

Список використаних джерел

1. Fukuyama F. Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity. 1995.
2. Кифяк В.І., Філіпчук Н.В. Довіра як інституція розвитку бізнесу в умовах нових соціальних викликів. Інвестиції: практика та досвід. 2023. № 10. С. 69–76.
3. Грицаєнко М. І. Довіра як передумова розвитку підприємницької діяльності Бізнес Інформ. 2016. № 12. С. 143–148.

Олександра Парчевська,
здобувач ступеня вищої освіти
бакалавра навчально-наукового
інституту права та психології
Національної академії
внутрішніх справ
Науковий керівник:
старший викладач кафедри
психології навчально-наукового
інституту права та психології
Національної академії внутрішніх
справ **Оксана Христюк**

УПРАВЛІНСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕНОГО ПСИХОЕМОЦІЙНОГО НАВАНТАЖЕННЯ: ПСИХОЛОГІЧНІ РИЗИКИ ТА ФЕНОМЕН ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ

Управлінська діяльність репрезентує одну з найбільш психоемоційно насичених та відповідальних форм професійної самореалізації особистості, що функціонує у складній системі соціально-рольової взаємодії. Специфіка управлінської праці передбачає постійну комунікацію з підлеглими, прийняття стратегічно значущих рішень, відповідальність за ефективність функціонування організаційної системи та досягнення визначених цілей, що супроводжується інтенсивним когнітивним і емоційним навантаженням. У таких умовах зростає ризик розвитку психоемоційної дестабілізації, ключовим проявом якої є феномен професійного (емоційного) вигорання.

Феномен burnout вперше був концептуалізований у науковому дискурсі Г. Фрейденбергером у 1974 році як стан фізичного, емоційного та мотиваційного виснаження, що виникає на тлі хронічного професійного стресу, особливо в

професіях, які передбачають постійну взаємодію з людьми. Управлінська діяльність, за своєю сутністю, характеризується високим ступенем відповідальності, часовим дефіцитом, амбівалентністю очікувань і обмеженістю ресурсів, що створює сприятливе середовище для формування синдрому вигорання.

На основі вивчення наукових праць можна сказати, що до провокуючих чинників розвитку синдрому професійного вигорання в управлінців відносяться:

- надмірна професійну завантаженість у поєднанні з часовим пресингом;
- порушення балансу «робота – особисте життя»;
- недостатній рівень внутрішньої та зовнішньої мотивації, зокрема відсутність позитивної зворотної реакції з боку вищого керівництва;
- конфліктогенність міжособистісного середовища;
- рольова амбівалентність та невизначеність функціональних обов'язків;
- хронічне відчуття високої відповідальності за результати діяльності колективу.

Особливої уваги потребує психологічна ізоляція, з якою часто стикаються керівники середньої та вищої управлінської ланки. Неможливість відкритого емоційного самовираження у комунікації з підлеглими призводить до накопичення фрустрованих емоцій, що знижує рівень психологічного гомеостазу та сприяє формуванню симптомокомплексу вигорання.

У межах психолого-менеджерських досліджень фахівців соціономічних професій (зокрема, управлінців, консультантів, педагогів, фахівців з HR та соціальної роботи) виокремлюється низка додаткових чинників, що підсилюють ризики виникнення вигорання. Значну роль у цьому відіграє дефіцит соціальної підтримки, яка є критично важливою умовою збереження психологічної стабільності працівника. Ефективна соціальна підтримка охоплює як інструментальні, так і емоційні компоненти: сприяння професійному розвитку, обмін досвідом, надання конструктивного зворотного зв'язку, створення атмосфери довіри та визнання.

Крім того, рівень особистісної самооцінки визначається як один із центральних психологічних детермінант розвитку синдрому вигорання. Зниження суб'єктивної оцінки власної професійної компетентності, що зумовлене відсутністю

належного визнання з боку колег, керівництва чи клієнтів, веде до формування внутрішньої напруги, почуття неадекватності й сумнівів у професійній спроможності. Це, у свою чергу, активізує деструктивні когнітивно-емоційні патерни та посилює схильність до професійного вигорання.

Також негативно впливає адміністративний та міжособистісний тиск, який може здійснюватися з боку керівництва, колег чи інших зацікавлених осіб. Конфліктні чи напружені службові взаємини часто виступають детермінуючим чинником у формуванні несприятливого морально-психологічного клімату в установі. Синдром професійного вигорання проявляється у формі комплексу симптомів, серед яких домінують негативні емоційні стани. До них належать розчарування, злість, тривожність, пригнічення, хронічне незадоволення результатами діяльності та загальна емоційна виснаженість [1, с. 104].

Незважаючи на те, що переживання емоційного напруження, почуття тривоги, провини або тимчасової демотивації є характерними для професійного життя, їх ігнорування або недостатня психологічна обробка на початковому етапі може призводити до формування стійких деструктивних психоемоційних станів. У структурі таких змін простежуються симптоми невротичного регресу, афективної лабільності, когнітивної дезорганізації, що, за відсутності превентивних заходів, трансформуються у хронічні форми емоційного дистресу – зокрема, в синдром професійного вигорання.

У науково-практичній літературі [2–5] феномен вигорання розглядається як поетапний процес, що охоплює низку стадій, кожна з яких має специфічну психоемоційну симптоматику:

Стадія ентузіазму – працівник демонструє гіпермотивацію, надмірну залученість у професійну діяльність, часто з ігноруванням базових потреб (відпочинку, сну, особистісного часу), що призводить до дисбалансу ресурсів.

Стадія стагнації – зниження професійної енергії та мотиваційного потенціалу, порушення механізмів саморегуляції, афективне виснаження.

