

**Секция «Психология»**

**Показатели синдрома эмоционального выгорания (СЭВ) на примере  
сотрудников МЧС России по Забайкальскому краю.**

***Сильчёнок Игорь Сергеевич***

*Студент*

*Забайкальский государственный университет, Социальной политики, психологии и  
культуры, Чита, Россия*

*E-mail: silchonok\_91@rambler.ru*

Синдром эмоционального выгорания (СЭВ) - это долговременная стрессовая реакция, или синдром, возникающий вследствие продолжительных профессиональных стрессов. Понятие СЭВ в психологию ввёл в 1974 году американский психиатр Фрейдентберг, работавший в альтернативной службе медицинской помощи. Он описал феномен и дал ему название «burnout» (англ. – «выгорание») для характеристики психологического состояния здоровых людей, находящихся в интенсивном общении с клиентами в эмоционально нагруженной атмосфере при оказании профессиональной помощи. Также, в 1976 году, изучением данного процесса занималась Кристина Маслач, социальный психолог, профессор психологии в Калифорнийском университете Беркли. Она дала краткое, но точное описание данного синдрома – «чувство эмоционального истощения».

Первоначально под СЭВ подразумевалось состояние изнеможения с ощущением собственной бесполезности. Позже симптоматика данного синдрома существенно расширилась за счет психосоматического компонента.

В 1981 году Кристина Маслач и Сьюзен Э. Джексон разработали методику для измерения и учёта синдрома эмоционального выгорания – Maslach Burnout Inventory (МВИ). До настоящего времени методика МВИ традиционно используется для диагностики СЭВ. Помимо МВИ в России психотерапевты используют опросник В.В. Бойко и опросник по профессиональному выгоранию Е.П. Ильина.

Нами было проведено мониторинговое психофизиологическое обследование личного состава подразделений МЧС России по Забайкальскому краю. Объектом исследования являлось выявление синдрома эмоционального выгорания у личного состава и у руководителей подразделений. Предметом работы было чёткое разделение сотрудников по группам профессиональной пригодности для проведения необходимых психопрофилактических, психокоррекционных и психореабилитационных мероприятий. Цель работы - способствовать повышению уровня эмоционального и физического потенциала сотрудников, повышению уровня эффективности работы руководящего состава управлений, а также пожарных частей Федеральной пожарной службы Забайкальского края.

В данном исследовании приняли участие 165 человек, из них: 87 человек личного состава подразделений и 78 руководителей подразделений, что составляет 60 % и 92 % от общей численности личного состава. В качестве диагностического инструментария были выбраны 10 методик («Установление закономерностей», «Память на образы», «Память на числа», методика «Диагностика уровня социальной фрустрированности» (Л.И. Вассерман), методика диагностики показателей и форм агрессии А. Басса и А. Дарки (адаптация А.К. Осницкого), методика «Диагностика профессионального «выгорания»» (К. Маслач), методика «Диагностика эмоционального выгорания» (В. В. Бойко),

методика «Клинический опросник для выявления и оценки невротических состояний» (К.К. Яхин, Д.М. Менделевич), опросник для диагностики симптомов ПТСР (И.О. Котенев в модификации Т.Н. Гуриковой, О.Ю. Голубевой)), которые позволили получить полный объем необходимых сведений по интеллектуально-мнестической, эмоционально-личностной и сфере межличностных отношений. По результатам исследования личный состав был разделен на три группы профессиональной пригодности. Для каждой группы были определены мероприятия по психологической и психофизиологической коррекции. Среди руководителей подразделений: 1 группа – 51 человек (66%), 2 группа – 26 человек (33%), 3 группа – 1 человек (1%). По полученным результатам со всеми руководителями подразделений была проведена психопрофилактическая беседа, 4 человека нуждались в индивидуальном психологическом консультировании, 1 человек нуждался в психологической коррекции путем аппаратных психофизиологических методов (Вибромассажное кресло «Конкорд» - 10 сеансов) и 2 человека нуждались в санаторно-курортном лечении. В целом руководящий состав оказался годен к выполнению служебных задач. Тем не менее, в группу повышенного внимания вошли 14 человек, а именно: - по группе А -неблагоприятные медико-биологические и социально-средовые условия формирования, развития и воспитания: последствие черепно-мозговой травмы (контузии) - 1 человек; по группам Б, В - нарушения интеллектуально-мнестической сферы - 2 человека.

Неблагоприятные социально-психологические и медико-психологические качества и особенности поведения обнаружены у 13 человек, включая скудный словарный запас, невысокий понятийный уровень - у 9 человек (в основном это руководящий состав пожарных частей, отдаленных от краевого центра). Эмоциональные проявления дезадаптации (нервозность, беспокойство и возбуждение, состояние тревоги в связи с неудачами и несчастьями, деморализация и апатия, раздражительность и озлобление, враждебность, физическая агрессивность); склонность к конфликтным формам разрешения межличностных и социальных проблем имеют место у 4 человек.

По результатам обследования личного состава подразделений сотрудники в зависимости от показателей также были разбиты на три группы: 1 группа – 51 человек (59%), 2 группа – 31 человек (36%), 3 группа – 5 человек (5%). Исходя из результатов, 51 сотрудник проконсультирован в ходе профилактической беседы, 15 нуждались в индивидуальном психологическом консультировании, 3 нуждались в психологической коррекции путём аппаратных психофизиологических методов (антистрессовый центр «Сенсориум» - по 10 сеансов, «Альфария», «Очки Панкова»).

По итогам тестирования подавляющее большинство респондентов показывает результат интегральной оценки адаптации – сниженный, что свидетельствует о сверхпределной физической и умственной нагрузке руководящего состава, переутомлении, вызванном, в том числе и дефицитом времени, социальной апатии, подавленности, несдержанности, сменяющейся заторможенностью. В ходе личной беседы выявлено, что многие руководители испытывают стресс из-за невозможности полноценно отдохнуть и провести отпуск вместе с семьей (так называемый накапливаемый стресс – дистресс), что снижает производительность и эффективность профессиональной деятельности. Помимо прочего, стрессовым фактором является не укомплектованность управлений личным составом, что также создает дополнительную нагрузку на личность руководителя.

По окончании работы нами были даны методические рекомендации руководящему составу:

- ввести в программу профессионального обучения личного состава теоретические и практические занятия по психологии управления, психорегуляции, направленные на снятие негативных проявлений психики и умение правильно строить взаимоотношения по вертикали и горизонтали;

- обратить особое внимание на уровень профессиональных знаний и умений личного состава, предлагаемого к назначению на должности заместителей начальников управлений и начальников отделов с целью исключения практики «незаменимого начальника»;

- предоставлять очередные отпуска руководящему составу в соответствии с утвержденным графиком отпусков;

- установить практику обязательности прохождения руководящим составом психологической регуляции с применением имеющихся технических средств с целью профилактики негативных психических состояний (раздражительности, агрессии, синдрома эмоционального выгорания, стресса);

- с целью выявления и коррекции негативных психических проявлений и сохранения психического и профессионального здоровья не реже одного раза в год проводить мониторинговое исследование текущего психического состояния руководящего состава.

### **Литература**

1. Сибирское социальное партнерство: <http://www.sibsocio.ru>