

ПРОБЛЕМА ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

Настя Віталіївна Самойло

ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-5309-2717>

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара, Дніпро

Yevgen Bogodistov (Євген Володимирович Богодістов)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5904-8362>

MCI Management Center Innsbruck: Innsbruck, Tirol, Austria

Вступ

У сучасному світі зайнятість та вимоги роботодавців стають все більш високими, а працівники, зокрема на підприємствах харчової промисловості, часто стикаються з проблемою вигорання. Згідно з визначенням ВООЗ (2001), «синдром вигорання— це фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження, що характеризується порушенням продуктивності в роботі та втому, безсонням, підвищеною схильністю до соматичних захворювань, а також вживанням алкоголю або інших психоактивних речовин з метою одержати тимчасове полегшення, що має тенденцію до розвитку фізіологічної залежності (у багатьох випадках) та суїцидальної поведінки» [2].

ТЕОРЕТИЧНЕ ПІДҐРУНТЯ

Існує два підходи до визначення вигорання, які, в свою чергу, зосереджуються на різних симптомах синдрому. Так наприклад Маслах і колеги [10] стверджують, що є три симптоми вигорання: емоційне виснаження, цинізм і втрата впевненості в своїх силах. Більш новий підхід Крістенсена і колег [8] значно відрізняється. Науковці стверджують, що не тільки емоційне и фізичне виснаження а також втомленість є синдромами вигорання. Втрата впевненості в своїх силах є наслідком вигорання, в той час як цинізм є природнім механізмом захисту від вигорання. Будучи цинічними індивіди дистанціюються від емоційної праці і таким чином заощаджують власні психологічні ресурси.

Вищеперераховані симптоми можуть бути спричинені перевантаженням, високим рівнем стресу, недостатньою підтримкою від керівництва, неправильним розподілом робочого навантаження, відсутністю контролю над робочим процесом, конфліктами в колективі, тощо [1, 7, 9]. Вигорання було вперше досліджене в галузі охорони здоров'я

і потім набуло уваги в інших галузях, пов'язаних із роботою з людьми [9]. Проте із розвитком теорії робочих вимог та ресурсів (Job Demands-Resources model) стало очевидним, що будь-які галузі і сфери роботи є уразливими до вигорання [5, 6].

Так наприклад у харчовій промисловості, де інтенсивність роботи, тиск та вимоги щодо дотримання стандартів безпеки харчових продуктів є надзвичайно високими, працівники стикаються з важкими викликами та стресовими ситуаціями. Це може включати непередбачувані зміни виробничого графіку, великі обсяги роботи, фізичну напругу та вимоги до забезпечення безпеки на робочому місці. У такому середовищі працівники можуть відчувати втому, безпорадність та втрату мотивації, що може призвести до вигорання. Висока зарегульованість галузі в поєднанні із державним і власним контролем спричиняють підвищене навантаження на психіку працівників і менеджерів.

Враховуючи вищезазначені фактори, дослідження проблеми вигорання працівників на підприємствах харчової промисловості набуває значущості. Розуміння причин та наслідків вигорання, а також виявлення ефективних стратегій запобігання та управління цим явищем, може сприяти покращенню якості життя працівників, збільшенню їх задоволеності роботою та підвищенню продуктивності виробництва [11].

На прикладі ТОВ «Ліга Юг», що є представником харчової промисловості, будуть досліджені фактори, що призводять до вигорання працівників, такі як високий рівень стресу, несумісність робочого навантаження зі здоров'ям, недостатнє управління робочим часом та інші. Розглядання даного прикладу дозволить проаналізувати та зрозуміти особливості цієї галузі та виділити конкретні проблемні аспекти, що впливають на вигорання працівників.

МЕТОДОЛОГІЯ

ВИБІРКА

ТОВ «Ліга Юг» заснована 28 березня 2007 року та займає провідну позицію на ринку постачання продуктів харчування в Запорізькій та Дніпропетровській областях вже протягом багатьох років.

Підприємство має на меті здійснення торговельно-комерційної, виробничої, науково-дослідної та благодійної діяльності з метою отримання прибутку та інших потреб. Підприємство «Ліга Юг» має право здійснювати такі види діяльності:

- Торговельна діяльність у сфері роздрібної торгівлі та

громадського харчування з реалізації продовольчих та непродовольчих товарів, алкогольних напоїв, тютюнових виробів;

- Консультаційні послуги;
- Комерційна, маркетингова, посередницька діяльність;
- Складські послуги [12].

