

Лобанова Ольга Николаевна

студентка

ФГБОУ ВО «Юго-Западный государственный университет»

г. Курск, Курская область

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ: ОБЪЕКТИВНЫЕ И СУБЪЕКТИВНЫЕ ФАКТОРЫ

Аннотация: в статье рассматривается понятие профессионального выгорания, объективные и субъективные факторы его возникновения. Предлагаются пути решения данного состояния.

Ключевые слова: профессиональное выгорание, стресс, социномические профессии, психологический феномен, ответственность, психологическая устойчивость.

На сегодняшний день представляется особенно актуальной тема профессионального выгорания специалистов. Данный вопрос изучается на стыке сразу нескольких наук (психология, экономика, социология и др.). Данное явление проявляется во всех сферах экономической деятельности. Данная проблема может привести к негативным социально-экономическим последствиям. Из профессии начнут уходить профессионалы, а обучение и восполнение таких кадров занимает значительное время и дорого обходится работодателю.

Проведя анализ научной литературы можно выделить несколько точек зрения на данную проблему, некоторые авторы рассматривают профессиональное выгорание в контексте профессионального развития специалистов, включающего саморазвитие, профессиональные кризисы и т. д., другие, напротив, считают необходимость изучения данного явления в тесной связи с другими психическими феноменами, состояниями и свойствами, в том числе стрессом, жизнестойкостью, увлеченностью работой, эмпатией, чувством юмора, стилевыми особенностями поведения и деятельности специалистов.

В настоящей статье профессиональное выгорание рассматривается как сильнейшее негативное состояние работника, возникшее в результате

воздействия объективных и субъективных факторов, и препятствующее выполнению работником своих профессиональных обязанностей и ведущее к негативным социально-экономическим последствиям.

По мнению О.О. Обознова и О.Н. Доценко, профессиональное выгорание по общему правилу необходимо связывать с социальными профессиями, однако можно рассматривать и как общепрофессиональный феномен [2].

Невозможно не согласиться с позицией авторов, разделяющих факторы профессионального выгорания на общие и личностные. К общим относятся: перенапряжения, усталости, истощения эмоциональных ресурсов, низкая самооценка успешности профессиональной деятельности. Личностными факторами профессионального выгорания являются склонность к эмоциональной ригидности, повышенная ответственность, приводящая к стрессам на работе, слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности [2].

Выпускники вузов, зачастую окруженные романтизмом выбранной профессии, видят в себе сразу отличных специалистов, способных разбираться в сложнейших вопросах профессии. Однако, как показывает практика, спустя несколько лет работы по специальности стремление угасает, работа становится для них неинтересной, а иногда – невыносимой.

В чем же кроется причина? Почему профессиональное выгорание свойственно любым профессиям: врачам, юристам, учителям и т. д.?

На наш взгляд, в первую очередь необходимо говорить о неправильной подготовке в вузе. Так, например, на юрфаке студентов учат теоретическим основам работы представительства в суде или адвоката. Очень часто даже от преподавателей можно услышать о хорошей заработной плате юриста (адвоката) и высоком статусе профессии. Однако никто не предупреждает будущих выпускников о том, что прежде, чем они начнут хорошо зарабатывать, должен пройти ни один год, а иногда, и несколько десятков лет. Никто не говорит о бесконечных командировках в самые разные части страны, о том, что для того, чтобы найти ответ на один вопрос, иногда приходится перечитывать десятки и сотни документов. Зачастую «молодые» юристы не готовы к такому развитию событий, что

вызывает сильное эмоциональное напряжение, приводит к стрессу, и наступает профессиональное выгорание.

В качестве примера также можно привести профессию учителя. В последние годы учителя все больше загружены «бумажной» работой, в связи с чем времени на выполнение своей основной трудовой функции становится все меньше. Практически каждый учитель берет работу на дом, проверяет тетради, заполняет отчеты ночами, что негативно сказывается на здоровье педагога. Учителя несут ответственность за жизнь и здоровье детей, что также формирует у учителя повышенное эмоциональное напряжение.

Рассмотрение профессии учителя показывает, что труд педагога характеризуется высокой эмоциональной напряженностью и физической загруженностью. Проведенные в последние годы результаты медицинских, психологических и социологических исследований выявили, что учителя, как профессиональная группа, отличаются крайне низкими показателями физического и психического здоровья, которое снижается по мере увеличения стажа работы в школе [3].

