

УДК 159.942/.944:331.101.3:664-051

DOI <https://doi.org/10.32782/academ-ped.psyh-2026-1.07>**Юлія ВОЛОШИНА**

здобувач наукового ступеня (PhD) у галузі психології,

кафедри психології та особистісного розвитку,

Навчально-наукового інституту менеджменту та психології,

Державний заклад вищої освіти «Університет менеджменту освіти»

zmyslaya@uem.edu.ua

ORCID: 0009-0004-9949-8060

ПРОГРАМА ЗБЕРЕЖЕННЯ ТА ПОКРАЩЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

Анотація. *Мета* викладу полягає в теоретичному обґрунтуванні та представленні програми збереження й покращення психологічного благополуччя працівників харчової промисловості. Вона спрямована на підтримку особистісної стійкості, внутрішньої мотивації та професійної ефективності в умовах високого темпу праці та її інтенсивності, чіткої регламентованості виробничих процесів і підвищеної відповідальності. Теоретичною основою для створення програми стали авторські розробки, присвячені визначенню складових частин та побудові моделі психологічного благополуччя фахівців харчової галузі. **Методологія** дослідження ґрунтується на інтеграції сучасних підходів до розуміння психологічного благополуччя, професійної мотивації, самоефективності та психоосвітнього впливу. У статті використано програмно-структурний та змістовий аналіз, що дав змогу систематизувати логіку побудови модульної програми, визначити її цілі, завдання, принципи реалізації та очікувані психологічні результати. Детально описано поєднання онлайн-сесій, інтерактивних вправ, групової рефлексії та самостійної роботи учасників як умов формування стійких внутрішніх ресурсів і навичок саморегуляції. **Наукова новизна** статті полягає у створенні комплексної тренінгової програми, адаптованої до професійної специфіки харчової промисловості, яка інтегрує особистісний, соціальний та власне професійний компоненти психологічного благополуччя, а також орієнтована як на зниження негативних наслідків професійного стресу й емоційного виснаження, так і на активне формування внутрішніх опор працівників. У програмі системно представлено власне професійний компонент психологічного благополуччя, що охоплює усвідомлення професійних цілей, розвиток внутрішньої мотивації, відчуття професійної спроможності, відповідальності за особистий розвиток та здатності впливати на окремі аспекти професійного середовища. **Висновки** припускають, що впровадження психоосвітньо-тренінгових програм може розглядатися як ефективний інструмент підтримки психологічного благополуччя персоналу харчової промисловості, профілактики професійного виснаження, підвищення задоволеності працею, якості професійного життя та загального психологічного благополуччя в умовах сучасних виробничих викликів.

Ключові слова: психологічне благополуччя, професійне благополуччя, харчова промисловість, тренінгова програма, професійні ресурси, мотивація, самоефективність.

Yulia VOLOSHYNA

PhD candidate in Psychology,

Department of Psychology and Personal Development

Educational and Scientific Institute of Management and Psychology,

State Institution of Higher Education

“University of Educational Management”

zmyslaya@uem.edu.ua

ORCID: 0009-0004-9949-8060

PROGRAM FOR PRESERVING AND IMPROVING THE PSYCHOLOGICAL WELL-BEING OF FOOD INDUSTRY WORKERS

Abstract. *The purpose* of this paper is to provide a theoretical justification and present a program aimed at preserving and enhancing the psychological well-being of employees in the food industry. The program is designed to support personal resilience, intrinsic motivation, and professional effectiveness under conditions of high work pace and intensity, strict



© Ю. Волошина, 2026

Стаття поширюється на умовах ліцензії відкритого доступу (CC BY 4.0)

regulation of production processes, and increased responsibility. The theoretical basis for the development of the program consisted of the author's original studies devoted to identifying the components and constructing a model of psychological well-being of food industry professionals. The **methodology** of the study is based on the integration of contemporary approaches to psychological well-being, professional motivation, self-efficacy, and psychoeducational intervention. The article employs program-structural and content analysis, which made it possible to systematize the logic of the modular program design and to define its goals, objectives, implementation principles, and expected psychological outcomes. Particular attention is given to the combination of online sessions, interactive exercises, group reflection, and independent work as conditions for developing stable internal resources and self-regulation skills. **The scientific novelty** of the study lies in the development of a comprehensive training program adapted to the professional specificity of the food industry, which integrates personal, social, and professional components of psychological well-being and is aimed both at reducing the negative effects of occupational stress and emotional exhaustion and at actively fostering employees' internal resources. The program systematically presents the professional component of psychological well-being, encompassing awareness of professional goals, development of intrinsic motivation, a sense of professional competence, responsibility for personal development, and the ability to influence certain aspects of the professional environment. **The conclusions** suggest that the implementation of psychoeducational and training programs can be considered an effective tool for supporting the psychological well-being of food industry employees, preventing professional burnout, increasing job satisfaction, improving the quality of professional life, and enhancing overall psychological well-being in the context of contemporary production challenges.

Key words: psychological well-being, professional well-being, food industry, training program, professional resources, motivation, self-efficacy.

Постановка проблеми. Сучасні умови функціонування підприємств харчової промисловості характеризуються підвищеним рівнем виробничого навантаження, жорсткими вимогами до якості та безпеки продукції, змінними графіками роботи, високою відповідальністю за результат праці та обмеженими можливостями для відновлення психоемоційних ресурсів працівників. У таких умовах психологічне благополуччя персоналу стає не лише індивідуальною характеристикою, але й важливим чинником ефективності професійної діяльності, стабільності колективів і сталого розвитку організацій.

