

К.В. Данова, В.В. Малишева, Л.С. Колибельнікова, Г.Г. Соболева

Харківський національний університет міського господарства імені О.М. Бекетова, Україна

ЗАСТОСУВАННЯ SWOT-АНАЛІЗУ ПРИ ФОРМУВАННІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ МЕНТАЛЬНИМ ЗДОРОВ'ЯМ ПЕРСОНАЛУ

У статті проаналізовано підходи до використання SWOT-аналізу для оцінювання ментального здоров'я персоналу. На базі аналізу факторів, які впливають на психоемоційний стан працівників, а також можливостей SWOT-аналізу для дослідження питань охорони здоров'я та підтримки персоналу запропоновано ключові показники ефективності, що дозволяють не лише якісно, але й кількісно оцінити результативність та ефективність системи управління ментальним здоров'ям персоналу.

Ключові слова: SWOT-аналіз, персонал, ментальне здоров'я, виробниче середовище, безпека, ключові показники ефективності.

Постановка проблеми

В реаліях сьогодення спостерігається стійка тенденція до зростання психоемоційної напруженості населення: пандемія, а потім й війна в Україні створила постійне відчуття небезпеки та нестабільності, що негативно впливає на ментальне здоров'я людей та має негативний соціально-економічний вплив.

Як відповідь на ці виклики, в нашій державі відбувається формування законодавчої та іншої нормативно-правової бази, зокрема 15.01.2025 р. прийнятий Закон України «Про систему охорони психічного здоров'я в Україні», який спрямований на реалізацію державної політики у сфері охорони психічного здоров'я, а саме створення умов для зміцнення психічного здоров'я, сприяння психологічному благополуччю населення, запобігання психічним розладам та ін. [1]. Прийняття даного Закону свідчить про надзвичайну важливість цього питання, зокрема у контексті післявоєнного відновлення України.

У Законі [1] дається наступне визначення психічного здоров'я: «психічне здоров'я – складова загального здоров'я та стан благополуччя, а не лише відсутність психічних та поведінкових розладів, за якого кожна особа може реалізувати власний потенціал, впоратися із життєвими труднощами, продуктивно і плідно навчатися та працювати, а також робити внесок у життя своєї спільноти».

Таке визначення максимально наближене до поняття ментального здоров'я, яке ВООЗ характеризується як «стан благополуччя, за якого людина реалізує свої власні здібності, може справлятися зі звичайними життєвими стресами, може продуктивно та плідно працювати та здатна робити внесок у своє суспільство» [2].

Ментальне здоров'я – це поняття, яке підкреслює важливість психічного та емоційного благополуччя в контексті забезпечення загальної безпеки як на рівні індивідууму, так і в масштабах певної організації та суспільства загалом.

Зовнішні фактори впливу на ментальне здоров'я людини включають широкий спектр соціальних, економічних, культурних, екологічних та політичних умов. З іншого боку, на ментальне здоров'я впливають і внутрішні фактори робочого місця та виробничого середовища, що характеризують професійну діяльність працівника. Ментальне здоров'я впливає на здатність людини приймати зважені рішення, діяти ефективно у стресових ситуаціях і взаємодіяти в соціальному чи робочому середовищі, що безпосередньо відображається на стані безпеки. У ДСТУ ISO 45001-2019 наголошується, що організація несе відповідальність за здоров'я й безпеку своїх працівників і тих, на кого так чи інакше впливає діяльність організації. Ця відповідальність поширюється на підтримку й захист їхнього фізичного та психічного здоров'я, оскільки небезпеки на робочих місцях можуть бути не лише фізичними, хімічними, біологічними, механічними, електричними або пов'язаними з рухом та енергією, але й психосоціальними [3]. Психосоціальні ризики в умовах виробничого середовища можуть призвести до професійного вигорання, зниження рівня професійної працездатності, що є наслідком роботи в умовах високого рівня стресу, значного емоційного чи розумового навантаження та інших факторів. Ментальне здоров'я, своєю чергою, істотно впливає на поведінку працівників, їх здатність до ефективного виконання завдань, а також на здатність приймати рішення щодо забезпечення власної безпеки та безпеки оточуючих

людей.

