

УДК 331.101.3:657:159.9

DOI: 10.60022/3(5)-6S

Башчук Ірина Геннадіївна

кандидат економічних наук, доцент

доцент кафедри обліку і бізнес-консалтингу

Харківський національний економічний університет імені С. Кузнеця, Україна

Bashchuk Iryna

PhD in Economics, Associate Professor

Associate Professor of the Department of Accounting and Business Consulting

Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Ukraine

ORCID: 0000-0002-8669-9531

МЕНТАЛЬНЕ ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ ЯК ІНВЕСТИЦІЯ ДЛЯ ПІДПРИЄМСТВА: ВІД ОРГАНІЗАЦІЇ ДО ОБЛІКОВОЇ СКЛАДОВОЇ

Анотація. У дослідженні розглянуто ментальне здоров'я працівників як стратегічний ресурс підприємства та важливий об'єкт управління і обліково-аналітичного забезпечення. Узагальнено теоретичні підходи до визначення сутності ментального здоров'я в контексті HR-менеджменту та його впливу на продуктивність праці, мотивацію персоналу і конкурентоспроможність підприємства. Обґрунтовано доцільність витрат на підтримку психоемоційного стану працівників як інвестицій у людський капітал. Визначено напрями інтеграції інструментів HR-аналітики у систему управління підприємством для оцінювання ефективності відповідних програм. Доведено необхідність формування обліково-аналітичного забезпечення для прийняття управлінських рішень у сфері ментального здоров'я.

Ключові слова: ментальне здоров'я, людський капітал, HR-менеджмент, обліково-аналітичне забезпечення, інвестиції, продуктивність праці, управління підприємством.

EMPLOYEES' MENTAL HEALTH AS AN INVESTMENT FOR THE ENTERPRISE: FROM ORGANIZATIONAL ASPECTS TO THE ACCOUNTING DIMENSION

Abstract. The study examines employees' mental health as a strategic resource of an enterprise and an important object of management and accounting-analytical support. The paper systematizes theoretical approaches to defining the essence of mental health within the framework of HR management and substantiates its significant impact on labor productivity, employee motivation, organizational resilience, and overall business performance. Particular attention is paid to the role of a psychologically safe work environment in enhancing employee engagement, strengthening organizational commitment, and reducing the risks of professional burnout, stress-related disorders, and staff turnover.

The research justifies the feasibility of interpreting expenditures on mental health support programs as long-term investments in human capital, which contribute to sustainable enterprise development, value creation, and increased competitiveness in a dynamic business environment. In this context, the necessity of developing appropriate accounting and analytical tools for the identification, measurement, valuation, and disclosure of such investments is emphasized, taking into account both financial and non-financial indicators.

Furthermore, the study outlines key directions for integrating HR analytics, digital technologies, and data-driven approaches into enterprise management systems to monitor employees' psycho-emotional state, predict potential risks, and assess the effectiveness of mental health initiatives. It is argued that a comprehensive approach to managing employees' mental health requires the formation of a robust information and analytical base that supports managerial decision-making, enhances transparency in reporting, and aligns organizational practices with the principles of sustainable development and corporate social responsibility.

Keywords: mental health, human capital, HR management, accounting and analytical support, investments, labor productivity, enterprise management.



Постановка проблеми. Ментальне здоров'я персоналу підприємства слід розглядати як важливий стратегічний ресурс інвестиційного характеру, що безпосередньо визначає та оцінює рівень економічної результативності, фінансові показники та здатність суб'єкта господарювання до сталого розвитку в довгостроковій перспективі. У зв'язку з цим ментальне здоров'я, як стратегічний ресурс, поступово стає складовою системи управління та об'єктом обліково-аналітичного забезпечення діяльності підприємства.

В умовах сучасних світових змін на ринку праці та вимог до персоналу, посилення інтенсивності трудової складової у відповідних процесах виготовлення товарів, робіт та послуг, активного впровадження цифрових технологій та зростання невизначеності зовнішнього середовища, психоемоційний стан працівників набуває ключового значення як чинник продуктивності праці. Його погіршення зумовлює зниження ефективності виконання завдань працівниками підприємства, підвищення рівня стресових навантажень індивідуального та колективного характеру, виникнення професійного вигорання та посилення плинності кадрів. Підприємство зазнає як прямих витрат (виплати за тимчасову непрацездатність, компенсації, витрати на рекрутинг і підготовку кадрів), так і непрямих витрат, пов'язаних зі зниженням якості управлінських рішень, інноваційної активності та результативності командної взаємодії.

Суб'єкти господарювання дедалі частіше впроваджують системні заходи підтримки ментального здоров'я, які включають психологічну допомогу, формування сприятливої корпоративної культури, застосування гнучких режимів праці та профілактику емоційного виснаження. Такі заходи необхідно реєструвати в управлінському та фінансовому обліку, оскільки вони формують інвестування в людський капітал. Формування методичних підходів обліково-аналітичного забезпечення таких заходів сприяє підвищенню точності оцінки витрат на персонал, їх впливу на ринкову вартість підприємства та його конкурентні позиції у стратегічному вимірі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сучасні світові та вітчизняні напрацювання вчених та дослідників свідчать, що стан ментального здоров'я персоналу розглядається як один із найважливіших чинників продуктивності праці та конкурентних переваг підприємств. У дослідженнях значна увага приділяється запобіганню професійного вигорання працівників, розвитку систем психосоціальної підтримки, а також впровадженню програм добробуту як невід'ємного елементу корпоративної кадрової політики.

