

**Лесных Юлия Георгиевна**

д-р экон. наук, заведующая кафедрой

**Емченко Артём Витальевич**

студент

**Малина Илья Васильевич**

студент

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный

университет им. И.Т. Трубилина»

г. Краснодар, Краснодарский край

## **ПРОФИЛАКТИКА ВЫГОРАНИЯ РАБОТНИКОВ В ВЫСОКОРИСКОВЫХ УСЛОВИЯХ (НА ПРИМЕРЕ НЕФТЯНОЙ ОТРАСЛИ РОССИИ)**

***Аннотация:** в статье рассматривается проблема профессионального выгорания работников нефтяной отрасли, обусловленная высокорисковым характером их деятельности. Авторами выявлены ключевые факторы, способствующие развитию синдрома выгорания, включая экстремальные условия труда, высокую ответственность и жесткие временные рамки. Предлагается комплекс мер по профилактике выгорания, ориентированный на развитие стрессоустойчивости сотрудников и формирование поддерживающей корпоративной культуры. Особое внимание уделяется роли личностных ресурсов в сохранении профессионального здоровья персонала.*

***Ключевые слова:** профессиональное выгорание, нефтяная отрасль, стрессоустойчивость, профилактика, корпоративная культура, ротация персонала, психологическое здоровье.*

Психологическое выгорание представляет собой сложное эмоциональное состояние, возникающее у человека в результате длительного воздействия стресса, особенно в профессиональной сфере. Оно характеризуется чувством эмоционального опустошения, снижением профессиональной эффективности и развитием циничного [1] негативного отношения к своей работе и окружаю-

щим. Это состояние не возникает внезапно, а развивается постепенно, проходя через этапы эмоционального напряжения, резистентности и, в конечном итоге, истощения. Основными проявлениями выгорания являются психоэмоциональное истощение, деперсонализация (утрата эмпатии, формирование дистанции по отношению к клиентам или коллегам) и снижение чувства профессиональной состоятельности и достижений.

Выгорание затрагивает не только эмоциональную сферу индивида, но и его физическое состояние, мотивацию, когнитивные функции. Оно может проявляться в виде хронической усталости, раздражительности, снижения концентрации внимания, а также соматических симптомов.

Особую уязвимость проявляют лица, чья деятельность связана с постоянным эмоциональным напряжением, взаимодействием с людьми и высокими требованиями со стороны внешней среды. Личностные особенности человека, такие как склонность к невротичности, депрессивности, повышенной эмоциональной лабильности или низкая открытость новому опыту, могут выступать как предрасполагающие факторы, усиливающие риск развития этого состояния. Вместе с тем, выгорание не является неизбежным спутником профессиональной деятельности, однако требует внимательного отношения к профилактике и своевременной коррекции.

Нефтяная отрасль России относится к числу наиболее сложных и рискованных сфер экономической деятельности [2]. Во-первых, она сопряжена с постоянным воздействием экстремальных условий: сложный климат, удалённость месторождений [3], высокие требования к безопасности и концентрации внимания [4].

Эти факторы создают не только физическую, но и значительную психологическую нагрузку на работников. Во-вторых, специфика работы в данной отрасли включает высокую ответственность за результат, жёсткие сроки выполнения задач, необходимость принимать решения в условиях неопределённости, что усиливает уровень стресса.

В-третьих, взаимодействие с различными структурами – подрядчиками, государственными органами, внутрикорпоративными службами – создаёт дополнительное напряжение, связанное с координацией интересов и соблюдением нормативных требований. Все эти обстоятельства формируют благоприятную почву для возникновения и развития профессионального выгорания.

Кроме того, нефтяная промышленность отличается высокой степенью иерархичности и регламентации, что может ограничивать автономию сотрудников и снижать их вовлечённость в процесс. Повторяющиеся задачи, недостаток обратной связи, отсутствие перспектив развития и ограниченные возможности для самореализации также способствуют снижению мотивации и формированию чувства усталости от профессиональной деятельности.

