

3. Державна служба статистики України. Ринок праці в Україні. Київ, 2021. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2022/zb/07/zb_rp_2021.pdf (дата звернення 14.04.2026)
4. Познанська І.В., Подвальна Н.Е. Психологічний стан HR-фахівців в екстремальних умовах праці: ви-клики, індикатори та управлінські рішення. *Журнал «Наукові інновації та передові технології»*. 2026. № 1(53). С. 2040-2056. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2026-1\(53\)-2040-2056](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2026-1(53)-2040-2056)

УДК: 331.44:004.9

Сорока Олександра Володимирівна
*к.е.н., доцент кафедри управління персоналом і економіки праці,
Одеський національний економічний університет (Україна)*

ЦИФРОВІЗАЦІЯ РОБОЧОГО СЕРЕДОВИЩА ЯК ФАКТОР РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕРСОНАЛУ

JEL classification: J240; M120; O330

Синдром емоційного вигорання розглядається як довготривала стресова реакція, що виникає внаслідок хронічного впливу професійних стресорів, зокрема у представників професій, діяльність яких передбачає інтенсивну міжособистісну взаємодію. Даний синдром виконує функцію психологічного захисту та проявляється у частковому або повному емоційному відстороненні у відповідь на психотравмуючі чинники, набуваючи ознак більш складної форми хронічної втоми.

Впровадження новітніх технологій, автоматизація виробничих процесів та поширення дистанційних форм зайнятості створюють додаткові можливості для оптимізації праці, підвищення продуктивності та покращення балансу між професійною діяльністю і особистим життям. Водночас зазначені трансформації супроводжуються зростанням ризиків професійного вигорання, що зумовлено появою нових викликів, пов'язаних із переходом до дистанційного та гібридного форматів роботи. Особливо вразливою категорією в цьому контексті є працівники старшого віку, для яких цифровізація нерідко виступає значущим стресогенним фактором, що ускладнює адаптацію до нових умов праці та сприяє розвитку професійного вигорання.

Одним із ключових трендів останніх років у сфері HR-менеджменту є активне впровадження HRM-систем. Такі системи виступають важливим інструментом управління персоналом і широко застосовуються в організаціях різного масштабу та галузевої належності [1]. Окрім виконання базових функцій кадрового обліку (ведення штатного розпису, облік робочого часу, управління відпустками, нарахування податкових і пенсійних виплат тощо), HRM-системи включають розвинений функціональний модуль, орієнтований на якісні аспекти управління персоналом. Зокрема, йдеться про моніторинг компетенцій працівників, планування кар'єрного розвитку, організацію навчання та підвищення кваліфікації, формування кадрового резерву, а також оцінювання ефективності персоналу. Додатково HRM-системи забезпечують реалізацію концепції самообслуговування працівників (self-service), що передбачає можливість дистанційного доступу до персональних даних, їх часткового редагування, перегляду внутрішніх вакансій та подання резюме через корпоративні HR-портали. Використання інструментів автоматизованого аналізу кандидатів сприяє прискоренню процесів підбору персоналу та підвищенню точності прийняття кадрових рішень. Застосування HRM-систем сприяє не лише зростанню продуктивності праці, але й зниженню рівня професійного вигорання. Це досягається завдяки мінімізації рутинних операцій, зменшенню адміністративного навантаження та скороченню кількості стресогенних факторів, пов'язаних із виконанням кадрових процедур.

Водночас цифровізація супроводжується не лише перевагами, але й низкою суттєвих ризиків. Одним із ключових негативних чинників є інформаційний стрес, який у сучасній психології розглядається як різновид професійного стресу, що виникає під впливом надмірного інформаційного навантаження. Такий стан формується внаслідок дії інтенсивних інформаційних потоків, високої доступності інформаційного середовища, значного обсягу, зокрема негативного, контенту та інших факторів. Прояви інформаційного стресу фіксуються на фізичному, емоційному та поведінковому рівнях, що свідчить про його комплексний характер.

Додатковим джерелом стресу виступає страх втрати роботи, зумовлений недостатнім рівнем володіння цифровими технологіями або сумнівами щодо здатності їх опанування. Особливо гостро ця проблема проявляється серед працівників старших вікових груп, які нерідко відчують труднощі адаптації до швидких змін цифрового середовища. Це може спричиняти відчуття професійної невідповідності, соціального відставання та неможливості відповідати динаміці сучасної корпоративної культури, що, у свою чергу, підсилює ризики розвитку професійного вигорання.

