

ПСИХОЛОГІЧНІ НАУКИ

УДК 159.9

ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВУ ТА ПРИЧИНИ ВИНИКНЕННЯ «СИНДРОМУ МЕНЕДЖЕРА»

Поліщук О.С., Паламарчук О.М.

Вінницький державний педагогічний університет
імені Михайла Коцюбинського

В статті розкрито поняття «синдрому менеджера». Представлено аналіз підходів до «синдрому менеджера» у зарубіжній та вітчизняній психології. Проаналізовані особливості прояву «синдрому менеджера». Висвітлені основні причини виникнення та симптоми «синдрому менеджера». Описано «синдром менеджера» як вироблений особистістю механізм психологічного захисту; як форма професійної деформації особистості, що складається під впливом зовнішніх і внутрішніх чинників. Запропоновані рекомендації, спрямовані на запобігання проявів «синдрому менеджера», що враховують специфіку діяльності менеджерів.

Ключові слова: «синдром менеджера», стрес, емоційне виснаження, професійне вигорання, деформація особистості, психологічний захисний механізм, самоорганізація.

Постановка проблеми. Складні соціально-економічні умови розвитку, в яких перебуває Україна, впливають на вимоги, які висуває ринок праці до фахівців, зокрема до менеджерів. Невідповідність особистості фахівця висунутим суспільним вимогам негативно впливає на всі аспекти життєдіяльності, зокрема на його психічний та емоційний стан. Наростання ситуації жорсткої конкуренції, масового скорочення робочих місць і наявність великої кількості фахівців призводить до того, що особистість витрачає значні внутрішні ресурси, працюючи в інтенсивному ритмі та за відсутності оптимального відпочинку. Це в свою чергу призводить до виникнення «синдрому менеджера».

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивченням цієї проблеми займалися як зарубіжні, так і вітчизняні науковці (В. Бойко, Г. Сельє, Л. Карамушка, А. Кульчицька, Т. Зайчикова, Я. Плужник, З. Решетова, Н. Самоукіна, Т. Форманюк, С. Maslach, S. Jackson). Зокрема, С. Maslach розглядає «синдром менеджера» як руйнівне та деструктивне явище (виснаження фізичних, фізіологічних та психічних ресурсів) у житті професіонала; В. Бойко, звертаючи увагу на «синдром менеджер» виокремлює емоційне вигорання як вироблений особистістю механізм психологічного захисту у вигляді повної або часткової відсутності емоційного реагування у відповідь на психотравмуючий вплив, набутий стереотип емоційної, здебільшого професійної поведінки; Т. Форманюк розглядає «синдром менеджера» як специфічний вид професійного захворювання людей у системі «людина-людина».

У межах психологічних проблем виникнення та подолання «синдрому менеджера» вирішуються питання профілактики стресів і професійного вигорання менеджерів (S. Jackson, M. Frese, J. Elkind); досліджуються особливості професійного стресу та окремі прояви синдрому професійного вигорання менеджерів (О. Баранов, В. Зеньковський, Ю. Львов, А. Реан). Однак, незважаючи на велику кількість досліджень, «синдром менеджера» є одним із маловивчених

феноменів особистісної деформації, що потребує подальшого концептуального та методологічного розроблення.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. «Синдром менеджера» досі належить до маловивчених феноменів особистісної та професійної деформації. З одного боку, накопичено значну кількість закордонних досліджень стосовно емоційного та професійного вигорання, різних видів стресу – професійного, робочого, організаційного тощо, проте ще мало дослідженим «синдром менеджера», який потребує подальшого концептуального та методологічного розроблення.

Мета статті: враховуючи специфіку діяльності менеджерів, проаналізувати особливості прояву та причини виникнення «синдрому менеджера». Розглянути симптоми «синдрому менеджера» та проаналізувати шляхи запобігання його виникненню.

Виклад основного матеріалу. Напружена професійна діяльність в сукупності із негативним впливом зовнішніх факторів навколишнього середовища може призвести до виникнення в особистості почуття внутрішньої спустошеності. Така ситуація найбільш небезпечна для представників професій системи «людина-людина», зокрема менеджерів. Специфіка діяльності менеджерів характеризується значною кількістю ситуацій із високою емоційною насиченістю та когнітивною складністю міжособистісного спілкування. Інтенсивна розумова праця призводить до розвитку психічного стомлення, причиною якого є професійно зумовлена необхідність у постійній підтримці високої концентрації уваги, переробці великих обсягів інформації, високій відповідальності. Це в свою чергу, вимагає від фахівця чималих зусиль, щоб установити довірливі відносини і досягти поставленої мети. В результаті інтенсивного ритму роботи виникає так званий «синдром менеджера», який характеризується надмірним трудовим зусиллям та емоційною напругою, яка призводить до емоційного виснаження і супроводжується погіршенням здоров'я.