Високі вимоги та надмірне навантаження, низька підтримка з боку керівництва або колег, емоційне виснаження, низька мотивація та відсутність задоволення від роботи, відсутність балансу між роботою та особистим життям, психологічна ізоляція і конфлікти є ключовими факторами ризику погіршення ментального здоров'я і, як наслідок, зниження безпекових показників виробничого середовища [4].

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Сучасні тенденції у сфері забезпечення безпеки демонструють зростання значення ментального здоров'я працівників як одного з ключових факторів, що впливає на загальний рівень безпеки персоналу.

Як зазначалося вище, питання безпеки на робочому місці донедавна розглядалися переважно у контексті фізичних, хімічних, біологічних ризиків. Однак психосоціальні ризики також становлять значну небезпеку для персоналу, а іноді можуть створювати безпосередню загрозу для життя працівників та безпеки експлуатації обладнання. Стрес, депресія, вигорання та інші психологічні розлади можуть значно підвищити ймовірність помилок і нещасних випадків. Тому інтеграція аспектів ментального здоров'я в систему управління охороною здоров'я та безпекою праці є важливою частиною стратегії розвитку будь-якого підприємства. Стреси, тривалий робочий день емоційне виснаження чи будь-який інший психологічний фактор може знизити концентрацію уваги, вплинути на прийняття рішень і продуктивність праці. Це не тільки завдає психологічної шкоди працівнику, але може призвести до нещасних випадків або травм, піддаючи ризику бізнес та інших працівників [5].

Робота відіграє значну роль у психічному здоров'ї працівників. Згідно з дослідженням Mental Health at Work Institute Workforce Institute, цей вплив настільки значний, що фахівці з оцінки психосоціальних ризиків здатні впливати на психічне здоров'я працівників більше, ніж лікарі чи терапевти [6].

Психосоціальні ризики створюють значне фінансове навантаження на бізнес. За оцінками Канадської комісії з питань психічного здоров'я, боротьба з проблемами психічного здоров'я коштує канадській економіці 51 мільярд доларів, причому 20 мільярдів із них безпосередньо пов'язані зі стресом на роботі [7]. Окрім прямого грошового впливу проблем із психічним здоров'ям, компанії стикаються з витратами, пов'язаними з ускладненнями психічного здоров'я, що виникають унаслідок фізичної травми; витратами, пов'язаними

з необхідністю найму чи перенавчання працівників, які втратили працездатність через проблеми з психічним здоров'ям та ін. Тому якщо роботодавці хочуть забезпечити здорове психосоціальне робоче місце, вони мають стежити за психічним здоров'ям та поведінкою працівників, щоб забезпечити розвиток і підтримку атмосфери співпраці у вирішенні завдань безпеки. Для цього потрібно побудувати ефективну систему управління ментальним здоров'ям персоналу, адже психосоціальне робоче середовище обумовлюється широким колом факторів, зокрема особливостями організації трудової діяльності, які включають, серед іншого, вимоги до виконання трудових операцій, наявність організаційної підтримки з боку керівництва, мотиваційні програми та міжособистісні стосунки на робочому місці [8].

ВООЗ зазначає, що більше половини світової робочої сили працює в неформальній економіці, де немає законодавчо врегульованого захисту здоров'я та безпеки. Ці працівники часто працюють у небезпечному робочому середовищі, мають тривалий робочий день, не мають доступу до соціального чи фінансового захисту, що може підірвати їх психічне здоров'я [9]. За такої ситуації робоче середовище може створювати передумови для розвитку різноманітних явищ, які ще більш ускладнюють ситуацію із психічним здоров'ям персоналу, включаючи дискримінацію та нерівність на основі таких факторів, як раса, стать, гендерна ідентичність, сексуальна орієнтація, інвалідність, соціальне походження, статус мігранта, релігія чи вік. Останні опитування показують, що 76% працівників США повідомили про принаймні один симптом психічного розладу; 84% респондентів сказали, що умови на роботі сприяли появі принаймні одній проблемі психічного здоров'я; 81% працівників повідомили, що в майбутньому вони шукатимуть робочі місця, які підтримують психічне здоров'я [10-11].