Задля коректного дослідження теми вигорання працівників, варто приділити структурі персоналу підприємства, що представлена в таблиці 1 [4]. Підприємство «Ліга Юг» обрано для дослідження за двома причинами: по-перше, це підприємство є достатньо типовим за особливостями менеджменту та обсягом персоналу для м. Запоріжжя. Крім того на підприємстві досить низька ротація кадрового складу, тому існує можливість вивчення процесів вигорання працівників у середньостроковій перспективі.

Таблиця 1

Структура персоналу ТОВ «Ліга Юг» за видами діяльності та статтю, осіб

Категорії	2020	2021	2022	2022 р. до 2020, %
Працівники, всього	48	44	38	-21,1
У тому числі:				
– керівники	6	6	5	-16,7
– спеціалісти	15	13	12	-20
– основні та допоміжні працівники	27	25	21	-22,2
Коефіцієнт навантаження працівників і спеціалістів на 1-го керівника	7,0	6,3	6,6	-5,7
У тому числі:				
– жінки	15	16	14	-6,7
– чоловіки	33	28	24	-20,4

Дані представлені в таблиці демонструють поступове скорочення кількості трудових ресурсів підприємства, за два останні роки їх кількість зменшилась на 21,1%. У загальній структурі працівників найбільшу частку займають основні та допоміжні працівники.

На підставі серії інтерв'ю мі припускаємо, що вигорання працівників має серйозний вплив на плинність кадрів в організації. Постійний стрес, перевантаження та високі робочі вимоги можуть призводити до незадоволення та виснаження працівників, що впливає на їх бажання залишатися в компанії. Динаміка плинності кадрів на ТОВ «Ліга Юг» представлена в таблиці 2 [4].

Таблиця 2

Динаміка плинності кадрів на ТОВ «Ліга Юг»

Показник	2020 р.	2021 р.	2022 р.	2022 р. до 2020 р., +/-
Середньооблікова чисельність працівників, осіб	48	44	38	-10
Кількість прийнятого на роботу персоналу, осіб	8	13	6	-2
Кількість вибулих працівників, осіб	16	17	9	-7
Коефіцієнт загального обороту кадрів	0,5	0,7	0,4	- 0,1
Коефіцієнт плинності кадрів	0,33	0,39	0,24	-0,09

Дані з таблиці показують, що спостерігається тенденція регулярного скорочення кадрів. Коефіцієнт загального обороту кадрів зменшився на 0,1 в 2022 році порівняно з 2020, це може свідчити про зниження швидкості заміни працівників на підприємстві. Зниження цього коефіцієнта означає, що заміна працівників стає менш інтенсивною.

З таблиці також бачимо, що коефіцієнт плинності кадрів зменшився на 0,09 порівняно з 2020 роком, це може свідчити про зниження рівня текучості працівників на підприємстві. Зменшення Коефіцієнта плинності кадрів може свідчити про покращення стабільності кадрів на підприємстві, задоволення потреб працівників та зниження ризику втрати цінних кадрів [4].

Не дивлячись на такі позитивні показники, все ж на підприємстві простежується досить регулярна зміна працівників, та виникає необхідність дослідити їх на симптоми вигорання і чи не стало вигорання на робочому місці приводом для звільнення.

ПЕРЕБІГ ПОПЕРЕДЬОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

З метою аналізу вищезазначених проблем із плинном кадрів на підприємстві ТОВ «Ліга Юг» було проведене анонімне анкетування задля виявлення симптомів вигорання у працівників. Це дослідження малює на меті отримати інформацію про рівень вигорання, його вплив на працівників та розробити ефективні стратегії поліпшення робочих умов і забезпечення добробуту персоналу.

Опитування було проведене за допомогою анонімної анкети, яка

складалась з 10 запитань, орієнтованих на визначення рівня вигорання працівників [3]. В анкетуванні погодились взяти участь 21 з 38-ми працівників, що змушує нас розглядати ці данні як попередні, а дослідження як пілотажне дослідження вигорання працівників підприємств харчової промисловості.