«Синдром менеджера» (його ще називають «синдром хронічної втоми» або «синдром професійного вигорання») – це стан довготривалого стресу, наслідком якого є фізичне, психічне, і, перш за все, емоційне виснаження. Для синдрому менеджера характерний хронічний астеничний стан з порушенням сну, пригніченням настрою та швидкою стомлюваністю, яка не проходить навіть після відпустки. Синдром хронічної втоми стрімко поширюється в усіх цивілізованих країнах світу. Такий швидкий розвиток цієї недуги фахівці пов'язують з швидким ритмом сучасного життя і надмірно великим емоційно-психологічним навантаженням.

Вперше «синдром менеджера» був виявлений американськими психіатрами в 1984 році. У 1987 році в США «синдром менеджера» був офіційно визнаний. Варто зазначити, що в 70–80 рр. таке поняття як «синдром менеджера» практично не використовувалося. Його поява безпосередньо пов'язана з різким прискоренням ритму життя і збільшенням розумового та психологічного навантаження на особистість.

На сьогоднішній день не існує єдиної точки зору, яка б дала можливість ґрунтовно пояснити основні причини виникнення «синдрому менеджера».

Нині відомі кілька підходів до визначення «синдрому менеджера», серед яких найпоширенішим є підхід запропонований американськими дослідниками С. Maslach та S. Jackson. Вони розглядають «синдром менеджера» як трьохкомпонентну систему, яка складається з емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції власних особистісних прагнень.

Емоційне виснаження – основна складова професійного вигорання і проявляється у пониженні емоційного фону, байдужості або емоційній перенасиченості.

Деперсоналізація проявляється в деформації стосунків з іншими людьми. Вона проявляється у підвищенні залежності від інших, або підвищенні негативізму, цинічності установок і почуттів.

Редукція особистих досягнень може проявлятися або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень і успіхів, негативізмі відносно службових досягнень і можливостей, або ж в обмеженні своїх можливостей та обов'язків по відношенню до інших.

Розглянемо основні симптоми та ознаки «синдрому менеджера». За визначенням С. Maslach та S. Jackson, він характеризується: емоційним спустошенням, байдужістю і навіть цинічним ставленням до клієнтів, негативним ставленням до себе, відчуттям незадоволеності своєю роботою, недооцінкою професійних досягнень, порушенням взаємовідносин із колегами, у сім'ї, погіршенням якості життя, фізичного та психічного здоров'я [10].

Дослідники В. Perlman і Е. Hartman виокремлюють три групи факторів, що здійснюють вплив на розвиток «синдрому менеджера»: особистісні, рольові й організаційні. Ключовим компонентом розвитку «синдрому менеджера» є стрес на робочому місці – невідповідність між особистістю й поставленими перед нею вимогами. До факторів, що сприяють виникненню «синдрому менеджера», належать такі: високе навантаження на

роботі; відсутність або недостатність соціальної підтримки з боку колег і керівництва; недостатня винагорода за роботу, як моральна, так і матеріальна; неможливість впливати на прийняття важливих рішень; двозначні або неоднозначні вимоги до роботи; постійний ризик штрафних санкцій (догана, звільнення, судове переслідування); одноманітна, монотонна й безперспективна діяльність; необхідність зовні демонструвати емоції, які не відповідають реальним, наприклад, необхідність бути емпатійним; відсутність вихідних, відпусток та інтересів поза роботою [11].

За П. Сидоровим, «синдром менеджера» – це процес поступової втрати емоційної, когнітивної та фізичної енергії, що проявляється в симптомах емоційного, розумового виснаження, фізичної втоми, особистої відстороненості та зниження задоволення від виконуваної роботи [9].

Процесуальні моделі розглядають «синдром менеджера» як динамічний процес, який розвивається у часі і має певні фази свого розвитку. Динаміка розвитку «синдрому менеджера», за цими моделями, полягає у процесі зростання емоційного виснаження, внаслідок чого виникають негативні установки до реципієнтів (суб'єктів професійної діяльності). Працівники намагаються створити дистанцію у спілкуванні з ними як спосіб подолання виснаження. Паралельно виникає негативна установка по відношенню до власних професійних досягнень (редукція професійних досягнень) [3, с. 86].

