

# МЕТОДЫ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

## METHODS OF PREVENTION OF PROFESSIONAL BURNOUT

Жигулина М.А., Кузовкин В.В.

Zhigulina M.A., Kuzovkin V.V.

**Аннотация.** В статье приведена классификация методов, наиболее часто применяемых для профилактики, ослабления и ликвидации последствий профессионального выгорания. Охарактеризованы результаты их применения на состояние персонала. Высказаны предположения о возможных целях воздействия по предотвращению профессионального выгорания.

**Ключевые слова.** Профессиональное выгорание, методы предотвращения выгорания, субъект профессиональной деятельности.

**Abstract.** The article provides a classification of the methods most commonly used for the prevention, alleviation and elimination of the effects of professional burnout. The results of their use on the state of the staff are characterized. Assumptions about possible effects of exposure to prevent professional burnout are expressed.

**Keywords.** Professional burnout, burnout prevention methods, professional subject.

Тема профессионального выгорания не теряет своей актуальности уже около 50 лет. Интерес к этой теме то затухал, то разгорался с новой силой. В связи с все ускоряющимся темпом жизни, возрастающей сложностью и неопределенностью социальных, производственных процессов нагрузка субъектов профессиональной деятельности неуклонно возрастает. В этих условиях вопрос о предотвращении профессионального выгорания, сохранения состояния работоспособности персонала приобретает одно из первостепенных значений.

Профессиональное выгорание относится к психологической реакции на длительное воздействие стрессовых факторов на рабочем месте [2]. Оно изменяет не только психоэмоциональное состояние субъекта трудовой деятельности [2,3,8], но и может влиять на соматическое здоровье работающего [4,7]. Психоэмоциональное состояние при выгорании имеет негативную окраску и проявляется через симптомы эмоционального истощения, деперсонализации, снижения профессиональной эффективности. На формирование профессионального выгорания влияют как внешние факторы [8,12], так и индивидуальные характеристики личности [4,8,11].

Важно понимать, какие меры можно предпринять для предотвращения, ослабления симптомов профессионального выгорания. Классификация методов совладания с проявлениями профессионального выгорания может быть проведена по нескольким основаниям.

1. По целевой группе, на которую направлены применяемые методы [9].

К первой целевой группе можно отнести всех сотрудников, работающих в организации, и применяемые методы направлены, как правило, на снижение известных факторов риска развития профессионального выгорания. Ко второй целевой группе относят сотрудников с выявленным высоким риском развития выгорания. К третьей группе относят сотрудников, у которых профессиональное выгорание уже отражается на их состоянии. Методы, применяемые в этой группе, направлены на предотвращение неблагоприятных последствий, таких как потеря трудоспособности.

2. По направленности методов воздействия [5,9,10]. Методы воздействия могут быть направлены на внешние (организационные, управленческие) факторы, на внутренние (личностные) факторы, на комплексное сочетание внешних и внутренних факторов.

3. По форме работы с применением методов: индивидуальная, групповая и сочетание обеих форм [3,5,8].

4. По теоретическим основаниям воздействий [6,9,10,12]. Здесь можно выделить воздействия, основанные на когнитивно-поведенческой, экспириентальной, экзистенциальной, психодинамической терапии, методы традиционной реабилитации.

Говоря о результатах воздействия, исследования [7,8,9,10] не дают однозначного ответа. Невозможно выделить воздействия, приносящие 100% результат, остающийся стабильным долгосрочно. Например, программы, основанные на КБТ терапии (два раза в неделю по 3 часа в течение 10 недель) показали снижение показателей выгорания по сравнению с контрольной группой. Однако разница между группами постепенно стерлась по истечении года [9]. Аналогичные результаты показали и другие программы, имеющие различные теоретические основания. Медитативные упражнения (20 мин. ежедневно с инструктором, затем самостоятельно два раза по 5 мин. ежедневно в течение двух недель), дыхательные упражнения, упражнения на концентрацию внимания привели к снижению показателей эмоционального истощения и деперсонализации непосредственно после применения по сравнению с контрольной группой. Программа физической активности (2 еженедельных сеанса в течение 10 недель) не оказала статистически значимого влияния на оценку выгорания по сравнению с контрольной группой [9]. Совместные мероприятия с представителями администрации учреждений, направленные на изменение условий труда в сочетании с традиционной реабилитацией так же привела к снижению показателей выгорания по сравнению с контрольной группой, в которой применялась только реабилитация [4,5]. Таким образом, можно утверждать, что любые вмешательства, направленные на совладание с профессиональным выгоранием, приносят результат.

