

**Степнов Павел Александрович**

канд. экон. наук, доцент  
ФГБОУ ВО «Омский государственный  
университет им. Ф.М. Достоевского»  
г. Омск, Омская область

DOI 10.31483/r-98479

## **«ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ» (PROFESSIONAL BURNOUT) КАК ФЕНОМЕН СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ**

*Аннотация:* в работе автор предпринял попытку анализа качественного и количественного влияния «профессионального выгорания» на современную экономику. Рассмотрены отдельные организационно-административные и социально-экономические меры минимизации экономических и социальных потерь общества национальными регуляторами.

*Ключевые слова:* профессиональное выгорание, социально-экономические выгоды и потери, государственный регулятор.

В деле обеспечения модернизации нашей страны важнейшую роль играет комплекс мер по сохранению и развитию человеческого капитала как важнейшей компоненты национального богатства, единственно гарантирующей новое качество социально-экономического роста – это доминантное условие национальной конкурентоспособности в широком смысле (и национальной безопасности – в узком), а также безальтернативный путь обеспечения развития культуры (в самом широком смысле – вплоть до культуры производства, культуры труда в целом и её отдельных аспектов, например т.н. «корпоративной культуры», т.е. генерации и развития креативно-мотивирующей бизнес-среды как условия обеспечения и поощрения личностного роста персонала, его компетентности). Гениальная в своей простоте и лаконичности формула одного из самых «эффективных менеджеров» XX века «Кадры решают всё» с ходом истории становится всё более актуальной и безусловной. Социально-экономическая эффективность всех, без исключения, современных нано-, мик-

ро-, мезо-, макро-,мега- и метасистем в конечном итоге определяется именно качественно-количественной определённостью человеческого капитала и способностью глобального предпринимательского сообщества создать и поддерживать условия максимально эффективной и оптимально комфортной профессиональной самореализации. Один из важнейших факторов, генерирующих негативные эффекты в данном процессе, – актуальная как в экономическом, так и в социальном аспектах (причём абсолютно в планетарном масштабе) проблема «профессионального выгорания» («pb» – «professional burnout»).

Само понятие «professional burnout» (весьма, кстати, неопределённое с точки зрения дефиниционного интенционала) было введено в психологию личности североамериканским психиатром Гербертом Фрейденбергером совсем недавно – в 1974 г. [11], что весьма удивительно, поскольку само явление было известно буквально с античных времён. «Профессиональное выгорание» как массовый, распространённый фактор снижения, точнее, девальвации качественно-количественной определённости человеческого капитала и труда, есть феномен последней фазы т.н. «Нового Времени», (начало которого в недрах «Старого Порядка» Ф. Бродель относил к середине XV века с исходной локализацией в североитальянских городах-республиках [2, с. 69]), когда неквалифицированный, монотонный, отупляющий труд в мануфактурном производстве с его «частичным» работником» и доведённым до абсолюта уровнем разделения труда стал сменяться трудом эпохи индустриальной цивилизации, конкретнее – его третьего технико-технологического уклада [4, с. 98–99]. НТП, а тем более НТР в невиданных ранее масштабах дали работникам реальные возможности и перспективы карьерного роста и профессиональной самореализации, очень комфортные (в плане физического рабочего места, но не психологически) условия труда для большинства занятых, возможность смены работ, профессий и специальностей и т. д. Тем не менее постоянная и неизменная ориентация и в условиях во многом уже постиндустриального мира по-прежнему исключительно на обеспечение экономической эффективности любыми способами, а

точнее запредельной интенсификацией труда, ведёт к «professional burnout» рабочей силы.

Предельно обобщённое определение «профессионального выгорания» – это минимизация, истощение психофизиологического потенциала человека, понимаемого как единичная рабочая сила. Главная причина «выгорания» для современного «креативного» работника – негативные переживания, превалирующие во внутреннем состоянии человека, определяемое таким внешним фактором как специфика современных социальных контактов. Чем чаще и теснее взаимодействие с другими людьми на протяжении рабочего цикла (т.н. «помогающие» профессии и общение с (объективно и субъективно) негативно настроенными клиентами), чем ответственнее отношение к своей работе (комплексы: «трудоголика», «отличника», «спасателя», «самозванца» и т. д.), тем выше вероятность истощения психофизиологического потенциала, упадок эмоционального тонуса и физические заболевания – «professional burnout» может перейти в «professional refuse» («шлак»). Отдельная проблема современной стадии технико-технологического развития – всё ещё огромное количество работников, занимающихся монотонным, однообразным, оупляющим трудом – субъективное восприятие своей деятельности такими работниками, в отличие от предыдущих времён индустриальной революции, столь же гарантированно ведёт к массовому «professional burnout» как и явные и мнимые рефлексии «креаклов». «Профессиональное выгорание» стало в настоящее время одной из главных причин снижения качества жизни, что субъективно воспринимается любым человеком намного болезненнее, чем материальные потери.

Официальная озабоченность данной проблемой даже в развитых странах была проявлена только в середине прошлого десятилетия. Ещё более нетороплива оказалась официальная медицина: синдром «professional burnout», трактуемый как совокупность заболеваний множественной природы, лишь в мае 2019 года был занесён в МКБ-11 (Международную классификацию болезней) как «профессиональный феномен». В данном классификаторе «professional burnout» трактуется как синдром хронического стресса на рабочем месте. Дан-

ный синдром верифицируется исключительно в профессиональном аспекте и не применим в иных жизненных сферах [10].

