

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ КАК НЕГАТИВНЫЙ ФАКТОР ВЛИЯНИЯ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Аннотация. Данная статья посвящена понятию профессионального выгорания. Автор статьи рассматривает историю появления термина «профессиональное выгорание» причины появления данного синдрома, а также стадии его проявления. Также рассматриваются возможные последствия проявления профессионального выгорания для компании. Автор статьи приводит также советы специалистов по нейтрализации или предотвращению проявления профессионального выгорания среди сотрудников.

Ключевые слова: профессиональное выгорание, сотрудники, психология, отношения среди сотрудников.

Первым о синдроме профессионального выгорания заговорил в 1974 году американский специалист по психиатрии Г. Фреденберг в ходе своих исследований, проведённых среди сотрудников одной из крупной компании. Они жаловались, что с течением времени потеряли интерес к работе, что им трудно выполнять ее в том же объеме, что и раньше, что их рвение к труду угасло. Фреденберг обнаружил, что люди, которые высказывали подобные жалобы, истощены в психологическом плане, и причина такого истощения кроется не в обычной усталости от труда, хотя оно и было связано с ним. Однако, оно не проходило даже после отдыха сотрудников.

Тогда психиатр и ввел термин «профессиональное выгорание». Под понятием профессионального выгорания он подразумевал негативное состояние, появляющееся у человека, который испытывает хронический

стресс на работе. Его результатом становится истощение как психических, так и эмоциональных ресурсов личности.

Специалисты выделили несколько групп людей, которые наиболее подвержены проявлениям профессионального выгорания:

- трудоголики (люди, которые живут работой, для которых трудовая деятельность и построение карьеры находится на первом месте);
- интроверты (замкнутые люди, которые не поддерживают контакт с коллегами и начальством и просто спокойно работают);
- люди, у которых есть внутренние конфликты;
- те, кто уже многое достиг и не знает, куда двигаться дальше (у таких людей встречается падение самооценки, потеря смысла жизни);
- жители больших городов;
- люди, которые недавно сменили работу, а также те, кто переживают из-за грядущей аттестации;
- люди старше 45 лет (им бывает достаточно сложно найти новую работу в силу возрастных ограничений).

Среди причин появления синдрома профессионального выгорания выделяют следующие:

- рутинность, монотонность, однообразность рабочего дня;
- перегруженность или, наоборот, наличие свободного времени, не обремененного рабочими делами;
- негативная, нездоровая атмосфера в коллективе (высокомерное общение или проявления «дедовщины», т.е. глумления вышестоящих по статусу или должности людей над нижестоящими);
- работа, связанная с постоянным общением с большим количеством незнакомых людей;
- низкий уровень заработной платы, отсутствие профессионального и личностного роста, низкая вероятность подъема по карьерной лестнице;
- низкая самоорганизация человека;

- отсутствие системы мотивации и поддержки в организации;
- регулярная или частая смена руководящего звена, постоянные изменения рабочих обязанностей, неправильное делегирование обязанностей.

Психологи отмечают, что негативные эмоции быстро распространяются в коллективе. Если у вас сейчас один сотрудник на ранних стадиях профессионального выгорания, через неделю вы можете обнаружить эти симптомы и у его коллег.

Согласно теории Дж. Гринберга, сотрудник проходит по таким стадиям эмоционального и профессионального выгорания:

1. Снижающийся энтузиазм. На первых порах сотрудник доволен работой и задачами, выполняет их с рвением и азартом, но с течением времени его вовлечение постепенно снижается. По этой причине снижается эффективность работы.

2. Апатия. Сотрудник начинает чувствовать усталость, отсутствует желание продолжать работу. При отсутствии дополнительной мотивации у него пропадает интерес к работе.

3. Эмоциональные и физические проблемы. Чрезмерное количество работы может приводить к хронической раздражительности, злобе, чувству подавленности, замкнутости в общении. К психологическим причинам могут прибавиться и физические, такие, как физическое измаждение, чрезмерная усталость, проблемы со здоровьем.

