

М. В. Жаболенко¹, канд. экон. наук, О. И. Черноус², канд. экон. наук,
Е. П. Мельникова², д-р техн. наук, Т. Н. Прокопец³, канд. экон. наук

1 – ГОУВПО «Донецкое высшее общевойсковое командное училище», г. Донецк,

2 – Автомобильно-дорожный институт

ГОУВПО «Донецкий национальный технический университет», г. Горловка,

3 – ФГБОУ ВО «Ростовский Государственный экономический университет
(РИНХ)», г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация

АНАЛИЗ МЕТОДИК ДИАГНОСТИКИ И ПРОФИЛАКТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Обоснована необходимость диагностики и профилактики профессионального выгорания сотрудников предприятия. Исследованы внутренние и внешние факторы профессионального выгорания. Рассмотрены фазы профессионального выгорания, к которым относятся: предупреждающая фаза, фаза снижения уровня собственного участия, фаза эмоциональной реакции, фаза деструктивного поведения, фаза психосоматических реакций и снижения иммунитета, фаза разочарования и отрицательных жизненных установок. Предложено использовать методический комплекс, включающий определенные методы оценки психологической работы, такие как: метод наблюдения, метод беседы, метод экспертных оценок, метод анализа документации, психодиагностические методики.

Ключевые слова: предприятие, сотрудники, синдром профессионального выгорания: факторы, этапы, методика, диагностика, профилактика

Введение

В современных условиях ведения бизнеса предприятиям для успешного существования необходимо иметь качественные профессиональные кадры, которые смогут обеспечить своему предприятию конкурентоспособность. Однако, помимо обладания знаниями, навыками и умениями, работники должны находиться в трудоспособном состоянии. По своей природе человек не может не реагировать и оставаться безразличным к воздействию раздражителей, которые он испытывает в процессе рабочей деятельности. Данный процесс является деструктивным, негативно отражается на производительности труда, способствует ухудшению здоровья самого человека и приводит к профессиональному выгоранию сотрудников. Прогрессирование профессионального выгорания может привести к негативным последствиям, как для самого работника, так и для окружения. Данный синдром негативно сказывается на профессиональной деятельности, значительно понижая качество выполняемых задач, а в некоторых случаях может привести к признанию работника профессионально непригодным, что сделает невозможным его дальнейшее совершенствование и развитие в избранном направлении и приведет к смене профессии. В связи с этим понимание, предупреждение и профилактика синдрома профессионального выгорания является важной и актуальной задачей.

Цель исследования – рассмотреть методики диагностики и профилактики профессионального выгорания сотрудников предприятия.

Анализ последних исследований и публикаций

Базовые идеи в понимании феномена профессионального выгорания, их научном обосновании заложены в трудах таких отечественных и зарубежных ученых, как У. Д. Антипина, А. Н. Блинкова, М. В. Борисова, Н. Е. Водопьянова, Р. Гампел, Л. Джуэлл, Х. Зелг, Е. К. Николаева, Н. Г. Осухова, А. М. Салогуб, Й. Фаренберг, В. Я. Яковлева и др.

Изложение основного материала исследования

Дефиниция «синдрома профессионального выгорания» введена американским психиатром Г. Фрейденом в 1974 г. Первое упоминание о феномене профессионального выгорания встречается в работах исследователей, трактовавших термин как «эмоциональное сгорание», как определение негативного явления, отмечающегося у людей профессий сферы «человек – человек» [1].

В 2019 г. синдром профессионального выгорания был включен в Международную классификацию болезней (МКБ-11). Данный синдром определяется как немедицинское состояние и относится к классу «Факторы, влияющие на состояние здоровья населения и обращения в учреждения здравоохранения» [2]. Факт наличия синдрома профессионального выгорания в МКБ-11 указывает на серьезность и распространенность данной проблемы в современных условиях труда. В МКБ-11 дается следующее определение профессионального выгорания: «это синдром, признаваемый результатом хронического стресса на рабочем месте, который не был успешно преодолен». Он характеризуется тремя признаками: ощущение психофизического истощения; тенденция к избеганию профессиональных обязанностей, психическое напряжение, негативизм; снижение работоспособности.

Основными проявлениями профессионального выгорания являются:

1. Эмоциональное истощение – чувство эмоциональной опустошенности и усталости, вызванное собственной работой.
2. Деперсонализация – циничное, безразличное отношение к труду и объектам своего труда.
3. Редукция профессиональных достижений – возникновение чувства некомпетентности в своей профессиональной сфере, осознание неуспеха в ней.