Итак, I. Мегаэкономическая статистика: в мире в целом потери от «рб» достигают, по некоторым оценкам, от 3 до 4% валового глобального дохода [1, с. 266], т.е. в интервале 2–3 трлн. долларов США, что вполне сравнимо с ВВП РФ. По мнению же наиболее авторитетных в мировом сообществе экспертов из Института Национальных проблем здоровья и профессиональной безопасности (NIOSH, США) в странах ОЭСР как минимум 35 млн. «претендентов» на превращение в «professional refuse» [7]. ВОЗ прогнозирует, что в ближайшее десятилетие психофизиологические проблемы выйдут на первое место среди причин утери трудоспособности. Рентабельность же инвестирования в ментальное здоровье работников выражается в четырёхкратной отдаче, то есть такой же, как в качественное профессиональное образование. В странах же с уровнем душевого национального дохода равным или ниже среднемирового кратность может превысить семь! В наиболее же «продвинутых» в этой проблематике США на 2021 год по национальной программе «Ментальное благополучие сотрудников» прогнозируется рост корпоративного рынка Mental Health до \$11,3 млрд [6]. И показательный частный пример: в такой высокоразвитой стране как Великобритания, наиболее частая причина смерти мужчин до 50 лет – это самоубийство, а «professional burnout» является главной причиной прогулов в рабочее время [5].

II. Разработано множество психофизиологических способов противодействия «professional burnout», однако нашей задачей является анализ общественных, т.е. административно-экономических приёмов и способов регулятивного воздействия на бизнес-среду.

Первыми в мире, причём наиболее радикально, проблему «сбережения народа» конкретно от данной напасти на деле, а не на словах, стали решать в Японии, стране культового трудоголизма (именно в Японии официально возникло понятие «кароси» (karoshi) – смерть от переутомления). Семь лет назад в Японии государство предельно жёстко поставило административно-

экономические барьеры: сверхурочные – до 100 часов в месяц и не более 720 час в год. Превышение этого порога для работодателя экономически бессмысленно из-за размера штрафа [3].

С дореволюционных времён традиционно считалось: наши работники уступают в интенсивности труда своим коллегам из развитых капстран (что компенсировалось традиционно же большей продолжительностью рабочего времени в Российской империи). Сейчас ситуация кардинально иная. Российский капитализм «номер два» – это: внешне зависимый, периферийный и компрадорский, с не оптимальной структурой народного хозяйства, слабыми во всех отношениях организацией труда и менеджмента. Всё вышеперечисленное наш бизнес-класс стремится компенсировать усилением эксплуатации наёмных работников: 71% работают сверхурочно, из них 59% – постоянно, причём 44% отказывают в доплатах [3], 34% – регулярно трудятся в выходные дни, 24% впадают в стрессовые состояния от однообразия работ [9], 72% считают, что реально «профвыгорают» (таковых в Западной Европе, без учёта бывших соцстран, в среднем 47% (рассчитано автором как средневзвешенная по данным [8]), т.е. меньше на 25 п.п. или в 1,5 раза).

К чести наших правительственных структур, данная проблема получила и в РФ официальное признание. Уже объявляются официальные тендеры на исследование и разработку методологических подходов к оценке негативных факторов, приводящих к «профессиональному выгоранию» [3].

### *Список литературы*

1. Бабанов С.А. Профессиональный стресс, или профессиональные поражения эмоциональной сферы / С.А. Бабанов // Медицинское обозрение. – 2014. – №4. – С. 266–271 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www.rmj.ru/articles/aktualnaya\\_problema//Professionalnyuy\\_stress\\_ili\\_professionalnyye\\_poragheniya\\_emocionalnoy\\_sfery/](https://www.rmj.ru/articles/aktualnaya_problema//Professionalnyuy_stress_ili_professionalnyye_poragheniya_emocionalnoy_sfery/) (дата обращения: 10.01.2021).

2. Бродель Ф. Динамика капитализма / Ф. Бродель. – Смоленск: Полиграмма, 1993. – 124 с.

3. Галкина А. Выясняем, почему даже от любимой работы можно устать, и разбираемся, как повлиять на ситуацию / А. Галкина [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://style.rbc.ru/life/5dbc2cef9a7947d9db75ff76> (дата обращения: 14.02.2021).

4. Глазьев С.Ю. Теория долгосрочного технико-экономического развития / С.Ю. Глазьев. – М.: ВладДар, 1993. – 310 с.

5. Колосунин Н. Как уберечься от профессионального выгорания / Н. Колосунин [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://snob.ru/entry/168088/> (дата обращения 12.03.2021)

6. Лещенко О. Счастливые сотрудники = прибыльный бизнес / О. Лещенко [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nv.ua/biz/experts/koronavirus-provociruet-krizis-kak-spasti-biznes-rekomendacii-sequoia-capital-50074560.html> (дата обращения: 04.03.2021).

7. Профессиональное выгорание работников, его причины и возможные последствия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hr-portal.ru/article/professionalnoe-vygoranie-rabotnikov-ego-prichiny-i-vozmozhnye-posledstviya> (дата обращения: 11.04.2021).

8. STADA Group Пресс-релиз.23.08.2019 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.stada.ru/press/news/sindrom-professionalnogo-vygoraniya.html> (дата обращения: 12.04.2021).

9. Страховщики назвали 10 причин «профессионального выгорания» сотрудников на работе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://inforinsurer.com/news/16/12/01/34601> (дата обращения: 13.04.2021).

10. Сусеева Д. Эмоциональное выгорание: факты, мифы и цифры / Д. Сусеева [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://trends.rbc.ru/trends/social/5f579bf89a7947f37c2be752> (дата обращения: 15.04.2021).

11. Freudenberger H.J. Staff burn-out // Journal of Social Issues. 1974. Vol. 30. P. 159–165.