**Профессионально выгорание специалистов**

Ю.В. Василевич, студентка Российского государственного профессионально-педагогического университета (Россия, г. Екатеринбург)

**Аннотация**

В статье описаны теоретические определения профессионального выгорания, отечественных и зарубежных авторов, так же рассмотрены признаки, фазы и стадии данного феномена. Отмечена актуальность изучения профессионального выгорания в современном мире. Рассмотрены меры профилактики формирования синдрома профессионального выгорания.

**Annotation**

The article describes the theoretical definitions of professional burnout, domestic and foreign authors, as well as the signs, phases and stages of this phenomenon. The relevance of the study of professional burnout in the modern world is noted. The measures of prevention of the formation of the professional burnout syndrome are considered.

**Ключевые слова:** профессиональная деформация, профессиональная деятельность, саморазвитие, условия труда, профессиональное выгорание, стресс, личность, специалист.

**Keywords:** professional deformation, professional activity, self-development, working conditions, professional burnout, stress, personality, specialist.

«Нет телесной болезни отдельно от души»

Сократ.

Вопрос, касающийся профессионального выгорания, является актуальным в современном мире т.к., здоровье, было, есть и будет главной ценностью человека. Эмоциональное выгорание является формой профессиональной деформации личности. Профессиональное выгорание связанно с повышением требований к профессионализму индивида, неготовностью реализовывать различные нововведения в своей профессиональной деятельности.

Как считает автор В.В. Бойко, «эмоциональное выгорание» – это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций (понижения их энергетики) в ответ на избранные психотравмирующие воздействия [1, с.87].

По мнению автора Л.С. Чутко, термин «эмоциональное выгорание» (burnout) введен американским психиатром Гербертом Фрейденбергом в 1974 году для характеристики психологического состояния здоровых людей, находящихся в излишне интенсивном, тесном общении с клиентами, пациентами в эмоционально перенасыщенной атмосфере при оказании профессиональной помощи. Эмоциональное выгорание было описано им как истощение вследствие резко завышенных требований к собственным ресурсам и силам. Позднее данное состояние он называл «болезнью сверхуспеха» [5, с.9].

Д.Г. Труднов описывает профессиональное выгорание следующими словами. Профессиональное выгорание – совокупность негативных переживаний, связанных с работой, коллективом и всей организацией в целом. Один из видов профессиональной деформации личности. Нередко проявляется у специалистов, вынужденных во время выполнения своих обязанностей тесно общаться с людьми [4].

Как видно из вышесказанного, в настоящее время нет четкой концепции относительно природы и механизмов возникновения профессионального (эмоционального) выгорания, его структуры и сущностного содержания. Как отмечает В.Е.Орел, что современным исследованиям свойственна разнообразность, что значит – освещение отдельных компонентов выгорания и характеристик личности, его провоцирующих, это не позволяет представить данное явление как целостную концепцию [3].

Признаки профессионального выгорания

Факторы профессионального выгорания, по мнению В.В. Бойко [1, с. 86-92] могут быть следующие:

* **Внешние:**

*хроническая напряженная эмоциональная деятельность,* т.е. данная деятельность, представляет собой интенсивное общение, а точнее целенаправленное восприятие партнеров и воздействие на них; *дестабилизирующая организация деятельности,* т.е., ее основными признаками является нечеткое планирование и организация труда, расплывчатая информация, не имеется нужного оборудования. Так же нужно отметить, что дестабилизирующая обстановка вызывает многократный негативный эффект (сказывается на самом профессионале, на субъекте общения, и на взаимоотношениях обеих сторон).

*повышенная ответственность за исполняемые функции и операции,* т.е., постоянно нужно «входить и находиться» в состоянии субъекта, с которым осуществляется совместная деятельность (нужно вслушиваться, всматриваться, сопереживать, сочувствовать и т.д., но самое главное, что приходится постоянно принимать на себя энергетические разряды партнеров).