Условия труда, включающие длительные командировки, сменный график и физическую нагрузку, усугубляют ситуацию. Сотрудники, находясь в условиях постоянного давления, сталкиваются с необходимостью подавлять свои эмоции, что в долгосрочной перспективе приводит к внутреннему эмоциональному истощению. Таким образом, совокупность специфических факторов делает работников нефтяной отрасли особенно уязвимыми к развитию синдрома профессионального выгорания.

Особенности личности играют ключевую роль в том, как человек воспринимает и переживает профессиональные трудности. Наличие у работника черт, таких как повышенная тревожность, склонность к перфекционизму, заниженная самооценка или чрезмерная чувствительность к критике, может значительно повысить вероятность возникновения выгорания [5].

С другой стороны, такие качества, как устойчивость к стрессу, внутренняя мотивация, гибкость мышления и развитая эмоциональная регуляция, выступают в роли защитных механизмов. В условиях высоких рисков, как в нефтяной отрасли, именно личностные ресурсы могут стать определяющим фактором сохранения профессионального здоровья [6]. Однако важно понимать, что даже устойчивые личности имеют пределы выносливости, и без должной поддержки со стороны организации риск выгорания остаётся высоким. Поэтому изучение

взаимосвязи личностных характеристик с проявлением выгорания в условиях конкретной профессиональной среды становится особенно актуальным.

Авторами составлена таблица описания соответствия рисков в отрасли и их влияние на психологическое состояние работников (табл. 1).

Таблица 1

**Влияние профессиональных рисков нефтяной отрасли  
на психологическое состояние работников**

№	Профессиональный риск в нефтяной отрасли	Влияние на психологическое состояние сотрудника	Потенциальные последствия для личности и профессиональной деятельности
1	Повышенная опасность производственной среды	Повышенный уровень тревожности, хронический стресс, страх, гипервозбудимость, нарушения сна	Снижение концентрации внимания, развитие защитной отстраненности (деперсонализация), ухудшение физического здоровья, повышение вероятности ошибок
2	Экстремальные климатические и географические условия	Чувство изоляции, депрессивность, раздражительность, эмоциональная лабильность, сезонные аффективные расстройства	Снижение мотивации, развитие чувства безысходности, ухудшение адаптационных возможностей, поиск деструктивных способов компенсации
3	Высокая ответственность и давление за результат	Повышенная тревога, перфекционизм, страх ошибки, ощущение постоянного напряжения, «загнанности в клетку»	Развитие фазы напряжения синдрома выгорания, снижение уверенности в себе при ошибках, возможный рост агрессивности как способа справиться с давлением
4	Нестандартный рабочий график (вахты, длительные смены)	Эмоциональное истощение, хроническая усталость, разлад семейной жизни, снижение удовлетворенности жизнью	Снижение чувства профессиональных достижений, ухудшение качества межличностных отношений, повышение риска злоупотребления психоактивными веществами
5	Ограниченные возможности для профессионального и личностного роста	Снижение мотивации, апатия, цинизм в отношении работы и руководства, чувство отсутствия контроля над ситуацией	Развитие деперсонализации, снижение профессиональной эффективности, поиск альтернатив (в т.ч. увольнение), утрата профессионального смысла

Анализ конкретных подходов нефтяных компаний к противодействию профессиональному выгоранию демонстрирует разнообразие используемых мер, направленных как на индивидуальный уровень работника, так и на организационную среду [7]. Опыт российской нефтесервисной компании «НафтаГаз» иллюстрирует комплексную стратегию, где профилактика выгорания выступает как приоритетная задача. В компании активно внедряется практика ротации персонала, при которой сотрудник не остается на одном месте дольше трех лет. Такой подход рассматривается не как ограничение, а как стимул профессионального роста, позволяющий избежать рутины и сохранить интерес к работе. Результатом стало заметное снижение текучести кадров более чем на 25%, а также повышение сплоченности и лояльности коллектива. Это указывает на эффективность мер, предотвращающих стагнацию и связанное с ней выгорание.

