

ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ МЕНЕДЖЕРА

Вінницький національний технічний університет

Анотація

У роботі досліджується професійне вигорання менеджерів як результат взаємодії психологічних особливостей особистості та організаційних умов праці. Встановлено, що менеджери з високою тривожністю, перфекціонізмом та низькою здатністю до саморегуляції більш схильні до емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження ефективності управлінської діяльності. Обґрунтовано, що для профілактики професійного вигорання менеджерів ефективним є комплексний підхід, який включає розвиток навичок саморегуляції, психологічну підтримку, оптимізацію робочого навантаження та створення безпечного робочого середовища.

Ключові слова: професійне вигорання менеджерів, емоційне виснаження, деперсоналізація, саморегуляція, профілактика.

Abstract

The paper examines professional burnout among managers as a result of the interaction between psychological characteristics and organizational working conditions. It has been established that managers with high anxiety, perfectionism, and low self-regulation skills are more prone to emotional exhaustion, depersonalization, and reduced management effectiveness. It is substantiated that an integrated approach is effective for the prevention of professional burnout of managers, which includes the development of self-regulation skills, psychological support, optimization of workload and creation of a safe working environment.

Keywords: professional burnout of managers, emotional exhaustion, depersonalization, self-regulation, prevention.

Вступ

У сучасному світі професійне вигорання набуває дедалі більшої актуальності в управлінні персоналом. Особливо вразливою до цього явища є категорія менеджерів, адже саме вони відповідають за прийняття ключових рішень, управління командами та досягнення стратегічних цілей компанії. Постійний тиск, суворі дедлайни та високі очікування часто призводять до емоційного виснаження, втрати мотивації та зниження ефективності роботи.

Метою дослідження є ґрунтовний аналіз психологічних та організаційних чинників, що зумовлюють виникнення професійного вигорання менеджерів, узагальнення наукових підходів до розуміння механізмів розвитку цього синдрому, виявлення його проявів та наслідків у управлінській діяльності, а також визначення ефективних напрямів профілактики та зниження рівня емоційного виснаження серед менеджерів.

Основна частина

Професійне вигорання визначається як стан фізичного, емоційного та психологічного виснаження, спричиненого довготривалим стресом на робочому місці. Згідно з дослідженням Н. Коновчук [1] розвиток цього синдрому у менеджерів відбувається поступово: від початкової емоційної перенапруги до стійкого негативного ставлення до власної діяльності. Вона зазначає, що менеджери стикаються з поєднанням високого рівня відповідальності та браком соціальної підтримки, що створює сприятливий ґрунт для вигорання.

Серед основних причин такого стану Н. Коновчук виокремлює надмірне навантаження, багатозадачність, нечіткість у посадових обов'язках, конфлікти всередині колективу, дефіцит визнання досягнень та обмежені перспективи професійного розвитку. Ще одним важливим чинником є невідповідність між вимогами посади та особистими рисами керівника. Менеджери часто змушені приховувати свої емоції, демонструючи образ впевненого лідера, що, у свою чергу, викликає внутрішнє напруження й емоційне виснаження.

Прояви професійного вигорання у менеджерів включають постійну втому, дратівливість, зниження продуктивності, втрату інтересу до спілкування, порушення сну й проблеми психосоматичного

характеру. Ознаки емоційного вигорання особливо поширені серед менеджерів середньої ланки. Це пов'язано з їхньою роллю посередника між вимогами вищого керівництва і потребами підлеглих, через що вони часто опиняються під подвійним тиском.

Науковиця також пропонує низку профілактичних заходів для запобігання синдрому вигорання. Вона акцентує увагу на важливості психологічної підтримки управлінців, організації тренінгів зі стресостійкості, розвитку емоційного інтелекту та формуванні позитивного мікроклімату в команді. Крім того, варто розвивати корпоративну культуру, де враховуються не тільки досягнуті результати, а й добробут співробітників. Серед найбільш дієвих заходів виділяються програми внутрішнього коучингу, можливості професійного навчання та запровадження гнучких графіків роботи, які допомагають відновити психологічний баланс.

Для його подолання необхідний комплексний підхід із поєднанням розвитку внутрішньої стресостійкості працівників та створенням сприятливих умов праці. Як підкреслює Н. Коновчук, профілактика вигорання є ключовим чинником збереження професійної ефективності, психічного здоров'я й оптимізації управлінських процесів.