Перелік питань, розділених на заголовки відповідно до різних аспектів схильності до вигорання мали наступний вигляд (див. табл. 3):

Таблиця 3
 Анкета для виявлення вигорання у працівників ТОВ «Ліга Юг»

Питання	Оцінка
Розділ 1: Робоче навантаження та обсяг роботи.	
1. Чи вважаєте ви, що обсяг роботи, який вам доручається, відповідає вашим можливостям та ресурсам?	1-5
2. Як часто ви відчуваєте, що встигаєте виконати всі свої робочі обов'язки вчасно?	1-5
Розділ 2: Емоційна виснаженість та стрес.	
3. Чи відчуваєте ви постійний спокій на робочому місці?	1-5
Розділ: Підтримка колег та керівництва.	
4. Чи відчуваєте ви підтримку та розуміння від своїх колег та співробітників на підприємстві?	1-5
5. Чи відчуваєте ви підтримку та розуміння з боку вашого керівництва?	1-5
6. Чи відчуваєте ви, що ваші думки та внесок цінуються?	1-5
Розділ 3: Баланс між роботою та особистим життям.	
7. Чи маєте ви достатньо часу для відпочинку, сімейних справ та інтересів поза роботою?	1-5
8. Чи відчуваєте ви, що ваша робота позитивно впливає на ваші відносини з сім'єю та близькими людьми?	1-5
Розділ 4: Загальне благополуччя.	
9. Чи задоволені ви своїм професійним розвитком та можливостями зростання на підприємстві?	1-5
10. Чи відчуваєте ви, що ваша робота має сенс та важлива?	1-5

Шкала оцінювання, яка використовувалась, мала наступний вигляд:

- 1 - Повністю не згоден/Ніколи
- 2 - Здебільшого не згоден/Рідко
- 3 - Нейтральний/Іноді
- 4 - Здебільшого згоден/Часто
- 5 - Повністю згоден/Завжди

Для надання дескриптивної статистики для підприємства, процедура обчислення біла спрощена. На відміну від факторного аналізу, який на майбутніх стадіях проекту буде використаний для обчислення, підприємства потребують простішої репрезентації результатів. Тому результати опитування обчислювались, складанням суми балів для кожного розділу або кожного аспекту вигорання. Тлумачення результатів включає такі аспекти, якщо оцінка тестування варіюється:

Від 40 до 50, свідчить про низький рівень вигорання, або його відсутність. Якщо загальна сума балів вказує на низький рівень вигорання, це може означати, що працівники відчують задоволення від своєї роботи, мають достатній рівень підтримки та баланс між роботою та особистим життям.

Від 20 до 40, свідчить про помірний рівень вигорання. Якщо загальна сума балів вказує на помірний рівень вигорання, це може означати, що деякі аспекти роботи або умови праці потребують уваги та вдосконалення.

Від 10 до 20, свідчить про високий рівень вигорання. Якщо загальна сума балів вказує на високий рівень вигорання, це може свідчити про серйозні проблеми в робочому середовищі, які потребують негайного втручання. Високий рівень вигорання може призводити до погіршення фізичного та психологічного стану працівників, зниження продуктивності та зростання ризику виникнення випадків виснаження та втрати персоналу [9].

ПЕРШІ РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

На підставі проведеного опитування виявлено, що серед працівників ТОВ «Ліга Юг» існує високий рівень вигорання, як серед представників чоловічої статі, так і серед жіночої (рис. 1.).

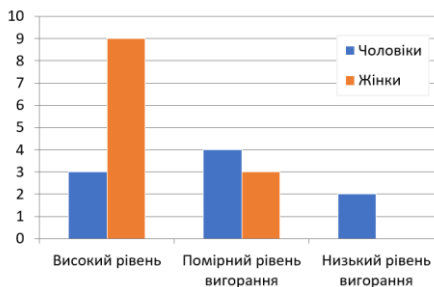


Рисунок 1. «Кількісна оцінка працівників чоловічої та жіночої статі за рівнем вигорання на ТОВ «Ліга Юг» [4]

Аналізуючи дані з опитування, можна зробити наступні спостереження щодо рівня вигорання серед працівників на підприємстві «Ліга Юг». Зазначені результати показують, що серед 12 працівниць жіночої статі, які взяли участь у дослідженні, 9 мали оцінки від 10 до 20, що свідчить про високий рівень вигорання. Крім того, 3 працівники жіночої статі отримали оцінки від 20 до 40, вказуючи на помірний рівень вигорання. Жодна працівниця не мала оцінки 40-50 балів, що свідчить про наявність проблеми вигорання працівників жіночої статі на ТОВ «Ліга Юг». Щодо 9 працівників чоловічої статі, 3 з них отримали оцінки від 10 до 20, 4 отримали оцінки від 20 до 40, а лише 2 мали оцінку від 40 до 50, свідчачи про низький рівень вигорання або відсутність його симптомів.