Для управління ментальним здоров'ям персоналу важливо збирати інформацію про психосоціальні ризики, які існують у компанії, проводити їх всебічний аналіз за допомогою різних методів [15]. SWOT-аналіз є потужним інструментом добору інформації, сприяє формуванню організаційної чи персональної стратегії шляхом оцінки внутрішніх і зовнішніх факторів. Це дозволяє зрозуміти напрями реалізації завдань по створенню культури ментальної безпеки у компанії. З огляду на широкий характер інструменту, він має як організаційну, так і індивідуальну корисність. Незважаючи на те, що він активно використовується у бізнесі, цей метод може використовуватися для виробленні будь-яких

управлінських рішень на організаційному рівні [12].

У статті [13] наведено результати SWOT-аналізу серед широких груп зацікавлених сторін у сфері охорони здоров'я в окрузі Гарріс, штат Техас, щоб краще зрозуміти пріоритетність дій щодо розвитку громадських медичних працівників на тлі COVID-19. За результатами аналізу сформульовано низку рекомендацій для використання місцевими органами охорони здоров'я.

SWOT-аналіз у статті [14] використовувався для виявлення та максимізації сильних сторін, подолання або мінімізації слабких сторін, використання можливостей та виявлення загроз систем підтримки уразливих груп населення деяких країн Європейського союзу.

Таким чином, застосування SWOT-аналізу може допомогти визначити пріоритетні напрями підтримки психоемоційного здоров'я працівників, що здійснюватиме позитивний вплив на ефективність трудової діяльності та рівень безпеки.

Мета статті

SWOT-аналіз є ефективним інструментом для виявлення чинників, що впливають на ментальне здоров'я працівників, а також для створення безпечного виробничого середовища.

Мета статті – проаналізувати можливості SWOT-аналізу для розробки чи вдосконалення системи управління ментальним здоров'ям персоналу на основі формулювання набору якісних та кількісних показників.

Виклад основного матеріалу

Розробка ефективних заходів по захисту психічного здоров'я персоналу має здійснюватися на основі повного розуміння сильних та слабких сторін організації, можливостей та загроз (табл. 1).

Таблиця 1

SWOT	Опис
Strengths (сильні сторони)	Внутрішні позитивні аспекти, які знаходяться під контролем організації і які можна використовувати для досягнення мети
Weaknesses (слабкі сторони)	Внутрішні негативні аспекти, які знаходяться під контролем організації і які можна покращити
Opportunities (можливості)	Зовнішні позитивні аспекти, які не знаходяться під контролем організації, але можуть бути використані
Threats (загрози)	Зовнішні негативні аспекти, які не знаходяться під контролем організації, але можуть бути пом'якшені

SWOT-аналіз, що використовується компаніями для розробки та вдосконалення системи ментального здоров'я працівників, можна доповнити кількісними показниками. Це підвищить ефективність планування програм захисту ментального здоров'я персоналу.

У процесі проведення аналізу для підвищення його ефективності доцільно встановити ключові показники ефективності (KPI), що дозволяє не лише якісно, але й кількісно оцінити результативність та ефективність системи управління ментальним здоров'ям персоналу.

Розглянемо приклади KPI, які можна використовувати для оцінки стану функціонування системи підтримки ментального здоров'я персоналу.

1. Рівень стресу та вигорання серед співробітників.

KPI: % співробітників із високим рівнем стресу/вигорання (за шкалою MBI або аналогічною). Приклад цілі: < 10% співробітників з високим рівнем стресу або вигорання. Методи вимірювання, що можуть використовуватися: опитування, діагностика через анкетування (наприклад, використання шкали MBI, CES-D або інших інструментів оцінки стресу).

2. Участь у програмах психосоціальної підтримки.

KPI: % співробітників, які використовують послуги психологічної підтримки чи психотерапії. Приклад цілі: ≥ 60% співробітників на рік. Методи вимірювання, що можуть використовуватися: розрахунок кількості співробітників, що використовують програми, по відношенню до загальної кількості співробітників.

3. Рівень задоволеності умовами праці.

