

виникненню хвороб. Серед найбільш поширених і небезпечних чинників ризику – куріння, надмірне й регулярне вживання алкоголю, у низці випадків самолікування, а також прийом снодійно-седативних засобів, наркотиків.

Загартування – розвиток неспецифічної резистентності та підвищення стійкості організму до несприятливих впливів високих чи низьких величин температури, барометричного тиску, вмісту кисню в повітрі за рахунок тренування системи терморегуляції, розвитку компенсаторно пристосувальних фізіологічних механізмів.

Значення повноцінного (раціонального) харчування суттєво зростає під час впливу на організм різних несприятливих чинників зовнішнього середовища, а також при інтенсивній тривалій роботі, напруженій фізичній і психічній діяльності. В основу збалансованого режиму харчування мають бути покладені такі принципи: 1) забезпечення потреби в харчуванні за калорійністю й основними харчовими речовинами; 2) правильний розподіл добової калорійності; 3) дотримання фізіологічно обґрунтованих співвідношень окремих харчових речовин у добовому раціоні; 4) максимальне різноманіття їжі; 5) правильне співвідношення рідкої та твердої їжі; 6) врахування кліматичних особливостей та умов праці.

Отже, дотримання здорового способу життя, формування та підтримка високої мотивації до оволодіння та використання основних принципів і рекомендацій зі збереження й зміцнення психологічного здоров'я розглядають як обов'язкові превентивні способи забезпечення професійного довголіття суб'єкта діяльності.

## **ДЕТЕРМІНАНТИ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ У ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

**М. М. Галак,**  
*аспірант кафедри психології,  
Київський національний торговельно-економічний університет*

Переважає більшість людей у сучасному світі живе в перманентному стресі та тривозі, що посилює як психічну діяльність окремої людини на мікро рівні, так і впливає на результати господарської діяльності компаній та організацій і суспільства в цілому. Події останніх десятиліть змінюють уявлення людства про стабільність розвитку, так криза 2008 року обрушила уявлення про стабільність доларової фінансової системи, яка забезпечувала людям еталонну оцінку ризиків, майбутніх доходів від інвестування і т.д. Кожного дня зростає темп життя, з'являється велика кількість інформації, яку необхідно аналізувати, опрацьовувати, засвоювати, приймати оптимальні і швидкі рішення.

Світ стоїть перед новим технологічним ривком в інформаційних технологіях (ІТ – інтенсивний розвиток йде прямо зараз), ігри на світових біржах вже ведуть алгоритми, за людину приймають рішення пошукові системи, видаючи посилання у тій чи іншій послідовності при пошуку інформації; майже 1000 професій скоро зникнуть, а для нових професій, що інтенсивно з'являються, майже щодня дня потрібно формувати нові ринки праці та вдосконалювати систему освіти. Активно розвиваються біотехнології та робототехніка, що створить ще більшу конкуренцію в професіях, де роботу окремої людини можна автоматизувати; розвивається нова енергетика, когнітивні технології тощо.

Розпочата глобальна технологічна революція, в геополітичному і географічному контексті Україна також змінює стандарти управління, приводячи їх у відповідність до європейських, змінює умови і формати ведення бізнесу, активно зростає відсоток ІТ компаній, завдяки чому з'являються нові види трудових відносин (аутсорс, аутстаф, фріланс) – поширюється тенденція тимчасової зайнятості персоналу, разом з цим зменшуються соціальні гарантії з боку компаній, працівники стають самозайнятими особами (ФОП) та ін.

Усі зазначені чинники призводять до виникнення та підвищення стресу, в суспільстві, на рівні організацій та окремих осіб. Зростає напруження та перенапруження фізіологічних систем організму, що впливає на поведінку людини, її працездатність, стан психічного та фізичного здоров'я, взаємовідносини з оточуючими, а відповідно підвищує ризики професійного вигорання та передчасного старіння персоналу. Для того, щоб накопичити новий ресурс і справлятися із зазначеними проблемами потрібен час і формування нових уявлень і ресурсів щодо збереження психічного і фізичного здоров'я персоналу, підвищення мотивації працівників до здорового способу життя тощо.

Події останнього року, а саме нестабільність діяльності більшості організацій у зв'язку із всесвітньою пандемією «COVID-19», спричинили різкий перехід на віддалену роботу більшості напрямів бізнесу, що також значно підвищило вимоги до працівників сфери управління персоналом, додало нових викликів, змінило вимоги до професіоналів, збільшило навантаження та рівень професійного стресу.

