

МЕРЫ ПРОФИЛАКТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

Дудова Д. К.;

Полоскина О. В.

Липецкий государственный педагогический университет

имени П. П. Семенова-Тян-Шанского, г. Липецк, Российская Федерация

Аннотация. В статье рассматривается синдром профессионального выгорания как тенденция современного общества, факторы его возникновения, а также, на основе проведенного анкетирования социальных работников, анализируются меры, направленные на его профилактику.

Ключевые слова: профессиональное выгорание, социальный работник, стресс, психическое здоровье, трудовая деятельность.

Феномен профессионального выгорания острая и актуальная проблема современного общества, которая зачастую встречается среди работников различных областей. Эта тенденция обусловлена тем, что трудовая деятельность занимает большую часть человеческой жизни. Согласно данным исследовательского проекта Аналитического центра НАФИ и Фонда Росконгресс на 2023 год россиян столкнувшихся с синдромом профессионального выгорания составляет 45 %, а испытывающих профессиональное выгорание в настоящий момент – 15 % [5].

Синдром профессионального выгорания впервые проявился в 1950-х годах. Врачи сочли данное явление за новую форму вирусного заболевания, вследствие чего проведено множество исследований, результатами которых стало понимание связи между симптомами заболевания и ухудшением человеческого здоровья. Стало доказано, что чаще всего синдром профессионального выгорания возникает у людей, работающих в коммуникативной и социальной среде, а именно в системе отношений «человек – человек» (например, медицинских работников, учителей, социальных работников, работников правоохранительных органов).

В дальнейшем американский психолог Герберт Дж. Фрейденбергер в 1974 году дал научное обоснование понятию «выгорание», что в переводе с английского «burnout» означало «прекращение горения» [4, с. 59]. Также он использовал его в своих статьях и знаменитом труде «Выгорание: высокая цена высоких достижений» (1980).

Герберт Дж. Фрейденбергер рассматривает понятие «выгорание» в виде процесса, при котором личность испытывает угасание профессионального воодушевления, отсутствие мотивации к труду, неудовлетворенность собственной работой,

что в конечном итоге приводит к апатии и полному психическому или физическому истощению. Кроме того, он выделяет следующие стадии профессионального выгорания:

1) предупреждение – на этой стадии у человека появляются признаки утомления, что может выражаться в его вспыльчивости, раздражительности, снижении заинтересованности к работе;

2) разрушение – в процессе этой стадии человек может подвергаться депрессии, бессоннице;

3) восстановление – на этой финальной стадии у человека приходит осознание своего состояния, и он ищет меры противодействия (возможность самореализации, отдых от работы). Если упустить данную стадию, то у личности могут возникнуть серьезные проблемы с психическим или физическим здоровьем.

В современной литературе под синдромом профессионального выгорания понимают вид стресса, возникающий из-за трудовой деятельности, ведущий к истощению эмоционального фона и собственных личностных ресурсов работника. Симптомами данного синдрома могут являться регулярное недомогание (как утром, так и вечером), ежедневные головные боли, стремительный сброс или набор веса, бессонница, постоянное утомленное состояние, депрессия, регулярные вспышки гнева и раздражительности, смена отношения к работе, самоустранение от коллег и клиентов, несогласие и не выполнение поставленных руководством задач [2, с. 132].

Причинами профессионального выгорания могут быть следующие факторы:

– чрезмерная слабость и перегруженность работой (излишняя нагрузка на работе, плотный график работы и недостаток времени на отдых);

– отсутствие поддержки и понимания (недостаток поддержки от начальства и коллег, родных и близких, а также отсутствие положительной оценки выполненной работы);

– однообразие и рутинность (регулярное выполнение одинаковых обязанностей без отсутствия нового, а также отсутствие стимула);

– претензии и недостижимые цели (наличие ситуаций, когда сотрудник встречается с завышенными требованиями и перфекционизмом);

– разногласия и напряженное общение (негативное общение на рабочем месте с коллегами и руководством, а также постоянные конфликты);

– неразграниченность между работой и личной жизнью (недостаточное отведение времени для себя, для хобби и семьи – все это может привести к накоплению негативных эмоций и дисбалансу);

– неумение противостоять стрессу (неразвитые навыки противостояния стрессовым ситуациям и неправильно выбранные пути борьбы с трудностями) [3, с. 96].

Основными объектами синдрома выгорания подвержены те люди, которые имеют черты характера интроверта, у них присутствует сниженный запас жизненной энергии. Для таких людей типичны избегание большого количества знакомств на работе, скромность, стремление работать в одиночку.

Последствиями данного синдрома являются физические проявления (хроническая утомленность, головные боли, бессонница, сниженный иммунитет и другие виды заболевания), эмоциональные и психологические проявления (чувство отчаяния, ненужности, тревожности, раздражительности, апатии и др.).

