

**Профилактика и диагностика профессионального выгорания**

**Сумонова Елена Александровна**

*Студент*

*Рязанский государственный университет имени С.А. Есенина, Факультет  
социологии и управления, Рязань, Россия*

*E-mail: fedoseevahelena@gmail.com*

Темп современной жизни диктует свои, порой очень жесткие рамки. Специалист любой профессии и квалификации, в наше время, обязан быстро ориентироваться на рынке труда. Такая гонка на выживание, даже при успешной работе и уверенности в своем рабочем месте, тяжела не только физически, но и морально. Поэтому все большее распространение получает такое явление, как профессиональное выгорание.

Этот термин определяют, как совокупность негативных переживаний, связанных с работой, коллективом и всей организацией в целом. [п2] Иными словами, профессиональное выгорание возникает при внутреннем накапливании отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки» от них. Оно ведет к истощению эмоциональных и личностных ресурсов человека.

Симптомами синдрома профессионального выгорания в организации являются повышенная текучесть кадров; сниженная мотивация к труду, слишком частые «перекуры» и «чайные» перерывы; профессиональная зависимость персонала от руководителей, которая проявляется либо в повышенном и неадекватном критическом отношении к управлению, либо в чувстве беспомощности без активной помощи со стороны руководства; слишком высокая конфликтность персонала и психологическое давление в компании. [п4]

Безусловно, профессиональное выгорание угрожает не только отдельному работнику, но и всей организации в целом. Поэтому необходимо, своевременно диагностировать и корректировать данную проблему. Это должен быть комплексный подход, который проводится на всех этапах работы, где и организация, и сотрудник работают над одним делом вместе.

Со стороны организации могут проводиться следующие меры, направленные на профилактику профессионального выгорания. При подборе персонала, необходимо убедиться, что психологический тип кандидата соответствует характеристикам должности, которую он планирует занять. С работниками, которые уже имеются в штате, можно периодически проводить тесты на выявления у них признаков профессионального выгорания. Таких опросников достаточно много: тест К.Маслача и С.Джексона «Эмоциональное выгорание» [п1], Экспресс-оценка выгорания В. Гладкова, описанная в статье «Зажигать в продажах и не сгореть» [п5], методика диагностики профессионального выгорания [п3] и др. После обработки результатов, возможно проведение бесед с психологом.

Важно не забывать про своевременный отпуск работников и отслеживать составление и осуществление графика отпусков. Для сотрудников хорошей профилактикой станет расширение социального пакета. Например, оплата посещения спортивного зала, где работник сможет расслабиться и отдохнуть от трудового напряжения.

Если сотрудник уже подвергся профессиональному выгоранию, то необходимо в обязательном и срочном порядке помочь разрешить им эту проблему. В зависимости от выявленных причин методами борьбы с профессиональным выгоранием у сотрудника могут быть: беседа с психологом или посещение психотерапевтических тренингов по данной проблеме; «разгрузка» сотрудника: уменьшение количества поставленных перед ним задач, их сложности; улучшение условий труда; предоставление дополнительных выходных дней, отгулов или отпуска; расширение социального пакета; введение или изменения организационной культуры; проведение мероприятий и тренингов по сплочению коллектива и командной работе; изменение в мотивации труда, в зависимости от нужд сотрудника; поощрение сотрудника, моральное или материальное, даже за не большие успехи.

Такие действия помогут преодолеть сотруднику профессиональное выгорание и с новыми силами вернуться к работе, а организация тем самым не потеряет квалифицированного специалиста.

### **Литература**

1. Всетесты.ру: <http://vsetesti.ru>
2. Псифактор.орг: <http://psyfactor.org>
3. Чр- портал.ру: <http://www.hr-portal.ru>
4. Элитариум.ру: <http://elitarium.ru>
5. Э-икзист.ру: <http://www.e-executive.ru>

### **Слова благодарности**

Выражаю, свою благодарность за помощь в подготовке статьи своему научному руководителю - Рулевой Ю.С.