Постановка проблеми дослідження полягає у виявленні детермінант й особливостей проявів професійного стресу у фахівців сфери управління персоналом, удосконалення професіограми та психограми фахівця структурного підрозділу по роботі з персоналом організації та підбору кадрів та розробленні програми профілактики та подолання професійного стресу у фахівців сфери управління персоналом.

Значний внесок у розвиток теорії і практики профілактики професійного стресу внесли Дж. Гринберг (2004) – теорія управління стресом; І. Малкіна-Пих (2006); С. Миронець (2007, 2020), В. Корольчук (2009), О. Тімченко (2003) – дослідження професійного стресу у фахівців ризиконебезпечних

професій; І. Заїка (2020) Психологічні умови подолання особистісної напруженості персоналу освітніх організацій та ін.

Проблема діагностики стрес-чинників організаційного середовища і профілактики професійного стресу працівників набуває все більшої актуальності в сучасній концепції управління людськими ресурсами. Негативні наслідки високого рівня професійного стресу здійснюють вплив не тільки на фізичне й психічне здоров'я окремо взятого працівника, але й на морально-психологічний клімат, організаційне середовище, організаційну культуру й соціально-економічну ефективність компанії в цілому. Найбільш вразливою ланкою є спеціалісти, що безпосередньо задіяні в управлінні змінами організацій – працівники сфери управління персоналом.

На сьогодні HR менеджери, це ті працівники, які постійно працюють зі змінами, відповідають за їх впровадження у діяльність компаній та систему управління організаціями, здебільшого не маючи для цього відповідних ресурсів. За таких залишатися у фокусі та здійснювати ефективну управлінську діяльність, залишаючись у балансі своїх інтересів та інтересів компанії та працівників стає усе складніше, що неминуче призводить до стресу.

До початку 2019 року віддалено працювали близько 25% співробітників, зайнятих в структурах компаній, тоді як після спалаху всесвітньої пандемії COVID-19 їхній відсоток перевищив рубіж за 50%. З'явилися гібридні команди, як новий стандарт розвитку. Спеціалісти HR відділу допомагають співробітникам розвивати нові компетенції для ефективної віддаленої роботи, навички самоорганізації та самодисципліни, не завжди встигаючи адаптуватися до нових змін самостійно.

Економічна нестабільність періоду самоізоляції і після призвели до того, що організаціям довелося реагувати, скорочуючи бюджети на найм нових співробітників, збільшувати навантаження на сталих працівників чи закривати потреби бізнесу більш незвичним та дешевшим способом на ринку тимчасових послуг (аутсорс), близько 32% організацій активно замінюють штатних співробітників на фрілансерів з метою економії коштів, HR-ам потрібно швидко адаптуватися та розробляти нові системи оцінки продуктивності їхньої праці.

В більшості компаній спостерігається посилення регламентів, знецінення особистості і зневага благополуччям співробітників, роботодавці підштовхують співробітників до роботи в умовах високого ризику зривів і слабкої підтримки, звертаючись з ними, як з експлуатованим ресурсом. Аналітика Gartner показала, що 16% роботодавців стали частіше застосовувати технології моніторингу зайнятості співробітників. Враховується тривалість «цифрового» робочого дня, активність використання робочих ПК, електронної пошти, месенджерів, що також, стало зоною відповідальності HR менеджерів. Це значно підвищує рівень професійного стресу працівників всіх типів компаній, так в технологічних ІТ компаніях представники висококонкурентних професій, такі як ІТ розробники, тестувальники взагалі

звільняються, що призводить до проблеми пошуку нових людей в умовах «вузького» ринку праці, що в свою чергу викликає перманентний професійний стрес у рекрутерів.

Аналіз діяльності працівників сфери управління персоналом показує, що ТОП менеджмент компаній не готовий приділяти питанню професійного стресу більше уваги, виділяти ресурси для профілактики, тому що не розуміє ефекту від мотивації працівників до здорового способу життя, до вивчення себе, як об'єкту впливу соціального, фізичного чи професійного стресу, що призводить до великої плинності кадрів у зазначеній сфері діяльності, та лише підсилює негативний вплив стрес-чинників професійного середовища на працівників зазначеної категорії.