Чтобы быть результативным в трудовой деятельности требуется уделять внимание своему эмоционально-психологическому фону. Среди основных рекомендаций по профилактике синдрома профессионального выгорания можно выделить следующие:

1) соблюдение распорядка дня (правильное питание и регулярный, полный восьмичасовой сон);

2) внедрение в свой рабочий график перерывов, которые помогут справиться с напряжением, также нельзя забывать про ежегодный отпуск;

3) оптимистичные мысли (вычеркивать негативные ситуации из своей жизни, контролировать свои эмоции и чувства);

4) поощрение своих успехов в работе;

5) разнообразие своей повседневной деятельности (включать в свою жизнь не только работу, но и отводить время на хобби, на развлечение, на занятие спортом, так же можно совмещать учебу и работу);

6) разнообразие своей профессиональной деятельности (активно посещать семинары, конференции и различные тренинги, а также создавать и реализовывать проекты, сочетать индивидуальную работу с совместной или групповой работой);

7) общение с родственниками и друзьями (делиться своими переживаниями и неприятностями; лучше выстраивать общение с человеком, работающим в другой сфере деятельности) [1, с. 335].

В рамках написания данной статьи было проведено анкетирование специалистов Центра социальной защиты населения Октябрьского округа г. Липецка в количестве двадцати человек с целью выявления влияния стресса на профессиональную деятельность и возможностей его профилактики.

Одним из первых вопросов, заданным социальным работникам, был вопрос о стаже профессиональной деятельности в данном учреждении. Менее двух лет ответили 15 % опрошенных, от пяти до десяти лет – 20 % опрошенных и более десяти лет – 65 % респондентов. На вопрос «Присутствует ли в вашем состоянии чувство усталости после рабочего дня?» 75 % специалистов ответили утвердительно и, соответственно, 25 % респондентов дали отрицательный ответ. Имеют проблемы со сном из-за работы 55 % опрошенных, а чувство раздраженности по отношению к своим клиентам / коллегам – 47 % респондентов.

На вопрос «Что, по вашему мнению, влияет на стресс в вашей профессиональной деятельности?» 40 % социальных работников отметили конфликты с клиентами / коллегами, 30 % – большую нагрузку и объем работы, 13 % – низкий уровень оплаты труда и 17 % указали на недостаток времени, посвященному отдыху или отпуску. Среди мер, которые помогли бы справиться с профессиональным выгоранием специалистами были отмечены следующие: повышение уровня оплаты труда (13 %), увеличение времени на отпуск (20 %), овладение техниками саморегуляции своего психологического состояния (40 %) и возможности получения консультаций психолога в рамках профессиональной деятельности (27 %).

По результатам опроса можно с уверенностью сказать, что большинство респондентов сталкивались в той или иной мере с профессиональным выгоранием, под действием которого испытывали чувство усталости, недостаток сна, эмоциональное истощение. Некоторые признаки профессионального выгорания, шаблонное поведение и оценки можно предупредить за счёт их осознания, делая их гласными в ходе различных тренинговых занятий, консультаций с психологом. Значительная роль в борьбе с синдромом профессионального выгорания отводится самому социальному работнику. Необходимо овладеть и самостоятельно применять методы саморегуляции, уметь определять краткосрочные и долгосрочные цели, профессионально развиваться и совершенствоваться.

Мероприятия по профилактике профессионального выгорания специалистов социозащитных учреждений должны стать важной составляющей в деятельности руководителей учреждений. Коллектив, в котором преобладает заинтересованность профессиональной деятельностью, уважение, признание индивидуальности и самостоятельности каждого специалиста – залог положительного эмоционального климата, способствующего повышению самоуважения, чувства собственного достоинства и психологического самочувствия.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бабич, О.И. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов. Диагностика, тренинги, упражнения / О.И. Бабич. – М.: Учитель, 2022. – 693 с.
2. Водопьянова, Н.Е. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика. Практическое пособие: моногр. / Н.Е. Водопьянова. – М.: Юрайт, 2020. – 958 с.
3. Романова, И. А. Управление конфликтами и стрессами в организации: монография / И. А. Романова, Н. И. Лаас, Е. В. Гурова. – Москва: Русайнс, 2022. – 252 с.
4. Фрейденбергер, Г. Выгорание: высокая цена высоких достижений / Г. Фрейденбергер. – Нью-Йорк: Книги Бантама, 1981. – 244 с.
5. Профессиональное выгорание россиян – НАФИ – URL: <https://nafi.ru/projects/sotsialnoe-razvitie/professionalnoe-vygoranie-rossiyan-simptomny-prichiny-mery-profilaktiki/> (дата обращения: 29.02.2024).