

## **ВЕСОМОСТЬ СИНДРОМА «ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ» В ОБЩЕЙ СОВОКУПНОСТИ ФАКТОРОВ ДЕМОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА**

*Швиндина А.А., Опенько Н.И.* (студент)  
Сумский государственный университет

Впервые понятие «выгорание» (burnout) или «психическое выгорание» было введено Х. Фрейдербейгом в 1974 г., и в самом общем виде обозначает долгосрочную стрессовую реакцию или синдром, возникающий в результате длительных профессиональных стрессов средней интенсивности. В связи с этим синдром «психического выгорания» определяется некоторыми авторами как «профессиональное выгорание», что дает возможность рассматривать это явление в аспекте личной деформации профессионала под воздействием длительного профессионального стажа.

Основная задача менеджера по персоналу - выявление легко мотивирующихся, способных к внедрению инноваций людей, трудоспособных, готовых продуктивно работать и обеспечить их необходимыми ресурсами и задачами.

Но, как правило, такие «активисты» более других подвержены синдрому «профессионального выгорания». Развитию этого состояния способствуют, кроме рабочих кризис-ситуаций, определенные личностные особенности – высокий уровень эмоциональной лабильности (нейротизма), высокий самоконтроль, рационализация мотивов своего поведения, склонность к повышенной тревоге, высокие «внутренние стандарты», блокирование в себе негативных переживаний, ригидная личностная структура. Другими словами, увлеченность работой может вызвать профессиональное выгорание, и как следствие снижение профессиональной мотивации.

Постепенно развивающаяся профессиональная деформация у работников умственного труда достаточно часто приводит к тому, что при высокой степени выгорания нарастает тенденция к негативному, нередко даже скрыто-агрессивному отношению к подчиненным, клиентам, руководству, что в конечном итоге усиливает состояние стресса.

Многие исследователи предпринимают попытки обнаружить связь между производственными стресс-факторами и симптомами выгора-

ния. Значимые корреляции были обнаружены:

- между общим (суммарным) показателем выгорания и характеристиками работы: значимость задачи, продуктивность, намерение поменять работу;
- между деперсонализацией и прогулами (недисциплинированностью), плохими отношениями с семьей и друзьями;
- между эмоциональным истощением и психосоматическими заболеваниями;
- между персональными достижениями и отношением к профессиональным обязанностям, значимостью работы и т.д.

Исследователи отмечают, что развитию синдрома «профессионального выгорания» предшествует период повышенной активности («аврал», рабочая «запарка», «цейтнот»). В это время человек полностью «с головой» уходит в работу, которая поглощает его полностью. Через определенный промежуток времени (у каждого человека ее длительность индивидуальна) наступает истощение, которое приобретает форму ощущения перенапряжения и истощения эмоциональных и физических ресурсов личности. Затем наступает личностная отстраненность. Возникает ощущение потери собственной профессиональной эффективности, снижается самооценка, появляется нигилизм и отрицание мотиваторов.

Другими словами, данную схему можно изобразить следующим образом:



Считаем необходимым включать в систему мотивации персонала методику определения уровня синдрома «профессионального выгорания» для предотвращения/снижения данного синдрома. Необходимость применения этих мер каждый руководитель определяет самостоятельно, однако игнорирование человеческого фактора приводит к катастрофическим последствиям для любой организации, заведения, предприятия.