Суттєвий внесок у розуміння механізмів вигорання роблять дослідження О. Сидоренко та Е. Яновської [2], які підкреслюють фазність розвитку синдрому у представників управлінської сфери. Вони визначають три взаємопов'язані фази: напруження, резистенції та виснаження. У фазі напруження менеджер відчуває зростаючу втому, внутрішнє занепокоєння та незадоволення роботою. На етапі резистенції спостерігається зниження емоційного залучення, формальне ставлення до обов'язків та обмеження соціальних контактів. Фаза виснаження характеризується хронічною апатією, втратою сенсу діяльності, цинізмом і дегуманізацією професійних взаємин.

Крім того, дослідники звертають увагу на психофізіологічні прояви вигорання: порушення сну, зниження концентрації уваги, підвищену дратівливість, емоційну нестабільність, а також соматичні скарги – головні болі, м'язову напругу, серцебиття. Вони підкреслюють, що керівники часто маскують ці симптоми, демонструючи зовнішню впевненість, щоб зберегти авторитет, що, у свою чергу, поглиблює внутрішній емоційний дисонанс і пришвидшує формування вигорання.

Автори також аналізують психологічні чинники, пов'язані з тривожністю та невротизацією – у тих менеджерів, у яких ці характеристики виражені сильніше, спостерігається висока схильність до вигорання.

Професійне вигорання розглядається як складний психофізіологічний стан, що виникає внаслідок тривалого впливу інтенсивних професійних навантажень та хронічного стресу. У дослідженні Н. Теренди та співавторів [3] наголошується, що вигорання формується на тлі постійної емоційної напруги та великої відповідальності, що є характерними не лише для медичних працівників, а й для менеджерів, чії посади передбачають багатозадачність, контроль за процесами та необхідність оперативного реагування на зміни. Це дозволяє глибше зрозуміти, що механізми виникнення вигорання в обох професіях подібні.

Автори зазначають, що розвиток синдрому починається зі стійкого емоційного виснаження, яке переходить у зниження професійної мотивації та відчуття неефективності. У менеджерів ці прояви можуть виявлятися через зниження якості управлінських рішень, втрату здатності до стратегічного мислення, підвищену дратівливість та конфліктність. Важливим висновком роботи є те, що вигорання значною мірою посилюється організаційними факторами – нестачею ресурсів, перевантаженням, нераціональним розподілом обов'язків і низьким рівнем підтримки. Усе це є типовим і для середовища управлінської діяльності.

Дослідження також підкреслює роль соціальної підтримки, належного комунікаційного середовища та оптимальної організації праці у запобіганні вигоранню. Ці висновки мають пряму цінність для розуміння професійного вигорання менеджерів, адже їхня ефективність значною мірою залежить від командної взаємодії, корпоративної культури та рівня автономії у виконанні обов'язків. Зниження цих чинників сприяє виникненню емоційного виснаження та деперсоналізації.

Автори наголошують, що система профілактики має бути комплексною: включати як організаційні зміни (покращення умов праці, оптимізацію навантаження), так і психологічну підтримку (тренінги, розвиток саморегуляції, підвищення стресостійкості). Для менеджерів ці рекомендації є надзвичайно актуальними, оскільки їхня діяльність пов'язана з постійною взаємодією з людьми, необхідністю ухвалювати рішення в умовах тиску та швидких змін. Застосування таких підходів дозволяє знизити рівень професійного стресу та підтримати управлінську ефективність.

Дослідження Т. Сазонової та О. Васюхи [4] демонструє, що емоційне вигорання значно впливає на поведінку працівників, що безпосередньо стосується менеджерів, оскільки вони не лише виконують свої управлінські функції, а й координують команду. Автори виділяють ключові фактори виникнення емоційного вигорання: хронічний стрес, перевантаження, дисбаланс між роботою та особистим життям. Для менеджерів ці чинники часто проявляються сильніше через високий рівень відповідальності та необхідність ухвалювати швидкі рішення.

Симптоми емоційного вигорання – фізичне і психічне виснаження, депресивна тріада (низький настрій, пригніченість мислення, зниження мотивації) – у менеджерів можуть проявлятися як зниження ефективності управлінських рішень, конфлікти в команді та небажання брати на себе відповідальність.

Автори також класифікують типи працівників, які більш вразливі до вигорання. Для менеджерів це особи, що прагнуть перфекціонізму, беруть на себе надмірну кількість завдань або намагаються відповідати очікуванням усіх співробітників. Такий тип поведінки створює високий ризик емоційного та професійного вигорання.

