

виконання тих завдань персоналом підприємства для виконання яких підприємство користувалося послугами аутсорсингу.

Отже, використання у діяльності підприємства моделі оцінки рівня розвитку персоналу забезпечує контроль та аналіз наявного професійно-кваліфікаційного рівня персоналу, виявлення слабких місць та загроз діяльності, розвиток нових вмінь та знань працівників, розробку та застосування сучасних стимулів для підвищення продуктивності праці персоналу, що у свою чергу гарантує зростання конкурентоспроможності, фінансової стійкості та безпеки діяльності підприємства.

**Список використаних джерел:**

1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. *Управління персоналом: Навч. посіб.* – К.: ВД “Професіонал”, 2006. – 512 с.
2. *Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навч. посіб.* / В.М. Лукашевич. – Л.: Новий Світ-2000, 2007. – 248 с.
3. *Беляцкий Н.П. Управління персоналом: підручник / Н.П. Беляцкий.* - К.: Сучасна школа, 2008. - 412 с.
4. *Борщ Л. М. Інвестування: теорія і практика: Навч. посібник.* – К.: Знання, 2005. – 470 с.
5. *Вертегел С.Я. Оцінка та розвиток персоналу / Таврійський державний агротехнологічний університет.* – 2013. – № 2(5). – С. 47–53.

**УДК 159. 923-057.87:336**

**Марценюк К.А.**

*здобувач вищої освіти*

*Національний університет «Києво-Могилянська академія»*

## **ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ ЯК АКТУАЛЬНА ПРОБЛЕМА СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ**

У сучасному світі, де робочий день стає все більш інтенсивним, а вимоги до працівників зростають з кожним днем, підприємства стикаються з численними викликами та проблемами, пов'язаними з управлінням ресурсами та людським потенціалом. У цьому контексті, менеджмент відіграє важливу роль у забезпеченні ефективного та продуктивного функціонування компаній [1; 6].

Однією з серйозних проблем менеджменту, яка стала особливо актуальною останнім часом є професійне вигорання працівників [5].

Це процес психологічного та фізичного виснаження людини, який може виникнути у зв'язку з багатьма факторами, такими як [2; 3]:

- безперспективність (відсутність розвитку та кар'єрного росту);
- брак балансу між роботою та особистим життям;
- конфлікти з колегами та адміністрацією;
- надмірне робоче навантаження на працівника;
- недостатня підтримка з боку керівництва;
- незадовільна організація робочого процесу;
- низький рівень заробітної плати;
- стрес;
- та інші аспекти, які негативно впливають на психічне здоров'я

робітника.

Професійне вигорання може привести до [1; 4]:

- погіршення здоров'я працівників (як психічного, так і фізичного);
- невдачі в професійній діяльності;
- зниження рівня робочої продуктивності;
- збільшення відсотка помилок і неправильних рішень (збільшення відсотка браку);
- втрати цінних кадрів

Професійне вигорання становить серйозний виклик для керівників фірм, оскільки воно може вплинути на імідж компанії та призвести до втрати довіри до підприємства як клієнтів, так і працівників, що в свою чергу може значно підірвати ефективність та прибутковість підприємства через втрату споживачів та найкращих робітників. Важливо, щоб менеджмент компанії приділяв увагу проблемі професійного вигорання та включав заходи з її управління у стратегію управління підприємством. Це допоможе зберегти високу продуктивність та здоров'я працівників, а також забезпечити успішність бізнесу в цілому.

Для успішного запобігання професійному вигоранню, важливо розуміти, що це явище не є винятком, а є нормою для більшості працівників. Тому необхідно надавати допомогу та підтримку, якщо працівник почувається на межі вигорання.

Важливо використати такі заходи й інструменти як:

1. Забезпечити баланс між роботою та особистим життям. Компанія може запровадити гнучкий графік роботи, який дозволить працівникам більш ефективно планувати свій день та гарантувати

свій належний відпочинок. Також можна створити спеціальні місця відпочинку на робочому місці, щоб працівники мали можливість розслабитися та відпочити [6].

