

Список літератури

1. Madaoui Nadja. The role of artificial intelligence in combating cyber terrorism. URL: <https://editorial.us.es/es/revistas/ius-et-scientia>
2. Анастасова Я. В. Можливості технологій штучного інтелекту у протидії злочинності. Матеріали науково-практичного онлайн-семінару «Використання технологій штучного інтелекту у протидії злочинності». Харків, 5 листопада 2020 р.

УДК 005.642.5:159.44

КОЛОСОВА К. К., студентка 4 курсу спеціальності 073 Менеджмент
Науковий керівник – **КОВАЛЬ Н. В.**, канд. екон. наук, доцент
Білоцерківський національний аграрний університет

ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ МЕТОДІВ ДІАГНОСТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ

Розглянуто методи діагностики професійного вигорання, проаналізовано їх переваги та недоліки, зроблено висновок про доцільність використання окремих методів в управлінській діяльності.

Ключові слова: професійне вигорання, діагностика, методи діагностики.

Значне інформаційне та психоемоційне навантаження на менеджерів та їх працівників у сучасних умовах провокує появу синдрому професійного вигорання, для якісного діагностування якого керівникові необхідно обрати методику, яка буде не лише визнаною, а й дасть змогу отримати релевантні результати відповідно до цілей дослідження.

Аналіз найбільш поширених методів діагностики професійного вигорання дає можливість об'єднати їх в 4 групи.

1. Опитувальники:

– MBI (Maslach Burnout Inventory) – один з найбільш використовуваних опитувальників, який дає можливість оцінити три ключові компоненти вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізацію та цинізм (редукцію особистих досягнень) [1];

– OPQ32 (Occupational Personality Questionnaire) – опитувальник, за допомогою якого оцінюють 32 риси особистості, пов'язані з ризиком виникнення вигорання [2];

– Copenhagen Burnout Inventory (CBI) – опитувальник, за допомогою якого оцінюють сім вимірів вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізацію, цинізм, психосоматичні симптоми, зменшення особистих досягнень, професійну неефективність та мотиваційні втрати [3];

– Stressors and Resources in Relation to Burnout Questionnaire (SRBQ) – опитувальник, що дає змогу оцінити вплив стресорів та ресурсів на розвиток вигорання [4];

– методика В. В. Бойко – опитувальник, за допомогою якого професійне вигорання оцінюється як динамічний процес, що розвивається поступово під впливом стресу; дає можливість оцінити рівень розвитку вигорання за 12 шкалами та трьома фазами: «Напруга», «Резистенція», «Виснаження» [5];

– методика О. Рукавішнікова – на основі відповідей на питання, що стосуються почуттів, пов'язаних з роботою, здійснюється інтегральна діагностика психічного «вигорання», що включає різні підструктури особистості [6; 7].

2. Інтерв'ю:

– структуровані (використовуються стандартизовані питання та шкали оцінювання для збору інформації про симптоми вигорання, фактори ризику та захисні механізми);

– неструктуровані (дають можливість гнучко досліджувати особистий досвід респондента та більш глибоко зрозуміти його переживання).

3. Проективні методики:

– тест малювання дерева (оцінює рівень стресу, тривожності та емоційного виснаження);

– методика «20 слів» (оцінює асоціації респондента з темою професійної діяльності та виявляє наявність негативних емоцій та переживань) [8].

4. Фізіологічні методи:

– вимірювання рівня кортизолу (гормону стресу), який підвищується при виснаженні та емоційному вигоранні;

– вимірювання частоти серцевих скорочень (ЧСС) та мінливості серцевого ритму (ВСР), зміни яких можуть свідчити про наявність стресу та емоційного виснаження [8].

5. Комбіновані методи (використання кількох методів).

Окрім вищезазначених методів, для діагностики професійного вигорання можуть також використовуватися такі методи:

– спостереження за поведінкою працівника на робочому місці та в неробочих ситуаціях;

– аналіз щоденників;

– групові методи (проведення групових дискусій або фокус-груп).

Важливо зазначити, що жоден з методів діагностики професійного вигорання не є універсальним, кожен має свої переваги та недоліки (табл. 1).

Аналіз таблиці 1 дає можливість зробити висновок, що вибір методів діагностики професійного вигорання залежить від цілей дослідження (скринінгове дослідження; оцінка стійкості до стресу; прагнення отримати детальну картину симптомів та причин професійного вигорання), наявності ресурсів (часу та коштів) та особливостей досліджуваної групи.

