УДК: 159.9
Юрчак А.В.[1], Бондаревич І.М.[2]
[1] студ. гр. БТЕ-0515м НУ «Запорізька політехніка»
[2] канд. філос. н., доц. НУ «Запорізька політехніка»

МЕНЕДЖМЕНТ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРЯННЯ

А.В. Юрчак, І.М. Бондаревич

Емоційне вигоряння завжди асоціюється із емоційним, фізичним та психічним виснаженням, коли людина почувається повністю «вичерпаною» і втрачає здатність діяти ефективно. Але дуже часто вислизає з поля зору зв'язок між стресом і емоційним вигорянням. Направду, останнє є наслідком тривалого чи інтенсивного стресу, зокрема в робочому середовищі.

Стрес часто є *тимчасовою* реакцією на високий рівень напруги чи неминучі дедлайни, яка з часом проходить. Проте, вигоряння має накопичувальний ефект, розвивається поступово. Поволі емоційна виснаженість проявляється через відчуття порожнечі, апатію та втрату мотивації. Якщо стрес викликає *емоційне перенасичення*, то вигоряння залишає людину в *стані байдужості та спустошеності*.

Основними симптомами емоційного вигоряння є виснаження (відчувається знесилення, прокидання без енергії, втрата інтересу до роботи та звичних хобі); зникає емоційний відгук (на зміну ентузіазму приходить постійна дратівливість і нетерпимість до оточення, навіть через дрібниці); виникає цинічне ставлення (зневажливе ставлення, роздратування і відчуття безглуздості виконуваної роботи, уникнення спілкування з колегами та друзями); зниження ефективності проявляється у зменшенні продуктивності, труднощах із концентрацією, збільшенні кількості помилок та втраті довіри до власних професійних здібностей, тощо.

Важливо розуміти, що цей стан неможливо змінити в межах старих стратегій організації роботи і життя. Проте є певні аспекти, які можна переглядати, якщо мова йде про синдром вигоряння, який спостерігає менеджер в робочому колективі:

- *Перевантаження:* обсяги задач або їх складність систематично перевищують можливості працівника та його робочий час. Постійна робота на межі можливостей без часу на відновлення безпосередньо веде до виснаження;

- *Нефіксовані обов'язки:* відсутність чітких інструкцій, розмитість обов'язків і мінливі цілі змушують працівника відчувати тривогу та безпорадність. Нерозуміння загального руху виснажує психічно.

- *Токсична робоча атмосфера*: відсутність підтримки, критика, конфлікти. Несправедливе ставлення керівництва викликає цинізм та бажання дистанціюватися.

Разом з тим, існують можливості саморегуляція, самоуправління, яким може скористатись кожний працівник. Це можливість змінити індивідуальні патерни поведінки, що сприяють емоційному вигоранню. А саме:

- *Перфекціонізм:* прагнення до ідеалу змушує витрачати на завдання непропорційно багато часу та сил, неможливість відповідати власним завищеним стандартам породжує почуття провини та незадоволення собою;

- *Невміння говорити «ні»:* згода на нові задачі, навіть коли ресурси вже вичерпано, це заважає встановлювати здорові межі і робить працівника вразливим до експлуатації та вигоряння.

Регулювати ці процеси в робочому колективі також потрібно як з боку самого працівника, так і з боку менеджменту. Кожен має турбуватись про встановлення меж щодо понаднормових задач; про власний сон, харчування, відпочинок; вміння проводити час у дозвіллі без відчуття провини. З боку керівництва – це чітке формулювання обов'язків і критеріїв їх виконання; справедливе визнання результатів; формування здорової корпоративної культури, відсутність токсичної конкуренції; чутливість до проблем команди, запобігання стресових ситуацій. Очевидно, що здоровий психологічний стан колективу це не тільки ефективні співробітники, а й запорука успіху всієї організації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Емоційне вигорання на роботі: 8 способів впоратися із синдромом. *Suspilne*. URL: https://suspilne.media/7544-emocijne-vigoranna-na-roboti-8-sposobiv-vporatisa-z-sindromom (дата звернення: 19.03.26).
2. Що таке емоційне вигорання і як з ним боротися?». *NV*. URL: https://nv.ua/ukr/spec/shcho-take-emociyne-vigorannya-i-yak-z-nim-borotisya-50013026.html (дата звернення: 19.03.2026).