

ніж прохання, спровокують виникнення конфлікту. Фактично, чим більше обіцяний результат спільної діяльності залежить від дій певного учасника каналу і чим песимістичніше цю обіцянку (загрозу) сформульовано, тим більш напруженою буде загальна атмосфера взаємостосунків у каналі.

У бізнес-середовищі існує безліч прикладів, коли ймовірність виникнення конфлікту, викликаного розбіжністю цілей, можна знизити, застосувавши владу, яка базується на винагороді. Або застосувавши законну владу, можна вирішити конфлікт, пов'язаний з розподілом сфер діяльності тощо.

Отже, влада в каналі – це не лише засіб, що сприяє розподілу ресурсів для забезпечення його ефективної діяльності, а й можливість вирішення або врегулювання конфліктів. Різні види влади виявляються більш або менш ефективними у різноманітних конфліктних ситуаціях. Додамо, що успіх роботи каналу визначається також і керівником каналу, який повинен мати широкі міжорганізаційні погляди на проблеми і перспективи розвитку системи розподілу, а також приділяти значну увагу взаємозалежності каналу та необхідності побудови ефективних взаємостосунків між його суб'єктами.

УДК 658:621:330.131.7

М.О.Романенко,

Вінницький державний педагогічний університет ім. М.Коцюбинського,
м. Вінниця

ТРУДОГОЛІЗМ

ЯК ОДИН ІЗ ВИДІВ РИЗИКУ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

У статті розглянуто сутність трудоголізму, його прояви та ознаки, динамічність розвитку і наслідки для підприємства.

В статье рассмотрена сущность трудоголизма, его проявления и признаки, динамичность развития и последствия для предприятия.

In the article trudoholizmu essence, its signs and symptoms, dynamics and implications for the development businesses.

Ключові слова: трудоголізм, ризик трудоголізму, ризик інтенсивності праці, професійне згорання, синдром вигорання.

У сучасному бізнесі через динамічність діяльності організацій, швидкість зміни зовнішнього середовища та необхідність миттєвого прийняття адекватних управлінських рішень виникає низка нових ризиків діяльності персоналу: ризик інтенсивності праці та "згорання" на робочому місці, ризик трудоголізму. Такі ризики найчастіше виникають у суспільствах, галузях де домінує культ праці. Серед країн це Японія, Китай, Німеччина, де продуктивність праці – одна з найвищих у світі. Поступово ризик трудоголізму заповнює і вітчизняну нішу, але залишається малодосліджуваним.

Дослідженням ризику трудоголізму займалися, починаючи з 1970-х рр., В.Оатес, Г.Портер, Б.Робінсон, Р.Бурке, В.Кукк, О.Весніна, А.Єгоров, Ц.Короленко, З.Кисарчук та інші вчені. Вони загалом дають негативну оцінку трудоголізму, зводять його до своєрідної хвороби, що заважає як роботоголіку,

так і управлінню колективом, де він працює. Значний вклад у вивченні «згорання на роботі» зробили такі вчені: Дж.Фрейденбер (США, 1974 р.), Х.Маслач (1981 р.), Е.Морроу (1981 р.), Е.Махер (1983 р.). Ними було доведено, що до емоційного вигорання більш схильні працівники, які змушені внаслідок своєї професійної діяльності багато й інтенсивно контактувати з іншими людьми.

Мета статті: дослідити ризик трудоголізму, виявити його ознаки, симптоми, причини та наслідки для підприємства.

Досвід зарубіжних компаній свідчить, що роботодавцю важливо не перестаратися в мотивації своїх підлеглих. Викладаючись на роботі, кращі працівники поступово втрачають до неї інтерес і навіть норovsky звільнитися без видимих причин. Це можуть бути наслідки так званого вигорання персоналу. Робота на знос — лише одна з багатьох причин появи виробничих стресів і, як наслідок, вигорання. Як зазначають науковці, синдром вигорання починається із звичайної втоми, дратівливості, відчуття тривоги. Його складно ідентифікувати на ранніх стадіях, а вже через певний період часу ситуація в діяльності працівника значно погіршується. Пріоритетна діяльність викликає огиду, людина займається нею через силу, через силу йде на роботу, стає дратівливою, неадекватно реагує, вибухає. Остання стадія – повне емоційне виснаження, коли людина зайнята своєю діяльністю на автопілоті, відчужено. Вона вже не вбачає у власній роботі аніякого сенсу[3]. Часто трапляється, що навіть на робочому місці без шкідливих умов праці людина поступово відчуває погіршення стану здоров'я. Такі випадки трапляються на роботах, які пов'язані з високим нервово-емоційним напруженням. Класичним прикладом "професійного згорання" є авіадиспетчери. Але навіть у значно менш стресових умовах людина може поступово "перегоряти" [1].