2. Враховувати психологічний стан співробітників та підтримувати їх емоційний баланс. Можна запровадити систему психологічної підтримки та консультування, де співробітники зможуть отримати допомогу у вирішенні особистих та професійних проблем [1].

3. Забезпечити ефективне управління навантаженням, включаючи розподіл завдань, управління термінами та зменшення вимог.

4. Докласти зусиль у розвитку позитивної корпоративної культури. Позитивна корпоративна культура може допомогти у збереженні здоров'я та продуктивності співробітників, а також відчуття задоволення від роботи. Це включає підтримку розвитку співробітників, заохочення до творчості та інновацій, а також підтримку добровільних ініціатив співробітників [7].

5. Забезпечити розвиток навичок самопізнання та саморегуляції. Наприклад, розвиток навичок медитації, йоги, технік релаксації та інших методів саморегуляції. Це допоможе співробітникам управляти своїми емоціями та стресом на робочому місці, що може запобігти професійному вигоранню [5].

Отже, професійне вигорання - важлива проблема 21 століття. Але з розумінням причин та використанням ефективних методів управління, компанії можуть запобігти професійному вигоранню та забезпечити продуктивну та здорову робочу атмосферу для своїх працівників. Управління цим явищем - одна з ключових складових успіху підприємства, оскільки це може значно вплинути на результативність та ефективність працівників.

#### **Список використаних джерел:**

1. Рідкодубська Г. А. Професійне вигорання соціальних працівників. *Visnik Zaporiz'kogo naciohai'nogo universitetu. Pedagogicni nauki*. 2020. № 1. С. 266–271. URL: <https://doi.org/10.26661/2522-4360-2020-1-42>

2. Тимченко О. В., Бовдир О. С., Гончаренко Л. А. Професійне вигорання викладачів закладів вищої освіти. *Право.ua*. 2021. № 3. С. 183–188. URL: <https://doi.org/10.32782/law.ua.2021.3.28>

3. Yurchenko I., Savchenko I., Buriak O. Професійне вигорання медичних працівників за сучасних умов. *Медсестринство*. 2021. № 4. С. 11–15. URL: <https://doi.org/10.11603/2411-1597.2020.4.11865>

4. Миколюк С. Професійне вигорання соціальних працівників в умовах війни. *Humanitas*. 2023. № 6. С. 31–36. URL: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2022.6.5>

5. Maslach C., Schaufeli W. B. *Historical and Conceptual Development of Burnout*. *Professional Burnout*. 2017. С. 1–16. URL: <https://doi.org/10.4324/9781315227979-1>

6. Cox T., Kuk G., Leiter M. P. *Burnout, Health, Work Stress, and Organizational Healthiness*. *Professional Burnout*. 2017. С. 177–193. URL: <https://doi.org/10.4324/9781315227979-14>

7. С. Noworol та ін., *Impact Of Professional Burnout On Creativity And Innovation*. *Professional Burnout*. 2017. С. 163–175. URL: <https://doi.org/10.4324/9781315227979-13>

**УДК:338.2**

**Мильніченко С.М.**

*кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри менеджменту та бізнес-адміністрування*

**Сергата М.М.**

*здобувач вищої освіти*

*Черкаський державний технологічний університет*

## **КОМПЕТЕНЦІЇ ТОП-МЕНЕДЖМЕНТУ: ПЕРСПЕКТИВИ ТА ЗМІНИ В УМОВАХ СМАРТ-ЕКОНОМІКИ**

В умовах активного поширення інформаційного економіки, системного просування смарт-технологій, залучення смарт-спеціалізації в конкурентному середовищі особливого значення набувають зміни компетентності топ-менеджменту, як елементу безпеки великої кількості станів та управлінських процесів в межах національних економік та відповідних ринків праці. Перспективність та пріоритетність таких оцінок, нарощення темпу змін в освіті, зосередження на бізнес-освіті формують реальну майбутню платформу національної економіко-управлінської безпеки в умовах смарт-економіки.

Отже, головною причиною цифровізації національних економічних систем, поступового переходу на модель смарт-економіки слід вважати глобалізацію. Необхідно визначити характерні риси вітчизняних процесів цифрової трансформації через їх цілі:- перетворення видів економічної діяльності в ефективні,