

Література:

1. Адамик І. М. Вивчення особистісної тривожності у підлітків. *Психологічні перспективи*. 2023. Вип. 42. С. 108–114.
2. Виштеюнас Г. В. Формування особистості сучасного підлітка. *Практична психологія та соціальна робота*. 2009. № 4. С. 21–22.
3. Омельченко І. М. Психологія комунікативної діяльності дошкільників із затримкою психічного розвитку : дис. ... канд. псих. наук : 19.00.08. Київ, 2019. 529 с.
4. Царькова О. В., Радченко С. В. Теоретичні аспекти прояву психологічного феномену тривожності. *Актуальні проблеми психології*. 2015. Т. 7. Вип. 38. С. 479–491.
5. Guo S. et. al. Gender differences in symptom interactions between problematic smartphone use and social anxiety in adolescents: a network analysis. *Child and Adolescent Psychiatry and Mental Health*. 2025. Vol. 19. P. 1–9.
6. Sertaç A., Kılıç C. Does Gender Affect the Relationship Between Anxiety Sensitivity and Social Anxiety? *Turkish Journal of Psychiatry*. 2017. P. 1–6.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-641-9-31>

ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ КЕРІВНИКІВ: ПРИЧИНИ І ПРОФІЛАКТИКА

Цехоцька Поліна Юріївна

*студентка III курсу факультету психології, політології та соціології
Національний університет «Одеська юридична академія»
м. Одеса, Україна*

Професійне вигорання керівників – це стан, який формується не за один день. Найчастіше він розвивається поступово, коли людина довгий час працює в умовах постійної напруги, великої відповідальності та нестачі відпочинку. У міжнародній практиці вигорання визначається як наслідок хронічного стресу на роботі, який не був успішно подоланий [2, с. 1].

Керівники належать до тієї категорії працівників, які щодня стикаються з великою кількістю завдань. Це і організація роботи колективу, і контроль виконання обов'язків, і вирішення конфліктів, і прийняття рішень, від яких залежить результат роботи всієї установи

чи підприємства. У такому режимі людина часто перебуває під постійним тиском, навіть якщо зовні це не завжди помітно.

З часом такий ритм роботи призводить до накопичення втоми. Спочатку вона здається звичайною, «робочою», але якщо відпочинок не відновлює сили, стан починає погіршуватися. Як зазначається в психологічних дослідженнях, тривалий вплив стресових факторів без відновлення ресурсів є однією з ключових причин емоційного виснаження [5, с. 118].

Однією з головних причин вигорання є перевантаження. Коли керівник постійно працює з великою кількістю завдань і не встигає якісно відновлюватися, організм поступово переходить у стан хронічної втоми. Людина може продовжувати працювати «на автоматі», але внутрішній ресурс поступово зменшується.

Важливу роль також відіграє постійний стрес. Керівник несе відповідальність не тільки за власну роботу, а й за результати інших людей. Будь-які помилки або затримки в роботі колективу часто сприймаються як особистий тягар відповідальності. У психологічній літературі наголошується, що саме тривала відповідальність без можливості емоційного розвантаження є одним із факторів професійного вигорання [4, с. 52].

Окремо варто виділити емоційне навантаження. У роботі керівника часто потрібно залишатися стриманим, навіть у складних або конфліктних ситуаціях. Людина не завжди має можливість відкрито проявити емоції, що призводить до їх накопичення. З часом це може викликати внутрішнє напруження, втому від спілкування і навіть байдужість до робочих процесів.

Ще однією важливою причиною є порушення балансу між роботою і особистим життям. Коли робота займає майже весь час, зникає можливість повноцінного відпочинку. Навіть у неробочий час керівник часто залишається включеним у робочі процеси – відповідає на повідомлення, вирішує термінові питання. Це не дає психіці повністю відновитися.

У нормативних документах з охорони праці також підкреслюється важливість дотримання режиму праці та відпочинку для збереження здоров'я працівника [1, с. 3].

Прояви професійного вигорання зазвичай розвиваються поступово. Спочатку з'являється постійна втома, яка не зникає навіть після відпочинку. Людина починає швидше дратуватися, їй стає складніше концентруватися на завданнях. Робота, яка раніше виконувалася без труднощів, починає здаватися важкою і виснажливою.