Компанії як і раніше аналізують лише продуктивність, та все більше роль працівників сфери управління персоналом полягає в тому, щоб ТОП менеджмент почав бачити взаємозв'язок між фінансовими результатами компанії і благополуччям співробітників. Різноманіття ринку зараз максимально потребує активної співпраці фахівців, що займаються управлінням персоналом та ТОП менеджменту для розробки інтегрованих стратегій та програм в управлінні працівниками різних категорій, оптимізації підходів.

Для організацій формується новий імператив: вивчати, розуміти, розробляти та впроваджувати різноманітні рішення для підтримки працівників і бути гнучкими до будь-яких змін. Лише зорієнтованість на виклики сучасності та тенденції дозволять компаніям розвивати, зберігати та залучати якісні таланти в потрібний час. Одним із таких викликів зараз є збереження психічного здоров'я на робочому місці та профілактика професійного стресу. Саме питання турботи про співробітників – основний фактор виживання і розвитку компаній в новій реальності. Працівники сфери управління персоналом, повинні говорити про важливість роботи з психічним здоров'ям працівників, тому що це стане конкурентною перевагою на ринку праці та допоможе дешевше залучати потрібні нові кадри в компанію та утримувати поточних співробітників. Важливо починати працювати над формуванням культури інклюзивності – створювати комфортне фізичне середовище для праці (забезпечувати працівників комфортним робочим місцем), створювати середовище для співпраці, підтримки і поваги, аналізувати залученість і допомагати командам справлятися зі стресом. Це не тільки позитивно вплине на фінансові показники ефективної діяльності підприємств, а й в довгостроковій перспективі сформує позитивну репутацію компанії, на зовнішньому ринку праці (бренд роботодавця), що полегшить в майбутньому роботу рекрутерів та знизить їх рівень професійного стресу.

Масштаби проблеми настільки значні, що у 2030 році на її подолання світова економіка, за прогнозами спеціалістів, витратить 16 трильйонів доларів.

Власне актуальність порушеної нами проблеми та сучасні реалії і визначають наш інтерес до подальшого наукового пошуку у сфері

попередження професійного стресу та збереження здоров'я працівників, адже найбільш вразлива і малодосліджена ланка на сьогодні – це відносно нові для ринку професії пов'язані з управлінням персоналом, рекрутингом та ІТ спеціалісти. Таким чином, для своєчасного попередження стрес-чинників зовнішнього і внутрішнього середовища організації працівникам сфери управління персоналом необхідно здійснювати ефективну діагностику джерел і причин підвищення рівня професійного стресу, а також формувати технології його профілактики.

## **ПОНЯТТЯ СИНДРОМУ «ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ»: ІСТОРИКО-ЕТИМОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ**

**Н. С. Горелова,**  
*начальник відділу кадрів,  
магістрант спеціальності Психологія,  
Донецький національний університет  
імені Василя Стуса*

Сучасний динамічний світ кидає людині все нові і нові виклики. Постійні зміни в інформаційному просторі змушують щоразу оцінювати і обирати правильну та достовірну інформацію. Технологічний прогрес, перехід на нові форми комунікацій, зміна, а іноді і підміна моральних та духовних принципів та цінностей, постійна динаміка в соціально-економічних та політичних сферах життя – все це впливає на здійснення людиною своїх соціальних та професійних обов'язків, визначення власного «Я», оцінку свого ресурсного потенціалу. Впливу піддаються психоемоційний та фізичний стани, людина перебуває в постійному напруженні, що провокує розвиток хронічного стресу. Постійна напруга, у свою чергу, велике психоемоційне та фізичне навантаження призводять до швидкого емоційного вигорання, порушення особистісного благополуччя та, як наслідок, погіршення здоров'я індивіда.

На думку науковців синдром «емоційного вигорання» є однією із центральних проблем сучасної психології, що є міждисциплінарною, та досліджується в межах таких галузей, як психологія особистості, соціальна психологія, юридична психологія, психологія праці, медична психологія, психологія комунікацій, психологія діяльності в особливих умовах тощо.

Актуальною проблемою залишається походження та тлумачення самого поняття «емоційного вигорання». Так, багато вчених у своїх дослідженнях описували прояви цього синдрому і лише в 60-х роках минулого сторіччя вперше поняття «емоційне вигорання» вводиться в наукову термінологію. (П'янківська Л.В., 2015).