Емпіричні та теоретичні дослідження свідчать про те, що зниження рівня психологічного благополуччя працівників пов'язане з підвищенням ризику професійного вигорання, емоційного виснаження, зниження залученості до роботи, погіршенням міжособистісних стосунків у колективі та зростанням плинності кадрів. Особливо вразливими в цьому контексті є працівники харчової промисловості, професійна діяльність яких часто поєднує фізичне навантаження, монотонність операцій, дефіцит автономії та постійний контроль за дотриманням стандартів.

Водночас у сучасній психології психологічне благополуччя розглядається як багатовимірний і динамічний феномен, що охоплює самоприйняття, особистісне зростання, автономію, здатність до саморегуляції, усвідомлення власних ресурсів і відчуття смислової наповненості життя. З позицій гуманістичного підходу, теорії самодетермінації та теорії

збереження ресурсів особлива увага приділяється не лише профілактиці негативних станів, але й активному розвитку внутрішніх психологічних ресурсів особистості як основи стійкості та адаптації до професійних стресорів.

Попри зростання кількості досліджень психологічного благополуччя у професійному контексті, у практичній площині залишаються недостатньо розробленими цілісні програми психологічного супроводу працівників харчової промисловості, орієнтовані не на разові інтервенції, а на системне формування навичок самоприйняття, рефлексії, ресурсного відновлення та екологічного особистісного зростання. Більшість наявних підходів зосереджується або на організаційних чинниках, або на окремих аспектах стрес-менеджменту, не враховуючи комплексний характер психологічного благополуччя як процесу.

У зв'язку з цим актуалізується потреба у розробленні та впровадженні програм збереження й покращення психологічного благополуччя працівників харчової промисловості, які поєднують науково обґрунтовані теоретичні підходи з практичними тренінговими формами роботи, спрямованими на підвищення усвідомленості, розвиток внутрішніх ресурсів і формування відповідального ставлення до власного психологічного стану. Саме таке завдання покликана реалізувати представлена програма тренінгу, орієнтована на підтримку психологічного благополуччя як основи професійної продуктивності та психологічної стійкості працівників харчової промисловості.

Аналіз джерел та останніх досліджень.

Психологічне благополуччя розглядається сучасними дослідниками як багатовимірний феномен, що включає як емоційні, так і когнітивні аспекти функціонування особистості в соціальному середовищі. У цьому контексті дослідники підкреслюють роль соціо-емоційної компетентності як важливого предиктора адаптації та стійкості індивіда в умовах стресу та невизначеності, що прямо корелює зі здатністю працівника ефективно функціонувати в професійній сфері [23, с. 55–86].

Дослідження В.С. Коваленко і колег демонструють, що психологічне благополуччя тісно пов'язане із загальним психічним здоров'ям, соціальною адаптацією та суб'єктивним відчуттям щастя, що є важливим ресурсом для професійної діяльності [4, с. 28–36].

Наукові роботи також виділяють внутрішні детермінанти професійного благополуччя, серед яких: автентичність, залученість, самооцінка та особистісні ресурси. О.В. Войтенко наголошує на тому, що саме внутрішні професійні ресурси працівника визначають його здатність переживати та керувати стресовими ситуаціями, що безпосередньо впливає на психологічне благополуччя в професійному контексті [3, с. 45–52].

У наукових працях, присвячених проблематиці психологічного благополуччя працівників харчової промисловості, здійснено аналіз його ключових структурних складових частин з урахуванням професійної специфіки галузі, а також запропоновано модель психологічного благополуччя фахівців харчової промисловості, що інтегрує особистісний, соціальний та власне професійний виміри функціонування в умовах виробничих стресорів, інтенсивного темпу праці та підвищеної відповідальності [1, с. 61–65; 2, с. 158–163].

Ці аспекти є особливо важливими для працівників харчової промисловості, де повторюваність завдань, високий рівень відповідальності та інші виробничі стресори вимагають розвинених внутрішніх механізмів адаптації, саморегуляції і стресостійкості.

У царині досліджень організаційного клімату виявлено, що підтримка з боку роботодавця корелює з вищим рівнем психологічного благополуччя, зниженням стресу та кращою залученістю працівників. Зокрема, системні

інтервенції, спрямовані на покращення організаційного клімату й умов праці, можуть позитивно впливати на психологічне благополуччя та загальну задоволеність роботою [26].

Цей підхід узгоджується з міжнародними практиками ефективного керування благополуччям, де програми тренінгів і психосоціальної підтримки інтегруються в загальну політику добробуту працівників для створення стабільної та стійкої професійної культури [9].

Зарубіжні дослідження, зокрема у розрізі програм тренінгів, демонструють, що структуровані інтервенції, що включають елементи розвитку стійкості, практик усвідомленості та постановки цілей, сприяють покращенню психологічного благополуччя та пов'язаних показників, таких як емоційна регуляція і мотивація [24, с. 22–31].

Інше зарубіжне дослідження у цій сфері показує, що навіть конкретні групові інтервенції, наприклад моделі вдячності, можуть позитивно впливати на задоволеність роботою, психологічний капітал і загальний добробут працівників [15].

У науковій літературі також відзначається, що багато програм добробуту на робочому місці мають неоднозначні результати, якщо вони не інтегровані в загальну корпоративну стратегію чи не адаптовані до конкретної професійної культури. Такі висновки підкреслюють важливість системного підходу до побудови програм, що спрямовані на набуття та покращення психологічного благополуччя працівників [9].

Таким чином, аналіз останніх досліджень підтверджує, що психологічне благополуччя являє собою динамічний та багатовимірний феномен, що вимагає комплексних підходів у сучасних організаціях. Саме такі підходи мають бути закладені в програми для підвищення ефективності психологічної підтримки працівників харчової промисловості.