Узагальнення наукових підходів до визначення, оцінки ментального здоров'я працівників, його впливу на діяльність суб'єктів господарювання дає змогу виокремити такі основні напрями досліджень:

- корпоративні дослідження: про економічний потенціал програм підтримки кадрового складу суб'єкту господарювання. Дослідження продуктивності праці, методів і резервів її підвищення перебувають у центрі уваги багатьох українських науковців. Зокрема, загальні аспекти функціонування промислових підприємств і рівня продуктивності праці розглядалися у працях таких дослідників, як В. І. Гринчуцький, О. С. Іванілов та Е. Т. Карапетян. Виявленню резервів продуктивності праці та методам оцінювання присвячено наукові дослідження Кучіна С., Майстро Р. [1], Кушнерик О. В. [2] та інших учених;

- соціально-психологічні: акцентують увагу на індексах задоволеності та профілактиці тривожності кадрового складу. Їх аспекти вивчали відомі іноземні дослідники З. Фройд, А. Адлер, А. Фройд, К. Юнг, К. Хорні. Серед сучасних дослідників варто відзначити Шароватова О.П. та Морозова А.І. [3], а також дослідження добробуту співробітників від корпорації Deloitte [4] та ментального здоров'я працівників від Всесвітньої організації охорони здоров'я [5];

- клінічні: зосереджені на вигоранні та психічних розладах працівників. Проблематика емоційного вигорання є предметом наукового аналізу у працях Пономаренка Я.С. [6], Антонова З. та Бахтігозіна Д. [7]. Зокрема, у Пономаренка Я.С. – емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція професійних досягнень поліцейських під час війни. У підході Антонова З. та Бахтігозіна Д. виділяються стадії напруги, резистенції та виснаження у працівників ІТ-сфери. Натомість Зошій І. [8] трактує синдром емоційного вигорання як процес, що розгортається у послідовність певних фаз;

- дослідження професійної ідентичності: підкреслюють значення психологічної стійкості працівників специфічних секторів економіки. Професійна ідентичність є важливим чинником успішної професійної адаптації, розвитку навичок саморегуляції та формування стресостійкості в умовах підвищеного ризику і значного емоційного навантаження;

- практичні: інтегрують теорію у HR-політику та щоденне управління персоналом. Питання HR-менеджменту, управління персоналом, мотивації працівників та формування систем навичок персоналу розглядали Бойчук С.С. в секторі безпеки України [9], Драган О.І., Рудова А.Я., Бергер А.Д. через нормування праці [10].

Вказані напрями досліджень ментального здоров'я працівників доповнюють один одного. А

ключовими висновками є такі тези:

- ментальне здоров'я впливає на рівень продуктивності праці, оскільки працівники з високою психологічною стійкістю краще зосереджуються, проявляють більшу креативність та ефективно взаємодіють у команді;
- профілактика вигорання стала пріоритетом у дослідженнях після 2022 року, особливо в умовах війни та кризових ситуацій;
- сучасні HR-інформаційні системи застосовують для визначення психоемоційного стану працівників, зокрема через інструменти анкетування, оцінювання рівня задоволеності та аналіз індикаторів стресового навантаження;
- інвестиції у ментальне здоров'я розглядаються як стратегічні вкладення в людський капітал, що впливає на плінність кадрів і витрат.

Метою статті є теоретичне обґрунтування ментального здоров'я працівників, як стратегічно важливої інвестиції підприємства, а також визначення організаційно-економічних інструментів його забезпечення, обліково-аналітичних інструментів його оцінювання.

У дослідженні зосереджено увагу на системі заходів з підтримки ментального здоров'я персоналу та їх впливу на ефективність функціонування підприємства, рівень продуктивності праці та формування довгострокових конкурентних переваг суб'єкта господарювання.

Виклад основного матеріалу. Ментальне здоров'я та психологія праці перебувають у взаємозалежному зв'язку, оскільки саме умови трудової діяльності значною мірою визначають рівень психоемоційного стану працівника, тоді як його психічний стан безпосередньо впливає на результативність виконання професійних обов'язків. Праця виконує не лише економічну функцію, а й виступає важливим соціально-психологічним чинником, що формує самооцінку, професійну ідентичність і відчуття власної значущості. За умов, коли організація праці особистості відповідає її потребам та бажанням, забезпечує оптимальний баланс між навантаженням і відпочинком, створює можливості для розвитку, як результат, формується позитивний психоемоційний стан працівника.

Надмірні стресові навантаження, конфліктні ситуації, монотонність виконуваних завдань, відсутність перспектив кар'єрного зростання можуть спричинити емоційне виснаження, підвищену тривожність і розвиток професійного вигорання. За таких умов погіршується ментальне здоров'я працівників, що проявляється у зниженні мотивації, концентрації уваги та загальної продуктивності праці. Для підприємства це трансформується у зниження показників ефективності діяльності, зростання плінності кадрів та збільшення витрат, пов'язаних із підбором, навчанням нового персоналу.

