

ПРОБЛЕМА ВИГОРАННЯ ПЕРСОНАЛУ ТА ШЛЯХИ ЇЇ ПОДОЛАННЯ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

Розглянуто проблему емоційного вигорання працівників як суттєвий фактор зниження ефективності компанії. Визначено причини та наслідки емоційного вигорання працівників у сучасних умовах. Проаналізовано основні організаційні та особистісні фактори, що сприяють вигоранню. Запропоновано методи боротьби з ним на корпоративному та індивідуальному рівнях працівників. Показано, що запобігання вигоранню є складовою ефективною системою управління персоналом, спрямованою на збереження потенціалу працівників та підвищення мотивації та продуктивності праці.

Ключові слова: вигорання, персонал, управління, мотивація, стрес, профілактика, ефективність.

Abstract

The problem of emotional burnout of employees is considered as a significant factor in reducing the company's efficiency. The causes and consequences of emotional burnout of employees in modern conditions are determined. The main organizational and personal factors contributing to burnout are analyzed. Methods of combating it at the corporate and individual employee levels are proposed. It is shown that preventing burnout is a component of an effective personnel management system aimed at preserving employee potential and increasing motivation and productivity.

Keyword: burnout, personnel, management, motivation, stress, prevention, efficiency.

Вступ

Сучасне бізнес-середовище характеризується високою динамікою, цифровізацією та зростанням вимог працівників до ефективності праці. У таких умовах проблема вигорання співробітників стає дуже високою. Вона проявляється у втраті мотивації, емоційному виснаженні, зниженні продуктивності праці та байдужості до результатів роботи.

Вигорання негативно впливає на психологічний клімат команди, якість управлінських рішень та загальну ефективність компанії. Тому система управління персоналом повинна не лише організовувати робочий процес, а й надавати психологічну підтримку співробітникам, створюючи умови для їхнього розвитку та емоційного благополуччя.

Метою цього дослідження є визначення причин вигорання співробітників та обґрунтування основних методів його подолання в системі управління персоналом.

Результати дослідження

У сучасному світі вигорання стало поширеною проблемою, яке впливає на фізичне, емоційне та психічне благополуччя працівників. Це явище не тільки знижує продуктивність, але й може серйозно зашкодити здоров'ю. Вигорання – це емоційне, фізичне та психічне виснаження, спричинене тривалим стресом або надмірним робочим навантаженням. Це не просто втома після важкого дня, це стан, коли людина поступово втрачає енергію, інтерес до своєї професійної діяльності та відчуває байдужість до колег і навіть до власної роботи. Наукові джерела визначають цей стан як реакцію на хронічні стресові ситуації, які не мають позитивного вирішення [1, 2].

Вигорання зазвичай розвивається поступово, проходячи кілька стадій. Спочатку працівник відчуває емоційну напругу та намагається зробити все можливе, щоб виконати всі завдання, часто ігноруючи втоми. Далі з'являється роздратування, невдоволення колегами або начальством та зниження мотивації. Заключна стадія – емоційне виснаження – людина втрачає здатність святкувати успіхи, з'являється апатія та байдужість до всього, що раніше приносило їй задоволення [3].

На вигорання впливає багато факторів, особливо умови праці, стиль управління та організаційна культура. Якщо працівник постійно перебуває під тиском щодо дотримання термінів, відчуває, що йому бракує підтримки, а його досягнення залишаються непоміченими, то тут розвивається відчуття професійної безпорадності. Такі ситуації особливо характерні для великих, швидкоплинних компаній, де людський фактор часто відходить на другий план. Психічний стрес також посилюється монотонними завданнями, невизначеністю ролі та низьким рівнем у прийнятті рішень. Працівники, які не можуть впливати на результати своїх дій, поступово втрачають відчуття контролю та відповідальності, що стає однією з найнебезпечніших ознак емоційного виснаження. Наслідки цього явища для організацій відчуваються навіть тоді, коли на перший погляд все здається стабільним. Вигорання призводить до прихованих втрат – зниження якості роботи, зниження креативності, відсутності дисципліни та збільшення кількості помилок. Команда поступово втрачає згуртованість, а загальний психологічний стан стає напруженим. Це і знижує продуктивність праці та збільшує плинність кадрів, що негативно впливає на репутацію компанії [4].