Факторы, влияющие на развитие профессионального выгорания, можно разделить на внешние и внутренние (таблица 1) [3].

Таблица 1 – Внутренние и внешние факторы профессионального выгорания

| Факторы | Характеристика факторов |
|--------------------|---|
| Внешние факторы | Склонность к эмоциональной ригидности |
| | Формирование психологической защиты у тех, кто менее реактивен и восприимчив, более эмоционально сдержан |
| | Истощение эмоционально-энергетических ресурсов на фоне интенсивной интериоризации обстоятельств профессиональной деятельности, вызванное стрессовыми факторами |
| | Отсутствие способности проявлять эмпатию субъекту своей деятельности, что стимулирует крайние формы эмоционального выгорания: безразличие, равнодушие, душевную черствость |
| Внутренние факторы | Психоэмоциональная деятельность, сопровождающаяся высоким напряжением, интенсивное социальное взаимодействие, решение проблем, связанных с профессиональной деятельностью, быстрая интерпретация большого количества визуальной, звуковой и письменной информации, умение быстро взвешивать альтернативные способы решения и принимать их |
| | Конфликты и повышенная напряженность в отношениях с коллегами и руководством, плюс психологически трудный контингент |
| | Постоянный внутренний и внешний контроль |
| | Дестабилизирующая организация деятельности: нечеткая организация и планирование труда, плохо структурированная информация |

Синдром профессионального выгорания является причиной неразрешенного стресса на рабочем месте. Выделяют пять стадий профессионального выгорания (рисунок 1) [4].

Следует рассмотреть более подробно этапы профессионального выгорания:

1. «Медовый месяц» – является начальной стадией, когда стресс воспринимается как нечто обыденное. Работник обычно доволен своей работой, однако из-за игнорирования рабочего стресса работник становится менее заинтересованным в работе.

2. Недостаток энергии – характеризуется тем, что работник чаще устает, страдает от бессонницы. Возможны нарушения трудовой дисциплины и нежелание выполнения рабочих обязанностей.

3. Хронические симптомы – характеризуется тем, что чрезмерная работа без отдыха приводит к состоянию бессилия, чувству неэффективности и тревожности, неумению правильно организовать свое время. Следствием этого часто могут стать проблемы со здоровьем.

4. Кризис – характеризуется потерей трудоспособности и повышением риска развития хронических заболеваний, чувством неудовлетворенности собственной эффективностью и качеством жизни.

5. «Пробивание стены» – характеризуется тем, что психофизические проблемы переходят в острую форму и могут спровоцировать развитие опасных заболеваний, угрожающих здоровью и даже жизни человека.



Рисунок 1 – Этапы профессионального выгорания

В развитии синдрома профессионального выгорания выделяют следующие стадии или фазы (рисунок 2) [5]:

1. Предупреждающая фаза:

а) чрезмерное участие. Проявляется в чрезмерной активности, вытеснение из сознания переживания неудач и ограничение в общении.

б) истощение: усталость, бессонница, угроза несчастных случаев.

2. Снижение уровня собственного участия:

а) по отношению к коллегам: нарушение контакта с коллегами, приписывание вины за собственные неудачи другим людям.

б) по отношению к остальным окружающим: нарушение эмпатии, цинизм.

в) по отношению к профессиональной деятельности: нежелание выполнять свои обязанности, опоздания, акцент на материальный аспект при одновременной неудовлетворенности работой.

г) возрастание требований: потеря жизненного идеала, концентрация на собственных потребностях, чувство переживания того, что другие люди используют тебя, зависть.

3. Эмоциональные реакции: депрессия, агрессия.

4. Фаза деструктивного поведения:

а) сфера интеллекта: нарушение внимания, неспособность выполнения рабочих задач, ригидность мышления.

б) мотивационная сфера: безынициативность, снижение эффективности деятельности, выполнение заданий строго по инструкции.

в) эмоционально-социальная сфера: отсутствие участия в жизни других людей либо чрезмерная привязанность к конкретному лицу; избегание тем, связанных с работой, скука.

5. Психосоматические реакции и снижение иммунитета: неспособность к релаксации в свободное время, психосоматические заболевания, нарушение режима, боли, возникновение зависимостей.

6. Разочарование и отрицательная жизненная установка: чувство беспомощности и бессмысленности жизни.

