

Комарова Вероника Алексеевна

магистрант

Колпакова Екатерина Игоревна

магистрант

Демидова Татьяна Евгеньевна

д-р ист. наук, профессор

ФГБОУ ВО «Российский государственный

социальный университет»

г. Москва

О МЕТОДАХ ПРОФИЛАКТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ

Аннотация: профессиональное выгорание – часто встречающаяся проблема в современном мире, особенно у тех специалистов, которые работают в сфере «человек – человек». Выгорание определяется как эмоциональная усталость, которая характеризуется упадком сил и отсутствием желания выполнять свои должностные обязанности. По мнению авторов, методы профилактики способны предотвратить данное явление и улучшить эмоциональный фон сотрудников социального обслуживания.

Ключевые слова: профессиональное выгорание, методы профилактики, усталость, физическая активность, здоровье, психологическое благополучие, социальный работник.

Актуальность работы обусловлена тем, что в последние годы все чаще говорят о проблеме профессионального выгорания, многие исследователи изучают причины возникновения данного синдрома, проведено множество исследований. Специалист социального обслуживания наиболее расположен к возникновению профессионального выгорания, так как работа с людьми – очень трудоемкая деятельность, затрачивающая много личностных и профессиональных ресурсов [4].

Специалистам социального обслуживания очень важно и нужно воспитывать в себе навыки, которые помогут более качественно отнестись к любым родам обстоятельств, встречающиеся на пути, чтобы эффективно для своего психического и психологического благополучия бороться со стрессом и «внешними» угрозами. Но не всегда специалист знает, как справляться с затруднениями в профессиональной сфере, поэтому очень часто в таких случаях возникает выгорание. Причинами профессионального выгорания могут быть разные жизненные аспекты, но самое главное разобраться с методами профилактики.

Понятие профессионального выгорания впервые ввел Г. Фрейденбергер в 1974 году. Оно характеризуется постепенным снижением положительного отношения к своей профессиональной деятельности, вплоть до понижения качества жизни и появлению соматических нарушений организма.

Прежде чем перейти к методам профилактики профессионального выгорания, нужно разобраться с причинами его появления.

Главная причина выгорания – психологическое переутомление, которое характеризуется несоответствием тяжести и времени работы. Кроме того, развитию данного синдрома профессионального выгорания может служить неудовлетворенность трудовой обстановки, плохое питание, отсутствие здорового сна, физические нагрузки, недостаток поддержки со стороны коллег или вышестоящего руководства, недостаточные премии за работу, восприятие работы сквозь призму «тяжело, плохо, больно».

Некоторые исследователи, изучающие тему профессионального выгорания, обратились к работе Р. Лазаруса, который изучал когнитивную теорию психологического стресса. Она предполагала, что реакция на стресс возникает не под случайным воздействием среды. Такая реакция происходит на состояния, в которых сотрудник чувствует «опасность», незащищенность, то есть там, где присутствует угроза стабильности.

Возникшая проблема и сила реакции на стресс имеют особую связь. Если реакция на стресс достигает повышенного уровня, то и наличие утомляемости и упадка сил повышается.

По мнению ученого Р. Лазаруса [3], угроза защиты своих личных компетенций всегда порождает защитную реакцию человека. Она направляет его воздействовать на предполагаемую ситуацию. Например, сотрудник может отрицать проблему, или наоборот принять и начать действовать, чтобы устранить возникшие трудности, также работники могут подавлять эмоции и чувства, не реагируя на сигналы своего тела, которые могут говорить о том, что профессиональное выгорание уже близко.

Теория автора позволяет обосновать три основные стадии развития профессионального выгорания. Первая стадия протекает легко и незаметно для самого сотрудника, он выполняет свои обязанности и права по работе, осваивая умения и навыки. Все происходящее воспринимается как должное. Средняя стадия обусловлена тем, что социальный работник теряет спокойствие и внимание, часто нервничает и переживает по поводу работы. Все это переходит в такие состояния, как равнодушие, нежелание приходить на работу и выполнять установленные требования. Последняя стадия – самая критичная. Социальный сотрудник полностью зависит от своей профессиональной сферы. Работник становится агрессивным, черствым, грубым и циничным [3].

