

5. Цалко Т. Р. Дослідження проблем і розробка рекомендацій щодо вдосконалення освітнього процесу в умовах пандемії / Т. Р. Цалко, С. М. Невмержицька // Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції «Проблеми інтеграції освіти, науки та бізнесу в умовах глобалізації»: тези доповідей, м. Київ, 8 жовтня 2021 року. – Київ: КНУТД, 2021. – С. 67-68.

6. Цалко Т. Р. Особливості побудови індивідуальної траєкторії навчання в умовах воєнного стану / Т. Р. Цалко, С. М. Невмержицька // Матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції "Проблеми інтеграції освіти, науки та бізнесу в умовах глобалізації": тези доповідей, м. Київ, 7 жовтня 2022 року. – Київ: КНУТД, 2022. – С. 114-115. <https://er.knutd.edu.ua/handle/123456789/20244>

УДК 316.62:330.16:355.01(477.6)

О. Вартанова

e.vartanova9207@gmail.com

Київський національний університет технологій та дизайну, Київ

## УПРАВЛІННЯ БЛАГОПОЛУЧЧЯМ ПЕРСОНАЛУ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Актуальність управління благополуччя у закладах вищої освіти та забезпечення фізичного, фінансового, психологічного, соціального добробуту працівників відповідає глобальній концепції психологізації процесів управління та зумовлена наступними причинами:

виникнення психічних розладів відбувається саме в студентському віці (18-24 р.) – щонайменше 10%, 75% психічних розладів починаються у віці до 24 років;

психічні розлади можуть мати виражений негативний вплив на навчання, соціальне життя, професійну траєкторію розвитку молодих людей, вони інвалідизують та забирають життя;

пандемія COVID-19 і війна в Україні дуже негативно вплинули на психічне здоров'я і благополуччя як молоді, так і науково-педагогічних співробітників ЗВО;

значна частка співробітників ЗВО знаходяться на різних стадіях професійного вигорання (за даними [1] 60% педагогічних працівників мають сформовану стадію "резистенції", яка виявляється в протистоянні негативним подіям та внаслідок цього – у виснаженні психічних ресурсів, що призводить до неадекватних (зазвичай, занижених) емоційних реакцій, негативного ставлення до усіх суб'єктів педагогічного процесу, до погіршення якості, а часом навіть до припинення виконання професійних обов'язків);

ставлення до життя та психологічні стани істотно впливають на економічну поведінку, прийняття економічних рішень (за даними [2], на економічну поведінку молоді впливають включеність до життя, втома від життя, хвилювання за майбутнє);

студентський вік 18-24 років є критично важливим з точки зору можливості ефективних превенцій і терапевтичних втручань у сфері психічного здоров'я.

Актуалізація наведених аргументів може бути посилена результатами проведених авторських досліджень щодо впливу професійного стресу, професійного вигорання та ставлення до життя на економічну поведінку студентів та співробітників закладів вищої освіти у березні-жовтні 2023 р. Вибірка дослідження становила 111 осіб, віком від 18 до «49 і більше» років, переважна більшість яких є студентами та співробітниками закладів вищої освіти. Метою дослідження було визначення факторів професійного стресу, стадій професійного вигорання, ставлення до життя та їх вплив на економічну поведінку респондентів. 86,6% респондентів є співробітниками або студентами закладів вищої освіти. Переважний вік респондентів становить 18-24 р., 14,4% мають вік 49 і більше років, 10,8% – 34-38 р., в цілому можна зробити висновок, що частка студентів (віком 18-24 р.) в представленому дослідженні становить 62,2%. 87,8% респондентів на час дослідження знаходилися в Україні. Дані щодо віку респондентів подано на рис.1.

Вкажіть ваш вік

111 ответов

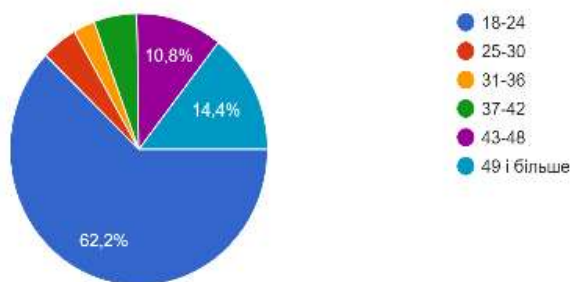


Рис. 1. Дані щодо віку респондентів

Дані щодо суб'єктивного рівня доходів респондентів подано на рис. 2.

До якої категорії людей за рівнем доходу Ви можете себе віднести?

