

*Євгенія ГАЙФЕР*

*студентка першого курсу освітньо-наукової програми  
«Суспільна політика і врядування»*

## **ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ РЕГІОНАЛЬНИХ ФІЛІЙ НАЦІОНАЛЬНОЇ СУСПІЛЬНОЇ ТЕЛЕРАДІОКОМПАНІЇ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВІЙНИ**

*Ключові слова:* професійне вигорання, Суспільне мовлення, АТ «НСТУ», регіональні філії, війна, медіа, емоційне виснаження, ризики, кадрова плінність.

*Метою дослідження є виявлення чинників професійного вигорання працівників на прикладі дослідження регіональних філій АТ «НСТУ» в умовах повномасштабної війни, а також визначення ризиків, що зумовлюють наміри звільнення з роботи.*

*Виклад основного матеріалу.* Суспільне мовлення відіграє важливу роль у забезпеченні оперативної, об'єктивної та достовірної інформації для громадян. Його діяльність регламентується Законом України «Про Суспільні медіа України». Відповідно до статті 4 основним завданням НСТУ є об'єктивне, повне, своєчасне і неупереджене інформування про суспільно значущі події в Україні та за кордоном» [2]. В умовах повномасштабної війни стабільне функціонування Суспільного мовника (АТ «НСТУ») є не лише питанням інституційної спроможності, а й критично важливою умовою забезпечення інформаційної безпеки України, оскільки воно не лише інформує, а й протидіє дезінформації, забезпечуючи комунікацію між державою і громадянами.

АТ «НСТУ» має розгалужену мережу регіональних філій, які забезпечують виробництво локального контенту, оперативне реагування на події в громадах і відображення регіонального контексту в загальнонаціональному ефірі [4]. Після початку повномасштабного вторгнення навантаження на медіасферу зокрема на регіональні редакції суттєво зросло. За даними Інституту масової інформації у 2024 році, головними викликами для журналістів залишаються психологічне виснаження (79,2 %) та економічні труднощі (68,3 %). Попередні опитування ІМІ показали, що з вересня 2023 до жовтня 2024 року лише 32 % українських редакцій змогли зберегти стабільність у кадровому складі та уникнути втрати працівників [3]. У цьому контексті особливої актуальності набуває дослідження стану професійного вигорання серед працівників саме регіональних філій АТ «НСТУ».

Для виявлення чинників професійного вигорання та ризиків, що впливають на намір звільнення кадрів у регіональних філіях АТ «НСТУ», у березні 2025 року авторкою було проведено власне дослідження методом онлайн-анкетування. До опитування долучилися 200 медіа працівників з усіх регіональних філій Суспільного мовлення України. Анкета охоплювала питання, що дозволяли зібрати як кількісні (вік, стаж), так і якісні дані (самооцінка емоційного стану, ставлення до змін у професії, рівень підтримки з боку керівництва, вплив безпекової ситуації тощо). Дослідження не є репрезентативним однак, його результати дозволяють виявити ключові тенденції, характерні для регіональних філій.

Обробка даних здійснювалася за допомогою порівняльного аналізу частот, побудови перехресних табуляцій, оцінки базових статистичних показників, а також через виявлення кореляцій між рівнем вигорання, соціально-демографічними показниками та намірами змінити професійну діяльність.

У структурі вибірки переважали жінки – 73 % усіх опитаних. Найбільш представленими є вікові групи 25–34 роки (35,5 %) та 35–44 роки (35 %), що разом охоплюють понад 70 % респондентів. Середній вік – 35,3 роки. У більшості респондентів зафіксовано значний професійний досвід: 35,5 % мають 8–15 років стажу, ще 24,5 % – понад 16 років [1].

Близько 62 % респондентів повідомили, що періодично відчують емоційне виснаження, а 15,5 % перебувають у стані стійкого високого вигорання. Лише 4,5 % опитаних не відзначають жодних симптомів. Найбільш поширеними причинами емоційного виснаження названі надмірне навантаження, недостатній рівень фінансової винагороди, психологічний тиск пов'язаний із війною, відсутність професійного розвитку. На запитання про намір змінити сферу діяльності 30 % респондентів відповіли ствердно, зазначивши, що така думка виникла саме під впливом повномасштабної війни. Ще 62 % респондентів розглядали можливість звільнення або зміну професійної діяльності з інших причин – зокрема, через емоційне вигорання, відсутність системної підтримки, а також складнощі у поєднанні роботи й особистого життя. 58 % респондентів не мають дітей. 44 % не відзначають значного впливу родини на роботу, ще 43 % – вважають сімейну підтримку позитивним чинником. Лише 13 % респондентів зазначили труднощі в поєднанні роботи й сімейних обов'язків. 57 % працівників задоволені рівнем підтримки з боку керівництва, 30 % вважають її частковою або недостатньою. Відчуття браку організаційної підтримки корелює з підвищеним рівнем вигорання [1].