KPI: % співробітників, задоволених умовами праці та психосоціальною підтримкою. Приклад цілі: ≥ 80% позитивних відгуків. Метод вимірювання: опитування чи анонімні анкети, фокус-групи, інтерв'ю.

4. Психологічна стійкість працівників.

KPI: % співробітників із високим рівнем психологічної стійкості (за шкалою стрес-стійкості або EQ). Приклад цілі: ≥ 70% співробітників з високими показниками психологічної стійкості. Метод вимірювання: оцінка за інструментами психологічної стійкості, наприклад, за шкалою стрес-стійкості.

5. Плинність кадрів.

KPI: % плинності кадрів, пов'язаний із ментальним здоров'ям/стресом. Приклад цілі: < 5%. Метод вимірювання: інтерв'ю зі звільненими працівниками з метою виявлення причин.

6. Ефективність програм ментального здоров'я.

KPI: % співробітників, які оцінюють програми психосоціальної підтримки як корисні. Приклад

цілі: $\geq 80\%$ позитивних відгуків. Метод вимірювання: оцінка після участі у тренінгах, сесіях психологічної підтримки (анкетування).

7. Продуктивність та залученість співробітників.

KPI: індекс залучення співробітників (eNPS або інший метод оцінки залучення). Приклад цілі: $\geq 75\%$ співробітників, які залучені до робочих процесів, мають позитивну мотивацію. Метод вимірювання: опитування залучення, індивідуальні інтерв'ю.

8. Психологічна безпека на робочому місці.

KPI: % співробітників, які відчувають психологічну безпеку (відсутність нервово-психічного перевантаження, наявність програм підтримки). Приклад цілі: Ціль: $\geq 85\%$ співробітників відчувають психологічну безпеку. Метод вимірювання: опитування та інтерв'ю з питань довіри, відкритого спілкування, підтримки на робочому місці.

Для побудови системи управління ментальним здоров'ям персоналу компанія має сформувати свій набір KPI, виходячи з цілей, свого внутрішнього та зовнішнього контексту. При цьому має бути розроблений власний регламент KPI, де зазначатимуться цілі впровадження KPI, на кого вони поширюються; перелік KPI з точним описом та методами розрахунку; методи вимірювання KPI; відповідальні особи; періодичність проведення досліджень; механізми коригування показників.

З урахуванням цього проведення SWOT-аналізу може здійснюватися не лише за якісними, але й за кількісними показниками.

1. Strengths (сильні сторони).

Для виявлення сильних сторін компанія має проаналізувати наявність програм психологічної підтримки, позитивних практик, інших прикладів формування культури безпеки та турботи про психічне здоров'я співробітників; наявність гнучкої системи організації праці, що допомагає зменшити стрес і забезпечити баланс між роботою та особистим життям, високого рівня уваги до фізичного та ментального здоров'я працівників, що включає створення комфортного робочого середовища (освітлення, вентиляція, зручні робочі місця); наявність ефективної системи зворотного зв'язку та співпраці між керівництвом і працівниками для вирішення питань безпеки.

При цьому можуть бути використані наступні кількісні показники: відсоток працівників, які беруть участь у програмах підтримки, рівень задоволеності персоналу умовами роботи, отриманий за результатами проведення опитувань, кількість запитів на психологічну допомогу до відповідної служби (за її наявності) за умови зниження кількості звернень.

2. Weaknesses (слабкі сторони).

Слабкі сторони визначаються незадовільним станом охорони праці у цілому по підприємству; високим рівнем стресу працівників, що виявлений за результатами опитувань; браком інструментів моніторингу ментального здоров'я; відсутністю систем заохочення та мотивації; низькою підтримкою з боку керівництва; недостатньою комунікацією між різними рівнями персоналу, що може призводити до непорозумінь у реалізації політики безпеки та психологічної підтримки; ігнорування важливості психічного здоров'я або недооцінка його впливу на безпеку з боку певних категорій працівників або керівництва, що, у свою чергу, може створити загрозу для ефективної реалізації безпекових стандартів на підприємстві.

