

**Роман АДАМЧУК**

здобувач 4 курсу спеціальності «Географія»

Науковий керівник: **Оксана ЛАВРУК**,

канд.екон.н., доцент кафедри менеджменту

Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка,

м. Кам'янець-Подільський

## **СИНДРОМ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ МЕНЕДЖЕРА**

Сьогодення являє собою динамічний та швидкий світ котрий вимагає від нас триматися такого ж ритму як у повсякденному житті, так і на своїх робочих місцях. Власне через це сьогодні усе частіше постає проблема вигорання працівників, котра є актуальною не лише для співробітника, а й для керівника. Синдром «професійного вигорання» сучасне і небезпечне явище в професійній діяльності кожної людини. Він був введений для характеристики психічного стану здорових людей, що перебувають в постійному контакті з клієнтами, пацієнтами, в емоційно навантаженій атмосфері при наданні професійної допомоги. Це люди, які працюють в системі «людина - людина»: вчителі, лікарі, юристи, соціальні працівники, психіатри, психологи, менеджери тощо.

Синдром вигорання – це синдром, котрий з'являється внаслідок хронічного стресу і призводить до виснаження емоційних та особистісних ресурсів людини. Характерними рисами професійного вигорання є: швидка та виснажлива стомлюваність, яка не проходить навіть після відпустки. Жертвою вигорання може стати будь-хто.

Чим більше часу людина акумулює внутрішнє напруження, тим яскравіше проявляється вигорання. Справитися самотійно з синдромом, що проявився в повну силу, людині практично нереально. Тому пряма відповідальність кожного фахівця — відслідковувати у себе подібні симптоми та вживати необхідних заходів на початкових стадіях [2].

Вигорання може загрожувати представникам усіх професій, однак чи не найбільше потерпають від нього менеджери. Аналізуючи роботу сучасних

менеджерів, стає зрозуміло, що більшість менеджерів та працівників організацій працюють у доволі неспокійній, емоційно напруженій атмосфері, що вимагає постійної уваги й контролю за діяльністю і взаємодією з людьми. Внаслідок таких умов стрес спричиняється безліччю чинників, що безперервно накопичуються в різних сферах життєдіяльності. Наразі, почуття контролю над тим, що відбувається, може мати вирішальне значення. Якщо менеджер або працівник реагує адекватним, адаптивним чином, він успішніше й ефективніше діє та підвищує свою функціональну активність і впевненість, натомість як дезадаптивні реакції ведуть по спіралі вниз, до «професійного вигорання».

Це вимагає від фахівців значного внеску до встановлення довірливих відносин і уміння управляти емоційною напруженістю ділового спілкування. Емоційна втома може провокувати стан пригніченості, апатію, спалахи роздратування, відчуття постійної напруги, дискомфорту. Виникнення синдрому вигорання пов'язують з віковими, гендерними, національно-культурними аспектами особистості, а також з фізіологічними ознаками – індивідуальними особливостями нервової системи і темпераменту [3].

Синдром «професійного вигорання», як і будь яка інша хвороба, має свої умови та фактори. Вигорання спричиняється взаємодією зовнішніх (пов'язаних з роботою) і внутрішніх (індивідуальних) факторів.

До зовнішніх відносять:

- характер організації праці - надмірне робоче навантаження, неясні посадові інструкції, незрозумілі обов'язки, рольовий конфлікт, невизнання на роботі – всі ці чинники можуть посилити ймовірність вигорання;

- відсутність професійної мотивації, монотонна робота, низька заробітна плата;

- робота, яка вимагає постійної концентрації і відданості клієнту, який в той же час потребує ретельного догляду, часто призводить до психічного перевантаження.

Внутрішні фактори, що можуть призвести до вигорання:

- особисте ставлення до роботи – гіперболізована професійна етика,

надмірне переживання щодо проблем клієнтів;

- низька компетентність;
- високі особисті амбіції і недоліки в підтримці особистого психічного балансу [1, с. 4-5].

