, капітал та матеріали. Зниження продуктивності позначається зменшенням TFP. – Аналіз часових рядів (Time-series analysis): враховує зміну ефективності з часом, аналізуючи дані про випуск та витрати в різні моменти часу. Зниження продуктивності буде позначено зменшенням лінії тенденції. – Опитування та інтерв'ю: використовуються для збору якісних даних про фактори, які можуть допомогти знизити ефективність, наприклад, психологічний стан працівників, методи управління та культуру на робочому місці.

<p>Порушення трудової дисципліни</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Моніторинг відвідуваності (Attendance monitoring): відстеження відвідуваності та пунктуальність працівників за допомогою електронних систем або реєстраційних листів. Це може допомогти визначити й мінімізувати невиходи до праці чи запізнення. – Оцінка продуктивності (Performance evaluations): може допомогти визначити сфери, в яких працівники не відповідають очікуванням або не дотримуються політики та процедур компанії. – Повідомлення про інцидент (Incident reporting): заохочення працівників повідомляти про будь-які порушення трудової дисципліни, свідками яких вони можуть стати або з якими вони можуть зіткнутися. Це може допомогти визначити конкретні випадки незаконних дій або невідповідності з вимогами. – Спостереження (Surveillance): моніторинг поведінки працівників за допомогою камер, відстеження програмного забезпечення або інших форм спостереження. Це може допомогти визначити конкретні випадки незаконних дій або невідповідності з вимогами. – Опитування працівників (Employee surveys): опитування для збору відгуків працівників про культуру робочого місця, дотримання політик та процедур, а також будь-яких питань, пов'язаних з трудовою дисципліною. – Аудити (Audits): проведення регулярних інспекцій політик та процедур компанії, щоб переконатися у їх дотриманні.
<p>Соціальна ізоляція</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Шкала самотності Каліфорнійського університету в Лос-Анджелесі (The UCLA Loneliness Scale): вимірює почуття самотності та соціальної ізоляції, пропонуючи людині оцінити свою згоду із серією тверджень. – Шкала самотності Де Йонга-Гірвельда (The De Jong Gierveld Loneliness Scale): вимірює самотність та соціальну ізоляцію, пропонуючи людині оцінити свою згоду із серією тверджень про почуття самотності та ізоляції, а також про соціальні мережі та системи підтримки. – Індекс соціальної підтримки та мережі (SSNI): вимірює соціальну підтримку та ізоляцію, пропонуючи людині оцінити рівень своєї згоди із серією тверджень про соціальні мережі та рівень підтримки, яку вони отримують від цих мереж. – Індекс соціальної ізоляції (The Social Isolation Index (SII)): вимірює соціальну ізоляцію, пропонуючи людині оцінити рівень своєї згоди із серією тверджень про соціальні зв'язки та участь у громадській діяльності. – Індекс соціальної мережі (The Social Network Index (SNI)): вимірює розмір та склад соціальних мереж людини, а також рівень підтримки, яку вона отримує від соцмереж. – Інтерв'ю та спостереження для збору інформації про соціальні зв'язки, діяльність та рівень підтримки.
<p>Біомаркери: кортизол та варіабельність серцевого ритму</p>	<p>Визначення рівня кортизолу в крові:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Тест на кортизол у сироватці (Serum cortisol test): вимірює рівень кортизолу в крові шляхом взяття зразка крові з вени. Потім зразок вирушає до лабораторії для аналізу. – Тест на кортизол у слині (Salivary cortisol test): вимірює рівень кортизолу у слині. – 24-годинний тест на кортизол у сечі (24-hour urine cortisol test): вимірює рівень кортизолу у сечі протягом 24-годинного періоду. Людина буде проінструктована зібрати всю сечу, виведену за 24-годинний період. Потім зразок вирушає до лабораторії для аналізу <p>Визначення варіабельності серцевого ритму:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Аналіз ВСР у часовій ділянці (Time-domain HRV analysis): вимірює часовий інтервал між послідовними серцевими скороченнями, який зазвичай вимірюється в мілісекундах. Це найпростіший і найширше використовуваний метод вимірювання ВСР. – Аналіз ВСР у частотній сфері (Frequency-domain HRV analysis): вимірює розподіл потужності в різних частотних діапазонах та забезпечує більш докладний аналіз ВСР. Він більш складний, ніж аналіз у часовій сфері, але дає більше інформації про баланс між симпатичною та парасимпатичною активністю. – Нелінійний аналіз ВСР (Nonlinear HRV analysis): вимірює нелінійні властивості ВСР, такі як хаос та фрактали. Він дає ще більш детальну інформацію про баланс між симпатичною та парасимпатичною активністю, але потребує більш складних математичних методів і використовується рідше. – Графік Пуанкаре (Poincaré plot): цей тест є типом нелінійного аналізу ВСР, який відображає різницю між послідовними інтервалами RR на графіку розсіювання. Він допомагає ідентифікувати патерни ВСР, які не видно у разі аналізу у часовій або частотній ділянці.

Джерело: розроблено автором на основі джерел [1; 2; 3]

обмежений доступ до технологій; культурні чи мовні бар'єри; дискримінація чи маргіналізація.