Важливою проблемою, пов'язаною з цифровізацією, є також забезпечення безпеки та конфіденційності персональних даних. Сучасні організації акумулюють значні обсяги інформації, що підвищує їхню вразливість до кіберзагроз. У зв'язку з цим зростає необхідність інвестування в системи кібербезпеки, а також у навчання персоналу основам захисту інформації та протидії кіберзлочинності. Водночас такі заходи можуть ускладнювати процеси професійної підготовки, посилюючи психологічне навантаження на працівників.

Окремої уваги заслуговує трансформація режиму робочого часу. Попри те, що цифровізація створює передумови для впровадження гнучкого графіка роботи, на практиці нерідко формується протилежна тенденція – очікування постійної доступності працівника. Така практика сприяє розмиванню меж між робочим і особистим життям, підвищує рівень тривожності через можливість пропустити важливу інформацію або комунікацію та, як наслідок, виступає додатковим чинником розвитку професійного вигорання [2, р. 6]. Ще одним ризиком, пов'язаним із цифровізацією робочого середовища, є широке впровадження цифрових інструментів у повсякденну професійну діяльність. Це може призводити до явища технологічного перевантаження, за якого працівники відчують надмірний тиск через значний обсяг інформації та інтенсивність комунікаційних потоків, з якими вони стикаються щоденно. У свою чергу, такий стан спричиняє підвищене емоційне напруження, формуючи відчуття необхідності працювати швидше та виконувати більший обсяг завдань, що в підсумку сприяє розвитку професійного вигорання [2, р. 7]. Додатковим стресогенним фактором виступають технічні збої, які є невід'ємним супутником процесів цифровізації. Порушення роботи цифрових систем, збої програмного забезпечення або проблеми з доступом до ресурсів можуть істотно ускладнювати виконання професійних обов'язків і підвищувати рівень напруження серед працівників. Окрім цього, актуалізується проблема цифрового шахрайства, що створює додаткові ризики, особливо для працівників управлінського рівня, діяльність яких пов'язана з обробкою конфіденційної інформації та прийняттям відповідальних рішень.

Таким чином, феномен професійного вигорання, який уперше було концептуалізовано у 1970-х роках як наслідок хронічного стресу, у сучасних умовах набуває ознак складного багатфакторного явища, що формується під впливом соціальних, організаційних та індивідуальних чинників. Сучасна трансформація трудового середовища, зокрема його цифровізація, істотно змінює як механізми виникнення, так і форми прояву цього синдрому. З одного боку, цифровізація сприяє оптимізації трудових процесів, зниженню трудових витрат і підвищенню продуктивності праці, що в окремих випадках може зменшувати рівень професійного вигорання. Використання HRM-систем, автоматизація рутинних операцій і впровадження гнучких форм організації праці розширюють можливості працівників щодо ефективного управління професійними обов'язками та підтримання балансу між роботою і особистим життям. Позитивний вплив цифровізації особливо помітний у сферах, де критично важливими є швидкість обробки інформації та точність даних, зокрема у сфері охорони здоров'я. З іншого боку, цифровізація породжує нові виклики. Технологічне перевантаження, вимога постійної доступності, а також страх втрати професійної релевантності зумовлюють зростання рівня стресу серед працівників. Особливої актуальності набуває проблема адаптації працівників старшого віку до нових технологічних умов, що підкреслює необхідність розробки ефективних програм навчання та впровадження інклюзивних підходів в управлінні персоналом. Додатковими факторами ризику залишаються загрози кібербезпеці та порушення конфіденційності даних, що потребує значних організаційних і фінансових ресурсів, а також підвищення рівня цифрової грамотності персоналу.

Проведений аналіз засвідчує, що цифровізація водночас виконує амбівалентну функцію: з одного боку, вона сприяє підвищенню ефективності праці, автоматизації рутинних процесів та розвитку гнучких форм зайнятості, що може знижувати рівень професійного стресу; з іншого – породжує нові стресогенні фактори, зокрема інформаційне перевантаження, технологічну залежність, необхідність постійної доступності працівника, ризики кібербезпеки та труднощі адаптації окремих категорій персоналу. Отже, цифрова трансформація робочого середовища істотно змінює механізми виникнення та прояву синдрому професійного вигорання, актуалізуючи необхідність системного підходу до його профілактики. Ефективне управління даним явищем потребує поєднання технологічних рішень із розвитком людського потенціалу, зокрема через підвищення цифрової компетентності працівників, впровадження програм психологічної підтримки та формування корпоративної культури, орієнтованої на збереження психоемоційного благополуччя персоналу.