У подальшому може знижуватися мотивація, з'являється байдужість до результатів, а також відчуття, що зусилля не дають бажаного ефекту.

У наукових працях з організаційної психології це описується як втрата професійного інтересу та емоційне відсторонення від роботи [8, с. 6].

Якщо не звертати уваги на ці прояви, стан може погіршуватися. Людина починає працювати повільніше, уникає складних завдань або, навпаки, намагається перевантажити себе роботою, що лише погіршує ситуацію. У деяких випадках це може впливати і на фізичний стан – з'являються проблеми зі сном, головний біль, постійна втома.

Профілактика професійного вигорання має бути системною. Насамперед важливо правильно організовувати робочий процес. Керівнику не варто брати на себе всі завдання одночасно – частину обов'язків потрібно делегувати працівникам. Це дозволяє зменшити навантаження і підвищити ефективність роботи команди.

Також важливо планувати робочий час і визначати пріоритети. Коли є чітке розуміння, які завдання є найважливішими, зменшується відчуття хаосу і постійної терміновості. Навіть короткі перерви протягом дня допомагають знизити рівень напруги і відновити концентрацію.

Окрему увагу слід приділяти відпочинку. Це не лише сон, а й повне переключення від роботи. Прогулянки, фізична активність, хобі або спілкування з близькими допомагають відновити емоційний баланс. Як зазначається у психологічних дослідженнях, регулярне відновлення ресурсів є важливою умовою запобігання вигоранню [6, с. 210].

Також важливо дотримуватися режиму праці та відпочинку, оскільки тривале перевантаження без відновлення є прямим фактором ризику розвитку стресових станів [9, с. 7].

У деяких випадках корисною може бути робота з психологом або участь у тренінгах зі стресостійкості. Це допомагає краще розуміти власні емоції, контролювати напругу і формувати більш здорове ставлення до роботи.

Отже, професійне вигорання керівників – це складний процес, який виникає під впливом тривалого стресу, перевантаження та відсутності відпочинку. Воно розвивається поступово, тому важливо не ігнорувати перші сигнали. Своєчасна профілактика, правильна організація роботи та турбота про власний стан допомагають зберегти не лише професійну ефективність, а й загальне психологічне здоров'я [3, с. 162].

Література:

1. Про охорону праці : Закон України від 14 жовт. 1992 р. № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12> (дата звернення: 11.05.2026).

2. International Classification of Diseases 11th Revision (ICD-11): Burn-out as an occupational phenomenon. World Health Organization. Geneva : WHO, 2019.

3. Freudenberger H. J. Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*. 1974. Vol. 30, № 1. P. 159–165.

4. Maslach C., Leiter M. P. *Burnout: The Cost of Caring*. Cambridge : Cambridge University Press, 2016. 224 p.

Корольчук М. С., Крайнюк В. М. *Психологія стресу та подолання професійного вигорання* : навч. посіб. Київ : КНТ, 2012. 320 с.

5. Савчин М. В. *Загальна психологія* : навч. посіб. Київ : Академія, 2011. 464 с.

6. Occupational burnout. World Health Organization. URL: <https://icd.who.int/> (дата звернення: 11.05.2026).

7. Карамушка Л. М. Професійне вигорання особистості та його профілактика. *Практична психологія та соціальна робота*. 2015. № 5. С. 1–8.

8. Максименко С. Д. Психологічні особливості професійного стресу та шляхи його подолання. *Проблеми сучасної психології*. 2014. № 24. С. 205–214.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-641-9-32>

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У КРИЗОВИХ УМОВАХ

Цимбал Аліна Юріївна

*студентка III курсу факультету психології, політології та соціології
Національний університет «Одеська юридична академія»*

Устінова Анастасія Олександрівна

*студентка III курсу факультету психології, політології та соціології
Національний університет «Одеська юридична академія»*

У сучасних умовах нестабільності, соціально-економічних змін, воєнних загроз та постійного зростання психологічного навантаження управління персоналом набуває особливого значення, оскільки саме людський ресурс визначає рівень стійкості та здатності організації адаптуватися до кризових викликів. Ефективне управління персоналом виступає однією з базових умов підтримання стабільності підприємства в умовах підвищених ризиків і невизначеності [1, с. 556].