

УПРАВЛІННЯ ПРОФІЛАКТИКОЮ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ВИРОБНИЧИХ КОЛЕКТИВІВ: ЕФЕКТИВНІ ПІДХОДИ

Актуальність проблеми професійного вигорання в сучасних виробничих умовах зумовлена зростанням інтенсивності праці, технологічної ускладненістю виробничих процесів та підвищенням вимог до персоналу. Такі умови формують тривалий психоемоційний тиск, який за відсутності належного управлінського супроводу трансформується у стійкі негативні стани працівників.

За оцінками дослідників, значна частина працівників демонструє симптоми хронічного виснаження, що проявляється у втраті мотивації, зниженні ефективності діяльності та емоційному відчуженні від роботи [1]. Це зумовлює необхідність формування системних підходів до управління профілактикою вигорання. Таким чином професійне вигорання є серйозною проблемою сучасних виробничих колективів, що потребує системного управлінського підходу. Необхідно обґрунтувати механізми управлінського впливу на попередження професійного вигорання у виробничих колективах та визначити ефективні напрями їх реалізації.

У сучасній науковій думці професійне вигорання розглядається не як миттєве явище, а як динамічний процес, що розгортається у часі під впливом тривалих стресових факторів. Його сутність полягає у поступовій втраті внутрішніх ресурсів особистості.

Структурно цей процес включає три взаємопов'язані компоненти: емоційне виснаження як наслідок перевантаження, формування дистанційованого ставлення до діяльності та зниження суб'єктивної оцінки власної ефективності. Ключовим механізмом розвитку вигорання є накопичення професійного стресу без належних компенсаторних стратегій [2; 3].

На відміну від інших сфер діяльності, виробничі колективи характеризуються поєднанням фізичних і психічних навантажень, що посилює ризик розвитку вигорання. Серед специфічних проявів вигорання є зниження уваги та зростання кількості виробничих помилок, підвищення рівня травматизму та формування негативного ставлення до трудових обов'язків. Таким чином, вигорання у виробничому середовищі має не лише психологічні, але й економічні наслідки.

Провідну роль у формуванні вигорання відіграють недоліки системи управління, а саме: дисбаланс між вимогами та ресурсами, неефективна система планування праці, відсутність зворотного зв'язку між керівництвом і працівниками. Згідно з дослідженнями, саме організаційні фактори визначають понад половину випадків розвитку вигорання [1].

Психологічний клімат у колективі виступає важливим регулятором емоційного стану працівників. Негативне середовище, конфлікти та відсутність підтримки значно підвищують ризик виснаження. У цьому контексті управління повинно бути орієнтоване на розвиток ефективної комунікації, формування довіри та попередження конфліктів.

Сучасний підхід до управління персоналом передбачає управлінську відповідальність у запобіганні вигоранню через інтеграцію функцій підтримки психічного здоров'я у загальну систему менеджменту. Керівник виступає не лише організатором виробничого процесу, а й регулятором соціально-психологічних умов праці. Ефективна управлінська діяльність включає систематичний моніторинг стану персоналу, впровадження превентивних програм і оцінювання ефективності заходів профілактики.

Зниження рівня вигорання можливе за рахунок оптимізації робочих процесів, раціоналізації навантаження та впровадження гнучких форм організації праці. Чітке нормування робочого часу та розподіл обов'язків сприяють зменшенню стресового навантаження.

Впровадження психологічних технологій впливу також є ефективним механізмом профілактики професійного вигорання. До ефективних засобів належать тренінги з розвитку стресостійкості, психологічне консультування та арт-терапевтичні методи, які сприяють відновленню емоційної рівноваги [2].

Із соціально-економічних заходів з профілактики професійного вигорання важливим чинником є створення системи мотивації, що поєднує матеріальні та нематеріальні стимули. Справедлива оцінка праці підвищує рівень задоволеності та знижує ризик вигорання.

Дієвим механізмом профілактики також являються комплексні програми. Найбільш ефективними є інтегровані підходи, що поєднують організаційні, психологічні та соціальні заходи. Емпіричні дані свідчать, що впровадження таких програм дозволяє знизити рівень вигорання на 20-30 % [4].

Дослідження підтверджують, що комплексний підхід до профілактики значно знижує рівень вигорання та підвищує ефективність праці [4]. Встановлено, що професійне вигорання є наслідком взаємодії організаційних, соціально-психологічних та індивідуальних факторів. Ефективна профілактика можлива лише за умов системного управлінського підходу, який передбачає своєчасну діагностику та усунення стресових факторів,

тобто орієнтацію на попередження, а не реагування, а також інтеграцію заходів підтримки персоналу у систему менеджменту та активну участь керівництва у формуванні сприятливого середовища.

Таким чином, управління профілактикою вигорання виступає важливою складовою підвищення ефективності діяльності виробничих підприємств. Управлінська діяльність повинна бути спрямована не лише на досягнення виробничих результатів, а й на збереження психічного здоров'я працівників [5-6].

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Коваль Н. В., Колосова К. К. Управлінська діяльність з попередження синдрому професійного вигорання. *Економіка та суспільство*. 2024. № 66. С. 34-39. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/4581> (дата звернення: 03.04.2026).
2. Гірник Н., Раєвська Я. Особливості профілактики професійного вигорання методом арт-терапії. *Психологія : реальність і перспективи*. 2024. № 3 (64). С. 12-19. URL: <https://journals.maup.com.ua/index.php/psychology/article/view/4457> (дата звернення: 03.04.2026).
3. Стельмах О. Чинники професійного вигорання особистості. *Молодь і ринок*. 2022. № 5 (203). С. 76-80. URL: <https://mir.dspu.edu.ua/article/view/264639> (дата звернення: 03.04.2026).
4. Василик А. П., Смалійчук Г. В., Головка А. А. Особливості та профілактика професійного вигорання менеджерів із персоналу. *Простір економіки*. 2020. № 154. С. 174-178. URL: <https://prostir.pdaba.dp.ua/index.php/journal/article/view/500> (дата звернення: 03.04.2026).
5. Пивоварчик І. М., Цибух Л. М. Професійне вигорання медичних працівників первинної ланки. *Ментальне здоров'я*. 2026. № 1. С. 174-179. URL: <https://journals.oneu.od.ua/index.php/mh/article/view/186> (дата звернення: 03.04.2026).
6. Федішин О. М. Професійне вигорання викладачів закладів вищої освіти : чинники та шляхи подолання. *Наукові записки*. 2025. № 2 (6). С. 180-184. URL: <https://journal.ldubgd.edu.ua/index.php/pp/article/view/3053> (дата звернення: 03.04.2026).