Підприємства, які інтегрують заходи психології праці в систему управління персоналом та впроваджують програми підтримки ментального здоров'я, формують сприятливий соціально-психологічний клімат, застосовують гнучкі моделі організації праці, мають мотивований персонал.

Працівники, які відчувають підтримку свого психологічного добробуту з боку керівництва та колег, демонструють вищий рівень лояльності, творчої активності та готовності до інноваційних змін.

У цьому контексті ментальне здоров'я та психологія праці формують єдину систему, в якій збіг інтересів працівника і підприємства забезпечує не лише економічну ефективність, а й соціальну стабільність, сталий розвиток. Даний взаємозв'язок доцільно розглядати як стратегічний ресурс, адже підтримка ментального здоров'я через створення психологічно комфортних умов праці виступає основою стійкої продуктивності та конкурентоспроможності підприємства у довгостроковій перспективі.

Психологія праці є самостійним науковим спрямуванням, яке досліджує закономірності праці, її вплив на особистість працівника та умови її організації. Вона охоплює як індивідуальний вимір, пов'язаний із мотивацією, внутрішніми переживаннями, професійною ідентичністю, так і організаційний аспект, що включає управління персоналом, корпоративну культуру та соціально-психологічний клімат підприємства. Для людини праця є джерелом доходу, засобом самореалізації, соціальної інтеграції та формування життєвих орієнтирів, що визначають рівень задоволеності, психологічного благополуччя та професійного розвитку.

Мотиваційна складова працівника формується під впливом внутрішніх факторів (прагнення до розвитку, самореалізації, професійного зростання) і зовнішніх стимулів (оплата праці, премії, соціальні гарантії). Сукупність цих факторів та стимулів визначає ставлення до роботи та рівень залучення в трудовий процес. Водночас, надмірні психологічні навантаження, стресові ситуації, одноманітність завдань і конфлікти можуть призводити до емоційного виснаження, що негативно позначається на здоров'ї працівника та його продуктивності. Важливе значення має баланс між професійною діяльністю та особистим життям, що забезпечує стабільність і довготривалу ефективність.

Для підприємства психологія праці є інструментом вдосконалення системи управління персоналом і підвищення ефективності бізнес-процесів. Організаційна культура, система цінностей

і норм формують поведінкові моделі працівників та їх мотивацію. Соціально-психологічний клімат колективу, рівень довіри та взаємодії працівників безпосередньо впливають на продуктивність праці і якість виконання завдань. Модель управління кадрами визначає ступінь автономії працівників, їх ініціативність, здатність до інновацій. Використання психологічних методів оцінювання емоційного стану персоналу сприяє формуванню ефективних команд, здатних до результативної взаємодії.

Для підприємства важливим завданням є профілактика професійного вигорання та збереження психічного здоров'я працівників, оскільки це знижує плинність кадрів і витрати на їх підготовку. Окрему роль відіграє психологічна готовність персоналу до змін, яка визначає інноваційний потенціал і конкурентоспроможність суб'єкту господарювання.

Попри відмінності інтересів працівника та підприємства, вони мають спільну стратегічну мету – забезпечення стабільного та ефективного функціонування. Працівник орієнтується на комфортні умови праці, можливості розвитку та справедливу винагороду, а підприємство зацікавлене у високій продуктивності праці, лояльності та інноваційності персоналу. Узгодження цих інтересів досягається через формування збалансованої системи мотивації, розвитку персоналу, підвищення кваліфікації, створення сприятливого психологічного середовища та впровадження гнучких форм організації праці. Психологія праці виступає ключовим чинником ефективності як індивідуальної, так і організаційної діяльності, забезпечуючи гармонізацію особистих і корпоративних цілей, сприяючи сталому розвитку підприємства.

Психологія праці та концепція людського капіталу формують систему, що визначає стратегічні можливості розвитку підприємства. Людський капітал включає знання, професійні навички, компетентності, досвід, ментальне здоров'я та соціальні якості працівників, які є основою конкурентних переваг підприємства. Однак, повна реалізація цього ресурсу можлива лише за умови врахування психологічних аспектів організації праці, які забезпечують мотивацію, залучення і довгострокову продуктивність.

З позиції працівника психологія праці визначає рівень задоволеності роботою, формує відчуття професійної ідентичності та впливає на загальний психологічний стан. Поєднання внутрішніх і зовнішніх мотиваційних чинників стимулює прагнення працівника до власного розвитку, підвищення кваліфікації та інноваційної активності. Працівник з високим рівнем ментального здоров'я та позитивною трудовою мотивацією є носієм «якісного» людського капіталу, що забезпечує підприємству довготривалий економічний ефект.

З позиції підприємства людський капітал виступає активом, від якого залежить результативність і загальна стійкість бізнесу. Психологія праці в цьому контексті є дієвим інструментом управління зазначеним ресурсом, оскільки дає змогу забезпечувати сприятливий соціально-психологічний клімат, формувати ефективні мотиваційні механізми, підтримувати раціональний баланс між робочим навантаженням і відпочинком, а також попереджати розвиток професійного вигорання. Інвестиції у психологічний комфорт персоналу сприяють зниженню ризиків кадрових витрат, підвищенню рівня зацікавленості працівників і зростанню їх продуктивності праці, що в підсумку забезпечує збереження та розвиток людського капіталу.