Несомненно, объективные и субъективные факторы профессионального выгорания тесно взаимодействуют друг с другом, и зачастую разделить их не представляется возможным.

Низкая самооценка, неуверенность в себе, страх перед новой работой и прочие негативные психологические состояния – это исключительно субъективные факторы, и они являются основной причиной профессионального выгорания. Однако научные разработки в области психологии позволяют утверждать, что объективные факторы хоть и оказывают различное влияние на людей, но способны также стать причиной профессионального выгорания человека. Однако, на наш взгляд, необходимо разработать единые рекомендации для работодателей и руководителей, которые могут помочь в профилактике выгорания сотрудников.

Профессиональное выгорание одного работника является не только его проблемой, но и может повлечь трудности в коллективе и негативные последствия

для работодателя. Физическое и психическое истощение одного человека приводит к напряженной обстановке в коллективе, снижаются показатели работы.

Стрессовое состояние работников также может возникать при несоблюдении работодателем нормальных условий труда. Переработки и несоразмерная оплата труда приводят к физическому и эмоциональному истощению, что может привести к профессиональному выгоранию.

Также причиной выгорания может послужить несоответствие личностных качеств и профессиональных навыков человека занимаемой должности. Сотрудник может быть прекрасным исполнителем, отличным профессионалом с большим опытом в своей профессиональной области, однако не может быть руководителем из-за личностных особенностей. Если такой работник становится руководителем, вполне вероятно наступление профессионального выгорания.

По мнению Н.Е. Водопьяновой, на уровне всей организации (корпорации) оптимизация организационной культуры и среды в целях смягчения действия организационных и ролевых факторов риска выгорания включает в себя следующее:

- корпоративное развитие и сплочение рабочих команд;
- развитие высокой организационной культуры и «здоровой» атмосферы в трудовом коллективе;
- профессиональная и административная поддержка;
- эффективное руководство, адекватное уровню (или этапу) организационного развития фирмы и персонала;
- четкие и ясные стандарты формального и неформального поведения в организации;
- формирование корпоративной лояльности;
- наличие перспектив повышения квалификации и карьерного роста персонала;
- справедливая кадровая политика компании относительно продвижения по служебной лестнице (карьерного роста), отсутствие дискриминации на основе национальности / расы, пола, возраста;

- четкая и «прозрачная» (справедливая) система штрафов и поощрений;
- четкость должностных обязанностей [1].

Таким образом, работодатель, в первую очередь, должен оценивать личностные и профессиональные качества сотрудников, анализировать соразмерность заработной платы и выполняемой работы, соблюдать требования законодательства по обеспечению нормальных условий труда.

При этом, на наш взгляд, на первых курсах вузов необходимо ввести специальную дисциплину, в рамках которой бы рассматривались психологические и практические аспекты выбранной профессии.

Список литературы

1. Водопьянова Н.Е. Теория и практика противодействию синдрому выгорания: / Н.Е. Водопьянова // Выгорание и профессионализация: сб. науч. тр. / под ред. В.В. Лукьянова, А.Б. Леоновой, А.А. Обознова [и др.]. – М.: Курский государственный университет, 2013. – С. 294–313.
2. Обознова А.А. Эмоциональная направленность как универсальный фактор выгорания / А.А. Обознова, О.Н. Доценко // Выгорание и профессионализация: сборнике статей. – М.: Курский государственный университет, 2013. – С. 165–178.
3. Реан А.А. Психология адаптации личности. Анализ. Теория. Практика / А.А. Реан, А.Р. Кудашев, А.А. Баранов. – СПб.: ПраймЕврознак, 2006. – 479 с.
4. Восканян Р.А. Мотивация трудовой деятельности персонала на предприятии // Р.А Восканян, И.Е. Новикова, О.В. Шугаева // Управление социально-экономическим развитием регионов: проблемы и пути их решения: сборник научных статей 6-й Международной научно-практической конференции. – Курск, 2016. – С. 35–38.
5. Нагоски Э. Выгорание. Новый подход к избавлению от стресса [Текст] / Э. Нагоски, А. Нагоски; перевод с англ. А. Лаировой. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2020. – 294 с.