Мета статті полягає у теоретичному обґрунтуванні та описі структури й змісту психоосвітньо-тренінгової програми розвитку психологічного благополуччя працівників харчової промисловості, спрямованої на вивчення та посилення особистісних, соціальних та власне професійних компонентів психологічного благополуччя, а також аналізу їх впливу на професійну продуктивність.

Виклад основного матеріалу. Професійна діяльність працівників харчової промисловості характеризується високим рівнем регламентованості, підвищеною відповідальністю за дотримання стандартів якості та безпеки продукції, а також постійним динамічним навантаженням. У таких умовах особливої актуальності набуває питання збереження та покращення психологічного благополуччя працівників як чинника професійної стійкості, ефективної взаємодії та запобігання професійному вигоранню.

Методологічною основою розробленої програми є модель психологічного благополуччя К. Ріфф, відповідно до якої благополуччя розглядається як багатовимірне психологічне утворення, що включає автономію, позитивні взаємини з оточенням, наявність цілей у житті, керування навколишнім середовищем, самоприйняття та особистісне зростання [22, с. 1069–1081; 21, с. 719–727]. З огляду на специфіку професійної діяльності працівників харчової промисловості ці складові частини були операціоналізовані у вигляді трьох взаємопов'язаних модулів програми: особистісного, соціального та власне професійного.

Загальна тривалість програми становить 60 годин і передбачає поєднання онлайн-занять із самостійною роботою учасників. Такий формат забезпечує не лише психоосвітній вплив, але й умови для рефлексії та поступової інтеграції набутих психологічних ресурсів та навичок у професійну діяльність.

Кожна зустріч у межах програми розпочинається зі структурованого етапу вступу та налаштування групи, що включає привітання учасників, організаційні пояснення, зворотний зв'язок і створення психологічно безпечного простору. Особлива увага приділяється формуванню мотивації до участі в програмі та первинній актуалізації суб'єктивного психологічного стану учасників. Такий формат відповідає принципам клієнт-центрованого підходу, зокрема безумовного прийняття, емпатії та автентичності взаємодії [19].

На початковому етапі також здійснюється самооцінка суб'єктивного стану учасників за показниками рівня енергії, задоволеності собою та внутрішнього спокою. Зазначена процедура ґрунтується на концепції суб'єктивного благополуччя та ідеї самоспостереження як

важливої умови усвідомлення внутрішніх змін і подальшого психологічного розвитку [12].

Психологічне благополуччя працівників харчової промисловості розглядається як ключовий ресурс підвищення продуктивності та збереження здоров'я персоналу. Перший модуль програми, присвячений особистісному компоненту благополуччя, має на меті формування здатності усвідомлювати, підтримувати та розвивати власний психологічний стан через процеси самоприйняття, особистісного зростання та рефлексії [22, с. 1069–1081; 21, с. 719–727].

Перший модуль програми описує «Особистісне психологічне благополуччя» (10 онлайн-годин та 10 годин самостійної роботи). Теоретично модуль базується на авторській моделі психологічного благополуччя, де одними зі складових частин є самоприйняття, здатність до саморозвитку та безумовне сприйняття себе як професіонала. Концептуальна основа включає модель психологічного благополуччя К. Ріфф [22, с. 1069–1081], гуманістичний підхід К. Роджерса [19], теорію самодетермінації [10] та підхід до розвитку самоспівчуття [18, с. 85–101]. Така комбінація теоретичних підходів забезпечує комплексну підтримку учасників у розвитку внутрішніх ресурсів та психологічної стійкості.

Онлайн-сесії першого модуля спрямовані на актуалізацію власного стану, розвиток самоприйняття та усвідомлення ресурсів учасників. Перші дві години тренінгу присвячено створенню безпечного простору та первинній оцінці суб'єктивного стану за показниками енергії, задоволеності собою та внутрішнього спокою [12].

Онлайн-сесія 1. Тема: «Вхід у тренінг і фокус на себе» (2 години). Під час інтерактивних вправ «Що для вас психологічне благополуччя?» та «Термометр професійного самоприйняття» учасники здійснюють самоспостереження та рефлексію щодо власного стану. Вправа «Термометр професійного самоприйняття» дає змогу оцінити рівень прийняття себе як фахівця, дозвіл бути «неідеальним» та стабільність професійної цінності, формуючи доброзичливе ставлення до себе незалежно від результатів [22, с. 1069–1081; 18, с. 85–101]. Доповненням до практичної частини є коротка психоедукація у форматі

інтерактивної лекції-презентації, спрямована на ознайомлення учасників з ключовими науковими підходами до розуміння психологічного благополуччя та професійного самоприйняття, що забезпечує концептуальне осмислення отриманого досвіду та підвищує усвідомленість подальшої рефлексії.

Онлайн-сесія 2. Тема: «Самоприйняття: без ідеалу» (2 години). Наступна сесія зосереджена на розвитку безумовного самоприйняття та зниженні рівня самокритики через вправи «Внутрішній критик і внутрішній союзник» та «Лист підтримки собі». Ці практики дають змогу учасникам усвідомити внутрішні діалоги, трансформувати критику в підтримку та розвивати навички самоспівчуття [18, с. 85–101; 7, с. 879–895]. Практичну роботу доповнює коротка інтерактивна лекція-презентація, спрямована на ознайомлення учасників з психологічними механізмами самокритики та науковими підходами до формування самоприйняття, що підсилює усвідомленість виконуваних вправ і сприяє глибшій інтеграції отриманого досвіду.