Взаємозв'язок між психологією праці та людським капіталом полягає в тому, що професійні знання і навички працівників набувають реальної економічної цінності лише за умови належної психологічної підтримки, узгодження інтересів працівника та підприємства. Підприємства, які інтегрують психологічні підходи в систему управління персоналом, отримують економічні вигоди, можливість забезпечення сталого розвитку на основі мотивованого, ментально здорового та інноваційно-орієнтованого колективу.

Людський капітал, продуктивність праці та ментальне здоров'я формують взаємопов'язану систему, що визначає ефективність сучасних підприємств і рівень їхньої конкурентоспроможності. Людський капітал охоплює сукупність знань, професійних навичок, компетентностей, досвіду та психоемоційного стану працівників, які є рушійною силою економічного розвитку підприємства.

Психоемоційний стан працівників прямо впливає на ефективність реалізації їх професійних компетенцій. Особи з високим рівнем психологічної стійкості демонструють кращу концентрацію уваги, вищу креативність і здатність до адаптації, що сприяє підвищенню продуктивності праці. Натомість стресові стани, емоційне виснаження та професійне вигорання знижують ефективність використання знань і навичок, що призводить до втрати продуктивності та зменшення економічної цінності людського капіталу. Таким чином, ментальне здоров'я слід розглядати не лише як індивідуальний ресурс працівника, а як стратегічний фактор розвитку підприємства.

Інвестиції у підтримку ментального здоров'я персоналу фактично є інвестиціями в розвиток людського капіталу. Запровадження програм психологічної підтримки, формування позитивного соціально-психологічного клімату в колективі, використання гнучких форм зайнятості та вдосконалення

систем мотивації створюють умови для повної реалізації потенціалу працівників. Це забезпечує зростання продуктивності праці та формує стійкі довгострокові конкурентні переваги підприємства.

Взаємозв'язок між людським капіталом, продуктивністю праці та ментальним здоров'ям має системний характер. Людський капітал не може бути повністю реалізований без належної психологічної підтримки, а продуктивність праці є показником того, наскільки ефективно цей капітал використовується. Ментальне здоров'я є складовою, яка дозволяє знанням і навичкам трансформуватися у реальні результати, а продуктивність підтверджує цінність людського капіталу для підприємства.

Облікове відображення продуктивності праці є напрямом наукових досліджень у сфері бухгалтерського обліку та економічного аналізу. Продуктивність праці виступає інтегральним показником ефективності використання людського капіталу, а її відображення в системі обліку дозволяє підприємству здійснювати контроль, аналіз та управління витратами.

Продуктивність праці визначається як співвідношення між результатом виробничої діяльності та витратами робочого часу. Для бухгалтерського обліку це означає необхідність фіксації не лише обсягів виробленої продукції чи наданих послуг, але й витрат на оплату праці, мотиваційні та компенсаційні виплати, соціальні відрахування та інші елементи, що формують загальний фонд оплати праці. Таким чином, облік продуктивності праці має двовимірний характер: з одного боку він відображає економічні результати, з іншого – витрати на персонал.

Облік продуктивності праці реалізується через систему взаємопов'язаних показників, до яких належать дані щодо нарахування заробітної плати, преміальних виплат, надбавок, витрат на соціальне забезпечення та професійне навчання персоналу. Одними із базових інструментів документування результатів праці є Табелі обліку робочого часу та Наряди виконаних робіт, що дають змогу зіставляти фактичні витрати трудових ресурсів із результатами господарської діяльності. Додатково використовується методика калькулювання собівартості продукції, в структурі якої витрати на оплату праці виокремлюються як самостійна складова. Це забезпечує можливість оцінювання співвідношення між витратами на персонал та отриманим економічним результатом.

З управлінської точки зору облік продуктивності праці виконує низку функцій. Він забезпечує прозорість формування витрат на персонал, що є необхідною передумовою ефективного управління. Крім того, він створює аналітичну основу для виявлення резервів підвищення продуктивності праці. Також облік є базою для побудови системи матеріального стимулювання, оскільки преміювання та бонуси мають бути пов'язані з реальними результатами трудової діяльності.

Витрати на розвиток персоналу, його навчання та підтримку ментального здоров'я в обліковій системі відображаються як поточні витрати, однак у стратегічній перспективі вони трансформуються у зростання продуктивності праці та підвищення вартості людського капіталу підприємства. Таким чином, облікове відображення продуктивності праці має не лише операційне, а й стратегічне значення, оскільки дозволяє оцінювати як поточну ефективність, так і потенціал розвитку підприємства.

Можна стверджувати, що облік продуктивності праці це багатовимірний процес, який оцінює, документує та узагальнює економічні, соціальні та психологічні аспекти функціонування підприємства. Він є важливим управлінським інструментом, який забезпечує баланс між витратами на персонал і результатами діяльності, сприяє підвищенню ефективності та конкурентоспроможності підприємства.

