

Коростелева Наталья Александровна

канд. пед. наук, доцент

Иванкина Ирина Юрьевна

магистрант

АНОО ВО ЦРФ «Сибирский университет

потребительской кооперации»

г. Новосибирск, Новосибирская область

ПРОЕКТИРОВАНИЕ ПРОФИЛАКТИКИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ В РЯДАХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Аннотация: в статье рассматриваются вопросы синдрома эмоционального выгорания в работе информационной службы государственных служащих, такие как: причины возникновения, признаки проявления и пути решения данной проблемы. Особый акцент авторами делается на стратегии в эпоху цифровизации и информатизации в предотвращении эмоционального выгорания работников государственных служащих социальных учреждений. В работе представлена стратегия по разработке мероприятий по профилактике синдрома эмоционального выгорания у государственных служащих в их профессиональной деятельности.

Ключевые слова: цифровизация, информатизация, профилактика, эмоциональное выгорание, госслужащие, проектирование, стратегия.

В настоящее время в период цифровизации и информатизации общества государственные служащие в Российской Федерации играют решающую роль в поддержании функционирования общества, так как именно они стоят на страже интересов разных слоев граждан. От медицинских работников до учителей, от полицейских до участников боевых сражений – эти люди посвящают свою жизнь служению обществу и обеспечению благополучия, спокойствия своих соотечественников. Однако, требовательный характер их работы часто подвергает граж-

данских служащих риску эмоционального выгорания. Чрезвычайно важно разработать эффективные стратегии предотвращения эмоционального выгорания и поддержания психического здоровья этих преданных своему делу самоотверженных профессионалов [1].

В научной литературе термин «эмоциональное выгорание» трактуется как состояние хронического физического и эмоционального истощения, вызванного чрезмерным и длительным стрессом. Государственные служащие часто сталкиваются с ситуациями высокой напряженности, ненормированного по своей продолжительности рабочего дня и ограниченных ресурсов, что может сказаться на их психическом благополучии.

Нельзя не отметить присутствие стресса в жизни любого гражданского служащего. Начнем с того, что стресс – это, прежде всего, ответ организма на внешние раздражители, и отнюдь не позитивный. Раздражители – это внешние факторы, провокаторы, это чрезмерные эмоциональные и психические нагрузки, которые ложатся на плечи гражданского служащего в двойном, а то и в тройном размере, поскольку присутствует колоссальная текучка кадров существует в рядах гражданских служащих, ведь только работу никто не отменял, ответственность ложится на служащего невероятно тяжелая, как свинцовый балласт, который он не может сбросить с себя вот так, просто, потому что захотелось, ведь гражданский служащий обречен на выполнение своего задания с высокой ответственностью во что бы то ни стало нести с честью свой долг...но, в какой-то момент он ломается, ведь гражданский служащий – это всего лишь человек с тем же набором предельных возможностей и ресурсов, будь и на порядок выше любого из нас по моральным и этическим соображениям. Если гражданский служащий не примет мер, эмоциональное выгорание может привести к снижению производительности труда, увеличению количества прогулов и даже к долгосрочным проблемам со здоровьем [2].

На наш взгляд, чтобы предотвратить эмоциональное выгорание в рядах государственных служащих, необходимо повысить их увлеченность работой и чрезвычайно важно создать благоприятную рабочую среду, в которой психическому здоровью государственных служащих будет уделяться приоритетное внимание.

В рамках данной работы можно рассмотреть несколько стратегий, которые могут быть реализованы в данном направлении на практике.

1. Обеспечение баланса, некоего равновесия, между работой и жизнью за ее пределами для предотвращения эмоционального выгорания и поддержания заинтересованности своей работой. Государственным служащим должен быть предоставлен гибкий график работы, который обеспечил бы возможность «выдоха» в любой момент, как только почувствовал грань морального и физического истощения; возможности для перерывов, в том числе пусть и продолжительную прогулку на свежем воздухе, зарядку в виде несложного комплекса упражнений в течение рабочего дня и достаточный отпуск для полноценного восстановления необходимого набора ресурсов. Это позволяет им восстанавливать силы и заниматься деятельностью, способствующей их благополучию вне работы.

2. Руководству гражданского служащего просто необходимо обеспечить обучение и поддержку. Обязательно нужно внедрить комплексные программы обучения, чтобы обеспечить государственных служащих необходимым навыкам управления стрессом и повышения жизнестойкости. Это может включать семинары, курсы или тренинги по методам управления стрессом, коммуникативным навыкам и практикам ухода за собой. Полагаем, будет не лишним внедрить хотя бы раз в неделю занятия с преподавателями йоги, пилатеса, которые помогут служащему погрузиться в себя, отвлечься от потусторонних факторов и не всегда радужной рабочей атмосферы. Также считаем, что отличной возможностью отодвинуть стресс на задний план – это заняться творчеством, в самом разнообразном понимании этого многогранного процесса, включить в рабочий процесс методы и приемы нейрографики – это достаточно молодой метод построения новых нейронных связей в мозге, который достаточно широко зарекомендовал себя в

различных кругах нашего общества. Кроме того, предоставление доступа к психологическим консультационным службам и группам поддержки может предоставить людям – представителям профессий на гражданской службе, безопасное пространство для обсуждения своих проблем и обращения за дельным советом к специалисту в данной области – коучу, психологу.

