

Сычева Марина Александровна

магистрант

ФГБОУ ВО «Уральский государственный

университет путей сообщения»

г. Екатеринбург, Свердловская область

ПРОФИЛАКТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ. ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ СТРЕССОМ

Аннотация: статья посвящена анализу профессионального выгорания. Выявлено, что профессиональное выгорание оказывает негативное влияние на продуктивность профессиональной деятельности сотрудника. На примере государственных служащих в ходе проведения эмпирического исследования нами была выявлена проблема профессионального выгорания специалиста. Автором приводятся мероприятия для снижения профессионального выгорания.

Ключевые слова: профессиональное выгорание, стресс, профессиональное истощение, профессиональный стресс.

Актуальность темы исследования заключается в том, что профессиональное выгорание работников в организации имеет негативные последствия для организации и работника, что проявляется в высокой заболеваемости, высокой текучести кадров, снижении производительности труда и эффективности работы организации в целом. По этой причине важно своевременно распознать симптомы профессионального выгорания сотрудников и принять необходимые меры для лечения и профилактики.

Профессиональная деятельность государственных служащих характеризуется высоким уровнем нервно-психического напряжения, что связано с воздействием многочисленных стрессовых факторов, обусловленных особым характером работы в государственном аппарате.

Состояние хронического стресса часто способствует увеличению риска различных психоневрологических расстройств среди специалистов и развитию синдрома выгорания. Поэтому лечение и профилактика профессионального

выгорания является актуальной проблемой для государственных и муниципальных служащих.

Раскрывая сущность синдрома профессионального выгорания и его взаимосвязь с профессиональным стрессом, следует отметить, что в наиболее общем виде синдром профессионального выгорания можно интерпретировать как реакцию на стресс, возникающую в результате длительного воздействия нагрузок.

Анализ работы современных организаций показывает, что большинство руководителей и сотрудников организаций работают в довольно беспокойной, эмоционально напряженной обстановке, которая требует постоянного внимания и контроля над деятельностью и общения с людьми. В таких условиях стресс вызывается многими стрессогенными веществами, которые постоянно накапливаются в разных сферах жизни. Теперь чувство контроля над происходящим может иметь решающее значение. Когда менеджер или сотрудник реагируют соответствующим образом и адаптируются, они действуют более успешно и эффективно и повышают свою функциональную активность и уверенность в себе, в то время как неадекватные реакции переходят к «профессиональному выгоранию». Если существуют постоянные требования (внутренние и внешние) к ресурсам (внутренним и внешним), состояние равновесия нарушается. Постоянный или прогрессирующий дисбаланс неизбежно ведет к профессиональному выгоранию. Выгорание является не просто результатом стресса, а следствием неуправляемого стресса.

В настоящее время существуют разные модели для создания профессиональных программ по профилактике стресса. Ее главная задача – уменьшить количество существующих производственных стрессоров и помочь работникам справиться с последствиями этих явлений. Большинство моделей основано на идее динамического комплекса профилактических программ, состоящего из психодиагностики, аудита, профилактических мероприятий.

В 2019 году нами было проведено исследование, насколько специалисты государственной службы подвержены профессиональному выгоранию. Было опрошено 18 человек, которые отличаются друг от друга возрастом, полом,

образованием. Возраст опрошенных составляет в среднем 51–60 лет, работают в основном сотрудники предпенсионного возраста. Анализ структуры персонала по должностям показал, что все работники относятся к категории «служащие».

На основе анализа можем предположить, что сотрудники, возраст которых от 31 до 50 лет и стаж работы до 20 лет, работающие на должностях главного и ведущего специалиста, более подвержены стрессам и профессиональному выгоранию, что способствует высокой текучести кадров в организации и, как следствие, снижению эффективности работы в целом.

В анализе кадрового состава мы выявили такие проблемы, как:

- высокая текучесть кадров;
- низкая укомплектованность штата;
- высокий уровень заболеваемости сотрудников.

В качестве гипотезы было сформулировано предположение, согласно которому причиной указанных выше проблем является высокая степень профессионального выгорания работников администрации.

Для подтверждения факта наличия профессионального выгорания были применены методы:

1. Анализ документов (анкет увольняющихся сотрудников, анализ больничных листов).
2. Опросник профессионального выгорания К. Маслач.

Нами был проведен анализ анкет сотрудников, уволившихся из предприятия. Целью данного исследования является выявление причин увольнения сотрудников.

Анализ анкет увольняющихся сотрудников показал, что наиболее частые причины увольнений соответствуют симптомам профессионального выгорания: эмоциональное напряжение, неудовлетворенность своей работой и работой коллег, напряженность в работе, снижение значимости работы.

Для снижения профессионального выгорания нами были разработаны следующие мероприятия:

1. Проведение организационных и социально-психологических тренингов для сотрудников, направленных на профилактику профессионального выгорания сотрудников.

2. Обучение стрессоустойчивости руководителей для выявления и разрешения ситуаций, спровоцированных стрессом у подчиненных, в форме курса по теме «стресс-менеджмент».

3. Обучение персонала по курсу «Тайм-менеджмент – организация времени».

4. Организация комнаты психологической разгрузки сотрудников.

5. Организация 10-минутных перерывов в работе периодичностью каждые 3 часа.

6. Установка устройств для поддержания оптимальных климатических условий в рабочих помещениях (кондиционеров).

Мы считаем, что совокупность всех мероприятий позволит повысить вовлеченность персонала в работу, снизит уровень стрессонаполненности профессиональной деятельности и эмоциональную нагрузку в течение рабочего дня и, как следствие, снизит высокую текучесть кадров, предотвратит дальнейшее снижение укомплектованности штата и снизит заболеваемость сотрудников.

Список литературы

1. Белова В. Что такое профессиональный стресс и как его избежать? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://eustress.ru/stress/professionalnyj-stress>

2. Лапина И.А. Эмоциональное выгорание: причины, последствия // Молодой ученый. – 2016. – №29. – С. 331–334 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/133/37222/>

3. Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий [Текст]: коллективная монография / под ред. В.В. Лукьянова, Н.Е. Водопьяновой, В.Е. Орла [и др.]; Курск. гос. ун-т. – Курск, 2008. – 336 с.