Таким чином.

Серед працівників жіночої статі, які взяли участь у опитуванні, переважна більшість (9 з 12) мають високий рівень вигорання. Це свідчить про те, що жінки на підприємстві "Ліга Юг" можуть бути високо вразливими до вигорання і потребують уваги та підтримки для збереження психологічного благополуччя.

Серед працівників чоловічої статі, є двоє (2 з 9) працівників, які мають низький рівень вигорання або навіть відсутність його симптомів. Це може вказувати на те, що чоловіки на підприємстві "Ліга Юг" можуть краще справлятися з факторами, що спричиняють вигорання, або вони мають ефективні стратегії саморегуляції і витримки, або вони не достатньо відверті у своїх відповідях.

Отже, загальна тенденція показує, що жінки на підприємстві «Ліга Юг» стикаються з вищим рівнем вигорання, в той час як чоловіки мають більше випадків помірного або низького рівня вигорання. Ці результати говорять про необхідність уваги до проблеми вигорання на підприємстві. Високий рівень вигорання може призвести до зниження продуктивності, погіршення фізичного та психологічного стану працівників, а також збільшення ризику втрати персоналу. Помірний рівень вигорання також може вказувати на потенційні проблеми, які варто вирішити.

Одним з ключових аспектів, який варто розглянути при дослідженні рівня вигорання серед працівників на підприємстві «Ліга Юг», є їх досвід роботи. Це відкриває можливість зрозуміти, як саме працівники реагують на робоче навантаження та стрес з плином часу. Аналіз змін в їх рівні вигорання залежно від тривалості роботи може допомогти виявити, чи розвиваються у них стратегії протистояння вигоранню, або спостерігається збільшення рівня вигорання протягом робочої кар'єри.

Структура якісного складу персоналу ТОВ «Ліга Юг» за стажем наведена в таблиці 4 [4].

Таблиця 4
Аналіз структури якісного складу персоналу ТОВ «Ліга Юг»
за стажем, %

Категорії працюючих за стажем, років	2019 р.	2020 р.	2021 р.	2021 р. до 2019 р., +/-
до 3	8,1	4,6	3,2	-4,9
3-6	6,9	7,1	6,3	-0,6
6-9	36,3	39,0	44,2	7,9
9-15	36,6	35,3	32,8	-3,8
понад 15	12,1	14,0	13,5	1,4
Всього	100,0	100,0	100,0	0

Найбільший відсоток працівників відносяться до категорії «зі стажем 6-9 років» та займають частку від 36,3% до 44,2%, при чому, в даній категорії спостерігається зростання частки кожного року. Категорії «зі стажем 9-15 років» належить частка від 32,8% до 36,6%. Ця категорія навпаки зменшується протягом останніх трьох років. Найменшу частку займають працівники зі стажем до 3-х років.

На основі цих даних можна зробити висновок, що працівники з більшим стажем роботи мають більшу здатність протистояти вигоранню. Зростання частки працівників у категорії "зі стажем 6-9 років" може свідчити про те, що ці працівники знаходять способи ефективного управління своїм вигоранням та зберігають високий рівень мотивації та задоволення від своєї роботи. Загалом, ці дані свідчать про те, що з часом працівники можуть набувати навичок та ресурсів, які допомагають їм уникати вигорання та зберігати свою працездатність та позитивне ставлення до роботи.

Отримані результати анкетування та аналізу свідчать про необхідність вжиття заходів для зменшення вигорання та покращення робочих умов на підприємствах харчової промисловості. Можливі кроки включають:

- аналіз робочого навантаження;
- впровадження стратегій підтримки працівників;
- сприяння балансу між роботою та особистим життям;
- розвиток механізмів для висловлення скарг, побажань та пропозицій.

Важливо створити ефективну систему зворотного зв'язку, де працівники зможуть вільно висловлювати свої скарги, побажання та

пропозиції. Це може включати створення анонімних опитувань, регулярні зустрічі для обговорення проблем та впровадження системи обробки звернень. Такий підхід стимулює активну участь працівників у покращенні робочих умов та сприяє вирішенню проблем, що можуть спричиняти вигорання.