Здійснений аналіз виявив взаємозв'язок між рівнем вигорання та готовністю змінити професію. Працівники з високим або середнім рівнем емоційного виснаження частіше планують зміну місця роботи або сфери діяльності. Натомість респонденти з нижчим рівнем вигорання здебільшого демонструють готовність залишатися у професії. Також встановлено, що особи з більшим стажем роботи менш схильні до змін. Проведений аналіз дозволив комплексно охарактеризувати соціально-демографічний та професійний профіль працівників регіональних філій АТ «НСТУ», а також виокремити ключові чинники, що впливають на їхнє професійне самопочуття в умовах повномасштабної війни.

Аналіз якісних характеристик показав, що професійне вигорання є поширеним явищем серед працівників, зокрема в умовах війни, зростаючого навантаження, обмежених ресурсів і невизначеності. Перехресний аналіз підтвердив наявність чіткої кореляції між високим рівнем вигорання і намірами змінити професію. Особливу увагу в дослідженні приділено впливу сімейного стану, наявності родини може як забезпечувати емоційну підтримку, так і посилювати тиск через додаткову відповідальність.

Загальні результати демонструють, що забезпечення стійкості кадрового потенціалу регіональних філій НСТУ вимагає впровадження системної підтримки, це передбачає розвиток програм психологічної допомоги, створення умов для професійного зростання, удосконалення внутрішньої комунікації та покращення трудових умов з урахуванням викликів воєнного часу.

*Висновки.* Проведене дослідження засвідчило, що професійне вигорання працівників регіональних філій АТ «НСТУ» в умовах повномасштабної війни має системний характер і пов'язане з низкою взаємопов'язаних чинників: надмірним навантаженням, оплатою праці, нестачею ресурсів і перспектив професійного розвитку.

Аналіз показав, що високий рівень емоційного виснаження суттєво корелює з намірами змінити професію або звільнитися. Натомість позитивне сприйняття підтримки з боку керівництва частково знижує ризики емоційного вигорання та плинності кадрів. Вплив сімейного стану на професійне самопочуття є неоднозначним: у частини працівників він має підтримувальний ефект, у частини – створює додаткове навантаження.

Отримані результати підкреслюють потребу в системній підтримці працівників Суспільного мовника – через впровадження програм психологічної допомоги, посилення внутрішньої комунікації та розвиток

умов для стабільної професійної діяльності в умовах тривалого стресу й невизначеності.

### **Список використаних джерел**

1. Гайфер Є. (2025). Опитування працівників регіональних філій АТ «НСТУ», березень 2025 р. Київ.
  2. Про суспільні медіа України : Закон України від 17 квіт. 2014 р. № 1227-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1227-18#Text>
  3. Українські медіа назвали п'ять основних викликів 2024 року. *Інститут масової інформації*. 19.12.2024. URL: <https://imi.org.ua/monitorings/ukrayinski-medijnyky-nazvaly-pyat-osnovnyh-vyklykiv-2024-roku-shhorichne-opytuvannya-imi-i65573>
  4. Чернолицкий М. Програма розвитку АТ «НСТУ» 2021-2025. URL: [https://corp.suspilne.media/media/documents/zagalni-dokumenty/Kandydaty\\_na\\_posadu\\_holovy\\_NSTU/Prohrama\\_rozvytku\\_NSTU\\_Mykola\\_Chernotytskyi.pdf](https://corp.suspilne.media/media/documents/zagalni-dokumenty/Kandydaty_na_posadu_holovy_NSTU/Prohrama_rozvytku_NSTU_Mykola_Chernotytskyi.pdf)
- 

*Костянтин ГОММА*

*студент першого курсу освітньо-наукової програми  
«Суспільна політика і врядування»*

## **РІВНИЙ ДОСТУП ДО ІНФОРМАЦІЇ ПРО БЕЗБАР'ЄРНІСТЬ ЯК ЗАВДАННЯ ДЛЯ МІСЦЕВОЇ ВЛАДИ: ПОСИЛЕННЯ СПРОМОЖНОСТІ ГРОМАД У СФЕРІ ВІДКРИТИХ ДАНИХ**

*Ключові слова:* безбар'єрність, відкриті дані, цифрова інклюзія, місцеве самоврядування, інформаційна доступність, публічна політика, маломобільні групи населення.

*Мета дослідження.* Проаналізувати дилему на перетині фізичної та інформаційної безбар'єрності: як місцева влада може забезпечити рівний доступ до даних про безбар'єрність у публічному просторі. У фокусі – не технічне моделювання, а практичні передумови реалізації політики. Методологічно дослідження спирається на аналіз чинної нормативної бази (Постанови № 537 і № 835, Національну стратегію зі створення в Україні безбар'єрного простору), успішні практики громад, міжнародні приклади.

*Виклад основного матеріалу.* Після початку повномасштабної війни в Україні помітно зростає кількість громадян, які належать до маломобільних груп населення (МГН): людей з інвалідністю, літніх людей,