

**Селецький Р.Д.**

здобувач вищої освіти на першому (бакалаврському) рівні,  
спеціальність 073 «Менеджмент», гр. МЕ-23

**Тушевська Т.В**

асистент

Центральноукраїнський національний технічний університет  
м. Кропивницький, Україна

## **САМОРЕГУЛЯЦІЯ ЕМОЦІЙ МЕНЕДЖЕРА: ЯК УНИКНУТИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ**

Військові та політичні події в Україні, економічні труднощі, постійний стрес, усе це впливає на роботу не тільки керівників, але й підлеглих. Плюсом до цього сучасний керівник постійно перебуває під тиском від відповідальності, дедлайнів, непорозумінь у колективі. Якщо не вміти контролювати свої емоції, це швидко призводить до вигорання, втрати мотивації й конфліктів із працівниками. Відчуття сенсу і цінності своєї роботи є головним психологічним захистом від вигорання. Як відомо, більшість свого часу людина проводить на роботі. Коли працівник бачить результати своєї діяльності, отримує зворотний зв'язок і визнання, вона відчуває внутрішню мотивацію та задоволення.

За словами Д. Гоулмана, «уміння керувати емоціями є основою емоційного інтелекту та допомагає діяти розумно навіть тоді, коли емоції сильні» [2]. Якщо менеджер не в змозі контролювати свої емоції, це призводить до вигорання, зниження продуктивності та погіршення атмосфери в команді. Психологічно керівник може відчувати втому, страх, роздратування, агресію або відстороненість. Також це може негативно вплинути на моральний стан підлеглих, погіршити їхню продуктивність і призвести до зниження довіри до лідера [3]. Відповідно, на керівника покладається задача створення гідних умов для професійного зростання працівників, заохочення ініціативи та визнання їх досягнення. Це формує відчуття значущості кожного в команді, підтримує енергію та віру в власну компетентність. Такий підхід не лише запобігає вигоранню, а й підвищує продуктивність колективу загалом.

Менеджер, який уміє спокійно реагувати навіть у стресових ситуаціях, здатен приймати зважені рішення і зберігати довіру команди. Саморегуляція допомагає не зриватися на підлеглих, підтримувати позитивний мікроклімат і створювати відчуття стабільності. Уміння керувати власним станом зараз таке ж важливе, як і професійні навички, бо від цього залежить ефективність роботи всієї організації.

Л. Куликова зазначає, що саморегуляція – це здатність усвідомлювати свої переживання і змінювати їх відповідно до ситуації. Для менеджерів ця проблема особливо важлива, бо вони щодня працюють з людьми і повинні залишатися спокійними, навіть коли є конфлікти чи труднощі [1]. Тому розвиток саморегуляції є однією з ключових умов ефективної роботи керівника.

Для того, щоб уникнути вигорання менеджерів, важливо вчасно розподіляти обов'язки. Делегування повноважень зазвичай допомагає розвантажити менеджера. Це дозволить керівнику зосередитись на стратегічних питаннях і знизить рівень стресу. Також варто впровадити систему коротких зустрічей з командою для швидкого вирішення поточних проблем, щоб не накопичувати напругу.

Аналіз літературних джерел [1; 3] дозволяє звести основні шляхи мінімізації вигорання керівників, які попереджають ескалацію конфліктних ситуацій в організації:

- розвиток емоційної стійкості і самоконтролю (у більшості випадків 92% конфліктів вирішуються, якщо керівник втручається вчасно);
- вчасний аналіз ситуації та прийняття рішення діяти;
- усвідомлення, що керівник – не учасник, а посередник конфлікту;
- знання способів зняття напруги та вміння їх вчасно застосовувати;

- постійне вдосконалення особистих якостей – професіоналізмом, моральністю та самодисципліною.

Серед варіантів покращення взаємовідносин керівника із підлеглими наступні:

- створення позитивного мікроклімату через корпоративні івенти, командні тренінги, відкриті зустрічі, гумор, спільний відпочинок, відзначення подій працівників тощо;
- налагодження комунікації та забезпечення механізму зворотного зв'язку, щоб працівники могли висловити думку й отримати відповіді на свої питання;
- об'єктивне оцінювання дії працівників та прояв повагу до кожного;
- демонстрація прикладу спокою, бо менеджер, який володіє своїми емоціями, задає тон поведінці колективу – це зміцнює взаємоповагу і стабільність у стосунках.

Сприятливий психологічний клімат у трудовому колективі виступає одним із ключових чинників профілактики емоційного виснаження. Атмосфера взаємоповаги, емпатії та підтримки з боку керівника підвищує мотивацію працівників і формує відчуття психологічної безпеки. Саме від внутрішнього стану, моральної стійкості й самодисципліни керівника залежить рівень довіри та загальна ефективність організаційної діяльності.

Отже, відпочинок і психоемоційне розвантаження становлять не розкіш, а необхідну умову стабільної професійної діяльності керівника. Тривале перебування у стані напруження без перерв призводить до виснаження нервової системи, зниження працездатності та підвищення ризику професійного вигорання. Ефективне управління можливе лише за умови внутрішньої врівноваженості, самоконтролю та здатності конструктивно реагувати на конфліктні ситуації. Розвинені навички саморегуляції сприяють збереженню об'єктивності, запобігають імпульсивним рішенням і знижують рівень емоційного напруження в колективі.

Конструктивна поведінка підлеглих також є вагомим елементом профілактики конфліктів і вигорання. Уміння аналізувати власну поведінку та відновлювати довіру після напружених ситуацій є запорукою стабільної роботи й емоційного благополуччя всіх учасників трудового процесу.

### **Література:**

1. Боковець В. В., Соколовська В. В. Управління конфліктними ситуаціями в роботі з персоналом. *Ефективна економіка*. 2020. № 10. – URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=8244> (дата звернення: 22.10.2025).
2. Гоулман Д. Г57 Емоційний інтелект /Деніел Гоулман; пер. з англ. С.-Л. Гумецької. — Х.: Віват, 2018. — 512 с [https://library.kpi.kharkov.ua/files/new\\_postupleniya/emocin.pdf](https://library.kpi.kharkov.ua/files/new_postupleniya/emocin.pdf) (дата звернення: 22.10.2025).
3. Професійне та емоційне вигорання: що це таке і як із цим боротися: Genius.Space. URL: <https://genius.space/lab/profesijne-ta-emotsijne-vigorannya-shho-tse-take-i-yak-iz-tsim-borotися/> (дата звернення: 22.10.2025).