Для досягнення позитивних змін необхідна активна комунікація з працівниками, їх залучення до процесу прийняття рішень та розробка конкретних стратегій для подолання проблем, виявлених у опитуванні.

Важливо приділити увагу знайденим проблемам та відкрито спілкуватися з працівниками, щоб зрозуміти їхні потреби та пропозиції. Результати опитування можуть служити основою для подальших досліджень та розробки стратегій управління вигоранням, вдосконалення робочих умов, підтримки колег та розвитку здорових механізмів вирішення проблем.

Всі ці запропоновані заходи мають на меті створення сприятливого та стимулюючого робочого середовища для працівників підприємства харчової промисловості. Зменшення ризику вигорання, збереження здоров'я та добробуту працівників, а також підвищення продуктивності та задоволеності роботою - це ключові фактори, що впливають на результативність підприємства.

ВИСНОВКИ

Таким чином, результати дослідження проблеми вигорання працівників на підприємствах харчової промисловості на прикладі ТОВ «Ліга Юг», підкреслюють необхідність глибокого розуміння цього явища та його впливу на весь сектор.

Виявлені проблеми з вигоранням на підприємстві свідчать про важливість проведення подальших досліджень з метою усунення цих проблем та забезпечення стабільності та розвитку галузі. Дослідження в майбутній ретроспективі мають на меті глибше розуміння причин вигорання та розробку ефективних стратегій для його попередження та управління.

Запропоновані варіанти для вирішення проблеми включають аналіз робочого навантаження, впровадження стратегій підтримки працівників, сприяння балансу між роботою та особистим життям, а також розвиток механізмів для висловлення скарг, побажань та пропозицій. Ці кроки можуть сприяти створенню сприятливого та здорового робочого середовища, зниженню рівня вигорання та підвищенню задоволення та продуктивності працівників.

ПОСИЛАННЯ

1. Груба Є. Професійне вигорання: головні причини та способи боротьби. *hurma.work*. 2021. URL: <https://hurma.work/blog/05-2021-profesijne-vygorannya-golovni-prychyny-ta-sposoby-borotby/> (Дата звернення 25/05/2023).

2. Назаренко І. П. Синдром емоційного вигорання серед медичних працівників психіатричної сфери. *Новини медицини та фармації*. 2011. №. 1. С. 35-43. URL: <http://www.mif-ua.com/archive/article/20574> (Дата звернення 25/05/2023).

3. Низкуз Ж.І. Профілактика та подолання синдрому «професійного вигорання». *Миколаївський ПЛ*. URL: <https://mykolaivpl.org/metodrozrobka/171-profilaktyka-ta-podolannia-syndromu-profesiinoho-vyhorannia.html> (Дата звернення 25/05/2023).

4. ТОВ «Ліра Ю» URL: <http://stor.ligaug.zp.ua/> (Дата звернення 25/05/2023).

5. Bakker A. B., Demerouti E., Verbeke W. Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*. 2004. Vol. 43. №. 1. P. 83-104. <https://doi.org/10.1002/hrm.20004>.

6. Demerouti E. et al. The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*. 2001. Vol. 86. №. 3. P. 499-512. <https://doi/10.1037/0021-9010.86.3.499>.

7. Hromtseva O. V. Notion of professional burnout of medical workers and research of its phenomenology. *European Journal of Management Issues*. 2019. Vol. 27. №. 3. P. 63-72. <https://doi.org/10.15421/191907> (in Ukrainian).

8. Kristensen T. S. et al. The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & stress*. 2005. Vol. 19. №. 3. P. 192-207. <https://doi.org/10.1080/02678370500297720>.

9. Krupskiy O. P. et al. The Influence of Emotional Labor of Family Doctors on their Well-Being and Job Satisfaction. *European Journal of Management Issues*. 2022. Vol. 30. №. 4. P. 215-223. <https://doi.org/10.15421/192218> (in Ukrainian).

10. Maslach C., Jackson S. E., Leiter M. *Maslach Burnout Inventory Manual Consulting Psychologists Press*. Palo Alto, CA, EEUU. 1986.

11. Schaufeli W. B. Applying the job demands-resources model. *Organizational dynamics*. 2017. Vol. 2. №. 46. P. 120-132. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>.

12. You Control. ТОВ «Ліра Ю». URL: https://youcontrol.com.ua/catalog/company_details/35037432/.