

Бессонова Мадина

студентка

Научный руководитель

Александров Спартак Геннадьевич

канд. пед. наук, доцент

Краснодарский филиал

ФГБОУ ВО «Российский экономический

университет им. Г.В. Плеханова»

г. Краснодар, Краснодарский край

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ В РАЗРЕЗЕ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

***Аннотация:** в статье рассматриваются актуальные проблемы профессионального выгорания, возникающие у работников в условиях цифровой экономики. Анализируются такие факторы, как информационная перегрузка, размытие границ между рабочим и личным временем при удалённой занятости, цифровой стресс, вызванный постоянным доступом к коммуникационным каналам, а также роль автоматизации и контроля со стороны цифровых платформ. Особое внимание уделяется специфике выгорания среди молодых специалистов и студентов, совмещающих учёбу и работу в цифровой среде. Предлагаются направления профилактики, учитывающие современные реалии.*

***Ключевые слова:** профессиональное выгорание, цифровая экономика, информационная перегрузка, удалённая работа, цифровой стресс.*

Переход к цифровой экономике изменил не только структуру занятости, но и саму природу трудовой деятельности. Постоянная подключённость, обилие коммуникационных каналов, необходимость быстро осваивать новые инструменты создают почву для развития профессионального выгорания [7].

Традиционно выгорание рассматривается как результат хронического стресса, проявляющийся в эмоциональном истощении, деперсонализации и

снижении личных достижений. Однако в условиях цифровой трансформации возникают новые проблемы [3].

Одним из ключевых факторов стала информационная перегрузка. Цифровая экономика требует постоянного мониторинга огромных объёмов данных: электронная почта, мессенджеры, корпоративные чаты. В результате мозг не успевает восстанавливаться, накапливается усталость. Информационная перегрузка менее очевидна, чем физическое переутомление, поэтому человек долго не замечает снижения эффективности [5].

Не менее острой проблемой выступает размытие границ между работой и личной жизнью. При удалённой и гибридной занятости сотрудник остаётся доступным практически круглосуточно. Мессенджеры установлены на личных смартфонах, уведомления приходят домой, в выходные, во время отпуска.

Многие ощущают негласное давление: ответить на сообщение вечером становится социальной нормой. Это приводит к хронической невозможности полноценно отдохнуть. Человек постоянно находится в состоянии «боевой готовности», что истощает адаптационные ресурсы [7].

Парадоксально, но технологии, призванные облегчить труд, создают иллюзию бесконечной рабочей недели.

Особого внимания заслуживает феномен цифрового стресса, связанного с необходимостью постоянно осваивать новые программы. Цифровая экономика развивается стремительно: интерфейсы обновляются, инструменты устаревают.

Для многих работников, особенно старших возрастных групп, это становится источником тревоги. Страх не справиться с технологиями, допустить ошибку, выглядеть некомпетентно усиливает базовый уровень стресса [3]. При этом обучение часто происходит в нерабочее время, что перегружает сотрудника. Организации, внедряя цифровые решения, не всегда учитывают человеческий фактор.

Следующий аспект – цифровой контроль и автоматизация оценки труда. Всё больше компаний используют программы отслеживания активности: фиксация нажатий клавиш, времени за компьютером, скриншоты рабочего стола.

Системы ИИ анализируют переписку, оценивают скорость реакции. Такая практика ведёт к росту тревожности и ощущению постоянного наблюдения [5].

Сотрудник начинает ориентироваться не на качество результата, а на «цифровые метрики» – например, не выключать веб-камеру в Zoom, даже когда он думает. Это порождает внутренний конфликт и ведёт к деперсонализации – ключевому симптому выгорания.

Отдельная группа проблем касается молодых специалистов и студентов, которые только входят в профессию. Они часто начинают трудовую деятельность именно в цифровой среде: удалённые стажировки, фриланс, работа в онлайн-сервисах. У них ещё не сформированы устойчивые привычки самоорганизации, а работодатели ожидают мгновенной вовлечённости.

Молодёжь сталкивается с «парадоксом подключённости»: с одной стороны, технологии дают гибкость, с другой – стирают естественные перерывы. Кроме того, в онлайн-среде снижается качество социальной поддержки: коллеги воспринимаются как аватары, не формируется личное доверие [3].

В результате молодой человек может долго не замечать признаков выгорания, списывая усталость на интенсивную учёбу.

Цифровая экономика порождает и феномен «токсичной продуктивности». Социальные сети транслируют образ идеального работника, который всегда онлайн, успевает на несколько проектов и осваивает новые навыки. Человек сравнивает себя с этими недостижимыми образами, испытывает вину за перерывы, сон, личное время.

