

### Список використаних джерел

1. Клименко В.І. Розвиток кооперативних організацій в Україні: історичний аспект. Науковий вісник Ілльовського ун-ту економ. і торгівлі. № 4 (49). 2011. С. 353-359. URL: [http://dspace.puet.edu.ua/bitstream/123456789/92\\_2011.pdf](http://dspace.puet.edu.ua/bitstream/123456789/92_2011.pdf)
2. Ковальов Д.В. Історія сільськогосподарської кооперації в Україні: використання досвіду в сучасному контексті. Ефективна економіка № 5. 2021. URL: [http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/5\\_2021/86.pdf](http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/5_2021/86.pdf)
3. Туган-Барановський Михайло Іванович. В кн. «Львовчкін С.В., Федосов В.М., Юрій С.І., Юхименко П.І. Фінансова думка України. Київ, Кондор. 2010. У 3 т. Т.2. С. 438–455.
4. Там само.
5. Пятницькова І. Дослідницькі студії С. В. Бородаєвського з історії кооперативного руху. Нові сторінки історії Донбасу. 2016. Кн. 25. С. 29-39. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nsid\\_2016\\_25\\_5](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nsid_2016_25_5).
6. Економічна енциклопедія. У трьох томах. Том 3 / Редколегія: С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. Київ: Видав. Центр «Академія», 2002. С. 479.
7. Історія кооперації в Україні. СООР Академія. 21.02.2017. URL: <http://www.coop-academy.com.ua/istoriya-kooperatsiyi-v-ukrayini/>
8. Куцик П., Семів С., Куцик В., Полякова Ю., Шевчик Б.Стан, проблеми та пріоритети розвитку аграрної кооперації в Україні в контексті викликів сучасності. Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики Т 1 (98), 2023. С. 282–297. URL: [file:///C:/Users/TechnoPlus/Desktop/3956\\_282-297.pdf](file:///C:/Users/TechnoPlus/Desktop/3956_282-297.pdf)
9. Рудік Н.М. Історичний аспект розвитку сільськогосподарської кооперації. Агросвіт. № 9–10, 2021. С. 38–45. URL: [http://www.agrosvit.info/pdf/9-10\\_2021/7.pdf](http://www.agrosvit.info/pdf/9-10_2021/7.pdf)
10. Ревуцька А.О., Смолій Л.В. Сучасний стан розвитку сільськогосподарської кооперації в контексті глобалізації: зарубіжний досвід для України. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Випуск 25, частина 2, 2019. С. 85 – 90. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib.pdf>

**УДК 316.6:159.944**

**КОЛОСОВА К. К.**, студентка 3 курсу

Науковий керівник – **КОВАЛЬ Н. В.**, канд. екон. наук, доцент  
*Білоцерківський національний аграрний університет*

### **ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ: СУТНІСТЬ, ПРИЧИНИ, СИМПТОМАТИКА, НАСЛІДКИ**

Розглянуто сутність, причини, симптоматику та наслідки професійного вигорання.

**Ключові слова:** професійне вигорання, синдром професійного вигорання, виснаження, «бурн-аут».

Проблема професійного вигорання є актуальною для кожного керівника, який, з одного боку, зацікавлений в ефективній роботі підлеглих, а тому має знати симптоми професійного вигорання та вміти нейтралізувати або хоча б зменшити вплив чинників, що зумовлюють його розвиток. З іншого боку, менеджери є однією з найбільш уразливих груп працівників, тому необхідно вживати заходи для попередження власного вигорання, збереження здоров'я та ефективності на роботі.

Термін «вигорання» з'явився у науковій літературі у 1974 р. Американський психіатр Г. Фрейденбергер під емоційним вигоранням розумів хронічну втому,

депресію і фрустрацію. Пізніше автор використовував терміни «вигорання персоналу» та «вигорання особистості» [1]. Дослідник вважав, що термін «вигорання» доречно застосовувати, характеризуючи здорових людей, у яких відбувається зниження працездатності [2]. Нині на заході поширений термін “Burnout in the workplace”, який тлумачиться як специфічний хронічний стрес, пов’язаний саме з роботою [2].

Сучасні підходи до трактування поняття «професійне вигорання» розглянуто в таблиці 1. Вважаємо, що професійне вигорання – це певний стан, коли людина відчуває емоційне та/або фізичне та/або розумове виснаження внаслідок тривалого стресу, що виникає під час професійної діяльності через надмірні навантаження, високу відповідальність або погану організацію роботи та призводить до зниження ефективності праці, появи чи загострення хвороб, погіршення стосунків з рідними, друзями та колегами.

