



Херсонський інститут
ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом»
Інститут права, економіки та міжнародних відносин
Міжнародний гуманітарний університет, м. Одеса
ДВНЗ «Херсонський державний аграрний університет»
Львівський національний університет імені Івана Франка
ВСП ННІ ІППТ НУ «Львівська політехніка», м. Дрогобич
Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ
IV Всеукраїнської науково-практичної конференції
«СУЧАСНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ
ТА АДМІНІСТРУВАННЯ:
ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА»



27 квітня 2018 р.
м. Херсон

УДК 316
ББК 60.65
С 121

*Рекомендовано до друку рішенням Вченої Ради
Херсонського інституту ПрАТ «ВНЗ МАУП»
Протокол № 9 від 26 квітня 2018 р.*

С121 Сучасний менеджмент та адміністрування: теорія і практика. Збірник наукових праць за матеріалами IV Всеукраїнської науково-практичної конференції (27 квітня 2018р., Херсон) / [За ред. С.В. Діденка, Т.М. Афонченкової]. – Херсон: Айлант, 2018. – 121с.

Редакційна колегія:

д. юр. н., проф. МАУП Діденко С.В. (директор Херсонського інституту МАУП) – голова колегії;
к. пед. н., проф. Вишневський В.П. (Херсонський інститут МАУП);
к. е. н. доц. Афонченкова Т.М. (Херсонський інститут МАУП);
к. юр. н., доц. Миронова В.О. (Херсонський інститут МАУП);
к. т. н., доц. Масенко Б.П. (Херсонський інститут МАУП);
ст. викладач Дуга В.О. (ДВНЗ «Херсонський державний аграрний університет»).

Збірник наукових праць присвячений аналізу проблем сучасного менеджменту та адміністрування. Він містить концептуальні підходи до вивчення означеної проблематики, її методологічну та інструментальну складові.

Відповідальність за достовірність змісту, фактів, графічних матеріалів покладається на авторів.

Адреса редакції:

73026, м. Херсон, вул. Тракторна, 20
Тел./факс: (0552) 461522
e-mail: khersonmaup@ukr.net

**УДК 316
ББК 60.65**

Потьомкіна А. Л. <i>Потьомкін Л. М.</i>	СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА.....	43
Ядлось О. О. <i>Дуга В. О.</i>	ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА.....	45
Андрусенко О. А. <i>Афонченкова Т. М.</i>	ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ МОДЕЛЮВАННЯ ПОВЕДІНКИ СПОЖИВАЧІВ.....	50
Чищенко Є. С. <i>Афонченкова Т. М.</i>	АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	52
Андрусенко О. А. <i>Поленчук В. М.</i>	ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ ФРАНЧАЙЗИНГУ В УКРАЇНІ...	54
Ганзенко Н. О. <i>Кобилянська А. В.</i>	РОЗВИТОК МІЖНАРОДНИХ ЛОГІСТИЧНИХ СИСТЕМ.....	56
Непомняща Х. В. <i>Кобилянська А. В.</i>	СТАН РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ СУДНОБУДІВЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ.....	59
Слободянюк А. Ю. <i>Головченко О. М.</i>	КРИТЕРІЇ КЛАСИФІКАЦІЇ ТІНЬОВОЇ ЕКОНОМІКИ ТА ВИЗНАЧЕННЯ ЇЇ СКЛАДОВИХ	63
СЕКЦІЯ 2. АДМІНІСТРУВАННЯ ТА УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД		66
Губа М. І.	РОЗВИТОК СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ ЧЕРЕЗ ПРИВАТНО- ДЕРЖАВНЕ ПАРТНЕРСТВО.....	66
Карташова О. Г.	ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ.....	68
Головченко М. Ф.	СПЕЦИФІКА ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ СФЕРОЮ КУЛЬТУРИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ.....	70
Курко А. С.	ШЛЯХИ МІНІМІЗАЦІЇ НЕГАТИВНОГО ВПЛИВУ ТІНЬОВОЇ ЕКОНОМІКИ НА РОЗВИТОК РЕГІОНУ.....	72
Квасній О. Р. <i>Тимечко І. Р.</i>	РОЛЬ ІНСТИТУТУ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УПРАВЛІННІ ТЕРИТОРІАЛЬНИМИ ГРОМАДАМИ	74
Самох М. Ю. <i>Деркач Т. В.</i>	ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ НА ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК РЕГІОНІВ.....	76