Облікове відображення людського капіталу розглядається як фіксація стратегічного ресурсу підприємства, що включає знання, навички, компетентності, досвід, інноваційний потенціал і ментальне здоров'я працівників. Його мета полягає не лише у відображенні витрат на персонал, а й у визначенні ефективності інвестицій у розвиток кадрового потенціалу.

Наукові підходи до обліку людського капіталу підкреслюють необхідність оцінювання не лише прямих витрат, а й нематеріальних результатів, таких як підвищення продуктивності, розвиток інноваційності, зростання корпоративної культури та зниження плинності кадрів. Попри складність їх кількісного вимірювання, саме ці параметри визначають довгострокову конкурентоспроможність підприємства.

Важливим аспектом є зв'язок облікових даних з системою мотивації персоналу. Облікові дані про витрати та результати праці дозволяють коригувати політику оплати праці, преміювання та соціальних гарантій, що сприяє узгодженню інтересів працівників і підприємства, підвищенню загальної ефективності використання людського капіталу.

Окремого наукового та методичного підходу потребує облікове відображення ментального здоров'я працівників як нового об'єкту в системі управлінського та бухгалтерського обліку. Традиційно облік фіксує витрати на заробітну плату, соціальні гарантії та навчання, однак сучасні підходи не передбачають врахування нематеріальних чинників, таких як ментальне здоров'я працівника та колективу.

В системі обліку складові ментального здоров'я можуть відображатися через витрати на

програми психологічної підтримки, заходи зі зниження стресу, формування сприятливого соціально-психологічного клімату, а також ініціативи щодо забезпечення балансу між роботою та особистим життям. Хоча такі витрати формально належать до витрат на персонал, їх економічна роль є значно ширшою. З позиції сучасної науки ці витрати доцільно розглядати як інвестиції в людський капітал, що забезпечують довгострокові результати у вигляді підвищення продуктивності праці, зменшення плинності кадрів і зміцнення корпоративної культури. Відповідно, система обліку праці та її оплати має не лише оцінювати та реєструвати такі витрати, а й створювати обліково-аналітичне забезпечення для оцінки продуктивності праці та її впливу на фінансові і не фінансові показники діяльності підприємства.

Розробка методики оцінювання нематеріального ефекту від інвестицій у ментальне здоров'я, зокрема через аналіз рівня задоволеності працівників, показників професійного вигорання, частоти лікарняних та рівня професійного розвитку персоналу є перспективним напрямом досліджень обліковців, аналітиків, управлінців та HR-менеджерів. Незважаючи на відсутність прямого грошового виміру, ці показники мають суттєве значення для стратегічного управління ефективністю підприємства.

Документальне забезпечення обліку ментального здоров'я працівника є також новим напрямом у бухгалтерському та управлінському обліку, який потребує розробки системи показників для документування та масиву первинних облікових документів. Традиційні документи фіксують витрати на оплату праці, соціальні гарантії та навчання персоналу, однак сучасні умови вимагають врахування нематеріальних чинників, що впливають на продуктивність і довгострокову цінність людського капіталу. В таблиці 1 узагальнено об'єкти обліку елементів ментального здоров'я працівників та запропоновано їх документальне забезпечення.

Таблиця 1

Документальне забезпечення обліку ментального здоров'я працівників

Об'єкт обліку елементів ментального здоров'я	Види документального забезпечення
Документи з обліку програм підтримки ментального здоров'я	Накази про впровадження корпоративних програм психологічної підтримки.
	Звіти про проведення тренінгів зі стрес-менеджменту, профілактики вигорання, розвитку емоційного інтелекту.
	Відомості про витрати на консультації психологів, коучів, менторів тощо.
Документи з обліку соціально-психологічного клімату	Анкетування та опитування працівників щодо задоволеності умовами праці.
	Звіти HR-відділу про рівень залучення та задоволеності персоналу.
	Протоколи внутрішніх комісій із вирішення та аналізу конфліктних ситуацій
Документи з обліку балансування робочого навантаження	Табелі обліку робочого часу з відображенням понаднормових годин.
	Звіти про використання гнучких графіків та дистанційної роботи.
	Відомості про кількість лікарняних днів, пов'язаних із психоемоційним станом.
Документи з обліку інвестицій у розвиток персоналу	Договори, акти про проведення навчання, тренінгів, семінарів тощо.
	Звіти про участь у програмах професійного розвитку, які включають психологічні аспекти.
	Відомості про витрати на корпоративні заходи, спрямовані на підтримку командного духу.

Джерело: складено автором

Документальне забезпечення обліку ментального здоров'я дозволяє підприємству не лише фіксувати витрати, але й створювати інформаційну базу для аналізу їх впливу на продуктивність праці та розвиток людського капіталу. Це відкриває можливості для формування нових методик управлінського обліку, які враховують соціально-психологічні аспекти персоналу. Запровадження документального забезпечення обліку ментального здоров'я працівників є перспективним напрямом, що поєднує економічні та соціально-психологічні інструменти.

Інформаційне забезпечення системи управління про ментальне здоров'я працівників є ключовим елементом розвитку та вдосконалення кадрової політики підприємства. Воно передбачає створення та використання інформаційних потоків даних про психоемоційний стан персоналу, рівень задоволеності умовами праці та ефективність програм підтримки персоналу.