111 ответов

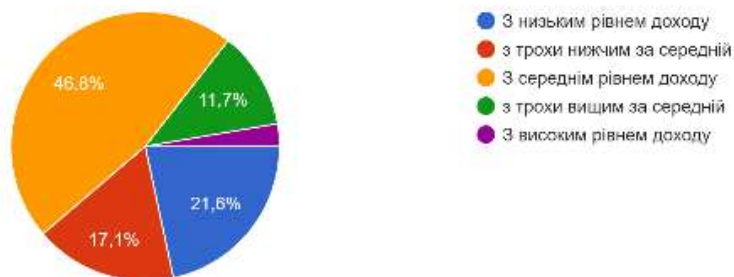


Рис. 2. Дані щодо суб'єктивного рівня доходів респондентів

Як видно з даних рис. 2, більшість респондентів (46,8%) оцінює свій рівень доходу як середній, 21,6% – як низький, 17,1% – трохи нижче за середній, 11,7% – трохи вище за середній і лише 2,8% – як високий рівень доходу. В той самий час за даними дослідження, 11,7% респондентів визнають, що після сплати усіх обов'язкових витрат у них залишається більше 50% доходів (майже нічого не залишається у 17,1% опитаних).

Результати проведених досліджень щодо впливу професійного стресу і вигорання співробітників закладів вищої освіти подано у табл. 1.

Таблиця 1

Результати проведених досліджень щодо впливу професійного стресу і вигорання співробітників ЗВО

Стадія професійного вигорання	Несформована фаза		Фаза в стадії формування		Сформована фаза	
	№	%	№	%	№	%
Стадія напруження	47	42,3	19	17,1	38	34,2
Стадія резистенції	26	23,5	46	41,4	43	38,7
Стадія виснаження	38	34,2	46	41,5	30	27,1
Усього	111	100	111	100	111	100

Як видно з даних табл. 1, 42,3% опитаних мають несформовану фазу напруження, а 34,2% - сформовану фазу напруження. Ця фаза професійного вигорання свідчить про наявність нервової (тривожної) напруги в персоналі, до чого призводить тривалий стрес, токсичне робоче середовище, нестабільна обстановка, високі професійні вимоги, складність й інтенсивність роботи. Проявами фази напруги є переживання психотравмуючих обставин, незадоволеність собою, "загнаність у клітку", тривога та депресія.

38,7% респондентів мають сформовану фазу резистенції (у 23,5% опитаних така фаза є несформованою, у 41,4% – знаходиться в стадії формування). Фаза професійного вигорання "резистенція" (опір) характеризується тим, що людина намагається захистити себе від несприятливого впливу факторів професійного стресу, токсичних стосунків, надмірного напруження. Сформована фаза резистенції призводить до виснаження життєвих ресурсів людини, неадекватного емоційного реагування, дезорієнтації та деперсоналізації, економії емоцій, редукції професійних обов'язків.

За результатами оцінювання, більшість опитуваних (41,5%) мають виснаження у стадії формування (34,2% – несформовану стадію, а 27,1% – сформовану стадію виснаження). Фаза професійного вигорання "виснаження" – це збіднення психічних ресурсів людини, зниження емоційного тону, що настає внаслідок того, що виявлений опір тривалому стресу виявився неефективним. Ця стадія є дуже небезпечною для здоров'я людини, її психоемоційного стану, продуктивності та ефективності роботи та призводить до стійкого емоційного дефіциту, емоційна відстороненість ("емоційне онеміння"), особистісної відстороненості (деперсоналізація), психосоматичних та психовегетативних порушень.

З позицій корпоративного управління наслідки професійного вигорання співробітників є вкрай небезпечними: призводять до низької продуктивності та високої плинності кадрів, особливо високопрофесійних, виникнення психосоматичних та психовегетативних порушень, у тому числі депресій, зростання кількості хвороб та порушення трудової дисципліни, що призводить до прямих фінансових втрат компаній. Працівники, які мають сформовану стадію виснаження, більше не можуть якісно виконувати професійні завдання та змушені змінювати сферу діяльності та професію.

Проблема професійного вигорання та емоційного виснаження у світі сьогодні перебуває в топах психологічних проблем людства і включена до МКБ-10 та МКБ-11 як "перевтома". Результатом вигорання співробітників і порушення корпоративного благополуччя є спад рівня залученості співробітників та їх мотивації, що неминуче позначається на продуктивності праці та ефективності роботи співробітників в

цілому.

Для превенції та подолання наслідків професійного вигорання співробітників необхідно формування системи управління благополуччям персоналу, під якою ми розуміємо систему заходів корпоративної стратегії, спрямованих на плекання благополуччя співробітників (фізичне здоров'я, психологічний комфорт, фінансовий добробут, соціальна взаємодія), а через них – членів команди, колективу та усіх співробітників компанії.