Онлайн-сесія 3. Тема: «Мої особисті ресурси» (2 години) спрямована на виявлення та актуалізацію внутрішніх психологічних ресурсів, що сприяють адаптації до професійного навантаження та підтримці психологічного благополуччя. Використовуються вправи «Ресурсний рюкзак», «Ресурси з минулого» та «Мій ресурс тут і тепер», що базуються на теорії збереження ресурсів [16, с. 337–370] та концепції посттравматичного зростання [25, с. 1–18].

Онлайн-сесія 4: «Особистісне зростання без виснаження» (2 години) допомагає сформувати екологічне ставлення до розвитку, що враховує власний темп та ресурси, а також запобігає професійному вигоранню. Вправа «Мій темп» та «Три факти про себе» сприяють усвідомленню сильних сторін і розвитку без надмірного тиску [11, с. 227–268; 22, с. 1069–1081].

Інтеграційна онлайн-сесія 5 «Лист собі в майбутнє» (2 години) дає змогу учасникам систематизувати набуті ресурси, досягнення та досвід, формуючи цілісне бачення власного психологічного благополуччя як динамічного процесу [13, с. 821–836].

Самостійний блок (10 годин) включає рефлексивний щоденник, самодіагностику

психологічного благополуччя, практики відновлення ресурсу та складання особистого плану підтримки благополуччя. Ці завдання сприяють розвитку усвідомленості, саморегуляції та відповідального ставлення до власного психологічного стану, що підвищує здатність до адаптації та особистісного розвитку [13, с. 821–836; 20; 22, с. 1069–1081].

Перший модуль програми має продемонструвати, що розвитку особистісного психологічного благополуччя можна досягти через інтеграцію теоретичних знань, онлайн-практик та самостійної роботи. Усвідомлення власних ресурсів, розвиток самоприйняття та рефлексії сприяють формуванню психологічної стійкості, що сприятиме підвищенню продуктивності працівників харчової промисловості.

Другий модуль програми має назву «Соціальний компонент психологічного благополуччя працівників харчової промисловості». Він спрямований на розвиток соціального компонента психологічного благополуччя, який у сучасних дослідженнях розглядається як один з ключових чинників професійної стійкості, задоволеності роботою та ефективності взаємодії у колективі [22, с. 1069–1081; 21, с. 719–727]. Соціальний компонент благополуччя охоплює здатність особистості підтримувати позитивні взаємини з оточенням, зберігати автономію у взаємодії, а також реалізовувати асертивну поведінку в умовах професійних вимог та міжособистісних обмежень.

Загальна тривалість модуля становить 20 годин, з яких 5 годин відведено на онлайн-роботу та 15 – на самостійну роботу. Така структура обумовлена необхідністю не лише сформувати розуміння соціальних аспектів благополуччя, але й забезпечити їх поступову інтеграцію у реальні професійні взаємодії.

Концептуально модуль спирається на модель психологічного благополуччя К. Ріфф, у межах якої автономія та позитивні взаємини з оточенням визначаються як одні з базових компонентів психологічно благополучного функціонування особистості [22, с. 1069–1081]. Автономія розглядається не як протиставлення соціальному контексту, а як здатність діяти відповідно до власних цінностей та внутрішніх орієнтирів, зберігаючи контакти з іншими людьми. Позитивні стосунки, у свою чергу, включають взаємну повагу,

емоційну підтримку та здатність до конструктивної взаємодії, навіть за наявності напруження або конфліктів [21, с. 719–727].

Спеціальними показниками соціального компонента благополуччя в межах програми визначено асертивність та ефективну взаємодію. Асертивність трактується як навичка відкритого, чесного й поважного вираження власних потреб і меж без агресії чи самознецінення [5]. Ефективна взаємодія розглядається як здатність підтримувати робочі стосунки, зберігаючи психологічне благополуччя навіть у складних професійних ситуаціях [14].

Онлайн-частина модуля складається з двох сесій тривалістю по 2,5 години, кожна з яких поєднує психоосвітній компонент, рефлексивні вправи та інтеграційні практики.

Перша онлайн-сесія висвітлює тему: «Автономія у професійній взаємодії» (2,5 години) та спрямована на усвідомлення автономії як внутрішнього психологічного ресурсу, що підтримує благополуччя в умовах ієрархічної та регламентованої професійної діяльності. Робота розпочинається зі створення безпечного, неоцінювального простору та актуалізації емоційного стану учасників, що відповідає гуманістичним принципам психологічної підтримки [19].

Освітній блок сесії присвячено розкриттю автономії як складової частини психологічного благополуччя за К. Ріфф. Наголошується на тому, що автономія не отожднюється із вседозволеністю, егоїзмом чи ізоляцією, а передбачає внутрішній дозвіл мати власну позицію, сумніватися, приймати обмеження без самознецінення та залишатися автором власних рішень навіть у межах жорстко структурованих правил [22, с. 1069–1081]. Зазначений зміст подається у форматі короткої інтерактивної лекції-презентації «Автономія як складова психологічного благополуччя», що поєднує теоретичне пояснення з активним залученням учасників та створює концептуальне підґрунтя для подальшої практичної роботи.

У практичній частині сесії використовуються вправи, спрямовані на дослідження реального досвіду автономії у професійних ситуаціях. Зокрема, у вправі «Зона мого вибору» учасники аналізують типові робочі ситуації, визначаючи, де вони діють з внутрішнього вибору, а де під тиском зовнішніх

очікувань. Така рефлексія дає змогу зменшити внутрішній конфлікт між «треба» і «хочу», що, за даними досліджень, є важливим чинником профілактики емоційного виснаження [11, с. 227–268].