У науковому вимірі обліково-аналітичне забезпечення елементів ментального здоров'я можна розглядати як багаторівневу систему, що включає:

- первинну інформацію: результати анкетувань, опитувань, інтерв'ю, дані табелів робочого часу, кількість лікарняних днів, показники плинності кадрів;
- аналітичну інформацію: узагальнені звіти HR-відділу, статистичні дані про рівень стресу та вигорання, індекси задоволеності працівників, результати оцінки корпоративного клімату;

- управлінську інформацію: рекомендації щодо корекції системи мотивації, впровадження програм психологічної підтримки, оптимізації робочого навантаження та розвитку корпоративної культури.

Обліково-аналітичне забезпечення елементів ментального здоров'я виконує кілька функцій. По-перше, воно забезпечує прозорість і контроль за станом ментального здоров'я працівників. По-друге, створює базу для прийняття управлінських рішень, спрямованих на підвищення продуктивності праці та зниження ризиків професійного вигорання. По-третє, дозволяє оцінювати ефективність інвестицій у людський капітал.

Важливим аспектом є інтеграція обліково-аналітичного забезпечення елементів ментального здоров'я у загальну систему управління підприємством. Це означає використання сучасних інформаційних технологій – HRM-систем, корпоративних порталів, електронних анкет та автоматизованих систем аналізу даних. Такі інструменти дозволяють не лише збирати інформацію, але й оперативно її обробляти, формувати прогнози та моделювати сценарії розвитку.

Таким чином, обліково-аналітичне забезпечення елементів ментального здоров'я для системи управління є стратегічним ресурсом підприємства. Воно дозволяє поєднати економічні та соціально-психологічні аспекти управління, забезпечує довгострокову конкурентоспроможність та формує основу для стійкого розвитку організації.

Узагальнена система показників для оцінки та облікового відображення ментального здоров'я працівників може бути представлена як багаторівнева структура, що поєднує економічні, соціальні та психологічні індикатори. Вона має забезпечувати комплексний підхід до аналізу стану персоналу та ефективності інвестицій у людський капітал. Вона є основою для побудови інформаційної системи управління людським капіталом, де ментальне здоров'я розглядається як ключовий фактор продуктивності та конкурентоспроможності.

Приклад узагальненої методики оцінки системи показників ментального здоров'я працівників наведено в таблиці 2.

Таблиця 2

Узагальнена методика оцінки системи показників ментального здоров'я працівників

Група	Показник	Метод вимірювання	Оцінка (шкала/індекс)
Економічні	Витрати на програми підтримки кадрів	Аналіз облікових даних, фінансових звітів	У грошовому вираженні; відсоток від загальних витрат на персонал
	Зниження витрат на лікарняні	Порівняння тривалості лікарняних та витрат на оплату лікарняних днів за рахунок підприємства в динаміці	Індекс зменшення витрат (у %)
	Економічний ефект від зменшення плинності кадрів	Розрахунок витрат на пошук та навчання нових працівників	У грошовому вираженні; відсоток економії
Соціально-психологічні	Рівень задоволеності працівників	Анкетування, опитування, інтерв'ю	Шкала 1–5 або індекс задоволеності (%)
	Індекс корпоративного клімату колективу	Соціологічні дослідження, HR-звіти	Індекс у балах (0–100)
	Показники професійного вигорання	Опитування, HR-статистика	Індекс вигорання (низький/середній/високий)
Організаційні	Табелі робочого часу	Аналіз понаднормових годин, баланс робочого навантаження	Відсоток понаднормових годин від загального фонду робочого часу
	Кількість лікарняних днів, в т. ч. з психологічно-емоційного стану	Дані кадрового обліку	Середня кількість відпрацьованих днів на одного працівника
	Використання гнучких форм праці	HR-звіти, дані про дистанційну роботу	Відсоток працівників, які користуються гнучкими чи дистанційними графіками роботи
Інноваційні	Рівень креативності та інноваційності	Кількість нових ідей, пропозицій, проєктів	Кількісний показник; індекс інноваційності
	Адаптивність до змін	Оцінка швидкості впровадження нових технологій	Індекс адаптивності (0–100)
	Ефективність командної роботи	Результати спільних проєктів, внутрішня взаємодія персоналу	Індекс командної ефективності (шкала 1–5 або % успішних проєктів)

Джерело: складено автором

Кількісні показники з таблиці 2 (витрати ресурсів, тривалість виконання завдань, рівень залучення

персоналу у відсотках) формуються та обліковуються в системах бухгалтерського й кадрового обліку.

Якісні показники з таблиці 2 (рівень задоволеності працівників, соціально-психологічний клімат, прояви професійного вигорання) визначаються на основі анкетувань, соціологічних опитувань та інструментів HR-аналітики.

Індексні підходи та шкали забезпечують узагальнення отриманих даних про ментальне здоров'я і дають змогу здійснювати їх порівняння в динаміці.

Комплексна оцінка передбачає інтеграцію економічних, організаційних і соціально-психологічних показників у єдиний узагальнений індекс ментального здоров'я персоналу. Методика оцінки системи показників ментального здоров'я працівників дозволяє підприємству отримати цілісну картину стану персоналу, визначати слабкі місця та оцінити ефективність інвестицій в людський капітал. Це є основою для стратегічного управління та підвищення конкурентоспроможності підприємства.

