

організацій; природним відбором найкращих норм, правил і стандартів, запропонованих керівником і колективом.

Функціями корпоративної культури в організації має бути формування певного образу підприємства та забезпечення соціальної стабільності, єдності та відданості працівників. За допомогою корпоративної культури повинно здійснюватися формування та контроль норм поведінки персоналу, найбільш доцільних з точки зору інтересів більшості учасників організації. Корпоративна культура має бути тим, переважно невидимим, фактором бізнесу, що живить усі процеси та з'єднує воедино всі елементи і механізми менеджменту, забезпечуючи при цьому раціональність та гармонію дій.

Управління корпоративною культурою має перебувати у центрі уваги менеджерів, підпорядковуватися досягненню максимальних результатів на основі наближення інтересів адміністрації і найманих працівників.

#### **Список використаних джерел:**

1. Іванченко А. В. Орієнтація на розвиток персоналу в системі корпоративних цінностей підприємства 2009. – № 4, Ч. 2, Т. 1. – С. 185-190.
2. Назарова Г. В. Корпоративне управління: Навч. посібник. – Х., 2003. – 531 с.
3. Савчук Л., Бурлакова А. Развитие корпоративной культуры в Украине. Персонал, – 2008. – № 5. – С. 86-89.
4. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн. – СПб.: Питер, 2002. – 336 с.

**Лелюк Ю.В.**

*аспірант,*

*Національна академія керівних кадрів культури і мистецтв*

### **ОСОБЛИВОСТІ ВИНИКНЕННЯ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПРАЦІВНИКІВ КУЛЬТУРИ СІЛЬСЬКОЇ МІСЦЕВОСТІ**

У сучасних умовах ефективно управління закладом культури сільської місцевості неможливе без запровадження нових і вдосконалення існуючих підходів у формуванні мотиваційного механізму працівників культури. Мотивація працівників та надання якісних послуг у сфері культури – дві взаємопов'язані складові, які впливають на результативність діяльності закладу.

Діяльність працівників культури відіграє важливу роль у забезпеченні економічної та соціальної стабільності держави і посідає одне з важливих місць у формуванні національної свідомості й духовної культури українського суспільства. Така відповідальна праця, яка має на меті реалізацію загальнодержавних інтересів, супроводжується певними труднощами у недостатньому рівні матеріальної та нематеріальної мотивації. Про це, зокрема свідчить низький рівень ініціативності, відповідальності та творчого підходу до виконання своїх обов'язків. Інтенсифікація життя, соціально-політичні, економічні та психологічні зміни, які відбуваються у сучасному житті України, висувають до працівників закладів культури нові вимоги, що, безумовно, призводять до виникнення емоційного напруження і, як наслідок, об'єктивних порушень психологічного стану. Проблеми, які існують у царині сфери культури в цілому, посилюються стресогенами під дією специфічних факторів професійної діяльності: надмірне навантаження, яке повинен здійснити працівник культури (робота в позаробочий час, іноді в нічний: проведення концертів приурочених державним святкам, дискотеки тощо); підвищена емоційна напруженість; багатофункціональність професійної діяльності; недостатня кількість сучасних технологій для вирішення професійних задач; відсутність чітких критеріїв оцінки успіху діяльності кожного працівника, що має важко стандартизований та формалізований вимірювальний зміст і як наслідок, невизначеність умов для самовираження; невідповідність між власним внеском у професійну діяльність та рівнем винагороди; несумісність своїх можливостей потребам професії внаслідок недостатньої освітньої підготовки працівників культури у сільській місцевості – все це достатньо серйозні причини для розвитку професійного стресу у представників даної професійної групи.

Одним із вельми негативних наслідків довготривалого професійного стресу, яке послаблює професійну діяльність людини, є «професійне вигорання». Перші роботи з цієї проблеми з'явилися у США. Термін «вигорання» (в іноземній літературі – «burnout») запропонував американський психіатр Г. Фрейденбергер (1974 р.), який писав, що «професійне вигорання» не що інше як виснаження енергії у працівників соціальної сфери, яке настає внаслідок того, що вони за час своєї роботи накопичують у собі проблеми своїх пацієнтів або клієнтів [1].

У наш час немає єдиної точки зору на сутність і структуру «професійного вигорання». В різних зарубіжних та вітчизняних дослідженнях існує різне трактування: «емоційне вигорання», «психологічне вигорання», «синдром професійного вигорання». В. В. Бойко визначає «професійне вигорання» як вироблений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного або

часткового виключення емоцій у відповідь на вибраний психотравмуючий вплив [2, с. 137].