Для успешного преодоления последствий профессионального выгорания в первую очередь нужно заметить первые его симптомы. Все мероприятия профилактики должны помочь сотруднику скорректировать душевное состояние.

Необходимо научиться владеть своими эмоциями и чувствами, чтобы профессиональная деятельность проходила «стандартно» и спокойно для эмоционального состояния.

Комплексы мероприятий, ряд тренингов и коррекционные программы составляют суть профилактики социального сотрудника в его профессиональной сфере деятельности. Организация, в которой работает сотрудник, должна предоставлять базу, где будут проходить мероприятия совладающего поведения для более эффективной работы сотрудников.

Существует мера профилактики эмоционального выгорания, которая помогает справиться стрессом и предотвратить данную проблему.

Многие психологи советуют выписать на листок бумаги причины, побуждающие работать. Мотивация, ценности, значения и особенности работы также должны присутствовать в этом списке. Когда сотрудник знает ради чего и зачем он приходит на работу, достигать поставленных целей и задач становится проще [2].

Забота о физическом здоровье – важная составляющая любой профилактики. Зарядка по утрам, сбалансированное питание, хороший сон способствуют высокой работоспособности на протяжении целого рабочего дня. Благодаря физическому здоровью возрастает степень улучшения и ментального состояния.

Методы профилактики [1] профессионального выгорания могут быть разными, но психологи советуют придерживаться именно этого плана работы, чтоб минимизировать угрозы начала данного синдрома. Руководство должно улучшить систему отбора профессионалов, чтобы в каждой сфере человек занимался любимым делом и был заинтересован в работе с людьми. Каждому сотруднику необходим свой личный наставник, который будет содействовать, сопереживать и направлять в процессе работы, делиться своими навыками и умениями для более качественной профессиональной деятельности. На рабочем месте должны присутствовать рамки времени, в которых сотрудник меняет направление работы: сначала работа с людьми, небольшой перерыв и переключение на другую задачу, не связанную с коммуникацией между людьми, чтобы сотрудник не переутомлялся и у него были личностные ресурсы для следующей работы с клиентом. Психологический климат также важен для профилактики профессионального выгорания, должны присутствовать меры поощрения сотрудников, различные премии и выплаты, которые будут способствовать отличной мотивацией к преодолению трудностей, возникших на рабочем месте. Введение супервизий и других аспектов внедрения профессиональной поддержки также помогут в выработке стрессоустойчивости на работе.

Таким образом, можно сделать вывод о том, данная тема актуальна в современном сообществе. Сотрудники социальной сферы должны иметь информацию

о причинах и последствиях эмоционального выгорания. Именно стрессовые обстоятельства, с которыми не может справиться работник сферы «человек-человек», являются толчком к появлению синдрома эмоционального выгорания. Также важно уметь понимать и распознавать реакции на стресс и уметь вовремя заметить в себе утомляемость и напряжение, найти способы отдохнуть, чтобы предотвратить выгорание.

Список литературы

1. Мони́на Г.Б. Тренинг «Ресурсы стрессоустойчивости» / Г.Б. Мони́на, Н.В. Раннала. – СПб.: Речь, 2009. – 250 с.
2. Профилактика эмоционального выгорания у специалистов организаций социального обслуживания: метод. пособие / сост. Е.В. Суворова; под ред. Л.И. Ачекуловой. – Красноярск, 2017. – 63 с.
3. Старченкова Е.С. Синдром выгорания / Е.С. Старченкова, Н.Е. Водопьянова. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2008.
4. Холостова Е.И. Социальная работа: учебник для бакалавров / Е.И Холостова. – М.: Дашков и К, 2018.