Із синдромом вигорання на роботі найчастіше стикаються ті, хто у своїй професії багато й тісно контактує з людьми. Також згорання стало атрибутом офісних працівників, його навіть перейменували в "синдром менеджера". Але разом з тим до ризику згорання схильні і люди творчих професій, і домогосподарки, що несуть на собі хрест "зразкової матері". Всі вони – люди із завищеними вимогами до самих себе. Вони ставлять собі складні завдання, від яких залежить їхня самоповага, і з часом розуміють, що ресурсу на виконання не вистачає [3].

"Трудоголізм – це не таке просте явище і не завжди це провина працедавця, - стверджує З.Кисарчук. Часто людина сама винна в тому, що її використовують понад реальні фізичні та психологічні можливості. Причина згорання на роботі може критися в самій людині. Адже можуть бути дві людини, поставлені в однакові умови, але працювати зовсім по-різному. Якщо трудоголізм вже розвинувся, то він стає хронічним. З точки зору роботодавця – це добре, що людина багато працює. Хоча кмітливі роботодавці розуміють, що людина з часом перегоріє і, зрештою, постраждає його виробництво, оскільки

трудоголік дуже швидко вичерпує свої резерви. Крім того, якщо людина постійно затримується на роботі у позаробочий час, то вона може бути не роботоголіком, а просто фахівцем, який не справляється з роботою. До речі, один з відомих фізиків казав своїм учням – молодим науковцям, коли вони затримувалися на роботі довше, аніж він вважав за потрібне: "Ви весь час працюєте, а коли ж ви думаєте?" [1].

Працівника, наближеного до згоряння, можна вирізнити за психофізичними, психологічними та поведінковими проявами. Як правило, він виснажений емоційно і фізично: знижені активність, сприйнятливність і реакція на зміни зовнішнього середовища.

Серед інших психофізичних ознак згоряння фахівці називають частий головний біль, різкі зміни маси тіла, безсоння чи, навпаки, сонливість, порушення дихання. Працівник стає дратівливим, у нього трапляються вибухи гніву, він уникає спілкування. Водночас його гризе почуття провини, гіпертрофованої відповідальності, страху [5].

Як працівник він низько оцінює свої професійні можливості, сумнівається в корпоративних і професійних цінностях. Виконувати функціональні обов'язки йому стає дедалі важче. Він змінює свій робочий режим, щоб мінімізувати присутність на роботі. Якщо працівнику за родом його діяльності доводиться приймати рішення, він під різними приводами відмовляється від цього. Ще однією поведінковою ознакою вигоряння прийнято вважати невиконання важливих, пріоритетних завдань і зосередження на дрібних деталях, витрату більшої частини робочого часу на виконання елементарних або навіть машинальних дій [5].

Симптоми вигоряння можуть проявлятися не лише в окремих працівників, а й у цілих трудових колективів. Серед причин колективного вигоряння фахівці називають помилки керівництва, завищені вимоги до персоналу, делегування відповідальності співробітникам, які не мають повноважень на прийняття рішень, неефективну систему мотивування персоналу. За ознаками колективне професійне вигоряння не надто відрізняється від індивідуального: працівники зневірюються у позитивних змінах на роботі й можливості змінити щось власними силами. Про близькість колективу до вигоряння можуть свідчити конфліктність всередині відділу і загальна важка, гнітюча атмосфера [5].

У Галичині тему вигорання діяльності працівників різних сфер господарства досліджували дуже давно. Ще у 1880-х рр. тодішні газети радили селянинові, як він має піклуватись про своє "здоровле". Зокрема, фахівцями було розроблено так званих "10 заповідей здоров'я", писаних ще за старим правописом — желяхівкою. Серед найперших: "Рано вставай, завчасу кладися спати. Цілий день будь у роботі. Хліб і вода підтримують здоров'я, але сонце і чистий воздух — конечний суд для здоров'я". А про професійне вигорання сказано так: "Хто працює головою, не повинен занедбувати рук і ніг. А хто на

життє заробляє руками, нехай не дає нидіти розумови і пам'яті". Тож, аби не вигоріти на інтелектуальній роботі, колись казали просто: "Переключайся!"

Фахівці рекомендують використовувати керівникам та менеджерам граблі й лопату, які дуже допомагають при вигоранні. А тим, хто працює фізично, треба, навпаки — ходити на танці, на забави, читати книжки. Організовувати це все колись і було завданням "Просвіти" [2].

Якщо компанія зацікавлена в тому, аби працівники працювали в ній довго і продуктивно, не повинна заохочувати трудоголізм, оскільки це призводить до виснаження і професійного вигорання.

Грамотний керівник не тільки знайде, що доручити підлеглому-трудоголіку і чим його завантажити, але й спланує його відпочинок, щоби підтримати ресурси такого працівника.