При цьому можуть бути використані наступні кількісні показники: рівень травматизму з зазначенням психофізіологічних причин нещасного випадку, аварії в актах розслідування; відсоток співробітників, які працюють у важких та шкідливих умовах праці; рівень вигорання (наприклад, за шкалою MBI – Maslach Burnout Inventory); середній час відгуку відповідальної особи на скаргу працівника про стрес.

3. Opportunities (можливості).

У якості можливостей, що можуть бути використані для розвитку системи психосоціальної підтримки в компанії, є використання інноваційних підходів до впровадження програм підтримки; можливість отримання гранту чи державної підтримки для впровадження програм здоров'я на робочих місцях; використання інформаційних технологій для оцінки рівня стресу персоналу; запровадження нових законодавчих та інших нормативно-правових вимог щодо безпеки на робочих місцях, включаючи психологічну підтримку працівників, що може показати напрями вдосконалення політики компанії у сфері управління психосоціальними ризиками.

У якості кількісних показників може використовуватися кількість нових програм підтримки, що розроблені за результатами аналізу передового досвіду; обсяги фінансування ініціатив щодо підтримки ментального здоров'я.

4. Threats (загрози).

Загрозами, що можуть бути виявлені в результаті SWOT-аналізу, є відсутність чи недостатнє фінансування програм підтримки ментального здоров'я, що може вплинути на загальний рівень безпеки на робочих місцях; зростання вимог щодо ефективності співробітників

без урахування їх емоційного стану; зростання рівня стресу персоналу через війну, соціально-економічні проблеми, дискримінацію та ін., що може впливати на психологічний стан працівників і збільшувати ризик професійного вигорання та зниження ефективності роботи.

Кількісними показниками оцінювання загроз можуть бути: відсоток співробітників, незадоволених умовами праці, визначений за результатами опитувань; зростання скарг на стрес та емоційне вигорання, зниження рівня продуктивності через психологічний дискомфорт, рівень фінансування програм психосоціальної підтримки.

Висновки

Отже, дослідження ментального здоров'я працівників є важливим аспектом створення безпечного і продуктивного виробничого середовища. Застосування SWOT-аналізу із використанням якісних та кількісних показників допомагає виявити основні фактори, що впливають на побудову ефективної системи підтримки ментального здоров'я персоналу та забезпечення відповідних безпекових показників. Використовуючи цей підхід, підприємство може створити ефективну стратегію для поліпшення психічного здоров'я працівників, що прямо впливає на безпеку на робочому місці. Підвищення уваги до ментального здоров'я працівників, підтримка психоемоційного клімату та інтеграція програм для запобігання вигоранню є важливими кроками для зміцнення культури безпеки та успішного розвитку компанії.

Література

1. Закон України «Про систему охорони психічного здоров'я в Україні» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/en/4223-20?lang=uk#Text>.
2. Mental health systems capacity in European Union Member States, Iceland and Norway / World Health Organization 2024 <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/378308/WHO-EURO-2024-9529-49301-73695-eng.pdf?sequence=1>
3. ДСТУ ISO 45001:2019 "Системи управління охороною здоров'я та безпекою праці. Вимоги та настанови щодо застосування (ISO 45001:2018, IDT)".
4. Наугольник, Л. Б. Психологія стресу : підручник / Л. Б. Наугольник. – Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015. – 324 с.
5. Andrea Foster-Mack Recognizing Mental Health as A Core Workplace Safety Pillar Nov 01, 2023 <https://ohsonline.com/Articles/2023/11/01/Recognizing-Mental-Health-as-A-Core-Workplace-Safety-Pillar.aspx?Page=1>.
6. Emily Kirby, L. Casey Chosewood. Supporting Mental Health in the Workplace <https://blogs.cdc.gov/niosh-science-blog/2024/04/15/workplace-mental-health-resources/>.
7. TJ Scimone. Mental health is the foundation of workplace safety January 6, 2020 <https://www.ohscanada.com/opinions/mental-health-foundation-workplace-safety/>.
8. Jain A, Hassard J, Leka S, Di Tecco C, Iavicoli S. The Role

of Occupational Health Services in Psychosocial Risk Management and the Promotion of Mental Health and Well-Being at Work. *Int J Environ Res Public Health*. 2021 Mar 31;18(7):3632. doi: 10.3390/ijerph18073632. PMID: 33807352; PMCID: PMC8036601.