Окрема увага приділяється розмежуванню автономії та ізоляції. У вправі «Автономія без ізоляції» учасники осмислюють, як виглядає здорова автономія у взаємодії з колегами та керівництвом, зберігаючи контакт без втрати себе. Вправа «Мої професійні межі» дає змогу актуалізувати усвідомлення особистих меж як основи автономії та психологічної безпеки у взаємодії [8].

Завершальною практикою сесії є вправа «Автономне рішення», спрямована на інтеграцію автономії у реальні робочі контексти через аналіз конкретних ситуацій, у яких учасники матимуть можливість відмовитися від власних усталених орієнтирів. Підсумкова рефлексія сприяє формуванню прийняття як власних можливостей, так і об'єктивних обмежень професійного середовища.

Друга онлайн-сесія називається «Позитивні взаємини та асертивність» (2,5 години). Присвячена вона розвитку позитивних професійних взаємин і формуванню асертивної поведінки як ресурсу соціального благополуччя. На початковому етапі актуалізується досвід учасників щодо того, які аспекти взаємодії з людьми підтримують їхній психологічний стан, а які виснажують, що узгоджується з положеннями моделі психологічного благополуччя К. Ріфф [21, с. 719–727].

У психоосвітньому блоці підкреслюється, що позитивні взаємини не означають відсутності конфліктів, а ґрунтуються на взаємній повазі, відкритості та здатності до конструктивного діалогу. Асертивність розглядається як ключова навичка, що дає змогу підтримувати такі взаємини без порушення власних меж [5]. У продовження практичної частини пропонується коротка інтерактивна лекція-презентація, у межах якої акцентується та окреслюється роль позитивних взаємин як ключових ознак психологічного благополуччя у моделі К. Ріфф. Асертивність постає як навичка, що сприяє збереженню та розвитку позитивних взаємин, а не їх руйнуванню.

Практичні вправи сесії спрямовані на усвідомлення якості професійних стосунків

(«Шкала професійних відносин») та власного стилю взаємодії у складних ситуаціях («Мій стиль взаємодії»). Аналіз типових робочих сценаріїв дає змогу учасникам ідентифікувати поведінкові патерни, які підтримують або, навпаки, знижують їхнє психологічне благополуччя.

Центральне місце у сесії посідають вправи з розвитку асертивної комунікації, зокрема формування асертивних повідомлень та практики асертивного «так» і «ні». У цих вправах використано елементи класичної моделі асертивності [5]. та ненасильницької комунікації М. Розенберга [20]. Наголос робиться не на «ідеальній формі», а на внутрішній автентичності та збереженні контакту з іншими без самопожертви.

Самостійна частина модуля (15 годин) спрямована на закріплення навичок автономії, асертивності та ефективної взаємодії у реальному професійному середовищі. Вона включає ведення «Щоденника взаємодії», у якому учасники фіксують ключові соціальні контакти, власні емоційні реакції та рівень збереження автономії. Практика «Маленькі кроки асертивності» сприяє поступовому впровадженню асертивної поведінки у щоденну роботу, з опорою на самоспівчуття як підтримувальний ресурс [18, с. 85–101].

У межах блоку «Ефективна взаємодія» використовується вправа «Карта професійних відносин», яка дає змогу візуалізувати соціальне оточення та визначити зони, де можливі зміни стилю взаємодії без необхідності змінювати інших людей.

Реалізація другого модуля, на нашу думку, сприятиме зростанню автономії у професійній взаємодії, покращенню якості соціальних і робочих взаємин, формуванню асертивної поведінки та підвищенню ефективності взаємодії без втрати психологічного благополуччя.

Третій модуль програми має назву «Власне професійний компонент психологічного благополуччя працівників харчової промисловості». Цей блок спрямований на розвиток саме професійного компонента психологічного благополуччя, який у сучасних наукових підходах пов'язується із здатністю особистості вміти вбачати сенс у власній діяльності, відчувати можливість контролювати власний професіоналізм, робоче середовище та

усвідомлювати власну компетентність і спроможність ефективно діяти у складних умовах [22, с. 1069–1081; 21, с. 719–727].

Загальна тривалість модуля становить 20 годин, з яких 5 годин відведено на онлайн-роботу та 15 – на самостійну. Така структура забезпечує поєднання психоосвітнього компоненту з глибокою індивідуальною рефлексією та практичною інтеграцією професійного досвіду.

Теоретичною основою модуля є модель психологічного благополуччя К. Ріфф, відповідно до якої наявність цілей у житті та керування навколишнім середовищем розглядаються як одні з ключових складових частин психологічного благополуччя дорослої людини [22, с. 1069–1081]. У професійному контексті керування середовищем інтерпретується як здатність опановувати й використовувати професійні компетентності для адаптації до вимог роботи та впливу на умови діяльності [21, с. 719–727].

Спеціальними показниками професійного благополуччя в межах модуля визначено вмотивованість та самоефективність. Вмотивованість розглядається крізь призму теорії самодетермінації, відповідно до якої внутрішня мотивація підтримує стійкість, залученість і суб'єктивне благополуччя працівників, на відміну від домінування зовнішнього контролю [10]. Самоефективність, за А. Бандурою, трактується як переконання у власній здатності організовувати та здійснювати дії, необхідні для досягнення бажаних результатів, а також є важливим чинником професійної активності та психологічної стійкості [6].

Тема першої онлайн-сесії «Професійні цілі та внутрішня мотивація» (2,5 години) модуля присвячена актуалізації професійних цілей та усвідомленню джерел внутрішньої мотивації як основи професійного благополуччя. Сесія розпочинається з короткої емоційної актуалізації, під час якої учасники вербалізують власний поточний стан, що сприяє підвищенню усвідомленості та залученості до групової роботи.