Таблиця 1 – Сучасні підходи до трактування поняття «професійне вигорання»

Автор	Джерело	Трактування поняття «Професійне вигорання»
Всесвітня організація охорони здоров’я у Міжнародному статистичному класифікаторі захворювань та проблем, пов’язаних зі здоров’ям (МКХ-11)	[2]	вигорання – це не медичний стан, а проблема, пов’язана з труднощами управління життям, що впливає на стан здоров’я населення та його звернення до закладів охорони здоров’я; вигорання – це виснаження; емоційне вигорання – це синдром, що визнається результатом хронічного стресу на робочому місці, який не був успішно подоланий.
Величко В. О.	[3]	це синдром, що розвивається на фоні хронічного стресу і веде до виснаження емоційно-енергетичних і особистісних ресурсів працівника; найнебезпечніша професійна хвороба тих, хто працює з людьми і чия діяльність неможлива без спілкування.
Принь І.-М. О.	[4]	емоційне, розумове та фізичне виснаження через довготривале залучення до некерованої стресової ситуації в процесі емоційно насичених контактів у професійній діяльності; виснаження моральних і фізичних сил, що неминуче позначається як на ефективності професійної діяльності, психологічному самопочутті, так і на стосунках у сім’ї.
Ануфрієв М. І., Капля О. М.	[2]	це складний процес, обумовлений рядом внутрішніх (психологічних) та зовнішніх (соціально-економічних та фізичних) факторів, що включає в себе емоційне виснаження, редукування особистих досягнень, зниження мотивації до праці і життя в соціумі та призводить до загострення наявних і виникнення нових хвороб, а у найбільш гострій стадії – до загибелі особи.

Джерело: складено автором

Варто зазначити, що професійне вигорання має характерні симптоми: емоційне, фізичне, розумове виснаження; деперсоналізація; зниження ефективності виконуваної роботи; втрата зацікавленості у виконанні завдань; зниження самооцінки. Комплекс наведених симптомів у подальшому стає синдромом, який, відповідно до Міжнародної класифікації хвороб, не вважається хворобливим станом, проте має значний вплив на організм людини.

Професійне вигорання розвивається у результаті дії ряду чинників, які поділяються на організаційні, діяльнісні та особистісні (табл. 2).

**Таблиця 2 – Характеристика чинників, що зумовлюють професійне вигорання**

Назва	Характеристика
Організаційні	Пов'язані з умовами роботи: соціально-психологічними та змістом діяльності. Прояви: байдужість до власних обов'язків, відчуття власного непрофесіоналізму, незадоволення результатами роботи, деперсоналізація.
Діяльнісні	Пов'язані із незадоволенням нереалістичних очікувань фахівців, недостатньою адаптованістю працівника у результаті осмислення професійних можливостей і обмежень.
Особистісні	Пов'язані з психологічними особливостями особистості: емпатія, ідеалістичне ставлення до роботи, мрійливість, одержимість нав'язливими ідеями, надмірна гуманність, м'якість, інтроверсія, фанатичність тощо.

Джерело: складено автором на основі джерел [3; 7].

Синдром професійного вигорання по-різному проявляється в різних країнах світу (табл. 3). Щодо України, то наразі немає офіційної статистики, проте науковці вважають, що близько 20-30% українських працівників переживають синдром професійного вигорання. До цієї групи людей належать працівники, професія яких пов'язана із системою «людина-людина»: викладачі, вчителі, медики, менеджери, банківські та соціальні працівники, волонтери [6].

**Таблиця 3 – Особливості синдрому професійного вигорання в різних країнах**

Країна	% людей, схильних до вигорання	Представники видів діяльності, найбільш схильні до вигорання	Головна причина професійного вигорання	Методи боротьби з професійним вигоранням
Японія	82 %	працівники будь-якої сфери	висока продуктивність праці та значна кількість часу перебування на робочому місці	створення сприятливих умов праці: спеціальних кімнат відпочинку та зняття стресу (обладнані предметами, які можна бити, розбивати, трощити), тренажерних залів для зняття напруги та втоми