9. Mental health at work 2 September 2024 <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>.

10. 2023 Mental Health at Work Report <https://www.mindsharepartners.org/mentalhealthatworkreport-2023>.

11. Workers appreciate and seek mental health support in the workplace. APA's 2022 Work and Well-being Survey results <https://www.apa.org/pubs/reports/work-well-being/2022-mental-health-support#:~:text=A%20majority%202881%25%29%20of,into%20their%20future%20job%20decisions>.

12. Teoli D, Sanvictores T, An J. SWOT Analysis. [Updated 2023 Sep 4]. In: StatPearls [Internet]. Treasure Island (FL): StatPearls Publishing; 2025 Jan-. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK537302/>.

13. Zoschke IN, Betancur A, Ehsan S, et al. SWOT Analysis and Recommendations for Community Health Workers and Stakeholders Responding to COVID-19 Health Inequities. *Health Promotion Practice*. 2024;25(6):971-984. doi:10.1177/15248399231201131.

14. Mikolajczak-Degrauwe K, Slimmen SR, Gillissen D, de Bil P, Bosmans V, Keemink C, Meyvis I, Kuipers YJ. Strengths, weaknesses, opportunities and threats of peer support among disadvantaged groups: A rapid scoping review. *Int J Nurs Sci*. 2023 Sep 15;10(4):587-601. doi: 10.1016/j.ijnss.2023.09.002. PMID: 38020843; PMCID: PMC10667317.

15. ISO 45003:2021 Occupational health and safety management — Psychological health and safety at work — Guidelines for managing psychosocial risks.

References

1. Закон України «Pro systemu okhorony psykhychnoho zdorovia v Ukraini» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/en/4223-20?lang=uk#Text>.
2. Mental health systems capacity in European Union Member States, Iceland and Norway / World Health Organization 2024 <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/378308/WHO-EURO-2024-9529-49301-73695-eng.pdf?sequence=1>.
3. DSTU ISO 45001:2019 "Systemy upravlinnia okhoronoiu zdorovia ta bezpekoiu pratsi. Vymohy ta nastanovy shchodo zastosuvannya (ISO 45001:2018, IDT)".
4. Nauholnyk, L. B. Psykholohiia stresu : pidruchnyk / L. B. Nauholnyk. – Lviv: Lvivskiy derzhavnyi universytet vnutrishnikh sprav, 2015. – 324 c.
5. Andrea Foster-Mack Recognizing Mental Health as A Core Workplace Safety Pillar Nov 01, 2023 <https://ohsonline.com/Articles/2023/11/01/Recognizing-Mental-Health-as-A-Core-Workplace-Safety-Pillar.aspx?Page=1>.
6. Emily Kirby, L. Casey Chosewood. Supporting Mental Health in the Workplace <https://blogs.cdc.gov/niosh-science-blog/2024/04/15/workplace-mental-health-resources/>.
7. TJ Scimone. Mental health is the foundation of workplace safety January 6, 2020 <https://www.ohscanada.com/opinions/mental-health-foundation-workplace-safety/>.
8. Jain A, Hassard J, Leka S, Di Tecco C, Iavicoli S. The Role

31;18(7):3632. doi: 10.3390/ijerph18073632. PMID: 33807352; PMCID: PMC8036601.

9. Mental health at work 2 September 2024 <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>.

10.2023 Mental Health at Work Report <https://www.mindsharepartners.org/mentalhealthatworkreport-2023>.

11. Workers appreciate and seek mental health support in the workplace. APA's 2022 Work and Well-being Survey results <https://www.apa.org/pubs/reports/work-well-being/2022-mental-health-support#:~:text=A%20majority%20%2881%25%29%20of,into%20their%20future%20job%20decisions>.

12. Teoli D, Sanvictores T, An J. SWOT Analysis. [Updated 2023 Sep 4]. In: StatPearls [Internet]. Treasure Island (FL): StatPearls Publishing; 2025 Jan-. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK537302/>.