У вступній частині акцент робиться на відмові від традиційного дискурсу «кар'єрних досягнень» на користь дослідження суб'єктивного сенсу професійної діяльності. Такий підхід дає змогу змістити фокус із

зовнішніх показників успішності на внутрішні критерії благополуччя, що відповідає гуманістичним і евдемоністичним підходам у психології [22, с. 1069–1081].

Психоосвітній блок реалізується у форматі короткої інтерактивної лекції-презентації, у межах якої розглядаються професійні цілі як джерело відчуття напрямку та сенсу, відмінності між зовнішньою та внутрішньою мотивацією, а також вмотивованість як динамічний процес, а не стабільний стан [10]. Теоретичні положення подаються у тісному зв'язку з професійним досвідом учасників.

У практичній частині сесії використовується вправа «Мій професійний вектор», спрямована на усвідомлення реальних професійних прагнень, розмежування власних і нав'язаних цілей, а також аналіз того, які цілі підтримують психологічне благополуччя, а які, навпаки, виснажують. Рефлексія в межах цієї вправи сприяє зниженню внутрішнього конфлікту між особистими цінностями та зовнішніми вимогами [17].

Наступна вправа «Що рухає мною?» дає змогу учасникам дослідити власні джерела мотивації через диференціацію діяльності за полюсами «роблю, бо треба», «роблю, бо важливо» та «роблю, бо має сенс». Такий аналіз сприяє усвідомленню того, які аспекти професійної діяльності наповнюють енергією, а які призводять до виснаження, що узгоджується з положеннями теорії самодетермінації [11, с. 227–268].

Вправа «Ціль як опора» спрямована на переведення професійних цілей з абстрактного рівня у внутрішній психологічний ресурс. Практика завершення фраз дає змогу учасникам усвідомити стабілізуючу функцію цілей у складних професійних ситуаціях та їхній вплив на емоційний стан.

Інтеграційний етап сесії спрямований на конкретизацію актуальної професійної цілі та визначення реалістичних кроків для її підтримки в найближчій перспективі, що сприяє відчуттю контролю та професійної агентності.

Друга онлайн-сесія модуля має назву «Самоефективність та керування навколишнім середовищем» (2,5 години). Ця частина зосереджена на розвитку самоефективності та здатності керувати навколишнім середовищем через опанування і використання

компетентностей. Після короткої емоційної актуалізації учасників відбувається психоосвітній блок у форматі інтерактивної лекції-презентації, присвяченої поняттю самоефективності, відмінності між формальною кваліфікацією та суб'єктивним відчуттям спроможності, а також керуванню середовищем як психологічній здатності впливати на професійну реальність [6; 21, с. 719–727].

У вправі «Я можу» учасники актуалізують досвід успішного подолання професійних труднощів, ідентифікують компетентності, які цьому сприяли, та аналізують елементи ситуації, що перебували під їхнім контролем. Така робота сприяє підвищенню впевненості у власних можливостях і формуванню реалістичного уявлення про власну професійну спроможність.

Вправа «Моє професійне середовище» спрямована на усвідомлення меж впливу на робочі умови, розмежування контрольованих і неконтрольованих аспектів діяльності, а також визначення напрямів розвитку компетентностей як способу розширення зони впливу. Це відповідає концепції керування навколишнім середовищем як складової частини психологічного благополуччя [21, с. 719–727]. У межах вправи «Зона зростання» учасники трансформують відчуття дефіциту або професійних труднощів у конкретні напрями розвитку, визначаючи необхідні навички, ресурси та можливі джерела підтримки. Такий підхід сприяє зменшенню відчуття професійної безпорадності та підвищенню суб'єктивного контролю над ситуацією.

Завершальна інтеграційна рефлексія дає змогу узагальнити взаємозв'язок між професійними цілями, мотивацією та компетентностями як основами керування професійною реальністю.

Самостійна частина модуля (15 годин) спрямована на поглиблену рефлексію професійного досвіду та інтеграцію отриманих знань у повсякденну діяльність. Ведення рефлексивного щоденника «Цілі і енергія» дає змогу учасникам дослідити зв'язок між професійними цілями, щоденними подіями та рівнем енергії, що відповідає положенням про самомотивацію та якість суб'єктивного досвіду [11].

Вправа «Моя професійна самоефективність» сприяє усвідомленню власних

компетентностей, бар'єрів і ресурсів, що впливають на відчуття професійної спроможності [6]. Практичне завдання «Керування середовищем» спрямоване на реалізацію конкретних змін у професійному контексті через використання компетентностей, що посилює відчуття контролю та агентності.

Інтегративне есе «Моє професійне благополуччя як поєднання цілей, мотивації та самоефективності» дає змогу узагальнити особистий досвід, теоретичні положення та практичні результати модуля, формуючи цілісне бачення власного професійного благополуччя.

Висновки. У статті представлено теоретично обґрунтовану та структуровану психоосвітньо-тренінгову програму розвитку психологічного благополуччя працівників, що поєднує інтерактивні модулі та рефлексивно-практичні вправи. Програма ґрунтується на сучасних концепціях психологічного благополуччя, зокрема моделі К. Ріфф, клієнт-центрованому підході та ідеях самоспівчуття, і спрямована на формування самоприйняття, зниження деструктивної самокритики, розвитку автономії, асертивності та позитивних міжособистісних взаємин як ключових ресурсів професійного

функціонування. Також вона спирається на результати попередніх авторських досліджень, у межах яких було визначено структурні складові частини та обґрунтовано модель психологічного благополуччя працівників харчової промисловості, що забезпечило її концептуальну цілісність і професійну актуальність.

