



ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ НАУКОВОЇ ДУМКИ В МЕНЕДЖМЕНТІ, ГАЛУЗЯХ СПОРТУ, ОБСЛУГОВУВАННЯ ТА ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

*Тези доповідей
III Міжнародної студентської наукової конференції
(26-27 вересня 2024 року, м. Львів)*

*За загальною редакцією
Наталії ПАВЛЕНЧИК*

Львів -2024

УДК 658.3

ВПЛИВ МЕНЕДЖЕРІВ НА ПОДОЛАННЯ ВИГОРАННЯ У ПРАЦІВНИКІВ

Анастасія ГАЄВСЬКА

студентка

Науковий керівник – **Христина БАРАНІВСЬКА**

викладач

Львівський державний університет фізичної культури
імені Івана Боберського (Україна)

Вигорання – це стан повного зниження продуктивності та виснаження на фізичному й емоційному рівні, у якому можуть перебувати працівники внаслідок тривалого безперервного стресу, спричиненого роботою.

Дослідження показують, що вигорання має три виміри: емоційне виснаження, деперсоналізація та зниження особистих досягнень [1]. Коли працівник вигоряє на роботі, то відчуває себе приниженим, виклики, з якими раніше можна було впоратися, здаються нездоланими. Це повна протилежність залученості. Залучений працівник є енергійним і високопродуктивним, а вигорілий – виснаженим, пригніченим і цинічним.

Дослідження компанії *Gallup* [3] встановило що 76 % опитаних працівників хоч раз відчували симптоми вигорання, 28 % стверджували, що вигорають дуже часто або постійно на роботі. Ризик вигорання зростає у тих, хто працює 50 і більше годин на тиждень, але визначальним є все ж те, як керують працівниками і сприйняття свого робочого навантаження. Причини вигорання можуть бути різні. Основні п'ять причин, згідно з дослідженням [1] показано на рис 1.

У сучасних українських реаліях великий вплив чинять також війна, невпевненість у завтрашньому дні, відсутність безпеки, постійний стрес і відсутність якісного сну та відпочинку.



Рис. 1. Сфери, симптоми та причини вигорання.

За дослідженнями *Future Forum* співробітники, що вигоріли у 3,4 рази вірогідніше почнуть шукати нову роботу. У них в 1,8 рази нижча задоволеність роботою і вони у 2 рази сильніше, ніж зазвичай, відчувають роз'єднаність із командою та компанією загалом [4].

Щоб допомогти працівнику впоратися з вигоранням і запобігти майбутнім, HR-команді та керівництву в цілому варто переглянути ще раз такі пункти: 1) систему мотивації та пільг; 2) навантаження й функціонал працівників; 3) процес найму; 4) цінності та корпоративну культуру компанії.

Під час кризових ситуацій, таких як війна в Україні, слід ще додатково проводити опитування, що саме найбільше впливає на працівників, при можливості проводити зустрічі з психологом, давати додаткові вихідні, допомагати родичам, активно й постійно комунікувати, проводити зустрічі з експертами та впроваджувати гнучкі процеси й умови роботи [1].

Для подолання емоційного вигорання величезне значення має менеджер, адже він має зробити так, щоб працівники відчували підтримку та визнання за свою роботу, відчували зв'язок із ним та командою загалом. Коли у працівників є підтримка зі сторони менеджера, команди та середовища, яка

відповідає потребам працівників, їхня залученість зростає і вони природним чином процвітають і працюють добре в довгостроковій перспективі.

Основні заходи у боротьбі з вигоранням такі:

1. покласти на менеджерів відповідальність за усунення симптомів вигорання серед працівників;

2. чітке визначення ролей і структурування роботи, перевірка на відповідність робочого навантаження і реальність дедлайнів для виконання завдань;

3. заохочення командної роботи та спільної відповідальності;

4. створення ідеального середовища, яке буде максимально комфортним і привабливим;

5. зробити добробут працівників частиною своєї корпоративної культури і дбати про нього; включити п'ять елементів благополуччя в регулярні розмови та робочу практику: благополуччя на роботі, соціальне благополуччя; фінансове благополуччя, фізичне благополуччя, громадське благополуччя.

Серед усіх елементів добробуту працівника найважливішим та основою для інших чотирьох є благополуччя на роботі (кар'єрне), а саме задоволення від того, що ти робиш щодня. Безпосередній вплив на нього мають менеджери, які здатні зробити так, щоб частка тих працівників, що страждає і тих, що бореться, ставала меншою, а процвітаючих - більшою.

Але будь-які старання компанії будуть марними, якщо сам працівник не почне виправляти цю ситуацію самостійно [2]. Зокрема:

1. надати пріоритет особистим ресурсам (улюблені заняття, правильне харчування, сон, медитація, фізична активність, спілкування з людьми, які подобаються, можливо, ведення щоденника, бесід тощо)

2. проаналізувати свою ситуацію, свій графік і витрати часу;

3. зниження впливу стресових чинників на робочому місці (зменшення впливу токсичних людей, зниження своїх вимог як перфекціоніста, делегування неважливих справ);

4. збільшення робочих ресурсів через спілкування з керівником стосовно додаткового навчання, наставництва чи інших ресурсів, які потрібні.

5. переоцінка деяких аспектів у роботі й пошук того, що можна змінити (наприклад, нецікавих завдань).

Таким чином, формування корпоративної культури, орієнтованої на підтримання психічного здоров'я, є важливим завданням HR-менеджерів. Це включає узгодження цінностей, розвиток ефективного лідерства, сприяння здоровим командним відносинам і збалансуванню роботи і життя. Інвестиції в благополуччя персоналу окупаються підвищенням залученості, продуктивності та утриманням талантів.

Список використаних джерел:

1. Вплив корпоративної культури на вигорання співробітників: веб-сайт. URL: <https://hurma.work/blog/vplyv-korporatyvnoyi-kultury-na-vygorannya-spivrobitnykiv/> (дата звернення: 02.09.2024).

2. Павленчик Н. Мотиваційні критерії як елемент ефективного управління персоналом // Сучасні тенденції розвитку індустрії гостинності : зб. тез міжнар. наук.-практ. конф. – Львів : ЛДУФК імені Івана Боберського, 2020. – С. 346-348

3. Employee Burnout: the Biggest Myth: веб-сайт. URL: <https://www.gallup.com/workplace/288539/employee-burnout-biggest-myth.aspx> / (date of application: 04.09.2024).

4. Future Forum Pulse Report Winter 2022–2023. URL: <https://futureforum.com/wp-content/uploads/2023/02/Future-Forum-Pulse-Report-Winter-2022-2023.pdf> (date of application: 04.09.2024).