Література

1. Новосад І. В. Ефективність використання основних засобів підприємства – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.srw.kspu.edu/?p=624>
2. Гура Н. О., Кірей О. С. Ефективність формування та використання необоротних активів – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.economy.in.ua/pdf/1_2012/8.pdf
3. Дробишева О.О. Шляхи підвищення ефективності використання основних засобів на підприємстві – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_7_076.pdf
4. Зюкова М. М. Удосконалення обліку та аналізу основних засобів (на матеріалах хлібопекарських підприємств Полтавської області) : автореф. дис. канд. екон. наук : спец. 08.06.04 / Марія Михайлівна Зюкова. – Харків, 2004. – 21 с.
5. Максимова В. Ф. Внутрішній контроль економічної діяльності промислового підприємства – системний підхід до розвитку : [монографія] / В. Ф. Максимова. — Одеса: ОДЕУ, 2005. – 269 с.
6. Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 7 «Основні засоби»: затв. наказом Міністерства фінансів України від 27.04.2000 року №92. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0288-00>

Ядлось Ольга Олександрівна

студентка 4 курсу

напряму «Управління персоналом та економіка праці»

Херсонський інститут ПрАТ «ВНЗ

«Міжрегіональна Академія управління персоналом»

Науковий керівник: старший викладач

кафедри публічного управління та адміністрування

ДВНЗ «Херсонський державний аграрний університет»

Дуга Вікторія Олександрівна

ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

В останні роки на вітчизняних підприємствах все частіше говорять не просто про професійний стрес, а про професійне вигорання персоналу. Адже актуальною проблемою сучасного працівника є робота на знос, надмірні професійні навантаження та нервові перенапруження.

Професійне вигорання – це загальний негативний стан людини, що розвивається на фоні хронічного стресу в умовах професійної діяльності та веде

до психічного та емоційного виснаження внутрішніх ресурсів працівника. Професійне вигорання персоналу небезпечно як для них самих, так і для діяльності підприємства в цілому. Воно може призводити до зниження професійної мотивації: напружена робота поступово перетворюється в беззмістовне заняття, з'являється апатія, негативне відношення до своїх обов'язків. Виникають такі проблеми як формування негативної атмосфери в колективі, зниження продуктивності праці, систематична плинність кадрів тощо [1].

Запобігти розвитку синдрому вигорання персоналу цілком реально, для цього слід забезпечити сучасного керівника, менеджера персоналу інформацією про його характерні симптоми, причини виникнення, ефективні методи профілактики.

Часто науковці вживають термін «емоційне вигорання» (burnout) і вважають його тотожним термінам «професійне вигорання», «синдром професійного вигорання». Вперше термін «burnout» був уведений в психологію в 1974 році американським фахівцем з психіатрії Г. Фреденбергером, який проводив дослідження штату працівників великої компанії та виявив симптоми поступового зниження їх захопленості роботою, психологічного виснаження. Співробітники скаржилися на втрату інтересу до звичної роботи, зменшення продуктивності праці, згасання активності, трудового завзяття. З англійської «burnout» перекладається як «вигорання» і означає сильне нервове та фізичне виснаження.

Професійне вигорання часто називають хворобою вчителів, лікарів, психологів, управлінців, які страждають від надмірного емоційного навантаження і важких трудових буднів. Схильні до нього, як правило, сумлінні працівники, трудоголіки – ті, що вболівають за справу, працюють з високою самовіддачею, відповідальністю, установкою на постійний робочий процес. Це стан, коли працівник вже виснажений повністю: ресурси використовуються по максимуму, але не встигають поповнюватися. Втома може збиратися роками, поки нарешті не настає критичний момент, і працівник кидає все і звільняється. На жаль, burnout став справжньою епідемією серед нинішнього покоління менеджерів [5].