Література

1. A.M. Kaihlanen. The effects of digitalisation on health and social care work: a qualitative descriptive study of the perceptions of professionals and managers. BMC Health Services Research. 2023. Vol. 23. pp. 714. URL: <https://link.springer.com/article/10.1186/s12913-023-09730-y> (дата звернення 2.04.2026).

2. Hu D., Lan Y. The dual path effect mechanism study of digital-HRM on employee innovative performance and cyberloafing. *PLoS ONE*. 2024. Vol. 19, № 8. e0307195. DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0307195> (дата звернення 2.04.2026).

УДК: 378:796:37.015.3

Щерба Василь Валерійович

викладач кафедри управління персоналом і економіки праці,
Одеський національний економічний університет (Україна)

МУЛЬТИДИСЦИПЛІНАРНИЙ ПІДХІД ДО РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ СТУДЕНТІВ

JEL classification: I230

Сучасна вища освіта дедалі виразніше орієнтується не лише на передачу професійних знань, а й на формування цілісної, соціально відповідальної та життєстійкої особистості здобувача освіти. За таких умов фізичне виховання доцільно розглядати не як другорядний елемент навчального плану, а як повноцінний інструмент розвитку особистості. Його значення виходить далеко за межі вдосконалення фізичних якостей, оскільки систематична рухова активність впливає на самодисципліну, емоційну рівновагу, здатність до самоорганізації, комунікацію в колективі та готовність до подолання труднощів. [5].

Актуальність теми зумовлена зниженням рухової активності студентської молоді, зростанням психоемоційного навантаження та потребою сучасного ринку праці у випускниках із розвиненими універсальними компетентностями. Водночас саме студентський вік є періодом формування поведінкових моделей, що визначають якість життя в майбутньому. [1, с. 27; 3; 5].

У цьому контексті особливого значення набуває мультидисциплінарний підхід. Його сутність полягає в інтеграції різних наукових і практичних площин для розв'язання однієї освітньої проблеми. Стосовно фізичного виховання це означає поєднання педагогічного, психологічного, медико-біологічного, соціального та цифрового компонентів. Такий підхід дозволяє розглядати фізичне виховання не як сукупність вправ і нормативів, а як середовище, у якому студент набуває досвіду саморозвитку, вчиться відповідально ставитися до власного здоров'я і взаємодіяти з іншими людьми. [2, с. 15; 4].

Педагогічний вимір мультидисциплінарного підходу передбачає, що організація занять має будуватися на принципах студентоцентрованості, варіативності й індивідуалізації. Традиційна модель, зорієнтована переважно на виконання однакових нормативів для всіх, дедалі менше відповідає потребам сучасного студентства. Натомість ефективнішою є така модель, у якій враховуються фізична підготовленість, стан здоров'я, мотиваційний профіль, попередній руховий досвід і навіть психологічна готовність студента до певних видів активності. Це дозволяє зробити участь у заняттях не формальною, а особистісно значущою. [5].

Важливою рисою сучасного фізичного виховання є зміщення акценту з жорсткого контролю результату на оцінювання індивідуального прогресу. Якщо студент бачить власну позитивну динаміку, відчуває досяжність цілей і розуміє практичну користь занять, його внутрішня мотивація зростає. Саме тому в системі фізичного виховання доцільно ширше застосовувати персональні освітні траєкторії, елементи вибору видів рухової активності, самоконтроль, рефлексію та методики, що розвивають відповідальне ставлення до власного фізичного стану. [2, с. 112].

Психологічна складова мультидисциплінарного підходу полягає в розумінні того, що фізична активність є не лише фізіологічним, а й емоційно-поведінковим чинником. Регулярні заняття позитивно впливають на рівень тривожності, емоційний тонус, самооцінку та суб'єктивне відчуття контролю над власним життям. Для студентів це особливо важливо, оскільки вони часто поєднують навчання з роботою, мають високий рівень інформаційного навантаження і стикаються з невизначеністю щодо майбутньої професійної реалізації. За таких умов фізичне виховання може виконувати функцію природного ресурсу психічної стабілізації. [3].

Не менш вагомим є вплив фізичного виховання на розвиток вольових якостей. Систематичне виконання вправ, дотримання режиму занять, подолання втоми, поступове досягнення складніших цілей формують наполегливість, організованість, самоконтроль і здатність працювати на результат. Ці якості мають міжсферове значення, адже проявляються не лише в спортивній або навчальній діяльності, а й у повсякденній поведінці, професійному становленні та соціальній адаптації молоді людини. [2, с. 148].