Сучасний погляд на трудоголіків старого або традиційного типу такий, що трудоголіки є шкідливим явищем для компанії. Шкідливість їх полягає в тому, що вони: не вміють організувати свій робочий час; не вміють працювати в команді і розподіляти навантаження; просто повільно працюють, тому що вони в житті більше нічим не захоплюються (вони деградує як особистості); не можуть працювати в стандартному ритмі – довго розкачуються і в останній момент видають результат.

В період нової економіки трудоголізм набирає нових форм, в яких він є бажаним явищем для компанії. Коли людина працює з інформацією, з аналітикою, знаннями, вміннями, коли потрібно створити щось нове, чого ще немає на ринку, коли формується під цей продукт або сервіс новий ринок – приходять трудоголіки нової формації. Це є і будуть люди, котрі не сидять на місці і наполегливо працюють, а ті, які постійно включені в креативний процес. Такий трудоголік все, що бачить і чує, приміряє, співставляє зі своєю роботою. Стара економіка буде відмирати, тому що потребує постійних погоничів. А в новій економіці добрим є те, що існує прошарок креативних людей, котрі створюють такі умови, коли підганяти не треба[4]. «Ми прагнемо до того, щоб кожний співробітник був трудоголіком» - так стверджують провідні спеціалісти в сфері HR - менеджменту. Є навіть закономірності: 20% працівників роблять більше 80% всієї роботи.

Внаслідок виникнення ризику трудоголізму підприємство може отримати позитивні результати в короткотерміновий період та негативні результати в довготерміновий період, а саме: погіршення психофізичного стану працівника, виникнення соціальних та побутових конфліктів, руйнування сім'ї та соціальних зв'язків, зростання частки самогубств тощо.

Отже, трудоголізм постає серйозною і тривожною проблемою на всіх рівнях суспільного відтворення. Людей з відхиленнями у праці, як свідчить реальність, все більше. Це вимагає продовження відповідного дослідження, зокрема, наукового обґрунтування управлінських заходів з метою повного звільнення багатьох людей від залежності ненормально працювати.

Список використаних джерел:

1. "Вічний вогонь" на робочому місці Катерина Литвиненко, спеціально для І-Репортера. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://rep-ua.com/64047.html>
2. Коли плата за співчуття - надто висока. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://vn.20minut.ua/news/154915>
3. Стережіться "згорання" на роботі! [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.intv.ua/article/88511/>
4. Трудоголік у колективі: переваги і недоліки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://lp.edu.ua/Institute/IGS/IPP/WebRC/issues/Buschak2.htm>
5. Як вберегти персонал компанії від морального і фізичного виснаження [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://kontrakty.com.ua/show/ukr/print_article/37/2020067321.html

УДК 338.2:338.124.2

А.В.Смолінська, к.е.н.,
В.С.Гаркушевський, к.т.н.,
Вінницький державний педагогічний університет,
м. Вінниця

**ПРОБЛЕМИ ОПТИМАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ
У КРИЗОВОМУ СТАНІ**

У статті описано проблеми та аналітичні аспекти оптимального управління підприємством у кризовому стані.

В статье описаны проблемы и аналитические аспекты оптимального управления предприятием в кризисном состоянии.

In the article problems and analytical aspects of optimum management an enterprise are described in the crisis state.

Ключові слова: кризовий стан, зобов'язання підприємства, антикризове управління, власний ліквідний капітал, аналіз.

Суб'єкти підприємницької діяльності функціонують, з одного боку, в умовах дії ринкових механізмів, що постійно його змінюють під впливом макроекономічних процесів у народногосподарському комплексі країни (і на світовому ринку), з іншого боку – в умовах конкретних особливостей і специфічних завдань конкретного підприємства. Тому однією із проблем функціонування суб'єктів підприємницької діяльності є розробка шляхів оптимального управління формуванням фінансового капіталу – фінансових ресурсів, раціонального та економного використання, що забезпечить одержання максимального ефекту від фінансового капіталу-фінансових ресурсів, особливої актуальності це набуває у кризовому стані.

Значний вклад у дослідження питань антикризового управління підприємствами внесли такі науковці, як І.А.Бланк, Дж.К.Ван Хорн, М.Г.Грещак, В.М.Колот, Т.О.Примак, В.О.Протопопова, А.Н.Полянський, Е.С.Стоянова, А.В.Шегда, Т.М.Литвиненко, М.П.Нахаба, О.О.Терещенко, П.С.Харів та ін.

Мета статті – висвітлити точки зору науковців на особливості та проблеми антикризового управління підприємством.

Система антикризового управління відрізняється від загального менеджменту, оскільки застосовується у разі перебування підприємства в