Симптоми, характерні для синдрому професійного вигорання, умовно можна розділити на три групи: психофізіологічні, соціально-психологічні та поведінкові. Типові симптоми вигорання:

- відчуття постійної втоми, фізичного та емоційного виснаження;
- відсутність інтересу до життя, втрата життєрадісності;
- байдужість, пасивність, депресія;
- неспокійний сон, проблеми з концентрацією уваги, підвищене роздратування;
- загальна негативна установка на життєві та професійні перспективи;
- хронічна відсутність мотивації, відчуття безглуздості дій;

- відмова брати на себе відповідальність, приймати рішення;
- поява відчуття, що працювати стає все важче і важче;
- зниження оптимізму при виконанні професійних обов'язків, байдужість до результативності;
- невиконання або відкладання важливих (пріоритетних) завдань і витрачання значної кількості робочого часу на рішення об'єктивно менш важливих проблем тощо.

До найбільш поширених причин, що негативно впливають на персонал і призводять до професійного вигорання, відносять організаційні недоліки:

- витрачання значних особистісних ресурсів при відсутності (недостатності) визнання і позитивної оцінки з боку керівництва, колег;
- жорстка регламентація часу роботи, особливо при нереальних термінах її виконання;
- відсутність підтримки з боку колег і наявність постійної критики;
- несприятливий соціально-психологічний клімат в колективі;
- неувага керівництва до особистих проблем персоналу (проблеми з близькими і т. п.);
- недостатність умов для самовираження особистості на роботі, особливо у випадках, коли такі спроби не заохочуються, а завуальовано або відкрито обмежуються;
- недопущення проведення експериментів та інноваційної діяльності;
- відсутність можливості подальшого навчання та професійного удосконалення;
- недостатня винагорода за роботу – як матеріальна, так і нематеріальна (невизнання колективом важливості виконуваної роботи);
- суперечливі вимоги до персоналу;
- одноманітна діяльність;
- відсутність вихідних днів і відпусток.

На невтішну статистику наголошує дослідницький центр Міжнародного кадрового порталу hh.ua, який у квітні 2017 року проводив опитування респондентів з усієї України. Результати вказують на те що, більша половина громадян України (64%) перебуває у стані емоційного вигорання, 22% стверджують, що основною причиною цього є невдоволення роботою. Крім того, серед передумов емоційного виснаження відзначають відсутність професійного розвитку та кар'єрного зростання (рис.1).

Головними причинами, що призвели до професійного вигорання, респонденти назвали такі:

- велика кількість завдань і постійне хвилювання з приводу неможливості встигнути виконати всі завдання;
- відсутність інтересу і задоволення від виконуваної роботи;
- незадоволеність рівнем фінансової винагороди;
- низький рівень мотивації.

Синдром професійного вигорання персоналу призводить до суттєвих збитків:

- прямі та непрямі збитки від непродуктивної роботи персоналу;
- можливість «зараження» інших співробітників, відділів негативним настроєм, що неминуче призводить до зниження продуктивності праці всього колективу;
- наслідком синдрому часто стає звільнення співробітника, яке тягне за собою витрати на пошук, підбір і адаптацію нового співробітника;
- страждають імідж і репутація підприємства.

Уникнути збитків дозволить чітко спланована робота з персоналом, своєчасна діагностика синдрому вигорання й оперативне усунення причин, що призвели до його виникнення [3; 4].