Фахова діяльність працівників сфери культури насичена напруженими ситуаціями, є дуже складною як за своїм змістом, так і за своєю формою, тому ця категорія працівників несе в собі потенційну загрозу підвищення емоційного реагування та розвитку синдрому «професійного вигорання». Емоційне навантаження, якому піддаються працівники культури сільської місцевості, нерідко пов'язане з ненормованим робочим днем, здійсненням своєї діяльності у святкові дні, у бібліотекарів – монотонності, що призводить до розвитку напруженості у роботі.

З метою діагностики даного негативного психологічного явища, нами було проведене дослідження, у якому взяли участь 36 працівників культури сільської місцевості Київської, Житомирської, Чернігівської, Закарпатської та Сумської областей з середньою і вищою освітою, різних кваліфікацій і посад. Вік опитаних від 25 до 65 років. Стаж роботи у сфері культури – від 1 до 32 років. Висновки дослідження сформульовані на основі анкетування та соціологічного опитування.

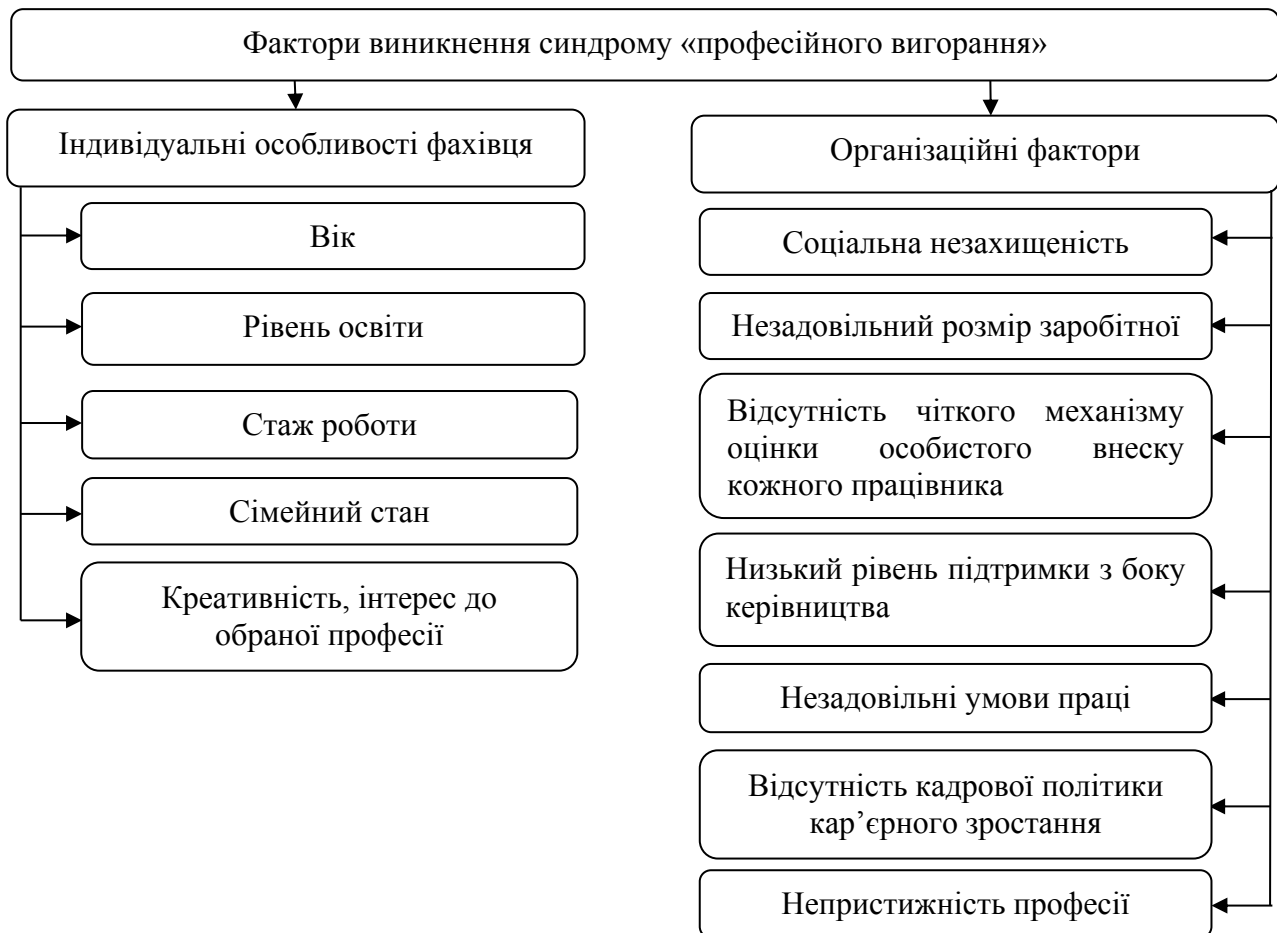
За результатами отриманих даних, нами виявлено, що (94%) опитаних працівників культури відчують себе соціально не захищеними та повністю не задоволені розміром заробітної плати. Проте, більшість працівників закладів культури стверджують, що психологічна атмосфера в колективі позитивна, але досить високий відсоток (75%) працівників зазначили, що керівництво не оцінює їх професійні якості належним чином. Переважна більшість (67%) не задоволені умовами праці. Майже всі опитані скаржаться на відсутність кар'єрного розвитку, і лише один працівник зазначив, що працює у сільському будинку культури для отримання професійного досвіду.