Важливо розпізнавати ознаки соціальної ізоляції, такі як відмова від діяльності, відсутність друзів чи членів сім'ї, з якими можна поговорити, почуття самотності чи відчужено-

сті. Є кілька способів боротьби із соціальною ізоляцією, у тому числі: створення зв'язків з іншими через участь у співтоваристві, волонтерство чи вступ до клубів чи груп; використання технологій та соціальних мереж для зв'язку з іншими; звернення за підтримкою до

друзів, сім'ї чи громадських організацій; звернення за професійною допомогою, як-от консультування або терапія.

Біомаркери: кортизол та варіабельність серцевого ритму. Кортизол – це стероїдний гормон, що виробляється наднирниками. Він є частиною системи реакції організму на стрес та її часто називають «гормоном стресу». Він відіграє важливу роль у регулюванні обміну речовин в організмі, рівня цукру в крові, артеріального тиску та імунної системи. Коли організм сприймає загрозу чи стресор, гіпоталамус виробляє кортикотропін-рилізінг-гормон (CRH), який запускає викид кортизолу із надниркових залоз. Це спричиняє збільшення частоти серцевих скорочень, артеріального тиску та рівня цукру в крові, а також пригнічує другорядні функції, такі як травлення та ріст, щоб підготувати тіло до реакції «бий або біжи». Нормальний рівень кортизолу змінюється протягом дня, з найвищим рівнем вранці та найнижчим вночі. Однак хронічний стрес може призвести до того, що рівень кортизолу залишиться підвищеним, що може призвести до різних проблем зі здоров'ям, таких як збільшення ваги, високий кров'яний тиск та ослаблення імунної системи.

Варіабельність серцевого ритму (BCP) – це міра зміни часу між послідовними серцевими скороченнями. Це показник активності вегетативної нервової системи (ВНС), яка контролює автоматичні функції організму, такі як частота серцевих скорочень, артеріальний тиск та дихання. BCP – неінвазивний спосіб оцінки балансу між симпатичною та парасимпатичною нервовими системами, які відповідають за реакції організму «боротьба чи втеча» та «відпочинок та перетравлення» відповідно. Симпатична нервова система відповідає за реакцію організму на стрес, а парасимпатична нервова система відповідає за розслаблення та відновлення організму. Висока BCP вказує на те, що ВНС функціонує добре і що організм здатний адаптуватися до стресових факторів. З іншого боку, низька BCP вказує на те, що ВНС не функціонує належним чином і що організм може перебувати у стані хронічного стресу. Низька BCP пов'язана з різними проблемами зі здоров'ям, такими як хвороби серця, діабет та депресія.

Висновки з проведеного дослідження.

Для забезпечення професійної безпеки особистості дуже важливо приділяти увагу дослідженню, збереженню та відновленню психологічних резервів, які належать до розумових та емоційних ресурсів, що використовуються людиною, щоб впоратися зі стресом та нега-

раздами. В контексті професійної безпеки, психологічні резерви є важливими для людей, які працюють в умовах високого стресу та ризику, таких як кібербезпека або правоохоронні органи. Ці резерви можуть включати такі елементи, як самооцінка, самоефективність, емоційний інтелект і стійкість. Наявність сильних психологічних резервів може допомогти фахівцю з безпеки зберігати концентрацію та самовладання у стресових ситуаціях, приймати зважені рішення та справлятися з емоційними наслідками складних чи травмуючих переживань. Психологічний резерв можна створити та/або відновити декількома способами. Найбільш дієвими з них є: регулярні заняття спортом та фізична активність; соціальна взаємодія та підтримка; практика усвідомленості та медитації; професійний розвиток та навчання; формування почуття мети та сенсу у своїй роботі; звернення за допомогою, коли це потрібно.

У сучасних умовах необхідно усвідомлювати важливість психологічних резервів та надавати підтримку та ресурси не лише військовим та спеціалістам, задіяним у системах професійного забезпечення безпеки, а й усім нашим співвітчизникам, які змушені жити у важких та трагічних умовах війни.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Nash L., Meltzer M., Karageorge A. Career medical officers in psychiatry and addiction in NSW: description, role and educational needs. *Australasian Psychiatry*. 2019. Vol. 27. No. 5. P. 528–531. URL: <https://doi.org/10.1177/1039856219859284> (дата звернення: 26.01.2023).
2. Maddi S. R. Hardiness. Dordrecht : Springer Netherlands, 2013. URL: <https://doi.org/10.1007/978-94-007-5222-1> (дата звернення: 26.01.2023).
3. Experience-Driven Leader Development: Models, Tools, Best Practices, and Advice for on-The-Job Development / S. Taylor et al. Wiley & Sons, Incorporated, John, 2013. 608 p.
4. Ali S. The effectiveness of immersive technologies for future professional education. *Futurity Education*. 2022. P. 13–21. URL: <https://doi.org/10.57125/fed/2022.10.11.25> (дата звернення: 26.01.2023).
5. Namestiuk S. On the issue of teaching psychological and pedagogical disciplines at universities using immersive technologies. *Futurity Education*. 2022. P. 33–42. URL: <https://doi.org/10.57125/fed/2022.10.11.27> (дата звернення: 26.01.2023).
6. Психологічна безпека особистості : міжнародна колективна монографія / за загальною редакцією І.В. Волженцевої. Переяслав–Брест. 2021. 890 с.
7. Основи професійної безпеки та здоров'я людини / за заг. ред. В.В. Березуцького Харків. 2018. 553 с.