Дослідники Н. Водоп'янова та О. Старченкова виділяють три основні групи факторів, що містять ризик виникнення «синдрому менеджера»: особистісні, ситуативні і професійні.

Особистісні фактори включають в себе відчуття незахищеності, соціально-економічної нестабільності, соціальної та міжособистісної ізоляції, неконструктивні моделі поведінки, слабку «Я-концепцію», низьку професійну мотивацію.

До ситуативних факторів відносяться соціальне порівняння і оцінка інших, несправедливість, нерівність взаємин, негативні, напружені або «холодні» стосунки з колегами і підлеглими тощо.

Професійні фактори включають в себе когнітивно складні комунікації, емоційно насичене ділове спілкування, необхідність постійного саморозвитку і підвищення професійної компетентності, адаптацію до нових людей, зміни професійної ситуації, пошук нових та відсутність готових рішень, самоконтроль, необхідність творчого пошуку тощо.

При «синдромі менеджера» життєва енергія вичерпується і виникають проблеми зі здоров'ям. Стан стресу, відчуття втоми, безсоння перетворюються в хронічні, стають частими головний біль, застуда і біль в спині. Відбувається загальне погіршення стану здоров'я. Часто в таких умовах люди починають страждати алкоголізмом, надмірно або замало їсти, вживати снодійне та психотропні речовини. Перебуваючи в тяжкому емоційному стані, жертви професійного вигорання нерідко шукають порятунку у вживанні наркотичних речовин.

Високий рівень ентузіазму, енергії і міцного здоров'я – необхідні умови для максимальної трудової продуктивності. Проте людині може стати нудно, її вже не цікавитиме робота, а кон-

центруватись на її завданнях стане все важче. За цих умов виконавча ефективність страждає і продуктивність праці знижується [7].

На сьогодні не існує єдиної узагальненої класифікації детермінант виникнення «синдрому менеджера». Вітчизняний дослідник В. Орел виділив три групи чинників, що зумовлюють виникнення «синдрому менеджера»:

- індивідуальні, до яких відносяться соціально-демографічні особливості менеджера (вік, стать, сімейний стан, стаж роботи, освітній та кваліфікаційний рівень) та особистісні особливості працівника (витривалість, стиль опору, контроль, самооцінка, нейротизм (тривожність) тощо);

- організаційні: умови праці (робочі перенавантаження, дефіцит часу, тривалість робочого дня тощо), зміст праці (кількість клієнтів, глибина контакту з клієнтом, зворотний зв'язок та ін.);

- соціально-психологічні (взаємини в організації, ставлення до об'єкта праці) [7].

Також «синдром менеджера» можна розглядати як вироблений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на обрані психотравмуючі впливи. «Синдром менеджера» являє собою набутий стереотип емоційної, частіше всього професійної, поведінки. «Синдром менеджера» визначається як частково функціональний стереотип, оскільки дозволяє людині дозувати і економно витратити енергетичні ресурси. У той же час, можуть виникати його дисфункціональні наслідки, коли «синдром менеджера» негативно позначається на виконанні професійної діяльності та відносинах з партнерами.

«Синдром менеджера» визначається як форма професійної деформації особистості. Він складається під впливом низки чинників – зовнішніх і внутрішніх передумов.

Зовнішніми чинниками виступають: хронічна напружена психоемоційна діяльність; дестабілізуюча організація діяльності; підвищена відповідальність за виконувані функції і операції; неблагополучна психологічна атмосфера професійної діяльності; психологічно важкий контингент, з яким має справу професіонал у сфері спілкування.

Внутрішніми чинниками є схильність до емоційної ригідності, інтенсивна інтеріоризація (сприйняття і переживання) обставин професійної діяльності, слабка мотивація емоційної віддачі в професійній діяльності, моральні дефекти і дезорієнтація особи.

Отже, «синдром менеджера», проявляючись у професійній діяльності, визначається або як психологічний захисний механізм, або як деформація особистості, що складається під впливом внутрішніх та зовнішніх передумов [2, с. 130].