13. Zoschke IN, Betancur A, Ehsan S, et al. SWOT Analysis and Recommendations for Community Health Workers and Stakeholders Responding to COVID-19 Health Inequities. Health Promotion Practice. 2024;25(6):971-984. doi:10.1177/15248399231201131.

14. Mikolajczak-Degrauwe K, Slimmen SR, Gillissen D, de Bil P, Bosmans V, Keemink C, Meyvis I, Kuipers YJ. Strengths, weaknesses, opportunities and threats of peer support among disadvantaged groups: A rapid scoping review. Int J Nurs Sci. 2023 Sep 15;10(4):587-601. doi: 10.1016/j.ijnss.2023.09.002. PMID: 38020843; PMCID: PMC10667317.

15. ISO 45003-2021 Occupational health and safety management — Psychological health and safety at work — Guidelines for managing psychosocial risks.

Рецензент: д-р техн. наук, професор В.Ф. Харченко, Харківський національний університет міського господарства імені О.М. Бекетова, Україна.

Автор: ДАНОВА Карина Валеріївна
кандидат технічних наук, доцент кафедри охорони праці та безпеки життєдіяльності

Харківський національний університет міського господарства імені О.М. Бекетова

E-mail – bqd204@yahoo.com

ID ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-1994-703X>

Автор: МАЛИШЕВА Вікторія Валеріївна
кандидат технічних наук, доцент кафедри охорони праці та безпеки життєдіяльності

Харківський національний університет міського господарства імені О.М. Бекетова

E-mail – vikkttoriyam@yahoo.com

ID ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-5849-8206>

Автор: КОЛИБЕЛЬНИКОВА Людмила Степанівна
старший викладач

Харківський національний університет міського господарства імені О.М. Бекетова

E-mail – lyudmila.kolibelnikova@kname.edu.ua

ID ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-3125-3428>

Автор: СОБОЛІВА Ганна Григорівна
кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки та маркетингу

Харківський національний університет міського господарства імені О.М. Бекетова

E-mail – soboliva.ag@gmail.com

ID ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2375-3665>

APPLICATION OF SWOT ANALYSIS IN FORMING A STAFF MENTAL HEALTH MANAGEMENT SYSTEM

K. Danova, V. Malysheva, L. Kolibelnikova, H. Sobolieva
O.M. Beketov National University of Urban Economy in Kharkiv, Ukraine

In today's realities, there is a steady trend towards an increase of psycho-emotional tension among the population: the pandemic, and then the war in Ukraine, created a constant sense of danger and instability, which negatively affects people's mental health and has a negative socio-economic impact. Mental health is a concept that emphasizes the importance of mental and emotional well-being in the context of ensuring overall safety both at the individual level and within a particular organization and society as a whole. Psychosocial risks in the production environment conditions can lead to professional burnout, a decrease in the level of professional performance, which is a consequence of working in conditions of high stress, significant emotional or mental stress and other factors. Mental health, in turn, significantly affects the behavior of employees, their ability to effectively perform tasks, as well as the ability to make decisions to ensure their own safety and the safety of others. The purpose of the article is to analyze the possibilities of SWOT analysis for developing or improving a personnel mental health management system based on the formulation of a set of qualitative and quantitative indicators. Based on the analysis of factors that affect the psycho-emotional state of employees, as well as the possibilities of SWOT analysis for studying issues of health care and personnel support, the use of key performance indicators (KPI) is proposed, which allows not only qualitatively, but also quantitatively assess the effectiveness and efficiency of the personnel mental health management system. Performance indicators are assigned to each of the SWOT analysis categories: strengths, weaknesses, opportunities, threats. Examples of setting goals and methods for measuring the degree of their achievement that can be used are also given. To form a personnel mental health management system, the company must develop its own KPI regulations, which will indicate the goals of implementing KPIs, to whom they apply; a list of KPIs with a precise description and calculation methods; KPI measurement methods; responsible persons; frequency of research; mechanisms for adjusting indicators. This approach allows the company to create an effective strategy to improve the mental health of employees, which has a positive impact on safety in the workplace.

Keywords: SWOT analysis, stuff, mental health, work environment, safety, key performance indicators.