Н. Сазонова і О. Васюха підкреслюють важливість профілактичних заходів як для організацій, так і для самих менеджерів: адекватний розподіл робочого навантаження, ресурсна та моральна підтримка, розвиток навичок саморегуляції, підтримка психологічного здоров'я та створення безпечного робочого середовища.

Таким чином, дослідження емоційного вигорання персоналу є безпосередньо застосовним для менеджерів, оскільки вони виступають одночасно як керівники та як працівники, що піддаються стресу, і тому потребують особливої уваги щодо профілактики вигорання.

Професійне вигорання є сучасною соціально-психологічною проблемою, що активно досліджується в науковій літературі. Стаття Л. Галан, О. Журавльова та А. Кульчицька [5] присвячена аналізу концептуальних підходів до визначення цього феномену та його проявів у працівників різних професій.

Синдром професійного вигорання виникає як результат хронічного стресу на роботі і характеризується трьома основними ознаками: емоційним виснаженням, деперсоналізацією та зниженням професійних досягнень. Емоційне виснаження проявляється у відчутті постійної втоми, зниженні енергії та ентузіазму. Деперсоналізація полягає у втраті інтересу до професійних завдань, виникненні негативного ставлення до роботи та колег. Зниження професійних досягнень супроводжується відчуттям невдоволеності власними результатами, низькою продуктивністю та мотивацією.

Науковці зазначають, що сучасні соціально-економічні умови – високі вимоги, динамічність робочого середовища, конкуренція та надмірне навантаження – значно підвищують ризик виникнення вигорання. Негативні наслідки цього синдрому відчутні як для самої особистості (психічне та фізичне виснаження, погіршення здоров'я), так і для організацій (зниження продуктивності, помилки, погіршення робочого клімату).

Таким чином, професійне вигорання є складним багатовимірним феноменом, що потребує своєчасного виявлення та профілактики, включаючи психологічну підтримку, оптимізацію робочого навантаження та розвиток навичок саморегуляції працівників.

Висновок

Встановлено, що професійне вигорання менеджерів формується внаслідок взаємодії психологічних особливостей особистості та організаційних умов праці. Виявлено, що менеджери з високим рівнем тривожності, перфекціонізму та недостатньою здатністю до саморегуляції демонструють підвищену схильність до емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження професійної ефективності.

З'ясовано, що організаційні фактори, зокрема перевантаження, обмежені ресурси та низький рівень соціальної підтримки, істотно підсилюють ризик виникнення вигорання. Доведено, що емоційне виснаження поступово призводить до втрати інтересу до професійної діяльності, зниження мотивації та погіршення управлінських результатів.

Обґрунтовано, що для профілактики професійного вигорання менеджерів ефективним є комплексний підхід, який включає розвиток навичок саморегуляції, психологічну підтримку, оптимізацію робочого навантаження та створення безпечного робочого середовища. Показано, що

застосування такого підходу дозволяє підвищити стресостійкість менеджерів, підтримувати їхню ефективність та забезпечувати стабільний розвиток організацій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Коновчук Н.С. Основні причини та профілактика професійного вигорання у менеджерів. *Правничий вісник Університету «КРОК»*. 2012. Вип.14. С. 91-95.
2. Сидоренко О., Яновська Е. Психологічні особливості емоційного вигорання у менеджерів комерційних організацій. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова*. Серія 12 : Психологічні науки, 2020. Вип. 9. С. 143-153.
3. Теренда Н. О., Павлів Т. Б., Теренда О. А. Професійне вигорання – одна з невирішених проблем системи охорони здоров'я. *Вісник соціальної гігієни та організації охорони здоров'я України*, 2021 [2]. С. 29–33. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VSG_2021_2_7.
4. Сазонова Т. О., Васюха О. В. Вплив емоційного вигорання на поведінку персоналу. *Український журнал прикладної економіки та техніки*, 2024. Т. 9. № 3. С. 241–245.
5. Галан Л., Журавльова О., Кульчицька А. Концептуалізація поняття професійного вигорання в науковій літературі. *Psychological Prospects*, 2024. Vol. 44, С. 38–51.

Бевз Іванна Дмитрівна – студентка групи 1Л-24Б, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: ivankabevz5@gmail.com.

Прищак Микола Дем'янович – кандидат педагогічних наук, доцент, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця

Bevz Ivanna D. – Department of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: ivankabevz5@gmail.com

Mykola Demyanovich Prysachak – Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia