

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Західноукраїнський національний університет
Соціально-гуманітарний факультет
Кафедра психології та соціальної роботи

ТУРКО Марія Василівна

**Технології тайм-менеджменту як система
профілактики професійного вигорання
особистості/ Timemanagementtechnologiesas a
systemforpreventingprofessionalburnoutin
personality**

спеціальність: 231 - Соціальна робота
освітньо-професійна програма - Соціальна робота

Кваліфікаційна робота

Виконала студентка групи СР-41
М.В.Турко

Науковий керівник:
к.соц.н., доцент, В. С. Біскуп

Кваліфікаційну роботу
допущено до захисту:

« » 20р.

Завідувач кафедри

_____ А. Н.Гірняк

ТЕРНОПІЛЬ -2025

АНОТАЦІЯ

Турко М.В. Технології тайм-менеджменту як система профілактики професійного вигорання особистості. Рукопис.

Дослідження на здобуття освітнього ступеня «бакалавр» за спеціальністю 231Соціальна робота. Західноукраїнський національний університет, Тернопіль, 2025.

У бакалаврській роботі проведено дослідження тайм-менеджменту як системи профілактики професійного вигорання особистості. Зокрема, вивчено тайм-менеджмент як систему управління ресурсами особистості, показано основні процесуальні моделі вигорання особистості. Також описано зв'язок між рівнем розвитку навичок тайм-менеджменту та професійним вигоранням й означені дієві методи попередження професійного вигорання.

ANNOTATION

Turko M.V. Time management technologies as a system for preventing professional burnout in personality. Manuscript.

Research on obtaining an educational degree «bachelor» in specialty 231Social Work. West Ukrainian National University, Ternopil, 2025.

The bachelor's thesis studies time management as a system for preventing professional burnout. In particular, time management as a system for managing personal resources is studied, the main procedural models of personal burnout are shown. The relationship between the level of development of time management skills and professional burnout is also described, and effective methods for preventing professional burnout are identified.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
 РОЗДІЛ 1	
ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ ЯК СИСТЕМА	
УПРАВЛІННЯ РЕСУРСАМИ ОСОБИСТОСТІ.....	5
Висновки до розділу 1	13
 РОЗДІЛ 2	
ПРОБЛЕМАТИКА ДОСЛІДЖЕННЯ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТУ	
ТА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ.....	15
2.1. Основні процесуальні моделі вигорання особистості	15
2.2. Вивчення зв'язку між рівнем розвитку навичок	
тайм-менеджменту та професійним вигоранням	25
Висновки до розділу 2	29
 РОЗДІЛ 3	
МЕТОДИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ.....	30
Висновки до розділу 3	36
 ВИСНОВКИ	 37
 СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	 39

ВСТУП

Актуальність дослідження технологій тайм-менеджменту як системи профілактики професійного вигорання особистості головно полягає в тому,

щоінтенсивний темп життя та зростаючі вимоги на робочому місці призводять до значного психологічного навантаження на фахівців. Цесприяє розвитку синдрому професійного вигорання, який негативно впливає на продуктивність, здоров'я та загальне самопочуття особистості. Тайм-менеджмент, як ефективна система організації часу та пріоритетів, може стати дієвим інструментом у запобіганні вигоранню, допомагаючи людям знаходити баланс між роботою та особистим життям. Недостатнє вивчення можливостей тайм-менеджменту в контексті профілактики професійного вигорання визначає необхідність проведення дослідження, спрямованого на виявлення та систематизацію технік і стратегій тайм-менеджменту, що сприяють зниженню рівня стресу та емоційного виснаження.

Стан дослідження проблематики. Проблема професійного вигорання широко висвітлена у працях вітчизняних та зарубіжних науковців, які розглядають його як комплексне психофізіологічне явище, зумовлене хронічним стресом та емоційним виснаженням. Дослідники головню звертають увагу на особливості розвитку синдрому вигорання у представників різних професій, зокрема соціальних працівників, лікарів, педагогів та менеджерів [1-25]. Тайм-менеджмент як інструмент управління часом і ресурсами також всебічно досліджується у контексті підвищення продуктивності та зниження рівня стресу. Проте комплексне вивчення тайм-менеджменту як технології профілактики професійного вигорання особистості потребує подальшої розробки та впровадження практичних методик у різні сфери діяльності, що зумовило нагальність цього кваліфікаційного дослідження.

Мета дослідження – визначити роль технологій тайм-менеджменту у профілактиці професійного вигорання.

Об'єкт дослідження – процес професійного вигорання особистості за умов інтенсивної трудової діяльності.

Предмет дослідження – технології тайм-менеджменту як система методів профілактики професійного вигорання.

Завдання дослідження: 1) вивчити тайм-менеджмент як систему управління ресурсами особистості; 2) дослідити основні процесуальні моделі вигорання особистості; 3) описати зв'язок між рівнем розвитку навичок тайм-менеджменту та професійним вигоранням; 4) показати дієві методи попередження професійного вигорання.

У дослідженні застосовано теоретичні **методи** (аналіз, синтез, узагальнення наукових підходів до проблеми професійного вигорання та тайм-менеджменту), емпіричні (спостереження, аналіз випадків професійного вигорання), психодіагностичні методики оцінки рівня вигорання та навичок управління часом.

Наукова новизна полягає у визначенні взаємозв'язку між рівнем професійного вигорання та ефективністю технологій тайм-менеджменту, а також у адаптації існуючих моделей вигорання та управління робочим часом як засобу профілактики емоційного виснаження. **Практичне значення** дослідження полягає у створенні практичних рекомендацій щодо впровадження технологій тайм-менеджменту в різних сферах професійної діяльності, що сприятиме покращенню психоемоційного стану працівників, підвищенню ефективності праці та гармонізації балансу між роботою та особистим життям.

Структура кваліфікаційного дослідження. Бакалаврська робота складається з вступу, трьох розділів з висновками до кожного, загальних висновків, списку літературних джерел з 26 джерел. Загальний обсяг дослідження становить 41 сторінку, основний текст висвітлено на 36 сторінках. За результатами проведеного дослідження опубліковані авторські тези.

РОЗДІЛ 1

ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ ЯК СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ РЕСУРСАМИ ОСОБИСТОСТІ

Тайм-менеджмент – це технологія організації часу та підвищення ефективності його використання. Тайм-менеджмент потрібен для того, щоб більше встигати, знаходити час для важливих справ, досягати цілей, керувати своїм життям. Найголовнішою проблемою сучасності є нестача часу. У житті людини час – це найцінніший та найбільш обмежений ресурс. У сучасному світі люди дуже стурбовані повсякденним побутом, вони живуть у постійній поспіху, і кожен із них хоча б один раз стикався з проблемою керування часом. Фрідріх Ніцше зазначав, що людина, яка не може витратити більше 16 годин на добу, особисто на себе повинна бути названа рабом [12]. Виходячи з цього, у світі понад 80% населення вважатимуться рабами через неправильного розподілу часу. Згодом уявлення про час змінилися. У ХХ столітті автор концепції логотерапії та один із найбільших представників гуманістичної психології Віктор Франкл писав, що щастя – це лише побічний ефект правильно організованого життя [21]. Якщо буде правильно організоване життя, себто якщо особа ефективно управлятиме своїм часом, то щастя прийде до неї, немов побічний ефект.

У сучасному світі людина та її місце у просторово-часовому вимірі змінюється динамічно та дуже швидко. У більшості сучасних людей робочий час ущільнений до краю: робочий день ненормований, часто не вдається завершити усі намічені справи до заданого терміну (т.зв. дедлайну). Нестача сил та енергії змушує людину відкласти справи «на завтра», внаслідок чого виникає відчуття пригніченості та безвиході. Все, що може зробити особистість – це навчитися раціонально використати час. Виходячи з цього сьогодні на перший план виходить розробка ефективної системи управління часом – тайм-менеджмент, як ефективне планування робочого часу задля досягнення цілей,

знаходження тимчасових ресурсів, розстановка пріоритетів та контроль виконання запланованого [3; 8; 11; 16; 22; 25; 26]. Тайм-менеджмент у перекладі з англійської означає «управління часом», але керувати часом неможливо, проте, користуючись техніками тайм-менеджменту, людина може правильно розподілити свій час і досягти всіх поставлених цілей за конкретний проміжок часу, тим самим збільшивши свою працездатність, продуктивність та ефективність.

Для правильного використання техніки тайм-менеджменту необхідно спочатку виявити причини дефіциту часу в сучасної людини. Зазвичай це буває через:

1) відсутність чіткого розподілу робіт за ступенем їхньої важливості. Найчастіше люди відкладають першорядні справи потім і займаються приємнішими і легкими справами, унаслідок чого надалі виникає брак часу до виконання важливих справ;

2) слабку мотивацію праці. На мотивацію людини впливають різні чинники, унаслідок чого падає його працездатність, що зумовлює дефіцит часу;

3) постійний поспіх. У стані багатозадачності людина намагається зробити все й одразу. Це впливає на його психологічний стан та дає зворотний ефект;

4) «викрадачів часу». До цієї категорії належать телефонні дзвінки, соціальні мережі, незаплановані відносини та зустрічі.

5) допрацювання вдома. Іноді люди не встигають доробити всі справи в робочий час і їм доводиться виконувати їх за рахунок свого вільного часу, внаслідок чого вони не встигають відпочити, і це призводить до зниження їхньої продуктивності;

6) розпорошеність. Зазвичай до цієї категорії відноситься неправильний розподіл часу, що призводить до тривожного стану, а, відповідно, і до спаду працездатності, і дефіциту часу.

Для того щоб не зіткнутися з перерахованими вище причинами дефіциту часу використовуються методи тайм-менеджменту, які допомагають правильно розподілити свій час. Методи керування часом складаються з трьох компонентів (рис. 1.1):

1) пріоритетизація. Потрібно визначити, наскільки завдання термінове, складне і важливе, і лише потім приступити до його виконання;

2) планування. Потрібно розібратися, коли потрібно зробити завдання і скільки часу це займе;

3) структурування. Потрібно зрозуміти, як відстежувати виконання та результати завдання.



Рис. 1.1. Методи керування часом

Крім перерахованих компонентів, слід розуміти, що на управління часом впливають і інші фактори, наприклад, правильна мета. Якщо людина ставить перед собою цілі, яких вона не в змозі досягти, це призведе до неефективної витрати часу та сил. До цієї категорії можна також додати правильні часові рамкові межі та перерви. Для того, щоб виконувати всі справи та обов'язки ефективно, слід розставляти правильні часові рамки. Для цього йому потрібно зрозуміти, скільки часу піде на вирішення того чи іншого завдання, і розділити

його на кілька тимчасових проміжків з урахуванням перерви, оскільки основою ефективної роботи є відпочинок, хоча кожна друга людина вважає, що якщо вона пропустить проміжок часу, призначений для перерви, встигне зробити більше та ефективніше. Однак це призведе до протилежного ефекту, оскільки мозок людини швидко перевтомлюється, і, щоб не зіткнутися з цією проблемою, потрібно давати собі перерви або перемикатися між справами.

Коротко означимо методи тайм-менеджменту (див. [1-26]).

1. Підготовка з вечора. Цей метод призначений для типу людей, яким важко вставати вранці. Відповідно, зробивши всі необхідні справи ввечері, можна розподілити свій час без ранкового поспіху, наприклад, заздалегідь погладити одяг, приготувати сніданок, який можна легко розігріти зранку, зібрати всі необхідні речі тощо.

2. Хоча б N хвилин. За допомогою цього методу можна уникнути проблеми «відкладення завдань на потім». Потрібно приділити кілька хвилин завдання, внаслідок чого підвищиться бажання її виконання. Даний метод є дієвим, у зв'язку з тим, що людина переконує свій мозок, що на вирішення того чи іншого завдання потрібно кілька хвилин, а далі усвідомлює, що пройшло набагато більше часу, зате в кінцевому підсумку завдання вирішене. Але, на жаль, цей метод також має і зворотний бік. Наприклад, багато людей заходять до соцмережі для того, щоб прочитати новини, або подивитися розважальне відео, переконуючи себе, що на це піде N хвилин, але, зрештою, на це може піти година і більше.

3. Дедлайн. Точні терміни здачі роботи стимулюють людину працювати швидше. Здебільшого на ефективну та швидку роботу стимулюють зовнішні дедлайни, ніж самостійно встановлені. Отже, при виборі цього методу найкраще призначити куратором іншу людину. Розглянемо приклад, в якому можна взяти будь-яку людину, яка хоч раз у житті ставила собі за мету «схуднути до літа», але, зрештою, результат був прикро (це могло статися через лінощі, неправильного підбору дієт і вправ, їх недотримання і т. ін.). Тому в

даному випадку варто призначити куратором тренера або знайому людину, яка зможе контролювати ваш процес схуднення.

4. Поїдання «жаби». Даний метод являє собою ту саму пріоритетизацію завдань. Тобто спочатку слід виконати найскладніше завдання, після якого решта завдань здаватиметься приємнішими і легко здійсненими. Звичайно, у випадку кожної людини «жаба» може бути різною. Наприклад, можна розглянути генеральне прибирання, вивчення складного матеріалу, написання наукових праць і т. ін. Якщо жаб дві чи більше, то варто спершу з'їсти найнеприємнішу «жабу», потім – менш гидку, і так по черговості.

5. Автофокусування. На відміну від методу «дедлайнів», метод «автофокус» призначений для людей, які воліють працювати без тимчасових обмежень. Для застосування даного методу слід виписати всі справи в єдиний список, далі повільно його прочитати і зупинитися на задачі, яка здається приємнішою і розпочати її виконання. Насправді, даний метод допомагає спертися на інтуїцію, отже, людина сама визначає яке завдання варто зараз вирішити і скільки часу слід приділити. Зрештою, завдяки цьому методу знизиться рівень стресу і підвищиться працездатність людини.

6. Одна задача за один проміжок часу. У 2009 році дослідники з університету Стенфорда провели експеримент, за допомогою якого з'ясували, що коли людина робить кілька речей одночасно, у неї знижується інтелектуальна продуктивність. Наприклад, можна привести людину, яка займається важливою справою, але при цьому розмовляє по телефону. Це призведе до того, що людина погано запам'ятає зміст розмови та неефективно виконає свою роботу. Виходячи з цього, можна зробити висновок, що для більш ефективного виконання завдань слід працювати над однією справою за один проміжок часу.

7. Розподіл великої задачі. Цей метод також називають «поїданням слона шматочками». Іноді глобальний обсяг завдання може відлякати, унаслідок чого людина намагатиметься відкласти виконання завдання потім. Але, щоб не

зіткнутися з цим, слід ділити велике завдання на дрібні частини. Завдяки цьому завдання здаватиметься більш приємним і легко здійсненним. Розглянемо приклад зі студентом, якому потрібно підготуватися до іспиту. Для того щоб не зіткнутися з проблемою нестачі часу студенту необхідно розділити матеріал, що вивчається, на кілька частин і заздалегідь правильно розподілити час на його підготовку. Мінусом даного методу в цьому випадку може бути те, що, якщо студент розтягне тимчасовий проміжок підготовки на великий термін і періодично не повторюватиме вивчений матеріал, є ризик того, що він його не запам'ятає. Але, звичайно, цей метод можна використовувати також і в інших життєвих випадках і однозначно досягти хороших результатів.

8. Дрібні завдання. Робіть дрібні завдання першими, виконання яких триває кілька хвилин. Наприклад, відповісти на пошту, зробити чек-лист тощо. За допомогою даного методу ви звільнитесь від кількох обов'язків, і список наступних справ не буде величезним.

9. Зробіть це завтра. У разі використання цього методу слід вести список закритих справ. У список не можна додати нове завдання, але можна занести до списку, призначеного наступного дня. За допомогою даного методу людина фокусуватиметься на конкретних завданнях і виконуватиме лише їх, не гаючи часу на другорядні завдання. У практиці використовують різні методи управління часом, проте Марк Форстер(автор книги «Зроби це завтра та інші секрети тайм-менеджменту») зазначає, що не потрібно робити сьогодні те, що можна зробити наступного дня [5]. Це можна пов'язати з тим, що особисті межі у роботі відіграють велику роль у житті людини, відповідно, якщо неправильно розставляти пріоритети, можна зіткнутися з постійним стресом та жити у термінових справах.

10. Методи фіксованого часу. Використовуючи цей метод, слід працювати за таймером. Це допоможе працювати швидше і продуктивніше, оскільки на підсвідомому рівні людина усвідомлюватиме ціну свого часу. Тут також можна використовувати метод помідора. «Метод помідора» – це система

30 хвилин, з яких 25 хвилин людина працює, а решта 5 хвилин відпочиває, потім знову поринає в роботу. Через кожні 4 повтори перерва має становити 30 хвилин. Можна також навести приклад метод «90 на 30» і метод «52 на 17», які працюють за одним і тим же принципом як при «методі помідора». Але варто відзначити, що «метод помідора» підходить не всім, оскільки є тип людей, яким важко відволікатися від роботи кожні 25 хвилин, відповідно, якщо ви належите до даного типу, ми пропонуємо вам спробувати інший потрібний для вас метод, адже є ризик того, що після 5-хвилинного відпочинку вам буде важко продовжити, але навіть у цьому випадку ви зможете використовувати техніку хвилин і перейти швидко до справи.

11. Принцип дев'яти справ. Згідно з цим методом, в день потрібно виконати одне велике завдання, три середні завдання та п'ять дрібних. Аналогом цього методу може бути «принцип трьох справ», який працює за тією самою схемою. При використанні методу «трьох справ» слід виконувати три важливі завдання на день, які наблизять людину до її глобальної мети. Для того щоб уявити загальну картину даного методу, слід написати на аркуші паперу 9 справ, які вам необхідно зробити, а потім розподілити їх – від найбільшого до найдрібнішого, тим самим це допоможе вам швидше сконцентруватися. А для більш ефективного результату можете написати, скільки часу вам знадобиться на вирішення того чи іншого завдання та паралельно використовувати інший метод (наприклад, метод помідора).

12. Канбан. «Метод канбан» є таблицею з трьома стовпцями: «Потрібно зробити», «У роботі» і «Зроблено». Кожну заплановану справу потрібно записати в один із стовпців і протягом дня переміщувати в інший стовпець, виходячи з виконаної роботи. Плюс цього способу – наочність, адже можна відстежити індивідуальний прогрес і змінити, які допоможуть збільшити продуктивність.

13. Хронометраж. Метод «хронометражу» є плануванням у три етапи: 1) зафіксувати (Протягом кількох тижнів потрібно фіксувати завдання та час,

який знадобився для їх виконання. Тим самим людина може помітити, як вона працює збоку); 2) знайти важливе (Після виконання першого етапу слід зробити висновки. Наприклад, скільки часу знадобилося на вирішення того чи іншого завдання або коли час було витрачено з користю, а коли ні і т. ін.); 3) планувати (На даному етапі слід скоригувати свій розклад та процес роботи на основі попередніх етапів).

14. Матриця Айзенгавера. У матриці Айзенгавера(див. [12])всі відносини розподіляються за чотирма категоріями залежно від терміновості і важливості (див. рис. 1.2).



Рис. 1.2. Матриця Айзенгавера.

Перший квадрат – те, що потрібно обов’язково зробити. Це завдання із дедлайнами. Наприклад, зробити проект, підготуватися до іспиту, написати листа тощо. Другий – те, що потрібно вирішити, якщо буде час. Це завдання без

крайнього терміну, яких залежить майбутнє людини. Наприклад, вивчити нову мову, зайнятися якоюсь новою діяльністю, спортом тощо. Третій – те, що потрібно делегувати. Рутинна, яка потребує якихось навичок. Наприклад, купити продукти, приготувати їжу, зробити прання і т. ін. Четвертий – те, що потрібно забути та видалити. Це – заняття, які не приносять користі. Допустимо, грати в ігри, дивитися рілситощо.

15. Тайм-менеджмент з хронотипу. Цей метод здійснюється за 4-ма хронотипами. У кожного з них свій ідеальний час для пробудження, пік продуктивності та режим сну, відповідно, даний метод підійде тим людям, які хочуть скласти ідеальний розпорядок дня.

«Ведмідь». До цієї категорії належить тип людей, яким комфортно прокидатися з 7 до 11 ранку. Пік продуктивності людей, що належить до цієї категорії, буде перебувати в періоді з 11:00 до 18:00, а відхід до сну до 23:00.

«Леви». До цієї категорії належить тип людей, які прокидаються без будильника з 5:30 до 10 ранку. Пік їхньої продуктивності знаходиться в періоді з 10:00 до 17:00, а відхід до сну до 22:00.

«Вовки». Це той тип людей, які важко прокидаються вранці і легко засинають в пізній час. Період їх пробудження – з 7:30 до 12:00, період активності до 20:00, а період відходу до сну до 00:00.

«Дельфіни». До цієї категорії належать люди, які мають неспокійний режим сну. Тому, незалежно від часу пробудження, вони можуть легко заснути назад. В основному їхній період активності знаходиться з 10:00 до 18:00.

Висновки до розділу 1

Для того, щоб більше встигати, працювати продуктивно, добиватися максимальних результатів та цілей, сучасній особистості необхідно використовувати методи тайм-менеджменту, які допоможуть їй правильно

розподілити свій час. У всі часи для людини час був найбільш обмеженим ресурсом. У сучасному світі час став обмеженішим, оскільки люди почали працювати в режимі багатозадачності. І для того, щоб не перебувати в постійному поспіху, встигати відпочити, насолоджуватися життям, доводиться керувати своїм часом. Правильне розподілення часу – це дисципліна, а дисципліна, насамперед, це – перший крок до успіху. У сучасному світі тайм-менеджмент потрібен абсолютно кожному, незалежно від її діяльності, тому що всі прагнуть бути успішними, досягати висот, і ефективність залежить тільки від раціонального розподілу часу. Завжди слід пам'ятати, що час безповоротний. Від наших ухвалених рішень залежить наше майбутнє. Час – це не просто обмежений ресурс, це життя. А тайм-менеджмент – це не просто управління часом, це – управління собою та своїм життям. Виходячи з цього, можна висновувати про те, що сучасній особистості необхідний тайм-менеджмент, його прийоми та методи. Використовуючи їх, вона може уникнути дефіциту часу, постійного режиму поспіху і проблем зі здоров'ям, які виникають при неправильному розподілі часу. Відповідно, кінцева мета управління часом – це досягнення балансу, адже лише у стані умиротворення та спокою людина може бути по-справжньому щасливою, діяти розумно та продуктивно. Відповідно, практикуючи різні методи та прийоми тайм-менеджменту, сучасна особистість може не тільки правильно розподілити свій час, але й зробити якість свого життя кращим.

РОЗДІЛ 2

ПРОБЛЕМАТИКА ДОСЛІДЖЕННЯ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ

2.1. Основні процесуальні моделі вигорання особистості

З появи терміну «вигорання» прийнято розрізняти вигорання як синдром як і процес. Численні симптоми вигорання як поділяють на складові синдрому, а й пов'язують із різними стадіями (фазами). Процес вигорання часто розуміється як шлях до синдрому, і якщо вчасно вжити заходів, цей процес оборотний. Для пояснення процесу вигорання розробляються різні моделі. Проаналізувавши та узагальнивши погляди різних дослідників на процес вигорання, починаючи з перших публікацій, можна визначити п'ять основних видів моделей вигорання (рис. 2.1).

Для популяризації теми вигорання часто використовують різні метафори (догораюча свічка або сірник, падаюча зірка, розряджена батарея або акумулятор, поїзд або марафонець, що зупинився, пересохла річка тощо).

Метафора акумулятора використовується в розробленій Нідерландським інститутом психології процесуальної моделі вигорання, в якій показані не лише його фази, а й критичні моменти. Як правило, вигорання виникає поступово, просто багато людей не усвідомлюють сигнали, які посиляють їхнє тіло і розум. Якщо вони продовжують наслідувати колишню схему дій, це все більше і більше їх перевантажує, виснажує, призводить до вигорання [1; 4; 8; 11; 13; 18; 19; 24].

Метафору горіння в описах вигорання як динамічного процесу часто застосовується дослідниками. Вигорання – це не та ситуація, коли сильний порив вітру різко гасить полум'я. Вигоріла від роботи людина проходить характерні фази від палаючого духу оптимізму до згасання останньої іскри.

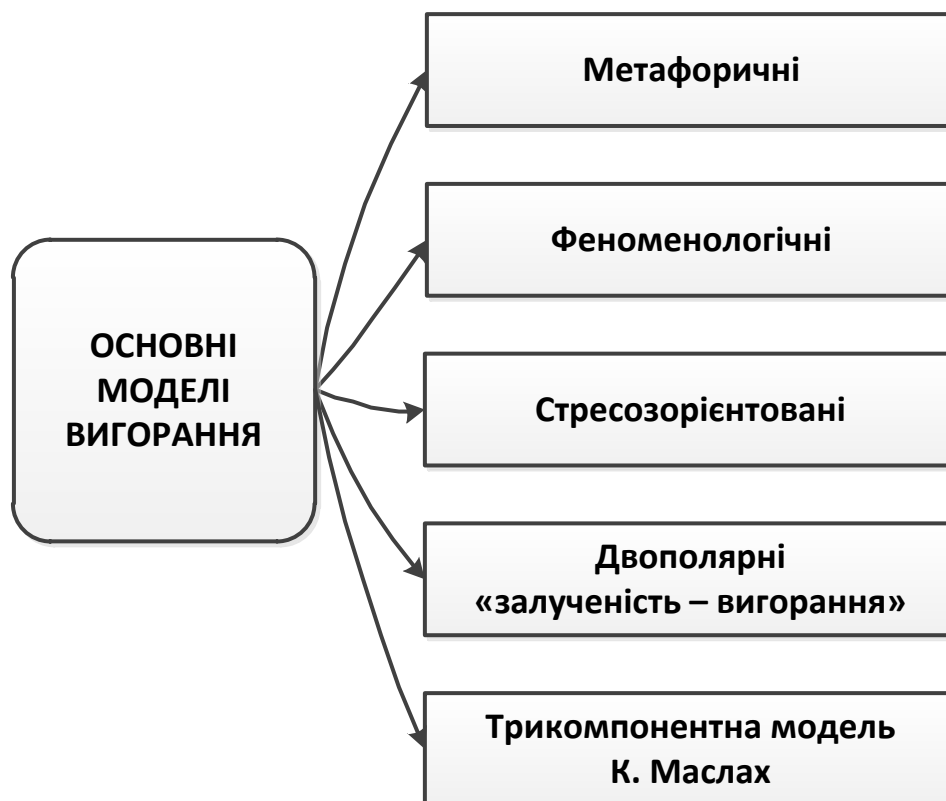


Рис. 2.1. Основні моделі вигорання

Метафору падіння використовують у каскадній моделі вигорання (від італ. *cascata* – падіння). Вигорання – це динамічний процес з каскадними ефектами, яке симптоми багатогранні і включають психосоматичні, соматичні, психіатричні та соціальні порушення.

Ряд концепцій присвячено опису феноменології вигорання з урахуванням клінічного, організаційного чи рольового досвіду. П'ятистадійний підхід процесу втрати ілюзій (реконструйований нами на основі інтерв'ювання співробітників соціальних служб, а також спостережень та досвіду проведення тренінгу) має наступні стадії (рис. 2.2).

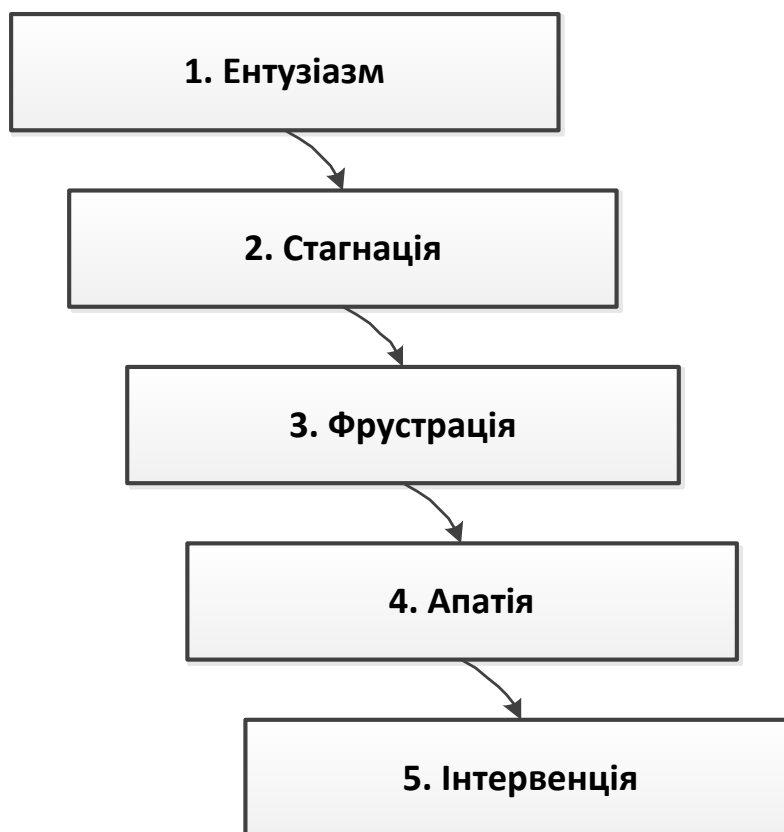


Рис. 2.2. П'ять стадій, що приводять до вигорання

Вигорання виникає не раптово, а у вигляді поступового погіршення стану на трьох стадіях: 1) сум'яття (замішання та поява розчарування); 2) фрустрація (сильне розчарування та гнів); 3) розпач (апатія та замкнутість). Більшість людей кілька разів у житті досягають у різних ролях різних стадій вигорання. У багатьох випадках його можна зменшити, змінивши роль чи очікування [1; 6; 11; 17; 22].

Вигорання не починається раптово, його симптоми (втома, відстороненість, цинізм) накопичуються поступово протягом тривалого періоду часу (тижнів, місяців і навіть років). Часто вигорання важко виявити на ранніх стадіях, тому що більшість вигораючих – компетентні, самодостатні люди, які добре приховують свої слабкості. Харизматичні та енергійні, вони не звикли

миритися з поразкою чи визнавати свої слабкості, переконані, що будь-яке виснаження, яке вони відчують, є тимчасовим. Відчуючи, що енергія згасає, починають заперечувати цей факт. Але заперечення – це також ненаситний споживач енергії, і в міру того, як енергія вичерпується, вигорання стає самогенеруючим. Феноменологію вигорання детально розглядає теорія внутрішнього виснаження. Фази вигорання та їх симптоматика представлені за такими категоріями [5; 11; 17; 23]:

1) попереджувальні симптоми початкової фази:

- а) надмірні енерговитрати;
- б) виснаження та його прямі наслідки;

2) редукція залучення:

- а) по відношенню до клієнтів, пацієнтів і т. д.;
- б) по відношенню до інших оточуючих;
- в) стосовно роботи;
- г) підвищені вимоги;

3) емоційні реакції, почуття провини:

- а) депресія;
- б) агресія;

4) зниження:

- а) когнітивної діяльності;
- б) мотивації;
- в) креативності;
- г) диференціювання;

5) спрощення (вульгаризація):

- а) емоційного життя;
- б) соціальне життя;
- в) духовного життя;

6) психосоматичні реакції;

7) розпач.

Феноменологічно спостерігається велика різноманітність симптомів вигорання та їх поєднань, а також варіантів формування та прогресування вигорання у різних контекстах. Феноменологічні концепції вигорання критикують за описовий та розпливчастий характер, сліпий емпіризм без чіткого аналізу факторів та механізмів виникнення, розбіжність експертних оцінок із суб'єктивним досвідом вигорілих, а також ототожнення вигорання із аналогічними феноменами, такими як депресія, астенія, хронічна втома, посттравматичний стресовий розлад, психічний пересичення, вивчена безпорадність та ін. [2; 7; 9; 13; 16; 17; 23; 25].

Ряд процесуальних моделей вигорання так чи інакше апелюють до трикомпонентної структури вигорання (виснаження, деперсоналізація та редукція особистих досягнень), запропонованої К. Маслах і зазвичай вимірюваної за допомогою так званого золотого стандарту – MBI (MaslachBurnoutInventory) [23; 24; 25]. Слід зазначити, що погляди на процес вигорання К. Маслах формувалися поступово. У перших публікаціях вона використовувала метафору горіння, а також значну увагу приділяла процесу дегуманізації, при якому відбувається зниження усвідомлення людських якостей інших людей та втрата людяності у міжособистісній взаємодії. Процес вигорання починається через недостатню підготовку до подолання емоційних стресів. Крім фізичного виснаження (а іноді й хвороби) виникає емоційне виснаження, при якому фахівець більше не відчуває позитивних почуттів, симпатії чи поваги до клієнтів/пацієнтів. Формується цинічне та дегуманізоване сприйняття клієнтів/пацієнтів. В результаті дегуманізуючого процесу фахівець відчуває менше емпатії та особистих почуттів і в результаті дегуманізує себе. В результаті співпраці з М. Ляйтером уявлення про процес вигорання К. Маслах зазнали змін. У найбільш завершеному вигляді процесуальна модель вигорання К. Маслах схожа на модель М. Ляйтера[23], яка зберегла взаємозв'язок між виснаженням та деперсоналізацією, що було описано вище, але змінила

співвідношення особистих досягнень із двома іншими компонентами вигорання (рис. 2.3).

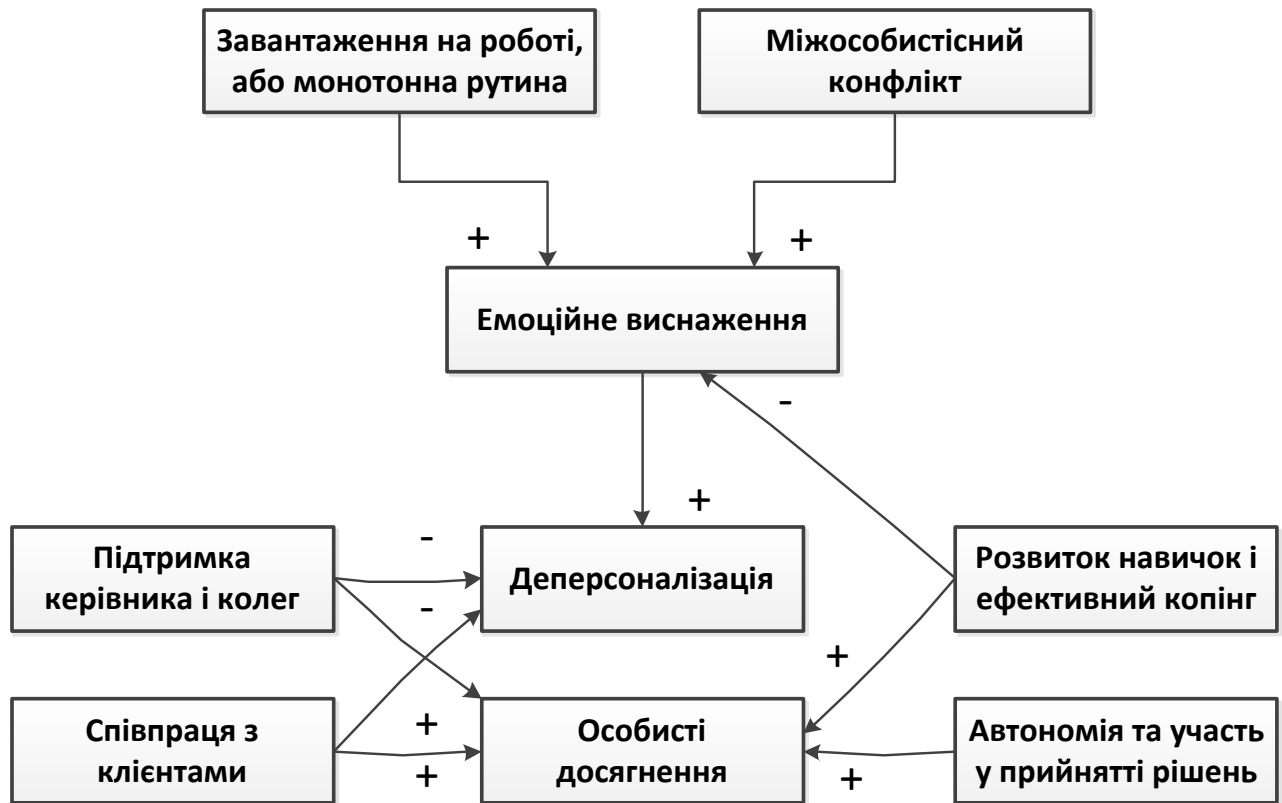


Рис. 2.3. Процесуальна модель вигорання

Процесуальна модель вигорання у підсумковому варіанті розглядає деперсоналізацію як функцію емоційного виснаження, що опосередковує більшу частину впливу нових умов на деперсоналізацію. Особисті тут досягнення є функцією робочого середовища і розвиваються паралельно з компонентом емоційного виснаження, оскільки виникають як індивідуальні реакції на довкілєві проблеми. Модель припускає, що робочі вимоги (навантаження, конфлікти) погіршують виснаження, а це, у свою чергу, сприяє посиленню деперсоналізації, тоді як наявність ресурсів (соціальна підтримка, можливості підвищення кваліфікації) впливає особисті досягнення.

Ряд дослідників наполягають на необхідності переробки та вдосконалення концептуальних засад структури та динаміки вигорання. Зокрема відзначають, що трикомпонентна концептуалізація не сприяла розвитку теорії вигорання. Визнаючи психометричні якості MBI, вони пропонують переосмислити концепцію вигорання в контексті своєї SSO-моделі (Stress – Strain – Outcome, «стрес – напруга – результат»). Їхня реконцептуалізація ідентифікує вигорання виключно із субшкалою емоційного виснаження MBI, а субшкалу особистих досягнень розглядає як змінну, яка пом'якшує вплив виснаження на негативний результат роботи. Напруга у цій моделі – це вигорання (емоційне виснаження), яке опосередковує відносини стрес – результат, себто прямого впливу стресу результат немає. Для спрощення моделі було виключено третій компонент MBI – деперсоналізація клієнтів, проте деперсоналізація сприймається як ще один результат емоційного виснаження [2; 7; 9; 14; 19; 23; 24; 25].

Процесуальна модель вигорання, що заснована на парадигмі стресу зі ланками сприйняття та зворотного зв'язку, містить чотири стадії:

- 1) виникнення стресу при невідповідності між людиною та робочим середовищним довкіллям;
- 2) сприйняття стресу залежить як від особистості та її досвіду, так і від рольових чи організаційних змінних;
- 3) реакції на стрес (фізіологічні, афективно-когнітивні, поведінкові);
- 4) наслідки хронічного емоційного стресу, однією з є вигорання як багатовимірний феномен.

Когнітивно-афективна модель спортивного вигорання описує динаміку та паралельні відносини між ситуаційними, когнітивними, фізіологічними та поведінковими компонентами стресу та вигорання. Ситуаційний компонент

(рівень) передбачає взаємодію між вимогами та ресурсами. Коли вимоги не виконуються, можуть виникнути наслідки у вигляді занепокоєння, вини, гніву та самознищення. Стрес може виникнути і у разі значного перевищення вимог ресурсами (відчуття застою та нудьги). Спортивний стрес виникає через дисбаланс між вимогами та ресурсами («перевантаження» або «недовантаження»). Когнітивний компонент включає оцінку та інтерпретацію вимог. Дисбаланс між вимогами та ресурсами протягом тривалого часу призводить до ряду когніцій, виявлених у жертв вигорання. На фізіологічному рівні хронічний стрес викликає напругу, втому та дратівливість. Жертви вигорання починають почуватися емоційно виснаженими, у них виникають порушення сну, млявість та підвищена сприйнятливність до соматичних захворювань. Реципроний зв'язок між когнітивним та фізіологічним компонентами призводить до того, що тілесні відчуття збудження, втоми чи хвороби викликають та посилюють оцінку навантаження, безпорадності тощо. Поведінковий компонент – спроба людини впоратися із ситуацією. Поведінкові наслідки вигорання включають зниження рівня ефективності і якщо не фізичний, то психологічний уникнення діяльності. Реакціями на стрес може бути ригідність чи дезорганізація поведінки з наступною відчуженістю і скороченням можливої соціальної підтримки. Згідно з моделлю, на всі компоненти впливають індивідуальні мотиваційні та особистісні відмінності.

Тут можна запропонувати модель хронічного вигорання як модератора щоденного функціонування працівника. Згідно з нею, хронічне вигорання посилює цикл втрат (щоденні робочі вимоги, щоденне виснаження, щоденне самоприпинення). У той же час хронічне вигорання послаблює цикл приросту (щоденні робочі ресурси, щоденне залучення щоденне налаштування роботи). Співробітники з легкими симптомами вигорання користуються стратегіями (наприклад, селекцією, оптимізацією, компенсацією), що підтримують їхню працездатність на прийнятному рівні. Працівники з високим рівнем вигорання

опиняються у пастці циклу втрат і можуть мобілізувати свої щоденні робочі ресурси.

Численні прояви вигорання можна звести до трьох формо-фаз:

1) «сплощення» емоцій, коли зникає гострота почуттів та переживань. У працівників на тлі втоми виникає прагнення краще працювати з клієнтами, спілкуватися з ними душевніше, проникливіше, але це не підвищення якості роботи, а результат мимовільної спроби всупереч втомі продовжувати працювати добре. «Надспівчуття» клієнтам незабаром змінюється нападами байдужості до них;

2) конфронтація із клієнтом. Порушені чи стомлені необхідністю стримувати свій внутрішній протест проти душевних витрат працівники починають зневажливо, а потім і з глузуванням висловлюватись про своїх клієнтів. Відчуваючи стійку неприязнь до клієнтів, вони їх ігнорують, потім ухиляються від роботи з ними (часті перекури, перерви на каву), потім частішають відгули, відсутність «за хворобою». Виникає застійне переживання скривдженості на нібито недостатнє схвалення начальства, невдячність клієнтів і що за таку роботу платять мало грошей тощо;

3) втрата ціннісних орієнтацій. При спілкуванні з клієнтами та товаришами по службі у працівників виникає стійка недовіра до їх висловлювань, нав'язлива критика їхніх помилок, недоліків. Це може чергуватись або поєднуватись з невдоволенням собою, відчуттям зниження власної компетентності, болісним почуттям своєї неспроможності. Це соціально та економічно небезпечний наслідок вигорання, оскільки той, хто вигорає, може спробувати змінити роботу.

Гетерохронний характер розвитку вигорання проявляється в наступній послідовності: спочатку цинізм та низька самооцінка професійної ефективності, потім – психоемоційне виснаження. Нерівномірний характер генези вигорання зумовлюється специфікою професійної діяльності. Трикомпонентна структура чітко виражена лише в професіях суб'єкт-суб'єктного типу, а в професіях

суб'єкт-об'єктного типу вона трансформується шляхом зменшення ролі цинізму як самостійного чинника та передачі ряду його ознак психоемоційному виснаженню.

Концептуалізацію вигорання в контексті теорії стресу називають науково-технічною парадигмою. І вигорання, і стрес – терміни, що запозичені із інженерної справи. Інша морально-релігійна парадигма розглядає вигорання як результат ослаблення почуття спільності, втрати моральних зобов'язань і наголошує на механізмах соціальної підтримки та прихильності, здатних захистити від стресу та вигорання [2; 7; 11; 16; 19; 23; 24; 25].

Для пояснення процесу вигорання та розрізнення фаз наявні три виміри: особиста вразливість, цільова орієнтація (активна орієнтація на довгострокові цілі) та неконгруентне, загрозливе середовище. Процес вигорання нагадує кризу, що призводить як до негативних, так і до позитивних змін. Початкова фаза «Поглинаюча прихильність» – необхідна, але недостатня передумова для процесу вигорання. Для неї характерні висока включеність і залученість, готовність ідентифікувати себе з роботою та організацією, пошук можливості зробити значний або унікальний внесок, а також ознаки тривоги, амбівалентності відносини, невпевненості у підтримці та своїх силах. Відмітна і найнеприємніша фаза вигорання – «Фрустровані прагнення», коли людина не змогла досягти своїх цілей через зовнішні перешкоди або брак особистих ресурсів. Очікування результату виявилися помилковими. Нові прагнення виникають як через випадкове покращення ситуації, так і через загрози. Відзначається взаємозв'язок активності та тривожно-депресивного стану, вибіркового цинізму. Сценарій ідентичності залишається недоторканим та посилює конфлікт. Напружена неприхильність виникає при вимушеній адаптації до непривабливої роботи (якщо немає інших варіантів). Коли цьому не передували поглинаюча прихильність і фрустровані прагнення – це не вигорання, а дебют депресії (замаскованої) або процесу «зношування». Фаза «Успішна депресія (вигорання)» настає, коли людина результатів досягає, але

очікуваної винагороди немає. Оскільки мети досягнуто, соціальний статус високий, гнів не спрямований зовні, як із фрустрації прагнень, людина змушена визнати помилковість своїх очікувань.

Вигорання може перерости у різні форми депресії. Причиною початку загальної депресії є серйозний удар по самооцінці і сенсу життя (людини не цінують, вважають некомпетентним), хвороба, конфлікт із значним людиною, важлива втрата. Людина більше не має довгострокових цілей, необхідність у роботі зникає, що призводить до тривалих лікарняних чи звільнення. Якщо немає попередніх фаз поглинаючої прихильності та фрустрованих прагнень, людей слід відносити до зношених або депресивних.

2.2. Вивчення зв'язку між рівнем розвитку навичок тайм-менеджменту та професійним вигоранням

Одним із ключових факторів, що впливає на рівень стресу та емоційного виснаження працівників, є ефективність управління часом. Тайм-менеджмент як система організації робочого процесу дозволяє не лише оптимізувати виконання завдань, а й запобігати надмірному навантаженню, що може призвести до емоційного вигорання. У цьому контексті вивчення взаємозв'язку між рівнем розвитку навичок тайм-менеджменту та професійним вигоранням є вкрай важливим для підвищення ефективності роботи та покращення добробуту працівників. Недостатній рівень розвитку навичок тайм-менеджменту може призводити до перевантаженості, постійного відчуття терміновості та неспроможності виконувати роботу ефективно. Це, у свою чергу, сприяє хронічному стресу, що згодом перетворюється на емоційне та фізичне виснаження.

Тайм-менеджмент є системою методик та стратегій, спрямованих на ефективне використання часу, пріоритизацію завдань і зменшення стресу,

пов'язаного з дедлайнами. Високий рівень розвитку цих навичок дозволяє працівникам уникати перевантаження, зменшувати рівень тривожності та підвищувати загальну продуктивність. Однією з найважливіших складових ефективного тайм-менеджменту є вміння правильно визначати пріоритети. Зокрема, матриця Ейзенхауера, яка розподіляє завдання за рівнем важливості та терміновості, допомагає уникати хаотичної роботи та концентруватися на дійсно значущих задачах. Завдяки цьому знижується ризик відчуття перенавантаження, що є одним із ключових факторів вигорання.

Також важливим аспектом є планування та прогнозування робочого навантаження. Дослідження показують, що працівники, які використовують такі методи, як щоденне планування (daily planning) та техніка Pomodoro (розподіл робочого часу на інтервали з короткими перервами), значно рідше стикаються з вигоранням. Це пояснюється тим, що регулярні перерви сприяють відновленню енергії, а чітке планування дозволяє уникати хаотичних авралів. Делегування завдань також є критично важливим інструментом запобігання професійному вигоранню. Працівники, які намагаються виконувати все самостійно, швидше зазнають емоційного виснаження. Водночас ті, хто ефективно використовує принцип делегування, розвантажують себе від рутинних задач і можуть сфокусуватися на стратегічно важливих аспектах своєї роботи.

Наукові дослідження підтверджують існування прямого зв'язку між рівнем розвитку навичок тайм-менеджменту та ризиком професійного вигорання. Наприклад, встановлено, що ефективне управління часом корелює з меншим рівнем стресу та вищою професійною задоволеністю. Водночас працівники, які не використовують технології планування, частіше зазнають вигорання через невизначеність у робочих процесах та хаотичне навантаження. Інше дослідження виявило, що працівники, які використовують стратегії самоконтролю та структурованого управління часом, значно рідше повідомляють про емоційне виснаження. Це підтверджує гіпотезу про те, що

розвиток навичок тайм-менеджменту є важливим захисним механізмом проти вигорання.

Зважаючи на встановлений взаємозв'язок між навичками тайм-менеджменту та рівнем професійного вигорання, важливо впроваджувати у робочий процес конкретні стратегії, які допоможуть знизити ризик емоційного виснаження. По-перше, слід запровадити регулярне планування робочого часу із чітким розподілом завдань за рівнем пріоритетності. Це дозволить уникати ефекту «хронічної терміновості», який є основною причиною стресу. По-друге, важливо розвивати навички самоорганізації та самодисципліни, зокрема, використовувати цифрові інструменти для управління завданнями, такі як Trello, Asana, Notion. По-третє, необхідно дотримуватися балансу між роботою та відпочинком. Впровадження таких підходів, як техніка Pomodoro або правило 52/17 (52 хвилини роботи, 17 хвилин відпочинку), сприяє підтриманню стабільного рівня продуктивності без перевтоми. Окрім того, слід уникати мультизадачності, яка знижує загальну ефективність і сприяє швидкому виснаженню. Фокусування на одній задачі в конкретний момент допомагає зменшити рівень стресу та покращити якість виконання роботи.

Ці стратегії були апробовані нами при підготовці даного наукового дослідження в 2024 році на базі психологічної служби соціального закладу Тернопільської області (вибірка – 25 осіб). Результати діагностики за методикою К. Маслах «Професійне вигорання» свідчать про більш виражену професійну апатію осіб зі стажем діяльності більш ніж десять років. Загальний показник професійної апатії молодих працівників склав $(20,0 \pm 5,4)$ та є значно нижчим ніж у працівників зі стажем більше десяти років $(35,8 \pm 6,6)$ (рис. 2.4). Середні результати за фактором «апатичні думки» в підгрупі осіб зі стажем від 3 до 10 років складають $(10,8 \pm 3,4)$ та знаходяться на середньому рівні. Середні значення в підгрупі осіб зі стажем профдіяльності складають $(18,9 \pm 2,8)$ – рівень вище середнього.

На основі емпіричного дослідження можна висновувати, що застосування різних стратегій управління часом та ресурсами суттєво вплинуло на рівень емоційного виснаження працівників. Зокрема, працівники, які використовують техніки розподілу часу (наприклад, матрицю Айзенгавера, техніку Pomodoro, SMART-цілі), демонстрували нижчий рівень стресу та вищу ефективність у виконанні завдань. Респонденти, які проходили тренінг з управління емоціями та розвитком стресостійкості, рідше повідомляли про прояви емоційного виснаження та зниження мотивації.



Рис. 2.4. Розбіжності у формуванні показника професійної апатії

Співробітники, які мали змогу самостійно коригувати свій робочий графік (гнучкий графік, віддалена робота, можливість відпочинку впродовж дня), продемонстрували вищий рівень задоволеності роботою та нижчий ризик вигорання. Впровадження коротких, але регулярних перерв (наприклад, 5-хвилинні перерви після 25 хвилин роботи) позитивно вплинуло на рівень концентрації, знизило когнітивне навантаження та покращило попередження емоційного виснаження. Працівники, які дотримувалися принципу work-lifebalance (відсутність понаднормових годин, обмежене використання робочих месенджерів у неробочий час), рідше відчували виснаження та мали вищу продуктивність. Результати емпіричного дослідження підтвердили, що впровадження стратегій раціонального управління робочим навантаженням, розвитку емоційного інтелекту, підтримки балансу між

роботою та відпочинком сприяють зниженню рівня емоційного виснаження та підвищенню загальної якості професійного життя.

Висновки до розділу 2

Вигорання – це фінальний етап (результат) процесу втрати енергетичних ресурсів, коли сильне емоційне залучення людини у виконання певної діяльності (ролі) призводить до виснаження (вичерпання) доступних йому ресурсів. Вигорання розуміється або як оборотний процес з певною послідовністю фаз або як фінальний етап процесу втрати енергетичних ресурсів, втрати ілюзій та ін. Дискретний аспект процесу вигорання характеризується переважанням трьох- і п'ятифазових моделей. Загалом теоретична та емпірична робота над проблемою вигорання не призвела до створення уніфікованої процесуальної моделі з нормативною послідовністю та тривалістю фаз, а також конкретним переліком тригерів, каталізаторів та супутніх ефектів. Рівень розвитку навичок тайм-менеджменту має значний вплив на ризик професійного вигорання. Раціональне використання робочого часу, грамотне планування, делегування завдань і контроль за балансом між працею та відпочинком допомагають уникати перевантаженості та емоційного виснаження. Запровадження ефективних стратегій тайм-менеджменту є не лише інструментом підвищення продуктивності, а й важливим засобом підтримки психологічного благополуччя працівників.

РОЗДІЛ 3

МЕТОДИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ

Сучасна професійна діяльність пов'язана з високим рівнем психоемоційних навантажень, зумовлених інтенсивністю праці, зростанням вимог до кваліфікації працівників та необхідністю адаптації до стрімких змін соціально-економічного довкілля. За умов проблема стресу і професійного вигорання набуває особливої значущості, оскільки чинить комплексний вплив на особистість, її продуктивність праці та загальну ефективність організації. Професійне вигорання, будучи наслідком тривалого впливу стресових чинників, призводить до зниження мотивації, втрати інтересу до роботи, погіршення психофізіологічного стану, що зрештою негативно позначається на результатах трудової діяльності. Хронічний стрес та його наслідки стають однією з ключових причин плинності кадрів, зниження якості виконуваної роботи та зростання витрат на реабілітацію співробітників.

Важливість теми посилюється необхідністю розробки та впровадження науково обґрунтованих методів профілактики стресу та професійного вигорання, спрямованих на збереження психоемоційного здоров'я працівників та підвищення їх ефективності. У професійній діяльності хронічний стрес призводить до зниження мотивації, погіршення когнітивних функцій та емоційного виснаження. Це може викликати зниження продуктивності, погіршення взаємовідносин у колективі, утруднення прийняття рішень і підвищений ризик професійних захворювань. Розуміння природи стресу, його механізмів та впливу на професійну діяльність є важливою основою для розробки ефективних стратегій профілактики та управління стресовими станами. Це сприяє збереженню психоемоційного здоров'я працівників та підтримці їх ефективності в умовах високого навантаження.

Феномен професійного вигорання вперше був описаний у 1970-х роках американським психіатром Гербертом Фрейденбергером, і з того часу він став однією з найактуальніших тем для вивчення в галузі психології праці та організації. Професійне вигорання (burnout) – це не просто втома або тимчасове зниження енергії, а серйозний стан, який негативно впливає на особисте та професійне життя людини. Основні його компоненти включають: 1) емоційне виснаження, що виражається в почутті спустошеності та втоми; 2) деперсоналізацію, яка проявляється як цинічне ставлення до роботи, колег та клієнтів; 3) зниження особистих досягнень, що пов'язане із відчуттям власної некомпетентності та неефективності. Професійне вигорання найчастіше є результатом поєднання зовнішніх факторів, пов'язаних із робочим середовищем, та внутрішніх факторів, що стосуються особистих особливостей людини.

Зовнішні причини вигорання включають такі аспекти, як високе робоче навантаження, коли співробітник змушений постійно виконувати завдання в стислий термін або працювати понаднормово, що призводить до виснаження ресурсів організму. Невизначеність ролей та очікувань також може посилити стрес: якщо працівник не розуміє, чого від нього очікують, або стикається з суперечливими вимогами, це викликає додаткову напругу. Відсутність соціальної підтримки, особливо в умовах несприятливого клімату в колективі та відсутності підтримки з боку керівництва та колег, також посилює стресові реакції. Ще однією важливою причиною є відсутність профвизнання: якщо праця співробітника не оцінюється, її досягнення ігноруються, це демотивує та знижує інтерес до роботи. Монотонність роботи, одноманітність завдань, що не потребують креативності або інтелектуальних зусиль, можуть призвести до нудьги, апатії та почуття професійної застійності.

Внутрішні причини вигорання пов'язані з особистими особливостями людини. Наприклад, перфекціонізм – прагнення досягти ідеального результату за відсутності можливості для відпочинку та відновлення – може збільшити

ймовірність емоційного виснаження. Люди, які працюють у професіях, де потрібна висока емоційна залученість, таких як медицина, освіта чи соціальні послуги, часто зазнають перевантаження, що призводить до вигорання. Зрештою, нездатність до відновлення також є важливим фактором: якщо людина не приділяє часу відпочинку, хобі або фізичної активності, її ресурси виснажуються, що також сприяє вигоранню.

Для ефективного подолання професійного вигорання необхідно враховувати взаємозв'язок зовнішніх та внутрішніх факторів.

Наслідки професійного вигорання виходять далеко за межі робочого місця, зачіпаючи особисте життя та процес самореалізації.

Зниження продуктивності. Постійний стан втоми та апатії призводить до зниження якості роботи, збільшення кількості помилок та труднощів у виконанні навіть рутинних завдань.

Погіршення стосунків. Дратівливість та емоційна нестабільність позначаються на спілкуванні з колегами, друзями та близькими.

Втрата інтересу до особистісного зростання. Люди, які переживають вигорання, часто втрачають мотивацію до розвитку та навчання, уникають нових завдань та можливостей.

Фізичні та психологічні захворювання. Хронічне вигорання може спричинити депресію, тривожні розлади, серцево-судинні захворювання та інші серйозні проблеми зі здоров'ям.

Професійне вигорання – це складне та багатогранне явище, що потребує особливої уваги. Розуміння причин та симптомів цього стану дозволяє не лише своєчасно розпізнавати ознаки вигорання, а й розробляти ефективні стратегії профілактики та відновлення, спрямовані на збереження здоров'я та професійної стійкості. Психологічна роль подолання стресу полягає у забезпеченні адаптації людини до вимог конкретної ситуації. Це включає здатність пом'якшувати чи послаблювати ці вимоги, прагнути їх уникнути чи пристосуватися до них, цим знижуючи вплив стресового впливу [5; 14; 22]. Для

ефективного запобігання стресу та професійному вигоранню існує кілька підходів, які охоплюють як внутрішні стратегії управління, так і організаційні заходи.

Одним із основних методів є використання когнітивно-поведінкового підходу, який допомагає співробітникам змінити негативні розумові та поведінкові патерни, що сприяють стресу. Цей підхід допомагає виявляти та змінювати ірраціональні думки, що дозволяє знизити рівень тривожності та підвищити адаптивність у стресових ситуаціях. Додатково, методи релаксації, такі як глибоке дихання та прогресивна м'язова релаксація, відіграють ключову роль у знятті напруги та відновленні ресурсів організму. Регулярні заняття медитацією, включаючи практики усвідомленості (mindfulness), сприяють досягненню внутрішнього спокою та покращенню психоемоційного стану.

Також важливу роль у запобіганні професійному вигоранню відіграють зовнішні чинники, такі як соціальна підтримка та організаційна культура. Підтримка з боку колег та керівництва допомагає зменшити стрес та створити атмосферу довіри та співпраці. Це може бути підтримка у складних ситуаціях, обмін досвідом та порадами, а також просте емоційне залучення до спільних цілей. Організаційна культура, у свою чергу, повинна включати цінності поваги, визнання та підтримки, що сприяє зниженню стресу та підвищенню мотивації співробітників. Коли людина відчуває, що її праця цінується, це значно знижує можливість вигорання.

Практичним методом боротьби з вигоранням є планування робочого дня. Використання технік тайм-менеджменту допомагає ефективно розподіляти робоче навантаження, уникаючи перевантаження. Правильне планування як знижує стрес, а й сприяє вищому якості виконання завдань. Важливу роль тут відіграють навіть прості і звичні повсякденні дії. Наприклад, регулярна перерва на обід та суворе дотримання робочого графіка допомагають організму відновитися та запобігти перевантаженню. Важливо виходити з робочого приміщення в обідню пору, щоб змінити обстановку і трохи відпочити, що

сприяє зняттю напруги. Також дуже важливо не «тягти роботу додому», щоб не змішувати професійні та особисті межі. Вимкнення телефону та інших робочих гаджетів після завершення робочого дня допомагає уникнути зайвого стресу та дає можливість повноцінно розслабитись. Всі ці прості, але важливі дії допомагають зберегти баланс між роботою та відпочинком, що є ключовим для запобігання вигоранню та підтримці психоемоційного здоров'я. Організація робочого простору також має велике значення: зручне, чисте та ергономічне місце сприяє покращенню концентрації та зниження фізичної напруги. Важливо, щоб робоче середовище не відволікало та сприяло комфортному виконанню завдань. Методи самоорганізації, такі як постановка реалістичних цілей, регулярні перерви та моніторинг власного стану, допомагають уникнути емоційного та фізичного виснаження.

Не менш значущою є фізична активність. Регулярні заняття спортом сприяють покращенню психоемоційного стану, оскільки фізичне навантаження допомагає виробляти ендорфіни – гормони щастя. Це не лише покращує настрій, а й знижує рівень стресу. Крім того, підтримка здорового способу життя, включаючи правильне харчування, повноцінний сон і відмову від шкідливих звичок, відіграє ключову роль у профілактиці вигорання. Такий спосіб життя сприяє підтримці високого рівня енергії та життєвого тонусу, що допомагає справлятися з трудовими навантаженнями та стресу.

Комплексне застосування цих методів дозволяє ефективно керувати стресом, запобігати професійному вигоранню та підтримувати високий рівень працездатності, здоров'я та психоемоційного благополуччя.

На завершення ми сформувавши практичні рекомендації щодо застосування технологій тайм-менеджменту у сфері праці.

Застосування технологій тайм-менеджменту допомагає підвищити продуктивність, зменшити стрес і забезпечити баланс між роботою та особистим життям. Основні практичні рекомендації стосуються як організаційних аспектів, так і індивідуальних навичок управління часом.

Один із ключових принципів ефективного тайм-менеджменту – це планування. Щоб уникати хаосу та поспіху, варто заздалегідь визначати завдання та пріоритети. Використання технологій, таких як календарі (GoogleCalendar, Outlook) або програми для керування завданнями (Trello, Asana, Todoist), допоможе структурувати робочий процес і уникати забутих справ. Дуже корисно напередодні скласти план роботи на день або тиждень, зазначаючи важливі дедлайни та проміжні цілі.

Пріоритизація завдань відіграє важливу роль у раціональному використанні часу. Методології, такі як матриця Айзенгавера (розподіл справ за категоріями «термінові/не термінові» та «важливі/неважливі»), допомагають правильно розподіляти ресурси. Крім того, можна застосовувати принцип «з’їсти жабу» – виконувати найскладнішу задачу на початку робочого дня, щоб решта роботи йшла легше.

Техніка Pomodoro є ще одним дієвим способом підвищення продуктивності. Вона передбачає розбиття робочого часу на короткі інтервали (наприклад, 25 хвилин роботи та 5 хвилин відпочинку). Це дозволяє підтримувати високу концентрацію і запобігати втомі. Для цього можна використовувати додатки, такі як FocusBooster або Pomodone.

Автоматизація та делегування завдань також значно економлять час. Якщо певні процеси можна передати іншим членам команди або автоматизувати за допомогою технологій (наприклад, чат-боти для рутинних відповідей, CRM-системи для управління клієнтами), варто це зробити. Це допоможе зосередитися на стратегічно важливих аспектах роботи.

Контроль за прокрастинацією – ще один важливий момент. Додатки на кшталт RescueTime або Freedom дозволяють відстежувати час, витрачений на робочі та неробочі активності, і блокувати доступ до соціальних мереж та інших відволікаючих сайтів у певні години.

Регулярний аналіз витраченого часу та коригування підходів допомагають виявити проблемні моменти та оптимізувати робочий процес.

Наприклад, раз на тиждень можна переглядати власний графік, аналізувати, які завдання забирали найбільше часу, і знаходити шляхи їх прискорення чи спрощення.

Завдяки сучасним технологіям та методам тайм-менеджменту можна значно підвищити ефективність роботи, знизити рівень стресу та знайти більше часу для особистих справ і відпочинку.

Висновки до розділу 3

Профілактика профвігорання відіграє важливу роль у підтримці ефективності праці. Коли співробітники почуваються психоемоційно здоровими, їхня продуктивність підвищується, вони більш мотивовані та зосереджені, що сприяє покращенню якості роботи та зниженню помилок. Профілактичні заходи, такі як програми управління стресом, тренінги з тайм-менеджменту, релаксації та медитації, допомагають знизити стрес і підвищити працездатність, покращуючи когнітивні функції та емоційну стабільність співробітників. Ефективність таких програм підтверджується зниженням рівня вигорання та збільшенням залучення співробітників, а також зменшення кількості лікарняних. Для досягнення стійкості та високих показників трудової діяльності необхідно зосередитися на комплексних підходах, що взаємопоеднують покращення соціальної підтримки, розвиток програм управління стресом та вигоранням, а також стимуляцію особистої відповідальності працівників за збереження свого психоемоційного здоров'я. Таким чином, ключовим аспектом для сталого розвитку та продуктивності праці стає увага до психологічного благополуччя співробітників. Визнання цього факту та впровадження відповідних заходів на всіх рівнях – від державної політики до корпоративної культури – стане основою для створення

сприятливого та ефективного робочого довкілля, що сприяє покращенню як індивідуальних, так і колективних результатів.

ВИСНОВКИ

1. Вигорання – це фінальний етап процесу втрати енергетичних ресурсів, коли сильне емоційне залучення людини у виконання певної діяльності призводить до вичерпання доступних їй ресурсів. Рівень розвитку навичок тайм-менеджменту має значний вплив на ризик професійного вигорання. Раціональне використання робочого часу, грамотне планування, делегування завдань і контроль за балансом між працею та відпочинком допомагають уникати перевантаженості та емоційного виснаження. Запровадження ефективних стратегій тайм-менеджменту є не лише інструментом підвищення продуктивності, а й важливим засобом підтримки психологічного благополуччя працівників. У сучасному світі він потрібен кожному, незалежно від її діяльності, тому що всі прагнуть бути успішними, досягати висот, і ефективність залежить тільки від раціонального розподілу часу. Кінцева мета управління часом – це досягнення балансу, адже лише у стані умиротворення та спокою людина може бути по-справжньому щасливою, діяти розумно та продуктивно. Практикуючи різні методи та прийоми тайм-менеджменту, сучасна особистість може не тільки правильно розподілити свій час, але й зробити якість свого життя кращим.

2. Впровадження технологій тайм-менеджменту дозволяє оптимізувати робочий процес, зменшити рівень стресу та уникнути надмірного навантаження, що є ключовими чинниками профілактики професійного вигорання. Раціональне планування робочих завдань та визначення пріоритетів сприяють зниженню напруги, допомагають уникати накопичення невиконаних справ і забезпечують чітку організацію часу. Використання інструментів тайм-менеджменту дозволяє персоналу ефективно розподіляти ресурси, зберігаючи баланс між професійними та особистими аспектами життя, що сприяє запобіганню емоційному виснаженню. Формування навичок самоконтролю, самомотивації та відповідального ставлення до часу допомагає працівникам

краще адаптуватися до робочих викликів та підвищує їхню стійкість до стресових ситуацій. Важливу роль у профілактиці професійного вигорання відіграє активна підтримка з боку керівництва, створення здорової корпоративної культури та запровадження практик тайм-менеджменту на рівні організації. Управління часом є не лише засобом підвищення ефективності праці, а й важливим чинником психологічного добробуту, що забезпечує стабільність, мотивацію та задоволеність професійною діяльністю. Таким чином, впровадження технологій тайм-менеджменту є необхідною складовою системи профілактики професійного вигорання, сприяючи збереженню емоційного благополуччя працівників, підвищенню продуктивності та формуванню здорового робочого середовища.

3. Профілактика професійного вигорання відіграє важливу роль у підтримці ефективності праці. Коли співробітники почуваються психоемоційно здоровими, вони більш мотивовані та зосереджені, що сприяє покращенню якості роботи та зниженню помилок. Профілактичні заходи, такі як програми управління стресом, тренінги з тайм-менеджменту, релаксації та медитації, допомагають знизити стрес і підвищити працездатність, покращуючи когнітивні функції та емоційну стабільність співробітників. Ефективність таких програм підтверджується зниженням рівня вигорання та збільшенням залучення співробітників, а також зменшенням кількості лікарняних. Для досягнення стійкості та високих показників трудової діяльності необхідно зосередитися на комплексних підходах, що взаємопоєднують покращення соціальної підтримки, розвиток програм управління стресом та вигоранням, а також стимуляцію особистої відповідальності працівників за збереження свого психоемоційного здоров'я. Ключовим аспектом для сталого розвитку та продуктивності праці стає увага до психологічного благополуччя. Визнання цього факту та впровадження відповідних заходів на всіх рівнях – від державної політики до корпоративної культури – стане основою для створення

сприятливого та ефективного трудового довкілля, що сприяє покращенню індивідуальних і колективних результатів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адлер А. Розумна життєва позиція. Київ: Видавництво Старого Лева, 2018. 290 с.
2. Аронсон Е., Віллер, Т., Вільямс, Р. Соціальна психологія. Київ: Видавництво Соломії Павличко, 2019. 630 с.
3. Бандура А. Соціальне навчання та його роль у формуванні особистості. Київ: Видавництво Старого Лева, 2018. 365 с.
4. Булатевич Н.М. Синдром емоційного вигорання вчителя: автореферат дис.. канд.. психол. наук. Київ, 2004. 19 с.
5. Булатевич Н. М. Синдром емоційного вигорання: роль індивідуальних та організаційних чинників. *Вісник Київського національного університету імені Т. Шевченка*. Серія Соціологія. Психологія. Педагогіка. 2005. Вип. 22-23. С. 47-50.
6. Вербицька Л.Ф. Професійне вигоряння співробітників в умовах сучасних змін в управлінні організаціями. *Проблеми загальної та педагогічної психології*: зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Київ, 2012. Том XIII. Ч. 7. С. 38-44.
7. Водоп'янова Н. Є. Синдром «вигоряння» в професії системи «людина-людина» Практикум з психології менеджменту та професійної діяльності / Під ред. Г. С. Нікіфорова, М. А. Дмитрієвої. Харків, 2010. 106 с.
8. Грінберг Дж. Управління стресом. Харків: Фараон, 2002. 244 с.
9. Дзюба К. Профілактика професійного вигорання. *Психолог*, 2013. № 8. С. 24- 25.
10. Дудяк В. Емоційне вигорання. Київ : Главник, 2007. 226 с.

11. Карамушка Л.М. Синдром «професійного вигоряння» у вчителів: гендерні аспекти. Київ : Міленіум, 2003. 40 с.
12. Корольчук М.С. Професійне вигоряння працівників освіти : монографія. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2017. 304 с.
13. Кузікова С.Б. Основи психокорекції : навч. посіб. Київ : Академвидав, 2012. 385 с.
14. Мащак С.О. Професійне вигорання особистості як соціально-психологічна проблема. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2012. № 2 (1). С. 444-452.
15. Міщенко М. С. Профілактика та корекція емоційного вигорання у практичних психологів. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна*. Серія : Психологія. 2015. № 1150, вип. 57. С. 30-33.
16. Психологія професійної діяльності : підручник / авт.-упоряд. В. С. Біскуп, А. Н. Гірняк, Г. С. Гірняк [та ін.]; за ред. С. К. Шандрука. Тернопіль : ЗУНУ, 2022. 255 с.
17. Назарук Н.В. Психологічні засоби профілактики «професійного вигорання» вчителя. Автореферат дис.. канд.. психол. наук. Київ, 2007 22 с.
18. Ронгінська Т. І. Синдром вигорання в соціальних професіях. *Психологічний журнал*. 2002. Т. 23. №3. С. 12-21.
19. Ткачук Т. А. Синдром професійного вигорання як проблема сучасної психологічної науки. *Технології розвитку інтелекту*. 2016. Т. 2, № 1. С. 11-21.
20. Фестінгер Л. Теорія когнітивного дисонансу. Київ: Видавництво Старого Лева, 2020. 306с.
21. DeJonge, J., &Schaufeli, W. B. (1998). Jobcharacteristicsandemployeewell-being: A testofWarr'svitaminmodelinhealthcareworkersusingstructuralequationmodelling. *Journal of OrganizationalBehavior*, 19(4), 387-407.

22. Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
23. Hillert A., Albrecht A., Voderholzer U. The Burnout Phenomenon: A Resume After More Than 15,000 Scientific Publications. *Frontiers in Psychiatry*. 2020. Vol. 11.
24. Leiter, M. P., & Maslach, C. (2004). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. In P. L. Perrewe & D. C. Ganster (Eds.), *Emotional and physiological processes and positive intervention strategies* (pp. 91-134). *Research in Occupational Stress and Well-being*, Volume 3.
25. Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
26. Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.