Психологічна специфіка «синдрому менеджера» залежить не тільки від зовнішніх факторів, але й від особистісного змісту мети діяльності, оцінки ситуації, в якій знаходиться менеджер. Тому професійна діяльність може виступати лише приводом для виникнення стресового стану. При цьому справжні причини стресу можуть критися в індивідуальних особливостях менеджера: в його світогляді, потребах, мотивах і цілях, стереотипах сприймання, позиціях в міжособистісній взаємодії тощо.

Варто зазначити, що симптоматика «синдрому менеджера» є широкою і проявляється вона комплексно. Це, перш за все, негативні емоції, які характеризуються почуттями розчарування, гніву, незадоволеності і тривоги. Хоч ці життєві переживання зустрічаються досить часто, проте якщо не подолати їх прояв на початковому етапі, в подальшому вони переростають в хронічний стан, який призводить до виникнення душевної тривоги, почуття провини, страху, депресії, відчаю. Іншою ознакою є розчарування через те, що менеджер не завжди може отримати те, чого бажає через відсутність реальних варіантів досягнення своїх цілей, втрачається життєвий «заряд» та будь-які надії на успішність розв'язання проблем, подолання перешкод [3, с. 87].

Крім того, одним із симптомів «синдрому менеджера» є негативні емоції, які деструктивно впливають на міжособистісні стосунки. Емоційна спустошеність перетворює спілкування з оточуючими на важкий конфліктогенний процес, в результаті чого виникають агресивні спалахи ворожості.

Розвиток «синдрому менеджера» проходить у три стадії:

- Перша стадія (фаза «напруження»). Усі ознаки та симптоми проявляються в легкій формі через турботу про себе шляхом організації частих перерв у роботі. Починається забування якихось робочих моментів (наприклад, невнесення потрібного запису в документацію). Зазвичай на ці початкові симптоми мало хто звертає увагу. Перша стадія може формуватися протягом трьох-п'яти років. Напруження має динамічний характер, що обумовлюється постійністю, яка виснажує, або посиленням дії негативних факторів. Це проявляється в таких симптомах як: переживання психотравмуючих обставин – особистість сприймає умови роботи та професійні міжособистісні стосунки як психотравмуючі; незадоволеність собою – незадоволеність власною професійною діяльністю і собою як професіоналом; «загнаність у кут» – відчуття безвихідності ситуації, бажання змінити роботу чи професійну діяльність взагалі; тривогу й депресію – розвиток тривожності у професійній діяльності, підвищення нервовості, депресивні настрої.

- Друга стадія (фаза «резистенції») – характеризується надмірним емоційним виснаженням. Спостерігається відсутність інтересу до роботи, потреби в спілкуванні: не хочеться бачити колег по роботі, присутнє відчуття спільності часу, поява стійких соматичних симптомів: немає сил, енергії, особливо, наприкінці тижня, після закінчення робочого дня проявляються головні болі, підвищена дратівливість, збільшується кількість простудних захворювань. Людина може почувати себе виснаженою після доброго сну і навіть після відпочинку. Час формування цієї стадії, в середньому від 5 до 15 років. Для цієї стадії характерні такі симптоми: неадекватне вибіркове емоційне реагування – неконтрольований вплив настрою на професійні стосунки; емоційно-моральна дезорієнтація – розвиток байдужості у професійних стосунках; розширення сфери економії емоцій – емоційна замкненість, відчуження, бажання припинити будь-яке спілкування; редукція професійних обов'язків – припинення профе-

сійної діяльності, прагнення якомога менше часу витрачати на виконання професійних обов'язків.

– Третя стадія (фаза «виснаження»). Можуть розвиватися фізичні і психологічні проблеми. Менеджер може почати сумніватись у цінності своєї роботи, професії та самого життя. Для цієї стадії характерні такі симптоми: повна втрата інтересу до роботи і життя взагалі, емоційна байдужість, отупіння, відчуття постійної відсутності сил. Спостерігається порушення пам'яті і уваги, порушення сну, з'являється прагнення усамітнитися. Стадія може формуватися від 10 до 20 років [1].

Як бачимо, «синдром менеджера» негативно позначається на здоров'ї працівника, знижуючи його ефективність та працездатність. Також не можна нехтувати тим фактом, що соціально-економічна ситуація розвитку України є нестабільною, що збільшує ризик виникнення «синдрому менеджера». Саме тому, важливим і актуальним є проведення профілактичної роботи з попередження виникнення «синдрому менеджера» в організаціях.