Безусловно, сведение к нулю, факторов, приводящих к возникновению профессионального выгорания, было бы оптимальным решением. Достижение этой цели возможно только при комплексном подходе к проблеме профессионального выгорания [1]. Программы по предотвращению выгорания должны включать не только меры, направленные на субъект профессиональной деятельности (как на рядовых сотрудников, так и руководящий состав), но и на организационную составляющую работы. Программы должны носить долговременный характер, быть частью структуры производственной деятельности. При работе с субъектом профессиональной деятельности важно не только оказывать помощь в преодолении стрессовых ситуаций на рабочем месте, снижать проявления профессионального

выгорания, но и создавать условия для повышения личностной зрелости субъекта профессиональной деятельности. Поскольку более зрелая личность способна адекватно реагировать на стрессовые ситуации, обладает большей вовлеченностью (где вовлеченность – состояние высокой энергии, мотивированности, профессиональной эффективности).

Продолжение исследований в этом направлении могло бы внести вклад в поиски путей преодоления профессионального выгорания.

#### Список литературы

1. *Асмолов А.Г.* Психология индивидуальности: Методологические основы развития личности в историко-эволюционном процессе: Учеб.-метод. Пособие / А.Г. Асмолов. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1986. – 96 с. – URL: <http://psychlib.ru/inc/absid.php?absid=12345>.
2. *Бойко В.В.* Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других / В.В. Бойко. – М.: Наука, 1996. – 256 с.
3. *Водопьянова Н.Е.* Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. СПб.: Питер, 2009. – 336 с.
4. *Долгова В.И.* Эмоциональная устойчивость личности: монография / Долгова В.И., Гольева Г.Ю. – М.: Перо, 2014. – 196 с.
5. *Кузьмина Ю.М.* Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности специалистов социальной работы : проявление и профилактика / Ю.М. Кузьмина. Казань: Изд. КГТУ, 2007. – 154 с.
6. *Лэнгле А.* Эмоциональное выгорание с позиций экзистенциального анализа / А. Лэнгле // Вопросы психологии. – 2008. – № 2. – С. 3-16.
7. *Некрасова Е.А.* Саморегуляция стрессовых состояний у офицеров-воспитателей военного вуза / Некрасова Е.А., Носов А.В., Поветьев П.В. // Человеческий капитал. – 2018. – № 11-2 (119). – С. 323-331.
8. *Орёл В.Е.* Синдром психического выгорания личности / В.Е. Орёл. М.: Ин-т психологии РАН., 2005. – 330 с.
9. *Ahola, K.* Interventions to alleviate burnout symptoms and to support return to work among employees with burnout: Systematic review and meta-analysis. *Burnout Research*, 4, 1-11. / Ahola, K., Toppinen-Tanner, S., & Seppänen, J. – URL: <http://dx.doi.org/10.1016/j.burn.2017.02.001>
10. *Awa, W.L.* Burnout prevention: a review of intervention programs. / Awa, W.L., Plaumann, M., Walter, U., 2010. // *Patient Education and Counseling* 78 (2), – p. 184-190.
11. *Maslach C.* Maslach Burnout inventory manual. 3-ed. / C. Maslach, S. E. Jackson, M. P. Leiter. – Palo Alto, California : Consulting Psychological Press, – 1996.
12. *Maslach, C.* Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology* / Maslach, C., & Leiter, M. P. – 2008. – 498-512.
13. *Schaufeli W.B.* The Burnout Companion to Study and Research: A Critical Analysis / W. B. Schaufeli, D. Enzmann. London: Taylor & Francis, 1998.
14. *Wilmar B. Bakker* Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *J. Organiz. Behav* / Wilmar B. Schaufeli and Arnold B., – 2004

Автор: **Жигулина Марина Андреевна**, магистр психологии, начальник УОПН «Нагатино» ГБУ «Московская служба психологической помощи», marzhig@mail.ru

Автор: **Кузовкин Виктор Владимирович**, кандидат психологических наук, доцент кафедры Психологического консультирования, МГОУ