*неблагополучная психологическая атмосфера профессиональной деятельности,* т.е., ее определяют два основных обстоятельства: конфликтность по вертикали (руководитель-подчиненный), и по горизонтали (коллега-коллега), неврозная обстановка одних побуждает растрачивать эмоции, а других – искать способы экономии своих ресурсов.

*психологически трудный контингент, с которым имеет дело профессионал в сфере общения,* т.е., если вы работаете с людьми, то ежедневно вас попадается пациент или клиент, который «портит вам нервы».

* **Внутренние:**

*склонность к эмоциональной ригидности,* т.е., эмоциональное «выгорание» как средство психологической защиты возникает быстрее у тех, кто менее реактивен и восприимчив, более эмоционально сдержан и напротив эмоциональное «выгорание» будет проходить медленнее у импульсивных людей.

*интенсивное восприятие обстоятельств профессиональной деятельности,* т.е., повышенная ответственность за порученное дело.

*слабая мотивация эмоциональной отдачи,* т.е., тут есть 2 аспекта: во-первых, профессионал в сфере общения не считает для себя необходимым проявлять сопереживание субъекту своей деятельности. Во-вторых, человек не умеет поощрять себя за сопереживание проявляемое по отношению к субъектам профессиональной деятельности.

*нравственные дефекты и дезориентация личности,* т.е., неспособность включать во взаимодействие с деловыми партнерами такие моральные категории, как совесть, добропорядочность, уважение и т.д.. Еще одна их причин, это неумение отличать хорошее от плохого.

Так же В.В. Бойко выделяет 3 фазы профессионального выгорания:

1. **Фаза «напряжения»** – тревожное напряжение служит предвестником и «запускающим» механизмом в формировании эмоционального выгорания. Данная фаза включает в себя несколько симптомов:
* симптом «переживания психотравмирующих обстоятельств» - проявляется усиливающим осознанием психотравмирующих факторов профессиональной деятельности, которые трудно или совсем не устранимы;
* симптом «неудовлетворенности собой» - в результате неудач, человек обычно испытывает недовольство собой, избранной профессией, занимаемой должностью;
* симптом «загнанности в клетку» - психотравмирующие обстоятельства разочаровывают, и устранить их невозможно, к людям часто приходит чувство безысходности, затора, тупика;
* симптом «тревоги и депрессии» - чувство неудовлетворенности работой и собой, которые порождают мощные энергетические напряжения в форме переживания ситуативной или личностной тревоги;
1. **Фаза «резистенции»** - человек осознанно или бессознательно стремится к психологическому комфорту, снижению давления внешних обстоятельств при помощи имеющихся в его распоряжении средств. Формирование защиты с участием эмоционального выгорания происходит на фоне следующих симптомов:
* симптом «неадекватного избирательного эмоционального реагирования» - профессионал перестает улавливать разницу между двумя принципиально отличающимися явлениями: экономичное проявление эмоций и неадекватное избирательное эмоциональное реагирование. В первом случае говорится о выработанном со временем полезном навыке (использование эмоций умеренной интенсивности: легкая улыбка, приветливый взгляд и т.д.), во втором случае говорится о неадекватной экономии эмоций, действие по принципу «хочу или не хочу» (если посчитаю нужным, уделю внимание партнеру; будет настроение, помогу партнеру и т.д.);
* симптом «эмоционально-нравственной дезориентации» - данный симптом, как бы углубляет неадекватную реакцию в отношениях с деловым партнером;
* симптом «расширения сферы экономии эмоций» - данный симптом имеет место тогда, когда данная форма защиты осуществляется вне профессиональной области (общение с родными, друзьями);
* симптом «редукций профессиональных обязанностей» - профессиональная деятельность, предполагающая широкое общение с людьми редукция проявляется в попытках облегчить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат.
1. **Фаза «истощения»** - выраженное снижение общего физического тонуса и ослабление нервной системы.
* симптом «эмоционального дефицита» - к профессионалу приходит ощущение, что эмоционально он уже не может помогать субъектам своей деятельности;
* симптом «эмоциональной отстраненности» - человек почти полностью исключает эмоции из сферы профессиональной деятельности;
* симптом «личностной отстраненности, или деперсонализация» - отмечается полная или частичная утрата интереса к человеку – субъекту профессионального действия;
* симптом «психосоматический и психовегетативных нарушений» - симптом проявляется на уровне психического и физического самочувствия, он образуется по условно-рефлекторной связи негативного свойства.