Стадія фрустрації – зростає відчуття незадоволення результатами діяльності, актуалізуються сумніви щодо професійної спроможності, знижується професійна ідентичність.

Стадія апатії – поведінка набуває автоматизованого характеру, зменшується емпатійна залученість, порушується якість комунікативної взаємодії з колегами.

Стадія деструкції (повного вигорання) – виникають ознаки психосоматичних порушень, депресивного синдрому, зростає ризик соціальної дезадаптації та втрати працездатності.

Комплексна профілактика і подолання синдрому професійного вигорання в управлінській сфері потребує системного, багаторівневого підходу, що включає організаційні, індивідуально-психологічні та поведінкові інтервенції.

Зокрема, на організаційному рівні доцільно впроваджувати:

- політику збереження ментального здоров'я в межах HR-менеджменту;
- культивування сприятливого психологічного клімату в колективі;
- програми корпоративного коучингу, супервізії та анонімного психологічного консультування;
- гнучкі формати зайнятості (гібридна робота, гнучкий графік, механізми саморегуляції навантаження).

На індивідуально-особистісному рівні ефективними є стратегії:

- розвиток емоційного інтелекту та саморефлексії як інструментів усвідомленого управління емоціями;
- навички тайм-менеджменту і визначення пріоритетів у завданнях;
- уміння делегувати повноваження та розподіляти відповідальність у команді.

До поведінкових практик, що підвищують психологічну резистентність, належать:

- регулярна фізична активність як засіб зниження рівня кортизолу;
- майндфулнес-практики (медитація, дихальні техніки);
- професійне самовдосконалення (підвищення кваліфікації, участь у тренінгах);
- інтеграція особистісних інтересів і хобі у режим дня;
- підтримка широкої соціальної мережі поза межами роботи, що знижує ризики емоційної ізоляції.

На державному рівні доцільно ініціювати законодавчі зміни щодо зменшення навантаження на керівні кадри, забезпечення належних умов праці, запровадження стандартів охорони

психічного здоров'я на робочому місці. Наприклад, ст. 153 Кодексу законів про працю України зобов'язує роботодавця забезпечити безпечні та нешкідливі умови праці, що в умовах сучасності має включати й психологічний аспект безпеки працівника. Варто також врахувати європейський досвід: у багатьох країнах ЄС роботодавці юридично зобов'язані впроваджувати заходи з профілактики психоемоційного вигорання.

Наприклад, згідно з Директивою 89/391/ЄЕС, роботодавець повинен адаптувати робочі процеси до можливостей працівника, зокрема з урахуванням його психоемоційного стану. Такі підходи можуть бути імплементовані в українське трудове законодавство з метою його гармонізації з європейськими стандартами [6].

Підсумовуючи, зазначимо, що професійне вигорання персоналу організацій являє собою серйозну загрозу ефективності управлінської діяльності, стабільності організації та загального соціального клімату. Усвідомлення цього явища, своєчасне його розпізнання, впровадження систем профілактики та підтримки – необхідні умови для збереження продуктивності, ментального здоров'я персоналу і сталого розвитку організацій. Управління синдромом вигорання в управлінському контексті потребує інтеграції психологічних знань, стратегій організаційної підтримки та індивідуальних ресурсів, що забезпечують збереження психологічного благополуччя керівника й ефективність функціонування управлінської системи. Тільки спільними зусиллями – на рівні особистості, колективу, роботодавця та держави – можна створити умови, які зменшать ризики вигорання та сприятимуть ефективному управлінню в довгостроковій перспективі.

Список використаних джерел

1. Романовська О. В., Набільська Є. М. Causes and features expression of " professional burnout" syndrome in social worker. *Вісник Національного технічного університету України Київський політехнічний інститут*. Серія: Політологія. Соціологія. Право, 2011 р, с. 103–107.
2. Demerouti E., Bakker A. B., Nachreiner F., & Schaufeli W. B. The Job Demands–Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 2001. Vol. 86(3), 499–512. DOI: 10.1037/0021-9010.86.3.499

3. Edelwich J., & Brodsky A. Burn-Out: Stages of Disillusionment in the Helping Professions. New York: Human Sciences Press. 1980. 255p.

4. Maslach C., & Jackson S.E. The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Organizational Behavior*. 1981. Vol. 2(2), pp. 99–113. DOI:10.1002/job.4030020205

5. Freudenberger H. J. Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 1974. Vol. 30, 159–165.

6. Директива Ради від 12 червня 1989 року про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі (89/391/ЄЕС): Директива Європ. екон. співтовариства від 12.06.1989 № 89/391/ЄЕС: станом на 11 груд. 2008 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#Text.

Артем Пономаренко,
здобувач ступеня вищої освіти
магістра Харківського
національного педагогічного
університету імені Г.С. Сковороди
Науковий керівник:
доцент кафедри освітології
та інноваційної педагогіки
Харківського національного
педагогічного університету
імені Г.С. Сковороди, кандидат
педагогічних наук, доцент
Ангела Денисенко

КРИЗА СЕРЕДНЬОГО ВІКУ ЯК ЧИННИК ЗНИЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ У ВИМУШЕНИХ МІГРАНТІВ

Вступ. Актуальність дослідження кризи середнього віку як чинника зниження мотивації у вимушених мігрантів зумовлена зростаючою кількістю людей, що вимушено змінюють місце проживання внаслідок глобальних соціально-політичних змін, конфліктів і економічних криз. Переживання міжособистісних, економічних і культурних труднощів у процесі міграції суттєво впливає на психоемоційний стан мігрантів, особливо у період середнього віку, коли особистісний життєвий цикл знаходиться на етапі активної самореалізації та самовизначення. Криза середнього віку, як період