Незважаючи на те, що (81%) працівників на запитання: «Чи вважаєте Ви роботу працівника культури у сільській місцевості престижною?», відповіли, що – «ні», але (83%) опитаних отримують задоволення від своєї діяльності та вважають роботу цікавою.

Було виявлено наступний важливий фактор, який впливає на виникнення синдрому «професійного вигорання» у працівників культури сільської місцевості – стаж роботи. Результати дослідження показали, що надмірне емоційне виснаження спостерігається у працівників, зі стажем роботи до трьох років та від п'ятнадцяти. Таким чином, об'єктивна реальність свідчить, що найвищі показники «вигорання» мають молоді спеціалісти та працівники з великим досвідом роботи. Починаючи працювати, працівник культури відчуває невпевненість у власних силах, незадоволеність досягнутим, тому перші роки спеціаліст часто зіштовхується з стресовими ситуаціями та проходить адаптаційний

період. В той час, як працівник з великим досвідом роботи відчуває низький рівень задоволеністю кар'єрою, відчуває недостатній розвиток професійних знань, що не забезпечує його професійну успішність.

Підводячи підсумки проведеного нами дослідження, можна стверджувати, що рівень «професійного вигорання» у працівників культури сільської місцевості залежить від індивідуальних особливостей фахівця та організаційних факторів (рис. 1).



**Рис. 1. Класифікація факторів, які впливають на виникнення синдрому «професійного вигорання» у працівників закладів культури сільської місцевості**

*Джерело: складено автором*

Проведене нами дослідження дало змогу зробити висновки, що: «професійне вигорання» працівників культури сільської місцевості – це синдром, який розвивається на фоні фізичного, емоційного та мотиваційного виснаження внаслідок тривалого стресового стану у зв'язку з професійною діяльністю та характеризується порушеннями продуктивності роботи. В процесі вивчення особливостей «професійного вигорання» встановлено, що на швидкість виникнення синдрому у даної групи спеціалістів, насамперед, впливають організаційні фактори. Окрім того, дослідження підтверджує, що індивідуальні особливості фахівця,

такі як: вік, сімейний стан, рівень освіти, стаж роботи та інтерес до обраної професії також впливають на емоційне виснаження працівників.

Аналізуючи отримані дані з'ясовано, що найбільш високі показники «вигорання» були виявлені у працівників зі стажем роботи до трьох років та від п'ятнадцяти років. Більша кількість працівників схильна до проявів «професійного вигорання» через низький рівень кар'єрного росту та недостатньої кваліфікації.

Підводячи підсумок, можна стверджувати, що зниження ризику «професійного вигорання» і підвищення стресостійкості працівників закладів культури сільської місцевості, можливе шляхом встановлення балансу між затраченими зусиллями і отриманим результатом. Розробка і впровадження інноваційних шляхів підвищення ефективності їх діяльності, а також забезпечення їх професійного довголіття, повинні базуватись на методах ефективно оцінки діяльності кожного працівника та справедливої винагороди.

#### **Список використаних джерел:**

1. Freudenberger, H. & North, G. (1992): Burn-out bei Frauen. Über das Gefühl des Ausgebranntseins. Frankfurt a.M.: Krüger.
2. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и других / В.В. Бойко. – М.: Наука, 1996. – 154 с.
3. Лучшие HR – решения: [сб. ст.]. – М.: Вершина, 2006. – 272 с.