Из всего вышеперечисленного можно сделать следующий вывод, что профессиональное выгорание формируется в процессе профессиональной деятельности, оно является сформированной системой психологической защиты организма от постоянно испытываемого личностью стресса.

Нужно уловить и понять свои цели. Спросите себя, зачем вам все это? Почему вы здесь? Чего вы хотите? Какую тактику нужно выбрать для того, чтобы добиться своих целей, что вы готовы сделать для достижения своих целей и что вам может помешать. Возьмите лист бумаги, напишите на нем все свои действия, и это будет первым шагом в сторону достижения вашей цели.

Существуют различные методики для выявления признаков профессионального выгорания, все они доступны в интернете (методика «Диагностика профессионального выгорания» К.Маслач, С.Джексон; методика «Экспресс-оценка выгорания» В.Каппони, Т.Новак и т.д.). Уделите немного времени себе, если вы чувствуете, что, что-то происходит с вами, работа больше не радует, нет желания видеть своих коллег и руководство, нет желания улыбаться и радоваться жизненным моментам.

Специалист, работающий в выбранном профессиональном направлении, в первую очередь должен сам уметь позаботиться о себе и своем благополучии.

* создать удобные условия на рабочем месте;
* быть внимательным к самому себе и своим желаниям;
* научиться правильно распоряжаться своим временем;
* понимать, что каждый имеет право на ошибку;
* радоваться своим даже небольшим достижениям;
* всегда должен быть человек, который поддержит, поймет, выслушает;
* займитесь спортом;
* научитесь говорить «нет» (не стоит браться за дело, которое кто-то недоделал, не берите на себя слишком много);
* если идеалы предприятия (учреждение, компания) не соответствуют идеалам личности, то лучше всего подумать о смене работы.

Руководители организаций, учреждений, предприятий в целях профилактики по профессиональному выгоранию должны проводить профилактические мероприятия как с коллективом в целом, так и отдельно с каждым сотрудником. Также очень важна дружеская, поддерживающая, понимающая атмосфера в коллективе. Проведение различных мероприятий, корпоративных вечеринок также могут быть очень полезны для сближения, сплочения коллектива.

Идеальное состояние, когда личность живет в гармонии с собой, и установлен баланс между профессиональной занятостью и досугом.

**Библиографический список**

1. Бойко В.В. Синдром «Эмоционального выгорания» в профессиональном общении [Текст] / В.В. Бойко. – СПБ.: Сударыня, 2000г.
2. Водопьянова Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. 2-е изд. [Текст] / Н. Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – СПб.: Питер, 2008. – 336 с.
3. Орел В.Е. Синдром психического выгорвния личности / В.Е. Орел; Рос. акад. наук, Ин-т психологии. – М.: Ин-т психологии РАН, 2005 (Ярославль: ООП ЯрПК). – 329 с.: ил., табл.; 20 см.; ISBN 5-9270-0069-X (в обл.)
4. Трунов Д.Г. «Синдром сгорания»: позитивный подход к проблеме / Журнал практического психолога. 1998. № 8. С. 84.
5. Чутко Л.С. Синдром эмоционального выгорания. Клинические и психологические аспекты / Л.С.Чутко, Н.В.Козина. – М.; МЕДпрессинформ, 2013. – 256 с