В более широком контексте нефтегазовой отрасли, как показано в других источниках, проблема выгорания осознается на уровне стратегического управления. Учитывая специфику работы – длительные смены, удаленные и часто опасные условия – компании вынуждены уделять внимание не только производственной эффективности, но и психологическому здоровью сотрудников. В качестве мер профилактики активно рассматриваются тренинги по стресс-менеджменту и эмоциональной компетентности, регулярный мониторинг уровня выгорания, а также развитие корпоративной культуры, поддерживающей открытость, сотрудничество и уважение. Эти подходы направлены на создание благоприятного психологического климата, который сам по себе является защитным фактором.

Компания ПАО «НК Роснефть», являясь крупнейшей вертикально-интегрированной нефтяной корпорацией, сталкивается с вызовами, связанными с управлением значительным человеческим капиталом. Анализ реализации функции высвобождения персонала в компании выявил тенденцию к сокращению численности опытных сотрудников и росту доли менее опытного персонала. Хотя это может быть связано с различными факторами [8], включая оптимизацию структуры, подобная динамика может усиливать риски выгорания как

среди оставшихся (вследствие увеличения нагрузки), так и среди новичков (из-за сложности адаптации).

Вывод о эффективности этих практик позволяет утверждать, что комплексный подход, сочетающий индивидуальное развитие, ротацию, психологическую поддержку и формирование поддерживающей корпоративной культуры, способствует снижению уровня профессионального выгорания. Успех таких программ зависит от их системности, поддержки со стороны руководства и учета специфики профессиональной среды. Внедрение подобных практик в нефтяной отрасли позволяет не только улучшить психологическое благополучие работников, но и повысить общую устойчивость и эффективность бизнеса.

### *Список литературы*

1. Кузнецова П.С. Эмоциональное выгорание как проявление профессиональной деформации работников: постановка социологической проблемы / П.С. Кузнецова // Гуманитаристика в условиях современной социокультурной трансформации: материалы XII Всероссийской с международным участием научно-практической конференции (Липецк, 20–21 октября 2023 года). – Липецк: Липецкий государственный педагогический университет имени П.П. Семенова-Тян-Шанского, 2023. – С. 28–29. EDN BBYRLV

2. Лесных Ю.Г. Стабильность финансовой системы России как страны – экспортера углеводородов / Ю.Г. Лесных // Финансы и кредит. – 2013. – №24 (552). – С. 2–11. EDN QCDPRB

3. Рыкова И.Н. Обеспечение безопасности финансовой системы России в условиях трансформации энергетического рынка / И.Н. Рыкова, Ю.Г. Лесных // Научно-исследовательский финансовый институт. Финансовый журнал. – 2013. – №2 (16). – С. 45–54. EDN QYPNBZ

4. Лесных Ю.Г. Мониторинг рисков экономической безопасности России в векторах развития глобального энергорынка / Ю.Г. Лесных // Дайджест-финансы. – 2013. – №7 (223). – С. 32–40. EDN QJGADF

5. Образование и эпоха: педагогические, экономические, философские и медицинские теории и опыт: монография (с международным участием) /

Н.С. Катунина, А.В. Сухоруких, А.Б. Измайлова [и др.]. – Кн. 23. – Воронеж; М.: Академический научно-издательский, производственно-полиграфический и книгораспространительский центр «Наука», 2021. – 153 с. – EDN XQUGDF

6. Толстикова Н.Б. Связь профессионального выгорания с личностными характеристиками сотрудников управляющей компании: магистерская диссертация / Н.Б. Толстикова; Уральский федеральный университет им. Б.Н. Ельцина // Вестник науки. – 2025. – Т. 2. №6 (87). – 68 с.

7. Лесных Ю.Г. Геополитические факторы обеспечения энергетической безопасности государства в глобализованном мире / Ю.Г. Лесных // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2011. – Т. 7. №28 (121). – С. 67–74. EDN NWZJNH

8. Официальный интернет-портал кадровой службы ПАО НК «Роснефть» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.rosneft.ru/Development/personnel/> (дата обращения: 08.08.2025).