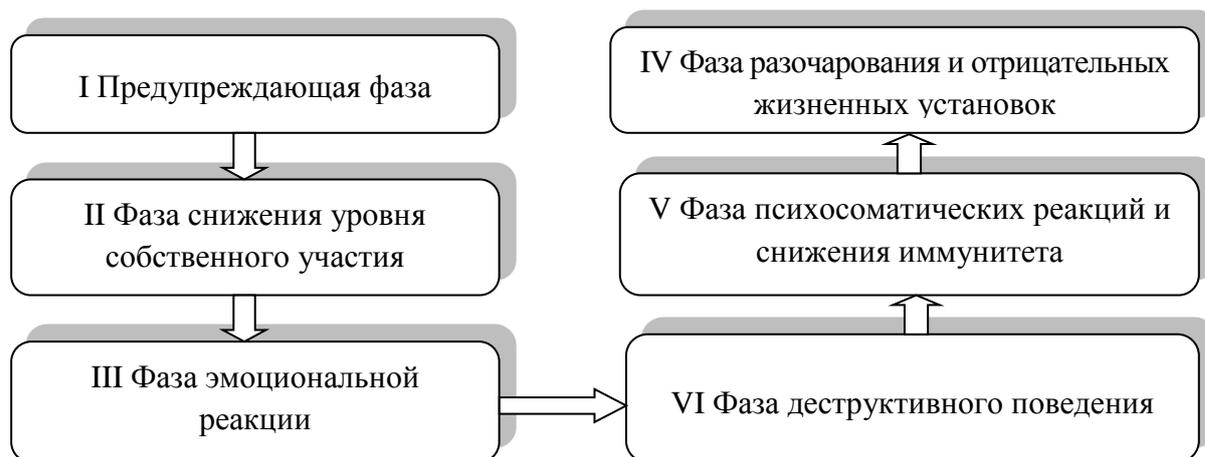


Рисунок 2 – Фазы профессионального выгорания

Синдром профессионального выгорания негативно воздействует:

– на соматическое здоровье, т. е. повышается риск возникновения тревожных расстройств, неврозов и заболеваний сердца;

– на профессиональную деятельность, т. е. человек не может справляться со своей работой как раньше, растет число профессиональных ошибок, нарушаются отношения с коллегами, проявляется незаинтересованность в профессии, не удовлетворяют условия работы и оснащение рабочего места;

– на личную жизнь, т. е. человек желает обособиться от общества, куда входят друзья и семья, поддаваясь состоянию одиночества или же наоборот, конфликты на работе переходят на отношения с членами семьи, отрицательно влияя на отношения с людьми, которые являются основной поддержкой для человека.

Профессиональное выгорание возникает как защитная реакция на стрессовые воздействия, оказывает негативное воздействие на психофизическое здоровье и эффективность деятельности специалистов и проявляется в чувстве истощения, личностной отстраненности от субъектов деятельности и снижении мотивации к выполнению профессиональных обязанностей. Эта трехкомпонентная модель выгорания, включающая эмоциональное и/или физическое истощение, деперсонализацию и редукцию личных достижений (сниженную рабочую продуктивность), является наиболее распространенной в настоящее время [6].

Для диагностики, профилактики и коррекции выгорания сотрудников, а также факторов, влияющих на его возникновение и развитие, предлагается использовать методический комплекс, включающий следующие методы и формы психологической работы.

Методы диагностики выгорания могут включать [2–7]:

– метод наблюдения – используется для диагностики состояния психологического благополучия работников, выявления индивидуально-психологических, социально-психологических и организационных факторов выгорания, присущих профессиональной деятельности;

– метод беседы – используется для диагностики эмоционального состояния сотрудников, их отношения к субъектам их деятельности и коллегам, к работе в целом, а также для определения индивидуальных факторов выгорания;

– метод экспертных оценок, метод анализа документации – используется для изучения объективного состояния социально-психологических и организационных характеристик профессиональной деятельности;

– психодиагностические методики – направлены на выявление уровня выгорания, диагностику индивидуально-психологических, социально-психологических и организационных факторов выгорания.

На основании проведенной диагностики разрабатывается комплекс практических мероприятий по профилактике и коррекции выгорания сотрудников с учетом вклада тех или иных факторов.

Формами проведения таких мероприятий могут быть лекции, семинары, практические занятия с элементами тренинга, направленные на ознакомление с феноменом выгорания, факторами, способствующими его возникновению и возможными способами предотвращения выгорания и снижения негативного влияния этого явления на личность и деятельность профессионала.

Профилактика и коррекция профессионального выгорания может происходить на двух уровнях: на уровне работы с сотрудниками, на уровне структурных изменений в самой организации.

