

ПСИХИЧЕСКОЕ ВЫГОРАНИЕ И ЕГО ПРЕОДОЛЕНИЕ: ЛИЧНОСТНЫЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ

Коблева Анжела Лионтьевна

кандидат психологических наук
Ставропольский государственный педагогический институт
Ставрополь

Аннотация. Рассматриваются природа и последствия психического выгорания, а также его влияние на качество профессиональной деятельности персонала организации. Рассмотрены определения и модель психического выгорания.

Ключевые слова: выгорания, психическое выгорание, профессиональное выгорание, производственный стресс.

MENTAL BURNOUT AND ITS OVERCOMING: PERSONAL AND PROFESSIONAL FACTORS

Kobleva Angela Lionteva

PhD
Stavropol State Pedagogical Institute
Stavropol

Abstract. The nature and consequences of mental burnout, as well as its impact on the quality of professional activity of the organization's personnel are considered. The definitions and model of mental burnout are considered.

Keywords: burnout, mental burnout, professional burnout, industrial stress.

Актуальность изучения производственных стрессов и технологий их преодоления обусловлена особой значимостью вопросов, связанных с эффективностью управления организацией и ее человеческими ресурсами в кризисные периоды, в периоды реструктуризации или инновационных преобразований [1].

Согласно концепции Г. Селье, трудовая деятельность в стрессогенной обстановке приводит как к мобилизации внутренних ресурсов, так и может способствовать появлению острых нарушений, проявляющихся в виде отсроченных последствий.

Дж. Бренерр, опираясь на обобщённые статистические данные по заболеваемости и соматическим проявлениям возникающих в результате негативного воздействия психосоциальных факторов, сделал вывод о том, что воздействия стресс-фактора на протяжении первых трех лет провоцируют возрастающее число острых состояний и реакций (психозы, инфаркты).

Особое внимание к производственным стрессам уделяется не только в связи с их негативным влиянием на эффективность трудовой деятельности, но и потому, что они сказываются на качестве жизни человека, в результате негативного воздействия, изменяя его психическое и соматическое состояние, приводя к психологическим и личностным проблемам. Опасность производственного стресса заключается в неизбежном влиянии на весь ход жизни человека и ощущении себя в жизни, что приводит к происхождению деформации «Я»-концепции.

Таким образом, «производственный стресс» является многофакторным феноменом, оказывающим воздействие на финансовую и социально-психологическую стабильность организации и состояние ее «человеческих ресурсов». Восприятие негативных производственных факторов как стрессоров обусловлено не столько объективными условиями, сколько индивидуально-психологическими особенностями человека и мотивацией трудовой деятельности, в ином случае, любая работа в экс-

тремальных или сложных условиях стала бы невозможной. Данное обстоятельство подводит к пониманию того, что актуальность изучения причин «производственного стресса» и профилактика психического «выгорания» персонала становится одной из принципиально важных стратегических задач кадрового менеджмента.

Систематизация публикаций, посвященных исследованиям проблемы выгорания, проведенная Б. Перлман и Е. Хартман, позволила выявить, во-первых, категории работников, у которых были обнаружены симптомы выгорания, во-вторых, многообразие и специфичность симптоматики психического выгорания. Авторы разработали модель определения личностных и организационных переменных, которые могут являться весьма благоприятной почвой для формирования синдрома профессионального выгорания.

Как показывает модель, индивидуальные характеристики, социальное и производственное окружение существенно важны для восприятия и воздействия стресса (выгорания) вместе с эффективным или неэффективным преодолением, влияющим на него. А это значит, что природа выгорания многомерная. Кроме того, следует обратить внимание на возможные последствия выгорания, например, самые распространенные: снижение мотивации трудовой деятельности в результате возникающей неудовлетворенности условиями труда, отношениями с коллегами, оценкой со стороны руководства и т.д., и как следствие, текучесть кадров.

В качестве подтверждения данной позиции уместно вспомнить теории мотивации Л. Портера и Э. Лоулера, построенной на основании элементов теории ожидания и теории справедливости установившей, что восприятие ожидаемого вознаграждения определяет уровень удовлетворенности (неудовлетворенности), который, в свою очередь, будет оказывать мощное влияние на профессиональное поведение персонала.

Один из ведущих авторов многочисленных исследований синдрома выгорания К.Р. Маслач обобщила их результаты и выделила его разрушительные симптомы: чувство эмоционального истощения, агрессивные и упаднические чувства, развитие негативных отношений к окружающим – деперсонализация и дегуманизация, негативное самовосприятие и низкий уровень профессиональной уверенности [2].

К. Кондо выявил, что синдром выгорания чаще всего проявляется у трудоголиков, т. е. среди представителей той части персонала, профессиональное поведение которого в наибольшей степени характеризуется высоким уровнем ответственности и самоотдачи, нашедших свое призвание в профессиональной деятельности, с установкой на непрерывный рабочий процесс [3].

В работах Е. Махер выше указанные характеристики дополняются двумя показателями: «авторитарность» и низкий уровень эмпатии. Парадокс данной ситуации, отмечает автор, заключается в том, что, именно трудоголики в большей степени подвержены выгоранию [3].

Таким образом, установлена корреляционная зависимость выгорания с неконструктивными моделями профессионального поведения и определённым личностным симптомокомплексом.

Говоря словами Ю.М. Забродина, сегодня общество особенно остро нуждается в «...создании национальной системы психологического сопровождения и поддержки индивида на его жизненном пути, прежде всего, – в процессе формирования и реализации профессиональной карьеры человека» [4].

Все выше изложенное указывает важность дальнейшего изучения причин профессионального выгорания и оказания психологического сопровождения как «выгоревшим», так и в превентивных целях.

Стратегия психологической помощи против профессионального выгорания должна быть частью корпоративной программы по психологическому обеспечению здорового труда и отдыха управленческого персона-

ла. В целях сохранения «человеческих ресурсов» организации специализированные программы «антивыгорания» должны включаться в общую (корпоративную) концепцию управления и развития персонала.

Список использованных источников

1. Ансофф И. Стратегическое управление. М.: Экономика, 1989. 516 с.
2. Водопьянова Н.Е. Синдром «психического выгорания» в коммуникативных профессиях // Психология здоровья / под ред. Г.С. Никифорова. СПб., 2000. 259 с.
3. Коблева А.Л. К вопросу сохранения психологического здоровья личности педагога специальной школы // Психологические исследования личности в современной стрессогенной среде. Сб. матер. III Всерос. науч. Интернет-конф. Ставрополь: ООО ИД «ТЭСЭРА», 2014. С. 86-91.
4. Лобейко Ю.А., Коблева А.Л. Психолого-педагогические условия реализации здоровьесберегающего образования: монография. Ставрополь: Сервисшкола, 2010. 136 с.

Дата публикации: 27.08.2018

© Коблева Анжела Лионтьевна