Щоб уникнути цих наслідків, система управління персоналом повинна активно працювати над створенням сприятливих умов праці та підтримкою психічного здоров'я співробітників. Ефективною практикою є впровадження комплексних програм щодо запобігання та подолання вигорання, які включають [1, 4]:

- навчання менеджерів навичкам емоційного лідерства;
- надання регулярного зворотного зв'язку та визнання досягнень співробітників;
- організацію командних заходів для зміцнення довіри та взаємної поваги;
- створення можливостей для професійного розвитку та внутрішнього кар'єрного зростання;
- впровадження системи «наставництва» – де досвідчені співробітники допомагають новим співробітникам адаптуватися.

Підтримка саморегуляції працівників через управління часом, чергування інтенсивних періодів роботи та відпочинку, а також розвиток особистих ресурсів.

Такі ініціативи не лише зменшують емоційне виснаження, але й сприяють культурі взаємної підтримки. Працівники починають сприймати організацію не як місце тиску, а як середовище, де цінуються їхні зусилля та підтримується їхнє особисте благополуччя. Це створює ефективний механізм подолання вигорання, підвищує мотивацію та продуктивність команди, а також закладає основу для сталого професійного розвитку.

Окрім організаційних заходів, важливо також враховувати індивідуальні стратегії подолання вигорання:

- встановлення реалістичних щоденних та щотижневих цілей допомагає зменшити стрес та уникнути перевантаження.
- Короткі перерви протягом робочого дня, вихідних та свят є ключем до відновлення енергії.
- Спорт, прогулянки на свіжому повітрі та правильне харчування зменшують психічне навантаження.
- Відкритий обмін емоціями та досвідом, групові обговорення викликів допомагають зменшити почуття самотності у складних ситуаціях.
- Техніки релаксації, дихальні вправи, медитація та ведення емоційного щоденника допомагають впоратися з емоційним виснаженням.
- Коли це можливо, можна делегувати завдання, перерозподіляти обов'язки або оптимізувати робочі процедури, щоб зменшити робоче навантаження.

Поєднання організаційних та індивідуальних дій дозволяє не лише запобігти вигоранню, але й зробити баланс між роботою та особистим життям, що призводить до більшої ефективності та задоволення від роботи.

Висновок

У цьому дослідженні визначено основні фактори вигорання, його наслідки для працівників та організацій, а також ефективні способи його подолання. Було продемонстровано, що стресові умови праці, монотонність завдань та низька автономія підвищують ризик емоційного виснаження, що негативно впливає на продуктивність та психологічний клімат команди.

Доведено, що поєднання організаційних заходів (підтримка керівництва, наставництво, взаємодія в команді) та індивідуальних стратегій працівників (відпочинок та розвиток навичок подолання стресу)

зменшує вигорання та підвищує мотивацію і ефективність. Своєчасне впровадження цих заходів забезпечує психологічне благополуччя працівників та сталий розвиток організації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Професійне та емоційне вигорання: що це таке і як із цим боротися. 2023. URL: <http://surl.li/fvfvt0>.
2. Шандрук С.К. Психологія професійної діяльності: підручник. Тернопіль: ЗУНУ, 2022. 256 с.
3. Шкраб'юк В.С., Білик Д.І. Емоційне вигорання особистості: психологічний аналіз проблеми. Молодий вчений. 2020. № 10 (86). С. 293-296.
4. Дьоміна Г.А., Мельничук О.Б. Психологічні особливості професійного вигорання психологів-психосоматологів. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія. 2021. Том 32 (71). № 4. С. 28-34. URL: <http://surl.li/lrxsyg>.

Сметанюк Олена Анатоліївна – кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту, маркетингу та економіки, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця.

Галузінська Ольга Іванівна – студентка групи 1Л-23б, факультет Менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, e-mail: tel0682027950@gmail.com.

Smetaniuk Olena A. – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Management, Marketing and Economics, Vinnitsa National Technical University, Vinnytsia.

Galuzinska Olga I. – student, Faculty of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: tel0682027950@gmail.com.