Так, на уровне работы с сотрудниками можно выделить следующие основные направления практической работы в области профилактики данного явления:

– диагностика уровня выгорания сотрудников, диагностика индивидуально-психологических, социально-психологических и организационных факторов выгорания;

– просветительская работа в форме лекций и семинарских, практических занятий, направленная на ознакомление с феноменом выгорания, факторами, способствующими его возникновению и возможными способами снижения негативного влияния этого явления на личность и деятельность профессионала;

– коррекция индивидуально-личностных особенностей и мотивационной сферы выгорающего профессионала, обучение навыкам управления со стрессом, саморегуляции и релаксации в ходе групповой и индивидуальной работы;

– обучение сотрудников навыкам эффективной коммуникации, стратегиям поведения в конфликте в ходе тренинговых занятий.

На уровне работы с организацией основными направлениями практической психологической работы являются:

– диагностика объективного состояния организационных и социально-психологических характеристик профессиональной деятельности;

– оптимизация организации труда – структурирование работы сотрудников, равномерное распределение рабочей нагрузки, четкая регламентация труда, улучшение материально-технической базы, справедливое стимулирование труда, предоставление сотрудникам возможности повышения квалификации и профессионального роста;

– улучшение социально-психологического климата, взаимоотношений в коллективе и с руководством, предоставление социальной поддержки сотрудникам.

Разработка и внедрение системы практических мероприятий по профилактике и коррекции выгорания с учетом специфики деятельности организации и вклада тех или иных факторов позволит снизить уровень выгорания сотрудников и тем самым повысить эффективность профессиональной деятельности организации в целом.

Исходя из изученных особенностей профессионального выгорания, необходимо выявить направления профилактики данного синдрома. Создать идеальные условия, при которых развитие профессионального выгорания невозможно – в процессе любой трудовой дея-

тельности сохраняется доля риска развития рассматриваемого синдрома. Некоторые профессии, отличаясь наличием ежедневного стресса, опасных условий труда, в большей степени располагают условиями развития профессионального выгорания. В качестве примера можно привести правоохранительную деятельность, сферу здравоохранения. Наименьшая вероятность развития профессионального выгорания присутствует у более «спокойных» профессий, к примеру, работников учреждений культуры, библиотек и т. д.

Таким образом, единственный способ нивелировать деструктивное воздействие профессионального выгорания заключается в активных действиях работодателя, самого работника, осуществляемых в целях диагностики ранней стадии профессионального выгорания с последующим проведением психологической работы в целях коррекции психоэмоционального состояния.

Профилактика профессионального выгорания включает ряд правил:

- создание максимально комфортной обстановки на рабочем месте;
- в случае наступления сильного эмоционального напряжения на работе необходимо не игнорировать это, а возможными способами осуществить эмоциональную разрядку;
- дистанцирование от занимаемой должности, что подразумевает разграничение поведения личности во время исполнения профессиональных обязанностей и в быту;
- здравая оценка возможностей при решении рабочих задач;
- регулярное внесение разнообразия в досуг, отвлечение от рабочих ситуаций.
- исключение решения рабочих задач в нерабочее время.

Для профилактики профессионального выгорания необходимо [8]:

- относиться к своим поступкам и к себе без критики, стараться адекватно оценивать свои возможности;
- заботиться о своем здоровье и физической форме, соблюдать режим питания и находить время на отдых;
- уделять время потребностям, интересам и хобби;
- быть гибким в стрессовых ситуациях, терпимым по отношению к другим людям.

Несмотря на то, что многие профессии подразумевают ненормированный труд, необходимо [5]:

- вне зависимости от должности или профессии максимально возможно разделять работу и личную жизнь;
- не тратить выходные дни на работу;
- больше общаться с людьми, не связанными с вами деловыми отношениями;
- заниматься спортом, обрести хобби;
- уделять внимание здоровому сну и правильному питанию.

С синдромом профессионального выгорания может столкнуться представитель абсолютно любой профессии или должности. Необходимо не пренебрегать возможностью его возникновения и следовать правилам профилактики профессионального выгорания, которые значительно снижают риск его возникновения. В том случае, если риск профессионального выгорания велик и своими силами справиться с ситуацией не получается, необходимо незамедлительно обратиться за помощью и поддержкой к специалистам – психологам.