Необхідність та доцільність управління благополуччям ЗВО зумовлене тим, що:

ЗВО формує особистість – кожен має цінувати, берегти, плекати своє психічне здоров'я та турбуватися про здоров'я інших;

ЗВО є оптимальним середовищем для превентивних та промотивних втручань: психологічна стійкість, особистісний зріст, соціальна та емоційна компетентність, процвітання;

ЗВО – середовище життя молоді, де послуги мають бути доступними, а якщо особа сама не звертається за допомогою, є шанс, що хтось побачить, підтримає і скерує.

Завданнями управління благополуччям ЗВО на трьох рівнях (особистісний, груповий і корпоративний) є плекання психічного здоров'я і благополуччя співробітників, їх резильєнтності та особистісного розвитку, розвиток соціальних навичок та навичок побудови спільноти, що дає змогу забезпечити вплив на продуктивність і результативність роботи співробітників, їх залученість і лояльність.

Таким чином, формування системи управління благополуччям персоналу у закладах вищої освіти передбачає реалізацію організаційно-управлінських, соціально-психологічних та освітньо-просвітницьких заходів, метою яких є плекання психологічної стійкості усіх суб'єктів освітнього процесу, попередження вигорання, підвищення ефективності освітнього процесу, формування корпоративної системи Well-being.

### Список літератури

1. Емоційне вигорання педагогічних працівників.  
URL: [https://idubgd.edu.ua/sites/default/files/8\\_konferezii/emociyne\\_vigorannya.pdf](https://idubgd.edu.ua/sites/default/files/8_konferezii/emociyne_vigorannya.pdf) (дата звернення: 27.09.2023 р.)
2. Вартанова О.В. Well-being у корпоративному управлінні: ключові моделі та вплив на економічну поведінку. Економіка та соціум. 2022. № 45.  
URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1909>
3. Мирончук Н.М. Професійне вигорання викладача вищої школи: чинники, ознаки, способи протидії. Теоретичні і методичні засади розвитку і самовдосконалення особистості педагога-новатора в контексті модернізації нової української школи: зб. наук.-метод. праць; за ред. О.А. Дубасенюк. Житомир: Вид-во Євенок О.О., 2017. С. 62-67.
4. Kasych A., Vochozka M. (2019). Modernization processes in the modern world: methodology, evolution, tendencies. Revista ESPACIOS. Vol. 40 (N 24) <https://www.revistaespacios.com/a19v40n24/19402420.html>

УДК 378.001.26:355.48001

О.Тарасенко, О. Батрак

[tarik.ak2018@gmail.com](mailto:tarik.ak2018@gmail.com), [olgabatrak84@ukr.net](mailto:olgabatrak84@ukr.net)

*Київський національний університет технологій та дизайну, Київ*

## ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ ПОТЕНЦІАЛУ ЗВО УКРАЇНИ В УМОВАХ ВІЙНИ ТА ПОВОЄННОМУ ПЕРІОДІ

Протягом останніх років кардинально змінилися умови функціонування ЗВО України, що стало наслідком поглиблення глобальних та національних проблем, які особливо загострилися в умовах військової агресії РФ проти України. Враховуючи особливості процесів реформування освітньої сфери на сучасному етапі перед системою вищої освіти України постають нові завдання, які передбачають розширення спектра напрямів діяльності та підвищення ролі вищої освіти в житті суспільства. З огляду на це проблематика якості та ефективності процесів функціонування університетів України, підвищення їх економічного потенціалу стає пріоритетною для держави.

Мета дослідження полягає в розкритті сутності та дослідженні чинників формування потенціалу ЗВО України в умовах війни та на етапі післявоєнного відновлення України.

Для досягнення мети вважаємо за доцільне дослідити основні фактори, що формують поточний і перспективний рівень потенціалу ЗВО на сучасному етапі. Узагальнення наукових праць [1-3], дозволило виокремити групи підходів до розуміння сутності поняття «потенціал» в контексті складних соціоекономічних систем, на яких доцільно базуватись при дослідженні поняття «потенціал ЗВО» [4]. Перша група охоплює підходи, що ґрунтуються на концепті використаних ресурсів для забезпечення діяльності ЗВО на ринку, що включає: ресурсний; виробничий; імовірнісний. Другу групу підходів до трактування сутності поняття «потенціал» можна умовно назвати функціональною, до неї віднесено функціональний і діяльнісний підходи. У рамках третьої групи підходів потенціал переважно трактується як можливість досягнення певних цілей, а саме: цільовий; результативний; стратегічний.