4. Тупик в карьерном развитии. Сотрудник не может полноценно работать по причине плохого состояния здоровья. Эмоционально сотрудник переживает своё снижение эффективности и, вместе с ним, снижение качества жизни.

5. Затяжная депрессия. Психологические и физиологические проблемы на фоне рабочей деятельности начинают принимать острые формы и уже прямым образом влияют не только на работоспособность человека, но и на его жизнь и здоровье.

Рабочий коллектив – это взаимосвязанный механизм. Если качество работы сотрудника начинает снижаться, он передает своим коллегам неполноценный или низкокачественный продукт, с которым им дальше предстоит работать. В результате снижается качество оказываемых услуг, повышаются негативные настроения среди коллег.

Со стороны руководства организации специалисты предлагают применять следующие профилактические направления, которые могут предотвратить или снизить уровень профессионального выгорания сотрудников:

- развитие систем мотивации;
- улучшение условий труда;
- тимбилдинг;
- ротация персонала (как горизонтальная, так или вертикальная);
- планирование четкой системы продвижения сотрудников, их карьерного роста;
- оптимизация рабочих обязанностей, правильное делегирование полномочий;
- повышение заработной платы;
- социальная защита работников;
- предотвращение или искоренение негатива в коллективе;
- внедрение в компанию специальных тренингов, ролевых и деловых игр, привлечение наставников;
- конструктивная оценка работы персонала, проведение мониторинга вовлеченности и удовлетворения работников своей деятельностью.

На сегодняшний день эмоциональное выгорание – масштабная, исследуемая и обсуждаемая проблема. Отследить первые признаки выгорания бывает сложно, так как состояние меняется постепенно. Практика показывает, что наиболее стрессоустойчивыми оказываются люди, которые могут и хотят получать положительные эмоции и поддержку в семье, удовлетворение от работы и имеет различные увлечения, которые помогают

справляться с трудностями и понять, что жизнь важнее, чем работа. Напротив, при сильных рабочих стрессах, перегрузке в семье, нехватке либо саморазрушающей трате свободного времени внутренние ресурсы со временем истощаются, негативно влияя на качество как работы, так и жизни сотрудника.

Список использованных источников:

1. Колузаева, Т. В. Эмоциональное выгорание: причины, последствия, способы профилактики / Т. В. Колузаева. // Вестник Хакасского государственного университета им. Н. Ф. Катанова. – 2020. – №1. – С. 122-130.
2. Осухова, Н. Г. Профессиональное выгорание, или Как сохранить здоровье и не «сгореть» на работе: учеб.-метод. пособие / Н. Г. Осухова. – М.: Педагогический университет «Первое сентября», 2011. – 56 с.
3. Киров, М. Ю. Влияние негативных факторов труда на возникновение и развитие профессионального выгорания у врачей-анестезиологов-реаниматологов / М. Ю. Киров, М. В. Корехова, И. А. Новикова, А. Г. Соловьев. // Медико-биологические и социально-психологические проблемы безопасности в чрезвычайных ситуациях. – 2020. – №3. – С. 96-106.
4. Лукьянов, В. В. Проблемы исследования синдрома «выгорания» и пути его коррекции у специалистов «помогающих» профессий (в медицинской, психологической и педагогической практике): сборник научных статей / В. В. Лукьянов, С. А. Подсадный. [Электронный ресурс] / Единое окно доступа к образовательным ресурсам [сайт]. – Режим просмотра: http://window.edu.ru/catalog/pdf2txt/913/78913/59670?p_page=9
5. Выгорание сотрудников: как не стать жертвой? [Электронный ресурс] / Premium Management [сайт]. – Режим просмотра: <https://premiummanagement.com/blog/vygoranie-sotrudnikov>

6. Эмоциональное выгорание: что это такое и как с ним справиться [Электронный ресурс] / РБК. Тренды [сайт]. – Режим просмотра: <https://trends.rbc.ru/trends/social/5f579bf89a7947f37c2be752>