**Таблиця 1 - Узагальнення переваг та недоліків методів
діагностики професійного вигорання**

Метод	Переваги	Недоліки
Опитувальники	1. Переважно мають чітку структуру та інтерпретацію результатів. 2. Дають можливість одночасно продіагностувати велику кількість працівників.	1. Переважно є досить громіздкими, потребують часу для проведення та інтерпретації результатів. 2. Часто не дають глибинного розуміння причин професійного вигорання, а також не враховують індивідуальні особливості людини.
Інтерв'ю	1. Дозволяє дослідити рівень стійкості до стресу, здатність до самокерування, мотивацію та залученість до роботи face to face. 2. Дає можливість врахувати індивідуальні особливості людини. 3. Допомогає встановити контакт з працівниками, є засобом підтримки і мотивації.	1. Потребує часу на підготовку та проведення. 2. Потребує від менеджера знань основ психології та досвіду у проведенні інтерв'ю (особливо, неструктурованого). 3. Можна використовувати лише за умови довірливих стосунків між менеджером і підлеглим.
Проективні методики	Дають можливість дослідити симптоми та причини професійного вигорання.	Мають проводитися досвідченими психологами.
Фізіологічні методи	Ефективні при дослідженні фізіологічних реакцій організму на стрес, виснаження та емоційне вигорання.	Неможливо використовувати безпосередньо на робочому місці.
Спостереження	Не потребує додаткових витрат.	Потребує від менеджера постійної уваги, знань основ психології.
Аналіз щоденників	Допомагають зафіксувати події, що призводять до стресу; дають змогу респонденту краще усвідомити свої емоції та переживання, пов'язані з роботою та визначити причини професійного вигорання.	Мають проводитися досвідченими психологами.
Групові методи	Допомагають дослідити колективний досвід вигорання в групі.	Можна не помітити неактивного працівника з найбільшим ступенем професійного вигорання.
Комбіновані методи	Дають можливість отримати більш комплексну та достовірну інформацію про стан респондента.	Потребують часу та зусиль на підготовку та проведення діагностування.

Джерело: складено автором

Вважаємо, що для скринінгового дослідження, яке має на меті швидке виявлення людей з ризиком розвитку професійного вигорання, доречно використовувати різні опитувальники; для більш детального дослідження симптомів та причин професійного вигорання – інтерв'ю з психологом та

проективні методи; для дослідження фізіологічних аспектів професійного вигорання – фізіологічні методи; для комплексного дослідження – комбіновані.

Також слід враховувати особливості робочого середовища. Радимо починати діагностику професійного вигорання працівників із звичайного спостереження, що дає можливість виявити симптоми професійного вигорання у підлеглих. Далі для підтвердження результатів спостереження можна використати опитувальники. Для з'ясування причин вигорання, які можуть бути дуже індивідуальними, доречно використати метод інтерв'ю та, за можливості, проективні методики.

Список літератури

1. Леженіна Л. М. Методи дослідження емоційного вигорання. *Наука і освіта*. 2008. № 8–9. С. 37–49.
2. Furnham, A., Race, M.-C. & Rosen, A. Emotional intelligence and the Occupational Personality Questionnaire (OPQ). URL: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2014.00935/full> (Дата звернення: 01.04.2024 р.).
3. Fiorilli, C., De Stasio, S., Benevene, P., Iezzi, D. F., Pepe, A., & Albanese, O. Copenhagen burnout Inventory (CBI): a validation study in an Italian teacher group. URL: <http://surl.li/sthss> (Дата звернення: 01.04.2024 р.).
4. Пис, І., Arandjelovic, M., Jovanovic, J. & Nestic, M. Relationships of work-related psychosocial risks, stress, individual factors and burnout - questionnaire survey among emergency physicians and nurses. URL: <http://surl.li/sthtm> (Дата звернення: 01.04.2024 р.).
5. Сургунд Н. Профілактика професійного вигорання у поліцейських в умовах COVID-19. *Психологічні тревелогі*. 2022. № 1. С. 152–162.
6. Льошенко О., Кондратьєва В. Діагностика, профілактика, корекція синдрому «емоційного вигорання». *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*. 2021. Випуск 10. С. 105–112
7. Василик А. В., Столярук Х. С., Булуй А. В. Діагностика проблем і заходи подолання професійного вигорання працівників. *Проблеми економіки*. 2021. № 1 (47). С. 64–71.
8. Макаренко О. І. Використання проективних методів для дослідження емоційного вигорання соціальних працівників. *Український психологічний журнал*. 2018. Вип. 60(3). С. 102–114.
9. Каблюк В. В. Комплекс методик для діагностики синдрому «професійного вигорання» педагогів URL: <https://vseosvita.ua/library/kompleks-metodik-dla-diaagnostiki-sindromu-profesijnogo-vigoranna-pedagogiv-492484.html> (Дата звернення: 01.04.2024 р.).

УДК 005.915:005.1

КРЕЧКІВСЬКИЙ С. І., студент 4 курсу спеціальності 073 Менеджмент
Науковий керівник – **КОВАЛЬ Н. В.**, канд. екон. наук, доцент
Білоцерківський національний аграрний університет

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВОЮ СТІЙКІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

Розглянуто сутність, етапи та показники оцінювання фінансової стійкості підприємства. Проаналізовано наслідки втрати фінансової стійкості та вплив війни на фінансову стійкість українських підприємств. Наведено модель управління фінансовою стійкістю підприємства та висвітлено заходи для уникнення втрати фінансової стійкості.