3. Создание позитивной культуры работы. Создание позитивной культуры труда имеет чуть ли не решающее значение для предотвращения эмоционального выгорания. Поощрение командной работы, привлечение к групповым мероприятиям, признание достижений и поощрение открытого общения могут помочь создать благоприятную и доверительную среду в коллективе. На наш взгляд, регулярные мероприятия по сплочению команды и общественные мероприятия также могут способствовать развитию чувства товарищества и уменьшению чувства изоляции, а также обязательно дадут настрой на позитивное мышление, что немаловажно в работе госслужащих.

4. Общение с руководством государственных служащих: «Внедряйте стратегии управления рабочей нагрузкой!». Чрезмерные рабочие нагрузки в значительной степени способствуют эмоциональному выгоранию. Это те ситуации, когда служащий теряет интерес к своей работе именно из-за непосильного труда, поскольку к выполнению своих задач плюсятся еще и те задачи, выполнением которых просто некому заниматься из-за высокой кадровой текучки, которая сложилась в нашей стране не просто так, а именно по причине наплевательского отношения руководства к своим подчиненным, когда сплошь и рядом забывают о том, что госслужащий – это человек, а не вол! Государственным служащим должна быть обеспечена управляемая рабочая нагрузка и реалистичные сроки для предъявления по ней отчетности. Регулярные оценки распределения рабочей нагрузки обязательно помогут определить области, требующие улучшения, и обеспечить, чтобы сотрудники не были перегружены обязанностями, которые, по сути, к ним не относятся, ведь накладывается эта дополнительная нагрузка из-за отсутствия кадров, которая зачастую даже и не оплачивается дополнительно!

5. Служащим просто необходимо поощрять практику ухода за собой, включая не только походы к массажисту, косметологу, но и обязательно обратить внимание на культуру своего питания. Государственных гражданских служащих следует информировать о важности заботы о себе и поощрять уделять приоритетное внимание своему благополучию. Это может включать в себя регулярные физические упражнения, а не только время от времени, здоровое и правильное питание, а не перекусы булками на бегу, и достаточное количество сна, не менее 7 часов в сутки. Вышесказанное уже напрямую зависит от самих госслужащих, ведь, по сути, работодатель не может за руку водить последнего на тренировки или вкладывать в рот полезные овощи, тем более, начальник никак не повлияет на качество сна подчиненного, если госслужащий сам это не захочет понять, принять и изменить свое отношение к себе. Поощрение людей заниматься хобби и разнообразными видами творческой деятельности, которые им нравятся вне работы, что несомненно будет способствовать их общему благополучию и развитию в позитивном ключе.

6. В государственных организациях просто необходим поддерживающий стиль руководства. Эффективное лидерство играет решающую роль в предотвращении эмоционального выгорания у большинства служащих. Руководители должны быть обучены распознавать признаки эмоционального выгорания и оказывать поддержку членам своей команды. Поощрение открытого общения, предоставление конструктивной обратной связи и предоставление возможностей для профессионального роста и развития могут помочь создать позитивную рабочую среду, наполненную доверием радостным настроением, направленным на выполнение госслужащим непростой работы.

Таким образом, в заключение всего сказанного, следует отметить, что разработка эффективных стратегий предотвращения эмоционального выгорания в рядах государственных служащих имеет решающее значение для поддержания их благополучия и обеспечения эффективного функционирования общества. Поощряя баланс между работой и личной жизнью, обеспечивая обучение и поддержку, формируя позитивную культуру труда, внедряя стратегии управления

рабочей нагрузкой, поощряя практику ухода за собой и поддерживающий стиль руководства, государственные организации могут создать среду, способствующую психическому здоровью преданных своему делу сотрудников. Кроме того, чрезвычайно важно уделять приоритетное внимание благополучию этих людей, которые неустанно служат обществу и вносят свой вклад в его улучшение!

Список литературы

1. Агапова Е.В. Психологические характеристики и особенности психопрофилактики профессионального выгорания у государственных служащих / Е.В. Агапова // Роль науки в развитии общества: сб. ст. междунар. науч.-практ. конф. – Ч. 2. – Уфа: Аэтерна, 2014. – С. 245–248. EDN SDECED

2. Винокур В.А. Опросник «Отношение к работе и профессиональное «выгорание». Методика психологической диагностики профессионального выгорания в «помогающих» профессиях: учеб. пособие / В.А. Винокур. – СПб.: СПб-МАПО, 2009. – 53 с.

3. Гордеева М.А. Эмоциональное выгорание государственных служащих в моно- и поликультурных трудовых коллективах: исследовательские задачи / М.А. Гордеева, В.В. Константинов // Наука и бизнес: пути развития. – 2014. – №4. – С. 11–13. EDN SIUJDB

4. Марищук В.Л. Поведение и саморегуляция человека в условиях стресса / В.Л. Марищук, В.И. Евдокимов. – СПб.: Сентябрь, 2001. – 260 с.

5. Сазонов В.Ф. Кинезиологическая гимнастика против стрессов: учеб.-метод. пособие / В.Ф. Сазонов, Л.П. Кириллова, О.П. Мосунов. – Рязань: РГПУ, 2000. – 52 с. EDN RLJBY