росія	72 %	викладачі, вчителі, менеджери з продажу, консультанти, поліцейські	втрата інтересу до роботи, пов'язана із працевлаштуванням не за професією; брак часу на хобі та сім'ю; відсутність результативності праці	компенсаційні виплати за понаднормову працю, корпоративні заходи для згуртування колективу і зняття стресу працівників
Іспанія	49 %	офісні працівники	втрата мотивації працювати більше, пов'язана з витрачанням заробітку на оплату різних рахунків, що знецінює людську працю	лояльність керівництва, яке розуміє менталітет працівників, а тому дозволяє під час робочого дня влаштовувати перерви, які згуртовують колектив; також працівникам дозволяється келих хорошого вина
Італія	49 %	працівники освітньої та медичної сфер	значне емоційне навантаження, яке виникає через постійну однотипну роботу та може зростати внаслідок частих нововведень	з боку керівництва не існує практики боротьби з проблемою вигорання; працівники самостійно напружують спокійне ставлення до такої ситуації
Індія	25 %	працівники освітньої, медичної та готельно-ресторанної сфери; ІТ-індустрія	втрата інтересу до роботи	створення комфорту на робочому місці: спільні обіди з керівництвом; спільне вирішення проблемних питань; розуміння з боку керівників: дострокова видача авансу за необхідності

Джерело: складено автором на основі [2; 5].

Перспективи подальших досліджень: діагностика, профілактика та методи подолання синдрому професійного вигорання.

#### Список використаних джерел

1. Якимчук О. Психологічні особливості професійного вигорання особистості. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки*. 2021. Вип. 16 (61). С. 110 – 119.
2. Ануфрієв М. І., Капля О. М. Професійне вигорання, як проблема сучасних трудових відносин: зарубіжні та вітчизняні підходи до її вирішення. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. №12. С. 450 – 453.
3. Величко В. О. Проблеми виявлення та профілактики професійного вигорання керівників в органах місцевого самоврядування. *Державне будівництво та самоврядування*. 2017. Вип. 34. С. 130 – 143.

4. Принь І.-М. О. Професійне вигорання керівника. URL: <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-hum/all-hum-2018/paper/view/4154>
5. Дідик С. С. Особливості синдрому професійного вигорання в різних країнах світу. *Соціально-етичні та деонтологічні проблеми сучасної медицини (немедичні проблеми в медицині)*: збірник матеріалів II Всеукр. наук.-практ. конф., 18-19 лютого 2021 р., м. Запоріжжя. Запоріжжя: ЗДМУ, 2021. С. 93-95.
6. Як уникнути синдрому «професійного вигорання». URL: <https://pravokator.club/news/yak-unyknuty-syndromu-profesijnogo-vygorannya/>
7. Мирончук Н. М. Професійне вигорання викладача вищої школи: чинники, ознаки, способи протидії. Теоретичні і методичні засади розвитку і самовдосконалення особистості педагога-новатора в контексті модернізації нової української школи: зб. наук.-метод. праць / за ред. О.А. Дубасенюк. Житомир: Вид-во Євенок О. О., 2017. С. 62-67.

**УДК: 037.011.33(477)**

**КОРНІЄНКО В.М.**, студентка 4 курсу  
Науковий керівник – **ПОЛЩУК С.П.**, канд. екон. наук  
*Білоцерківський національний аграрний університет*

## **ФОРМУВАННЯ КОНФЛІКТОСТІЙКОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЯК СКЛАДОВА ПІДВИЩЕННЯ ЇХ КВАЛІФІКАЦІЇ**

Розглянуто сучасні підходи до вивчення та формування конфліктостійкості державних службовців; навички конфліктостійкості; фактори, які впливають на її формування; методи підвищення конфліктостійкості.

**Ключові слова:** конфліктостійкість, державний службовець, державні інституції, громадськість.

Формування конфліктостійкості державних службовців дуже важливе в сучасному світі, оскільки ефективне управління відіграє важливу роль у функціонуванні держави. Конфлікти в державних органах можуть призвести до порушення законності, прав людини та громадського порядку, а також зниження довіри громадськості до державних інституцій. Формування конфліктостійкості державних службовців дозволить забезпечити ефективне та безпечне функціонування державних органів, які зможуть вчасно реагувати на потенційні конфліктні ситуації, адекватно взаємодіяти зі сторонами конфлікту та швидко знаходити конструктивні рішення. Крім того, конфліктостійкість є важливою складовою професійної компетентності державного службовця, що сприятиме підвищенню їх рівня кваліфікації та якості надання державних послуг.

Дослідження даного питання є дуже важливим для забезпечення ефективності та надійності публічного управління, збільшення довіри громадськості до державних інституцій та забезпечення стабільності в країні.

Конфліктостійкість – специфічний прояв психологічної стійкості, здатність людини оптимально організувати свою поведінку у важких ситуаціях соціальної взаємодії, безконфліктно вирішувати проблеми, що виникли у стосунках з іншими