Запропонований формат створює безпечний психологічний простір для самоспостереження, усвідомлення власного стану та переосмислення професійної ролі без тиску нормативних очікувань щодо продуктивності чи «ідеальності». Поєднання психоедукації з досвідними вправами підвищує усвідомленість учасників, сприяє інтеграції особистісного досвіду та закладає підґрунтя для стійких змін у ставленні до себе й професійної діяльності.

Практична значущість програми полягає у можливості її використання як інструмента психологічної підтримки та профілактики емоційного виснаження в організаційному середовищі. Подальші дослідження доцільно спрямувати на емпіричну перевірку ефективності програми та вивчення її впливу на показники психологічного благополуччя й професійної адаптації в різних професійних групах.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Волошина Ю.І. Особливості та складові психологічного благополуччя фахівців харчової промисловості. *ГАБІТУС: науковий журнал із соціології та психології*. 2025. № 72 С. 61–65. URL: DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2025.72.1.10>
2. Волошина Ю.І. Модель психологічного благополуччя працівників харчової промисловості. *ГАБІТУС: науковий журнал з соціології та психології*. 2025. № 74 С. 158–163. DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2025.74.29>
3. Войтенко О.В. Фактори внутрішньої детермінації професійного благополуччя особистості. *Слобожанський науковий вісник. Серія: Психологія*. 2024. № 1 С. 45–52. DOI: <https://doi.org/10.32782/psyspu/2024.1.4>
4. Коваленко В.С. Психологічне благополуччя особистості як чинник соціальної адаптації. *Психологія та соціальна робота*. 2019. Т. 24, № 2 (50). С. 28–36. DOI: [https://doi.org/10.18524/2707-0409.2019.2\(50\).185832](https://doi.org/10.18524/2707-0409.2019.2(50).185832)
5. Alberti R.E., Emmons M.L. *Your Perfect Right: Assertiveness and Equality in Your Life and Relationships*. 9th ed. San Luis Obispo: Impact Publishers, 2017. 360 p.
6. Bandura A. *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman, 1997. 604 p.
7. Chamberlain K., Haaga D.A.F. Perfectionism, stress, and health: A cognitive-behavioral analysis. *Behavioral Research and Therapy*. 2001. Vol. 39, № 8. P. 879–895. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0005-7967\(00\)00086-7](https://doi.org/10.1016/S0005-7967(00)00086-7)
8. Cloud H., Townsend J. *Boundaries: When to Say Yes, How to Say No to Take Control of Your Life*. Grand Rapids: Zondervan, 2017. 320 p.
9. Coppens, E., Hogg, B., Greiner, B.A. et al. Promoting employee wellbeing and preventing non-clinical mental health problems in the workplace: a preparatory consultation survey. *J Occup Med Toxicol* 18, 17, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12995-023-00378-2>
10. Deci E.L., Ryan R.M. *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. New York: Guilford Press, 2017. 773 p.
11. Deci E.L., Ryan R.M. The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*. 2000. Vol. 11, № 4. P. 227–268. DOI: https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

12. Diener E. Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*. 2000. Vol. 55, № 1. P. 34–43. DOI: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>.
13. Grant A.M., Franklin J., Langford P. The self-reflection and insight scale: A new measure of private self-consciousness. *Social Behavior and Personality*. 2002. Vol. 30, № 8. P. 821–836. DOI: <https://doi.org/10.2224/sbp.2002.30.8.821>.
14. Hargie O. *Skilled Interpersonal Communication: Research, Theory and Practice*. 6th ed. London: Routledge, 2016. 448 p.
15. Harty B., Gustafsson J.A., Thorén M., Möller A., Björkdahl A. Development of a gratitude intervention model and investigation of the effects of such a program on employee well-being, engagement, job satisfaction and psychological capital. 2025, Vol. 80, № 1. P. 233–246. DOI: 10.3233/WOR-220604.
16. Hobfoll S.E. The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review*. 2001. Vol. 50, № 3. P. 337–370. DOI: <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>.
17. Locke E.A., Latham G.P. *A theory of goal setting & task performance*. New York: Prentice Hall, 1990. 362 p.
18. Neff K.D. Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. *Self and Identity*. 2003. Vol. 2, № 2. P. 85–101. DOI: <https://doi.org/10.1080/15298860309032>.
19. Rogers C.R. *On Becoming a Person: A Therapist's View of Psychotherapy*. Boston: Houghton Mifflin, 1961. 420 p.
20. Rosenberg M.B. *Nonviolent Communication: A Language of Life*. 3d ed. Encinitas: PuddleDancer Press, 2015. 288 p.
21. Ryff C.D., Keyes C.L.M. The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1995. Vol. 69, No. 4. P. 719–727.
22. Ryff C.D. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1989. Vol. 57, № 6. P. 1069–1081. DOI: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>.
23. Sheldon K.M., Lyubomirsky S. Achieving sustainable gains in happiness: Change your actions, not your circumstances. *Journal of Happiness Studies*. 2006. Vol. 7. P. 55–86. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10902-005-0868-8>.
24. Suzuki, S., Suzuki, R., & Flores, J. Resilience and Personal Development in the Workplace: The Effect of Intervention Programs on Employee Wellbeing. *Research Psychologie, Orientation Et Conseil*. 2025. № 2 (1). P. 22–31. DOI: <https://doi.org/10.70177/rpoc.v2i1.1854>.
25. Tedeschi R.G., Calhoun L.G. Posttraumatic growth: Conceptual foundations and empirical evidence. *Psychological Inquiry*. 2004. Vol. 15, № 1. P. 1–18. DOI: https://doi.org/10.1207/s15327965pli1501_01.
26. Yiming, L., Yan, L. & Jinsheng, Z. Effects of organizational climate on employee job satisfaction and psychological well-being: the role of technological influence in Chinese higher education. *BMC Psychol* 12, 536 2024. DOI: <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01992-3>.