На підставі узагальненої методики оцінки системи показників ментального здоров'я працівників пропонуємо використання інтегрального індексу ментального здоров'я працівників, який узагальнює різні групи показників (з таблиці 2) у єдиний критерій.

Формула інтегрального індексу ментального здоров'я працівників:

$$IMZ=w1\times E+w2\times SP+w3\times O+w4\times I$$

де: IMZ – інтегральний індекс ментального здоров'я; E – економічні показники (витрати та економічний ефект); SP – соціально-психологічні показники (задоволеність, психологічний клімат, вигорання); O – організаційні показники (баланс робочого навантаження, лікарняні, гнучкі та дистанційні форми праці); I – інноваційні показники (креативність, адаптивність, командна робота); w1, w2, w3, w4 – вагові коефіцієнти, що визначають значущість кожної групи показників для підприємства, залежно від пріоритетів.

Шкала оцінки інтегрального індексу ментального здоров'я, на нашу думку, може мати вигляд: 0–40 балів – критичний рівень (високий ризик вигорання, низька ефективність); 41–60 балів – задовільний рівень (потребує корекції та додаткових програм підтримки); 61–80 балів – стабільний рівень (працівники демонструють достатню стійкість та продуктивність); 81–100 балів – високий рівень (здоровий, мотивований та інноваційний персонал). Її вимірювання і практичне використання потребують подальшого дослідження та апробації.

Отже, інтегральний індекс ментального здоров'я може розглядатися як комплексний аналітичний інструмент, що об'єднує економічні, соціально-психологічні, організаційні та інноваційні характеристики в межах єдиної системи оцінювання. На підприємстві HR-аналітичний підрозділ має можливість здійснювати регулярний (наприклад, щоквартальний) розрахунок індексу ментального здоров'я (IMЗ) з метою системного моніторингу стану персоналу. Інтегральний індекс ментального здоров'я є доцільним інструментом стратегічного управління персоналом, який забезпечує можливість довгострокового планування розвитку підприємства та підвищення його ефективності.

Висновки. Проведене дослідження дозволяє дійти висновку, що ментальне здоров'я працівників є важливим стратегічним ресурсом підприємства, який безпосередньо впливає на ефективність його функціонування, продуктивність персоналу та стійкість суб'єкта господарювання в довгостроковій перспективі. Узагальнення теоретичних підходів і сучасних практик щодо ментального здоров'я працівників свідчить, що інтеграція заходів з підтримки психоемоційного стану працівників в систему управління персоналом сприяє зниженню рівня професійного вигорання, підвищенню мотивації та покращенню корпоративного клімату в колективі.

Позиціонування ментального здоров'я як інвестиції потребує методики його оцінки, документування, облікового відображення, що дозволить виміряти витрати на відповідні програми та оцінити їх економічну ефективність через вплив на ключові показники діяльності підприємства.

Отже, розвиток системного підходу до управління ментальним здоров'ям працівників є необхідною умовою підвищення конкурентоспроможності підприємства та формування сталого людського капіталу в сучасних умовах економічних трансформацій.

Подальші напрями досліджень доцільно зосередити на розробці системи кількісних і якісних індикаторів для вимірювання ефективності програм підтримки ментального здоров'я персоналу, а також удосконалення методичних підходів їх відображення в управлінському та фінансовому обліку.

Література

1. Кучіна С., Майстро Р. Продуктивність праці та ефективність виробництва. *Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»*. Серія: економічні науки. 2022. №1. С. 37–40. DOI: <https://doi.org/10.20998/2519-4461.2022.1.37> (дата звернення 15.03.26)

р.)

2. Кушнерик О.В. HR-менеджмент: інноваційний підхід до управління персоналом. *Підприємництво та інновації*. 2020. Випуск 12. С. 125-129. DOI: <https://doi.org/10.37320/2415-3583/12.21> (дата звернення: 17.03.2026)

3. Шароватова О.П., Морозов А.І. Ментальне здоров'я і психосоціальна підтримка працівників на робочому місці: об'єднання теорії та практики. *Об'єднання теорії та практики – запорука підвищення готовності оперативно-рятувальних підрозділів до виконання дій за призначенням*: матеріали круглого столу, м. Харків, Національний університет цивільного захисту України, 27 жовтня 2023. С. 123-124. URL:<http://repositsc.nuczu.edu.ua/handle/123456789/18651> (дата звернення 10.03.26 р.)

4. Дослідження добробуту співробітників: визначення шляху до успіху. *Deloitte*. 2021. URL:<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ua/-Documents/Press-release/Survey%20on%20well-being%20at%20work.pdf> (дата звернення: 07.03.2026).

5. Mental health at work. World Health Organization : веб-сайт. URL:<https://www.who.int/teams/mental-health-and-substance-use/promotion-prevention/mental-health-in-the-workplace> (дата звернення: 17.03.2026).

6. Пономаренко Я.С. Аналіз стресових чинників у професійній діяльності поліцейських під час війни. *Наукові перспективи*. 2024. № 8 (50). С. 929–941. DOI: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-8\(50\)-929-941](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-8(50)-929-941) (дата звернення 12.03.26 р.)