Зазначимо, що всі існуючі види профілактичної допомоги можна об'єднати у дві великі групи:

а) надання допомоги на організаційному рівні (технології, які використовують керівники в організаціях);

б) надання допомоги на особистісному рівні (технології, які використовують менеджери з персоналу, психологи-консультанти).

Стратегія попередження виникнення «синдрому менеджера» в професійній діяльності повинна передбачати наявність системи заходів для навчання ефективних стилів комунікацій, вирішення конфліктних ситуацій (це можуть бути соціально-психологічні тренінги, ділові ігри тощо); організація системи тренінгів, що сприяють мотивації саморозвитку, особистісного та професійного зростання менеджерів; упровадження антистресових програм із групами підтримки, які орієнтовані на особистісну корекцію самооцінки впевненості, соціальної сміливості, емоційної стійкості та психофізичної гармонії методом освоєння саморегуляції та планування професійної кар'єри [6, с. 99].

До системи заходів попередження виникнення «синдрому менеджера» варто також включити: визначення короткострокових і довгострокових цілей (підвищення довгострокової мотивації); організацію відпочинку від роботи; оволодіння вміннями та навичками саморегуляції (релаксація, медитація тощо); професійний розвиток і самовдосконалення за допомогою курсів підвищення кваліфікації, конференцій, круглих столів та інше; емоційне спілкування (людина аналізує свої почуття і ділиться ними з іншими) тощо; підтримання хорошої фізичної форми; культивування різноманітних інтересів, не пов'язаних із професійною діяльністю; створення умов для нових проєктів та їхньої реалізації без очікування санкцій з боку керівництва та осуду колег; емоційне задоволення від соціального життя: наявність друзів (бажано інших професій) [5, с. 94].

Важливим напрямом профілактичної роботи, спрямованим на попередження виникнення «синдрому менеджера» є формування здатності

у менеджера до постійного професійного саморозвитку та самовдосконалення. На думку О. Паламарчук, саме активність особистості, здатність брати на себе відповідальність у процесі професійної діяльності, ставити перед собою завдання і знаходити самостійні шляхи їхнього вирішення, вважати себе суб'єктом власного професійного життя, бути відповідальним за свої вчинки, життя і суспільство, дають можливість вирішувати ряд професійних проблем та ефективно функціонувати в професійному середовищі. Одним з інтенсивних методів активного включення сучасного менеджера в професійну діяльність є особистісний розвиток за допомогою технологій проєктування. Використання технологій проєктування у професійній діяльності сучасного менеджера дає можливість проявити самостійність і організаторські здібності особистості. Технології проєктування навчають менеджера самостійно вирішувати найрізноманітніші професійні ситуації сьогодення [8].

Також важливим аспектом у запобіганні виникнення «синдрому менеджера» є формування культури самоорганізації. Зокрема в роботі А. Килівника культура самоорганізації включає в себе такі структурні компоненти: спонукально-аксіологічний, пізнавально-інформаційний та операційно-рефлексивний. Важливу роль у формуванні культури самоорганізації у менеджерів відіграє самоорганізація вільного часу. Саме особливості організації вільного часу особистості, її загальне ставлення до часу в своєму житті є своєрідним атрибутом потенційної спроможності цілеспрямовано досягати поставленої мети. Вкрай важливим для особистості стає завдання визначити та усвідомити особливості власних умінь щодо самоорганізації власного часу, а у разі виявлення їх низького рівня впровадити відповідні корекційні дії, які мають сприяти розвитку конкурентоздатності особистості [4].

Таким чином, профілактичні заходи спрямовані на запобігання «синдрому менеджера» повинні бути комплексними, враховуючи специфіку діяльності, індивідуальні особливості менеджера та загальні тенденції розвитку суспільства.

Висновок. Отже, «синдром менеджера» визначається як вироблений особистістю механізм психологічного захисту; як форма професійної деформації особистості, що складається під впливом зовнішніх і внутрішніх передумов, розвивається на фоні хронічного робочого стресу, емоційного вигорання та певних видів професійної кризи і призводить до виснаження фізичних, психічних і передусім емоційних ресурсів менеджера.

Як і будь який синдром, «синдром менеджера» має цілий ряд симптомів, серед яких: емоційне спустошення, негативне ставлення до себе та оточуючих, відчуття незадоволеності своєю роботою, недооцінка професійних досягнень, порушення взаємовідносин із колегами та у сім'ї, погіршення якості життя, фізичного та психічного здоров'я. Саме тому, впровадження профілактичних заходів з метою запобігання виникнення «синдрому менеджера» є важливим напрямком діяльності, який повинен мати комплексний характер.