REFERENCES:

1. Voloshyna, Y.I. (2025). Osoblyvosti ta skladovi psykholohichnoho blahopoluchchia fakhivtsiv kharchovoi promyslovosti [Features and components of psychological well-being of food industry specialists]. *Habitus: Scientific Journal of Sociology and Psychology*, (72), 61–65. DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2025.72.1.10> [in Ukrainian].
2. Voloshyna, Y.I. (2025). Model psykholohichnoho blahopoluchchia pratsivnykiv kharchovoi promyslovosti [Model of psychological well-being of food industry workers]. *Habitus: Scientific Journal of Sociology and Psychology*, (74), 158–163. DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2025.74.29> [in Ukrainian].
3. Voitenko, O.V. (2024). Faktory vnutrishnoi determinatsii profesiinoho blahopoluchchia osobystosti [Factors of internal determination of professional well-being of an individual]. *Slobozhanskyi naukovyi visnyk. Seriya: Psykholohiia*. (1), 45–52. DOI: <https://doi.org/10.32782/psyspu/2024.1.4> [in Ukrainian].
4. Kovalenko, V.S. (2019). Psykholohichne blahopoluchchia osobystosti yak chynnyk sotsialnoi adaptatsii [Psychological well-being of the individual as a factor of social adaptation]. *Psykhologhiia ta sotsialna robota*. 24 (2), 28–36. DOI: [https://doi.org/10.18524/2707-0409.2019.2\(50\).185832](https://doi.org/10.18524/2707-0409.2019.2(50).185832) [in Ukrainian].
5. Alberti, R.E., & Emmons, M.L. (2017). *Your Perfect Right: Assertiveness and Equality in Your Life and Relationships*. (9th ed.). Impact Publishers [in English].
6. Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W.H. Freeman [in English].
7. Chamberlain, K., & Haaga, D.A.F. (2001). Perfectionism, stress, and health: A cognitive-behavioral analysis. *Behavioral Research and Therapy*. 39 (8), 879–895. [https://doi.org/10.1016/S0005-7967\(00\)00086-7](https://doi.org/10.1016/S0005-7967(00)00086-7) [in English].

8. Cloud, H., & Townsend, J. (2017). *Boundaries: When to Say Yes, How to Say No to Take Control of Your Life*. Zondervan [in English].
9. Coppens, E., Hogg, B., & Greiner, B.A. et al. (2023). Promoting employee wellbeing and preventing non-clinical mental health problems in the workplace: a preparatory consultation survey. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 18, Article 17. <https://doi.org/10.1186/s12995-023-00378-2> [in English].
10. Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press [in English].
11. Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*. 11 (4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01 [in English].
12. Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*. 55 (1), 34–43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34> [in English].
13. Grant, A.M., Franklin, J., & Langford, P. (2002). The self-reflection and insight scale: A new measure of private self-consciousness. *Social Behavior and Personality*. 30 (8), 821–836. <https://doi.org/10.2224/sbp.2002.30.8.821> [in English].
14. Hargie, O. (2016). *Skilled Interpersonal Communication: Research, Theory and Practice* (6th ed.) Routledge [in English].
15. Harty, B., Gustafsson, J.A., Thorén, M., Möller, A., & Björkdahl, A. (2025). Development of a gratitude intervention model and investigation of the effects of such a program on employee well-being, engagement, job satisfaction and psychological capital. *Work*, 80 (1), 233–246. doi: 10.3233/WOR-220604 [in English].
16. Hobfoll, S.E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review*. 50 (3), 337–370. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062> [in English].
17. Locke, E.A., & Latham, G.P. (1990). *A theory of goal setting & task performance*. Prentice Hall [in English].
18. Neff, K. D. (2023). Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. *Self and Identity*. 2 (2), 85–101. <https://doi.org/10.1080/15298860309032> [in English].
19. Rogers, C.R. (1961). *On Becoming a Person: A Therapist's View of Psychotherapy*. Houghton Mifflin [in English].
20. Rosenberg, M.B. (2015). *Nonviolent Communication: A Language of Life* (3d ed.). PuddleDancer Press [in English].
21. Ryff, C.D., & Keyes, C.L.M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*. 69 (4), 719–727 [in English].
22. Ryff, C.D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*. 57 (6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069> [in English].
23. Sheldon, K.M., & Lyubomirsky, S. (2006). Achieving sustainable gains in happiness: Change your actions, not your circumstances. *Journal of Happiness Studies*, 7, 55–86. <https://doi.org/10.1007/s10902-005-0868-8> [in English].
24. Suzuki, S., Suzuki, R., & Flores, J. (2025). Resilience and Personal Development in the Workplace: The Effect of Intervention Programs on Employee Wellbeing. *Research Psychologie, Orientation Et Conseil*, 2 (1), 22–31. <https://doi.org/10.70177/rpoc.v2i1.1854> [in English].
25. Tedeschi, R.G., & Calhoun, L.G. (2004). Posttraumatic growth: Conceptual foundations and empirical evidence. *Psychological Inquiry*. 15 (1), 1–18. https://doi.org/10.1207/s15327965pli1501_01 [in English].
26. Yiming, L., Yan, L., & Jinsheng, Z. (2024). Effects of organizational climate on employee job satisfaction and psychological well-being: the role of technological influence in Chinese higher education. *BMC Psychology*, 12, Article 536. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01992-3> [in English].

Дата першого надходження статті до видання: 08.01.2026

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 02.02.2026

Дата публікації (оприлюднення) статті: 19.03.2026