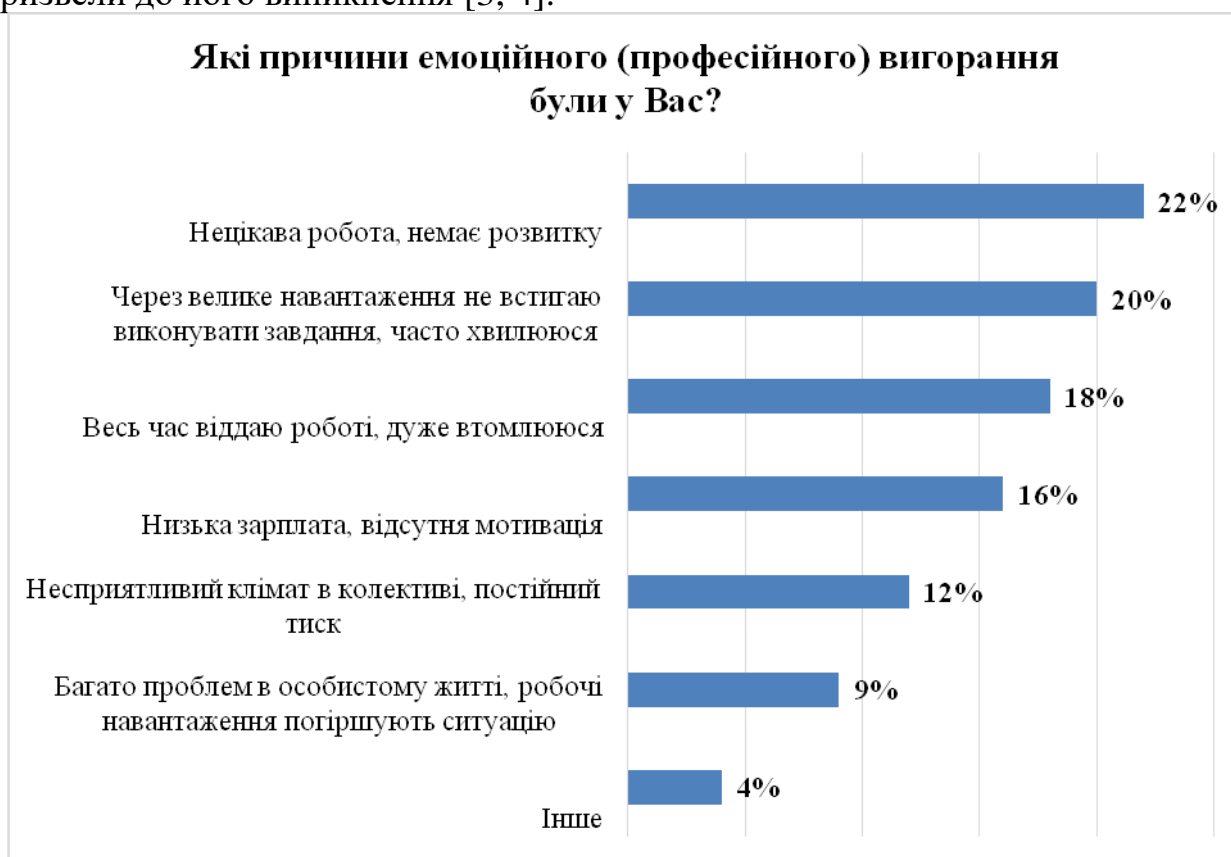


Рис.1. Відповіді респондентів на питання про причини професійного вигорання [2]

Професійне вигорання може стати не тільки серйозним джерелом проблем на роботі, але і здатне поставити під загрозу фізичне здоров'я. Виділяють два напрями допомоги працівникам, які відчувають стрес і схильні до професійного вигорання.

Перший напрям – профілактика. Вона сприяє мінімізації організаційних і рольових факторів ризику вигорання на рівні всього підприємства. Це повинно відобразитися в розвитку організаційної культури, «здорової» атмосфери в

трудовому колективі, ефективному керівництві, корпоративній лояльності, кар'єрному зростанні персоналу.

Другий – психологічне втручання в процес відновлення психоенергетичних ресурсів і професійної мотивації. Воно може включати психологічне розвантаження, навчання конструктивним моделям подолання стресів, розвиток професійних умінь, підвищення комунікативної компетентності, розвиток навичок саморегуляції та самоконтролю, формування позитивних життєвих установок.

У будь-якому випадку ймовірність синдрому залежить не тільки від особистісних характеристик конкретного працівника, а й від системи управління підприємством в цілому. Важливо, щоб стратегія, спрямована на зниження рівня професійного вигорання стала частиною корпоративної програми щодо забезпечення «здорової» праці та відпочинку персоналу.

Література

1. Балабанова Л. В. Управління персоналом. Підручник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
2. Больше половины украинцев ощущают эмоциональное выгорание – опрос. Режим доступа: http://news.liga.net/society/news/bolshe_poloviny_ukraintsev_oshchushchayut_emotsionalnoe_vygoranie_opros
3. Гнускіна Г.В. Зміст та особливості проведення тренінгу «Профілактика та подолання професійного вигорання у підприємців» / Г.В. Мартинова (Г.В. Гнускіна) // Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія: зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України; за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К., 2016. – Т.1. – Ч.44. – С.10-15.
4. Дзюба К. Профілактика професійного вигорання / К. Дзюба // Психолог. – 2013. – № 8. – С. 24-25.
5. Климов Е.А. Психология профессионала: Избранные психологические труды. – М.: Наука, 2016. – 276 с.