Список літератури:

1. Бойко В.В. Энергия эмоций / В.В. Бойко – СПб.: Питер, 2004. – 474 с.
2. Березовська Л.І. Професійне вигорання працівників сучасних освітніх організацій / Науковий вісник Мукачівського Державного Університету. – Вип. 1(1). – 2015. – С. 130-135.
3. Водопьянова Н.Е. Синдром профессионального выгорания в управленческой деятельности / Н.Е. Водопьянова, А.Б. Серебрякова, Е.С. Старченкова // Вестник СПбГУ. – Сер. 6. – Вып. 2. – № 13. – 2008. – С. 83-91.
4. Килівник А.М. Формування культури самоорганізації майбутніх учителів початкових класів у процесі професійної підготовки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Килівник А.М. – Хмельницький, 2015. – 20 с.
5. Коновчук Н.С. Основні причини та профілактика професійного вигорання у менеджерів / Н.С. Коновчук // Правничий вісник Університету «КРОК» «Актуальні проблеми психології». – 2012. – С. 91-95.
6. Липовська Н.А. Особливості управління стресами у професійній діяльності державних службовців / Н.А. Липовська. – Д.: ДРІДУ НАДУ, 2007. – Вип. 2. – С. 99-100.
7. Орел В.Е. Исследование феномена психического выгорания в отечественной и зарубежной психологии: Проблемы общей и организационной психологии / В.Е. Орел. – Я.: Ярославль, 2006. – 254 с.
8. Паламарчук О.М. Технології проектування екологічно орієнтованої життєдіяльності особистості // Паламарчук О.М., Габа І.М. // Centrum Innowacji i Transferu Technologii oraz Rozwoju Kultury Fizycznej. – 2016. V. 138-144.
9. Сидоров П. Синдром эмоционального выгорания // Медицинская газета. – 2005. – № 43 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://medgazeta.rusmedserv.com/2005/43/article_1322.html.
10. Maslach C. Prevention of burnout: new perspectives / C. Maslach, J. Goldberg // Applied and Preventive Psychology. – 1998. – V. 7 – P. 63-74.
11. Perlman B. Burnout: summary and future research / B. Perlman, E.A. Hartman // Human relations. – 1982. – V. 35.

Полищук Е.С., Паламарчук О.Н.

Винницкий государственный педагогический университет
имени Михаила Коцюбинского

ОСОБЕННОСТИ ПРОЯВЛЕНИЯ И ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ «СИНДРОМА МЕНЕДЖЕРА»

Аннотация

В статье раскрыто понятие «синдрома менеджера». Представлен анализ подходов к «синдрому менеджера» в зарубежной и отечественной психологии. Проанализированы особенности проявления «синдрома менеджера». Освещены основные причины возникновения и симптомы «синдрома менеджера». Описан «синдром менеджера» как произведенный личностью механизм психологической защиты; как форма профессиональной деформации личности, формирующаяся под влиянием внешних и внутренних факторов. Предложены рекомендации, направленные на предотвращение проявлений «синдрома менеджера», учитывающие специфику деятельности менеджеров.

Ключевые слова: «синдром менеджера», стресс, эмоциональное истощение, профессиональное выгорание, деформация личности, психологический защитный механизм, самоорганизация.

Polishchuk O.S., Palamarchuk O.M.

Vinnitsia State Pedagogical University named after Mykhailo Kotsiubynsky

FEATURES OF MANIFESTATION AND CAUSES OF OCCURRENCE OF «MANAGER SYNDROME»

Summary

The concept of «manager's syndrome» was described in the article. An analysis of approaches to «manager's syndrome» in foreign and domestic psychology was presented. It was analyzed the features of manifestation of «manager's syndrome». It was highlighted the main causes of the onset of «manager's syndrome» and its symptoms. A «manager's syndrome» was described as a personality-induced mechanism of psychological defense; as a form of professional deformation of the individual, formed under the influence of external and internal factors. The recommendations aimed at preventing the manifestations of «manager's syndrome», taking into account the specifics of the activities of managers, was proposed.

Keywords: «manager's syndrome», stress, emotional exhaustion, professional burnout, personality deformation, psychological protective mechanism, self-organization.