Сам синдром вигорання включає в себе три основних фактори: емоційну виснаженість, деперсоналізацію та редукцію професійних досягнень. Для того щоб уникнути синдрому вигорання використовують такі групи методів гармонізації психофізичного стану:

- фізіологічний рівень регуляції психофізичного стану;
- емоційно-вольова регуляція психофізичного стану;
- ціннісно-смысловий рівень регуляції психофізичного стану.

Під час вигорання життєва енергія вичерпується, що спричиняє виникнення проблем зі здоров'ям. Стан стресу, відчуття втоми, безсоння перетворюються в хронічні, стають частими головний біль, застуда і біль в спині. Відбувається загальне погіршення стану здоров'я: серцево-судинних захворювань та більш серйозніших проблем зі здоров'ям. Часто в таких умовах люди починають страждати алкоголізмом, надмірно або замало їсти, або ж вживати різноманітні наркотики, снодійне, та інші психотропні речовини. Перебуваючи у важкому емоційному стані, жертви професійного вигорання шукають порятунку у вживанні наркотичних речовин [3, 4].

Профілактика вигорання повинна охоплювати широкий спектр заходів, з одного боку тих, що пом'якшують дію організаційних стрес-факторів, а з іншого боку тих, що дозволяють активувати особисті ресурси персоналу, щоб ефективно долати негативні наслідки професійних і організаційних стресів.

Вважається, що великі обсяги і темпи роботи викликають професійне вигорання. Та насправді воно обумовлено переважно тим, що наш робочий графік, ритм життя, характер обов'язків, дедлайни та інші фактори стресу перевищують задоволення від того, що ми робимо [4, 5].

Отже, синдром професійного вигорання працівників – доволі поширене явище у сучасному світі, воно має негативні наслідки не лише для підприємства,

а і для кожної особистості. Тим паче в умовах діджиталізації, коли робота стає більш монотонна та має велике розумове навантаження. Варто мислити конструктивним чином, щоб не зациклюватись на негативних факторах і не заважати творчому зростанню своєї особистості. Уміння мислити позитивно, володіти своєю поведінкою – це індивідуальний ресурс кожного, котрий може підтримувати вас у будь яких складних і емоційно напружених ситуаціях. Це – той ресурс, який не дозволить вам стати жертвою вигорання.

Тому одним із важливих завдань будь якого менеджера, котрий працює з підлеглими є – не дати цьому явищу розвинути у очолюваному колективі. Для цього потрібно впроваджувати методи емоційного розвантаження персоналу, нормувати їх робочий час, надавати відповідні перерви та відпустки, налагоджувати та підтримувати дружню та невимушену атмосферу у колективі.

### **Список використаних джерел**

1. Терлецька В. В. Особливості прояву синдрому “професійного вигорання” у менеджерів: [https://umo.edu.ua/images/content/nashi\\_vydanya/stud\\_almanah/v\\_1/52.pdf](https://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/stud_almanah/v_1/52.pdf) (дата звернення: 22.03.2024).
2. Черненко-Дибя А. Професійне вигорання: як не «перегоріти», коли дуже припече. URL: <https://dou.ua/lenta/columns/job-burnout/> (дата звернення: 22.03.2024).
3. Поняття про зміст, структуру та основні прояви синдрому «професійного вигорання» у менеджерів і персоналу організацій (інформаційно-смісловий компонент технології). URL: <https://studfile.net/preview/5287928/> (дата звернення: 23.03.2024).
4. Пацеля О. Сіла батарейка: що таке професійне вигорання та як його попередити. URL: <https://happymonday.ua/shho-take-profesijne-vygorannya> (дата звернення: 30.03.2024).
5. Лаврук О. С., Ковальчук В. Г. Управління емоційним станом і згуртованістю колективу. *Збірник наукових праць ПДАТУ*. Вип. 22. 2014. С. 201-205.