

Сорока О.В.

к. е. н., доцент, кафедри управління персоналом і економіки праці,

Склярова С. Т.

здобувачка освітньої програми «Економіка та управління в HR-індустрії»

Одеський національний економічний університет

СИНДРОМ ВИГОРАННЯ: ПРОФІЛАКТИКА ТА УПРАВЛІННЯ В СИСТЕМІ ЗАХОДІВ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ

В умовах інтенсифікації трудових процесів та зростаючих психоемоційних навантажень на працівників, синдром професійного вигорання стає одним із найсерйозніших викликів для систем охорони праці в організаціях. Це явище, яке Всесвітня організація охорони здоров'я визнала професійним феноменом, що впливає на здоров'я працівників, потребує системного підходу до профілактики та управління в контексті загальної системи безпеки праці [1].

Професійне вигорання характеризується фізичним, емоційним та розумовим виснаженням, що розвивається внаслідок довготривалого впливу стресових факторів на робочому місці. За даними Міжнародної організації праці, до 40% працівників у розвинених країнах відчувають симптоми професійного вигорання різного ступеня вираженості[2]. Це призводить не лише до погіршення здоров'я працівників, але й до значних економічних втрат для організацій через зниження продуктивності праці та плинності кадрів.

Особливої актуальності проблема профілактики професійного вигорання набула в умовах пандемії та війни, коли різке збільшення робочого навантаження, розмивання меж між робочим та особистим часом при віддаленій роботі, а також загальна невизначеність створили додаткові стресові фактори для працівників. Дослідження, проведене McKinsey у 2022 році, показало, що рівень професійного вигорання зріс на 25% порівняно з допандемічним періодом[3].

Сучасний підхід до управління професійним вигоранням в системі охорони праці повинен базуватися на комплексній стратегії, що включає первинну профілактику, моніторинг психоемоційного стану працівників та систему реабілітаційних заходів.

За даними Harvard Business Review, організації, які впроваджують комплексні програми профілактики професійного вигорання, демонструють зниження рівня стресу серед працівників на 30% та підвищення продуктивності праці на 15-20% [4]. При цьому важливо враховувати, що ефективність таких програм значною мірою залежить від системності їх впровадження та підтримки з боку керівництва. Особливу увагу в системі профілактики професійного вигорання слід приділяти ранній діагностиці.

У таблиці 1, ми визначили ключові елементи даної стратегії, що на нашу думку є найбільш доцільним для впровадження в українські компанії.

Сучасні технології дозволяють впроваджувати автоматизовані системи моніторингу психоемоційного стану працівників, використовуючи різноманітні методики оцінки рівня стресу та втоми. Наприклад, використання спеціалізованих мобільних додатків та носимих пристроїв допомагає

відстежувати такі показники як варіабельність серцевого ритму, якість сну, рівень фізичної активності, що можуть бути індикаторами розвитку синдрому вигорання.

Таблиця 1

Елементи стратегії управління професійним вигоранням

Заходи	Зміст
<i>Організаційні заходи</i>	• впровадження гнучких графіків роботи; • чітке розмежування робочого та особистого часу; • оптимізація робочого навантаження; • створення ергономічних робочих місць; • забезпечення можливостей для професійного розвитку
<i>Психологічна підтримка</i>	• регулярні консультації з психологом; • тренінги з управління стресом; • програми розвитку емоційного інтелекту; • групові супервізії; • техніки релаксації та медитації.
<i>Соціальна підтримка</i>	• формування позитивного психологічного клімату в колективі; • розвиток системи наставництва; • організація командних заходів; • створення просторів для відпочинку та відновлення

Джерело: складено авторами

Важливим аспектом управління професійним вигоранням є навчання керівників навичкам розпізнавання ранніх ознак синдрому вигорання у підлеглих та методам надання первинної підтримки. Дослідження показують, що своєчасне втручання керівництва може знизити ризик розвитку важких форм професійного вигорання на 40%.

У контексті загальної системи охорони праці, заходи з профілактики професійного вигорання повинні бути інтегровані в загальну політику безпеки праці організації та відповідати вимогам міжнародних стандартів. Таким чином, ефективна профілактика та управління синдромом професійного вигорання вимагають комплексного підходу, що поєднує організаційні, психологічні та соціальні заходи. Інвестиції в програми профілактики професійного вигорання не лише сприяють збереженню здоров'я працівників, але й мають значний економічний ефект через підвищення продуктивності праці та зниження плинності кадрів. В умовах зростаючої інтенсифікації праці та психоемоційних навантажень, такі програми стають невід'ємною складовою сучасної системи охорони праці.

Список літератури

1. Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. *World Health Organization (WHO)*. URL: <http://surl.li/pcdtec> (дата звернення: 23.10.2024).
 2. Mental health at work. *International Labour Organization*. URL: <http://surl.li/zkwegu> (дата звернення: 23.10.2024).
 3. The future of work after COVID-19 / S. Lund та ін. *McKinsey & Company*. URL: <http://surl.li/trihwh> (дата звернення: 23.10.2024).
- How to Measure Burnout Accurately and Ethically. *Harvard Business Review*. URL: <http://surl.li/myruom> (дата звернення: 23.10.2024).