7. Антонова З., Бахтігозіна Д. Чинники виникнення тривожних станів у працівників ІТ-сфери. *Psychology Travelogs*. 2023. №2. С. 6–14. DOI: <https://doi.org/10.31891/PT-2023-2-1> (дата звернення 16.03.26 р.)

8. Зошій І. Вплив стресогенних факторів на професійну діяльність юристів в умовах воєнного стану. *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*. 2024. Випуск 22. С. 57–62. URL:https://psy-visnyk.lnu.lviv.ua/archive/22_2024/9.pdf (дата звернення 15.03.26 р.)

9. Бойчук С.С. Функції професійної ідентичності в забезпеченні психологічної стійкості персоналу сектору безпеки України. *Журнал «Ментальне здоров'я»*, 2026. №1. С. 15-19. DOI: <https://doi.org/10.32782/3041-2005/2026-1.3> (дата звернення 10.03.26 р.)

10. Драган О.І., Рудова А.Я., Бергер А.Д. Визначення стресових чинників у роботі працівників за допомогою нормування праці. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2022. Випуск 1(34). С. 76-82. DOI: <https://doi.org/10.32782/easterneurope.34-13> (дата звернення: 17.03.2026).

References

1. Kuchina S., Maistro R. Produktyvnist pratsi ta efektyvnist vyrobnytstva. *Visnyk Natsionalnoho tekhnichnoho universytetu «Kharkivskiy politekhnichnyi instytut»*. Seriya: ekonomichni nauky. 2022. №1. S. 37–40. DOI:<https://doi.org/10.20998/2519-4461.2022.1.37> (data zvernennia 15.03.2026)

2. Kushneryk O.V. HR-menedzhment: innovatsiyni pidkhyd do upravlinnia personalom. *Pidpriemnytstvo ta innovatsii*. 2020. Vypusk 12. S. 125-129. DOI: <https://doi.org/10.37320/2415-3583/12.21> (data zvernennia: 17.03.2026)

3. Sharovatova O.P., Morozov A.I. Mentalne zdorovia i psykhosotsialna pidtrymka pratsivnykiv na robochomu mistsi: obiednannia teorii ta praktyky. *Obiednannia teorii ta praktyky – zaporuka pidvyshchennia hotovnosti operatyvno-riatuvalnykh pidrozdiliv do vykonannia dii za pryznachenniam*: materialy kruhloho stolu, m. Kharkiv, Natsionalnyi universytet tsyvilnoho zakhystu Ukrainy, 27 zhovtnia 2023. S. 123-124. URL:<http://repositsc.nuczu.edu.ua/handle/123456789/18651> (data zvernennia 10.03.2026)

4. Doslidzhennia dobrobutu spivrobitnykiv: vyznachennia shliakhu do uspikhu. *Deloitte*. 2021. URL:<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ua/-Documents/Press-release/Survey%20on%20well-being%20at%20work.pdf> (data zvernennia: 07.03.2026).

5. Mental health at work. World Health Organization : veb-sait. URL:<https://www.who.int/teams/mental-health-and-substance-use/promotion-prevention/mental-health-in-the-workplace> (data zvernennia: 17.03.2026).

6. Ponomarenko Ya.S. Analiz stresovykh chynnykiv u profesiinii diialnosti politseiskykh pid chas viiny. *Naukovi perspektyvy*. 2024. № 8 (50). S. 929–941. DOI:[https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-8\(50\)-929-941](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-8(50)-929-941) (data zvernennia 12.03.2026)

7. Antonova Z., Bakhtihozina D. Chynnyky vynyknennia tryvoznykh staniv u pratsivnykiv IT-sfery. *Psychology Travelogs*. 2023. №2. S. 6–14. DOI:<https://doi.org/10.31891/PT-2023-2-1> (data zvernennia 16.03.2026)

8. Zoshii I. Vplyv stresohennykh faktoriv na profesiinu diialnist yurystiv v umovakh voiennoho stanu. *Visnyk Lvivskoho universytetu. Seriya psykhologichni nauky*. 2024. Vypusk 22. S. 57–62. URL:https://psy-visnyk.lnu.lviv.ua/archive/22_2024/9.pdf (data zvernennia 15.03.2026)

9. Boichuk S.S. Funktsii profesiinoi identychnosti v zabezpechenni psykhologichnoi stiikosti personalu sektoru bezpeky Ukrainy. Zhurnal «Mentalne zdorovia», 2026. №1. С. 15-19. DOI:<https://doi.org/10.32782/3041-2005/2026-1.3> (data zvernennia 10.03.2026)

10. Drahan O.I., Rudova A.Ia., Berher A.D. Vyznachennia stresovykh chynnykiv u roboti pratsivnykiv za dopomohoiu normuvannia pratsi. Skhidna Yevropa: ekonomika, biznes ta upravlinnia. 2022. Vypusk 1(34). S. 76-82. DOI: <https://doi.org/10.32782/easterneurope.34-13>(data zvernennia: 17.03.2026).

Отримано: 22.03.2026

Прийнято до публікації: 21.04.2026

Опубліковано: 06.05.2026