Алгоритмы «подсовывают» истории успеха и лайфхаки, усиливая давление. Формируется убеждение: «Я должен работать больше, иначе я неудачник». Это внутреннее требование становится мощным катализатором выгорания, поскольку отдых воспринимается как проступок [2].

Традиционные методы профилактики выгорания – нормирование рабочего времени, психологическая поддержка – в цифровой экономике работают хуже. Причина в том, что источник стресса часто находится не в официальных отношениях, а в самом способе организации работы через цифровые инструменты.

Сотрудник может формально не получать сообщений после 18:00, но привычка проверять почту сохраняется.

Поэтому необходимы новые подходы, ориентированные на цифровую гигиену: обучение осознанному использованию гаджетов, настройка «часов тишины», ограничение числа коммуникационных каналов [7].

Важно также пересматривать критерии оценки труда, смещая акцент с количественных показателей на качественные результаты и избегая избыточного цифрового контроля [5].

Помимо организационных мер, важна личная ответственность работника за своё цифровое благополучие. Это включает умение выстраивать ритуалы переключения между работой и отдыхом – например, прогулку после выключения компьютера или чтение бумажной книги перед сном.

Полезен «цифровой детокс»: дни или часы без уведомлений и экранов. Для студентов, совмещающих учёбу и работу, особенно важно планировать время так, чтобы оставались промежутки для восстановления без гаджетов – спорт, живое общение, хобби, не связанные с компьютером. Регулярная физическая активность играет ключевую роль: она повышает работоспособность, улучшает психологическое состояние и формирует здоровый стиль жизни [6].

Внимание к физическому и ментальному здоровью работников становится прямым фактором производительности труда [1].

Однако нельзя перекладывать всю ответственность на человека: необходимы системные изменения – правовое регулирование права на отключение от корпоративных каналов, а также включение в университетские курсы по цифровой гигиене.

Подводя итог, можно сказать, что профессиональное выгорание в цифровой экономике приобретает новые формы. Информационная перегрузка, стирание границ труда и отдыха, цифровой стресс, тотальный контроль, токсичная продуктивность – все эти факторы значительно повышают уязвимость современных работников [3].

Наиболее подвержены риску молодые специалисты и студенты, у которых ещё не сформированы защитные механизмы. Решение проблемы лежит на пересечении индивидуальных стратегий саморегуляции, организационной культуры, ориентированной на благополучие, и правовых норм, защищающих человека от «цифрового рабства».

Без комплексного подхода рост выгорания будет усиливаться, снижая не только качество жизни людей, но и общую продуктивность экономики [4].

Список литературы

1. Александров С.Г. Физическая активность и ее роль в повышении работоспособности студентов / С.Г. Александров, Д.А. Севостьянова // Сфера услуг: инновации и качество. – 2023. – №68. – С. 13–23. EDN QAFLFN

2. Григорян М.Г. Влияние занятий физическими упражнениями на психологическое состояние студента / М.Г. Григорян, В.Д. Мазнева // Проблемы современного социума глазами молодых исследователей: материалы XIII Всероссийской научно-практической конференции. – Волгоград, 2021. – С. 505–508. EDN YNHRFQ

3. Профессиографические особенности деятельности ИТ-специалистов как рискогенные факторы выгорания / А.Ф. Джумагулова, Н.Е. Водопьянова, О.О. Гофман, Г.С. Никифоров // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика. – 2024. – Т. 21. №1. – С. 220–241. DOI 10.22363/2313-1683-2024-21-1-220-241. EDN TMQPIK

4. Раевский К.Э. Внимание к физическому и ментальному здоровью работников как фактор производительности труда / К.Э. Раевский, С.Г. Александров // Сфера услуг: инновации и качество. – 2024. – №73. – С. 112–122. EDN WIWYJY

5. Резниченко С.И. Офисная среда и параметры профессионального опыта как предикторы профессионального выгорания у ИТ-специалистов / С.И. Резниченко, П.О. Подтягина // Экспериментальная психология. – 2024. – Т. 17. №1. – С. 181–197. DOI 10.17759/exppsy.2024170112. EDN ZIAYJO

6. Сурин И.В. Влияние физической культуры и спорта на функционирование организма и формирование «здорового стиля жизни» студентов вузов / И.В. Сурин, С.Г. Александров // Инновации. Наука. Образование. – 2022. – №50. – С. 362–367. EDN JСJWFJ

7. Чуланова О.Л. Операционализация профессионального выгорания персонала в условиях удаленной работы и гибридного офиса / О.Л. Чуланова, В.Р. Санайков // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2023. – Т. 12. №2. – С. 45–52. DOI 10.12737/2305-7807-2023-12-2-107-114. EDN UQLPRK