Рассматривая противодействие синдрому выгорания в контексте субъектно-личностного подхода, важно, чтобы у человека была активная позиция и заинтересованность в саморазвитии и самоуправлении. Высокая мотивация, своевременное позитивное подкрепление помогают наиболее эффективно овладеть техниками и приемами саморазвития, укрепить ресурсы преодоления синдрома выгорания. Помощь «выгорающему» человеку может быть оказана не только специалистом. Возможно помочь самому себе. Однако системная помощь будет много эффективнее. Она включает в себя самопомощь (подробнее будет описана ниже), оптимизацию гигиенических и мотивационных условий труда, а также организационной культуры, и, конечно же, оказание специализированной профессиональной помощи консуль-

тирующих психологов: социально-психологической, морально-психологической, профилактико-реабилитационной, деловой и т. д.

Для того, чтобы помочь самому себе, необходимо: научиться осознавать симптомы психологического стресса и «выгорания»; знать и понимать негативные последствия процессов выгорания; иметь желание противостоять негативным последствиям трудовых стрессов – развивать мотивацию (самодетерминацию) к самоизменению и личностному росту. Овладеть широким спектром приемов саморегуляции (самоорганизации) и преодоления ключевых причин выгорания – дефицита личностных и профессиональных компетентностей, а также преодоления отчуждения личных жизненных смыслов от смыслов выполняемой профессиональной деятельности. В случае недостаточности самопомощи требуется профессиональная консультативная или коррекционная помощь специалистов, владеющих методами стресс-менеджмента.

Говоря о методиках определения степени эмоционального выгорания необходимо упомянуть о многофакторном личностном опроснике Freiburg Personality Inventory (FPI), разработанном Й. Фаренбергом, Х. Зелгом и Р. Гампелом в 1963 г. Данный опросник получил широкое распространение во всем мире. Также используют одну из его модификаций FPI-B, отличающуюся от оригинала меньшим числом вопросов [8].

Тест FPI-B состоит из 114 утверждений, которые предполагают один из двух вариантов ответов – «да» или «нет». Фрайбургский личностный опросник в основном предназначен для диагностики состояний и свойств личности в целях социальной адаптации и регуляции поведения человека и содержит 12 шкал:

- 1) невротичность;
- 2) спонтанная агрессивность;
- 3) депрессивность;
- 4) раздражительность и возбудимость;
- 5) общительность;
- 6) уравновешенность;
- 7) реактивная агрессивность;
- 8) застенчивость;
- 9) открытость;
- 10) экстраверсия – интроверсия;
- 11) эмоциональная лабильность;
- 12) маскулинность – фемининность.

Данный тест позволяет дать оценку ряду важных свойств личности, таких как: эмоциональная устойчивость, коммуникативные свойства личности, экстраверсии – интроверсии и т. д. [9]. Он также позволяет получить достаточно объемную характеристику личности человека, определить степень эмоционального выгорания и доминирующие симптомы эмоционального напряжения, в частности – какие из этих симптомов вызывают нервное и эмоциональное истощение; какие факторы (внешние или внутренние) оказывают большее влияние на процесс выгорания; какие признаки и аспекты поведения, влияющие на продуктивность профессиональной деятельности, могут подлежать коррекции и т. д.

Таким образом, диагностировать профессиональное выгорание сотрудника возможно путем непосредственного контакта работника и руководства в форме беседы. Определение симптомов возможно также путем наблюдения за поведением, опросом коллег. Для диагностики могут применяться методы экспертных оценок, методы анализа документации – для изучения объективного состояния социально-психологических и организационных характеристик профессиональной деятельности. Профилактика профессионального выгорания является комплексом действий, направленных на предупреждение развития данного синдрома в процессе основной деятельности, создание условий для своевременной диагностики начальной стадии профессионального выгорания. Разработка и внедрение системы практических

мероприятий по профилактике и коррекции выгорания с учетом специфики деятельности организации и вклада тех или иных факторов позволит снизить уровень выгорания сотрудников и тем самым повысить эффективность профессиональной деятельности организации в целом.

Выводы

Полученные в ходе исследования результаты дают основания сформулировать следующие выводы:

1. Профессиональное выгорание – это синдром и немедицинское состояние, являющееся следствием деструктивного воздействия хронического стресса на рабочем месте, который не был успешно преодолен вовремя. Синдром характеризуется ощущением психофизического истощения, тенденцией к избеганию профессиональных обязанностей, психическим напряжением, снижением работоспособности.

2. Основными проявлениями профессионального выгорания являются эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция профессиональных достижений.

3. Установлено, что профессиональное выгорание имеет индивидуальный характер и на его развитие воздействует ряд внешних и внутренних факторов.

4. С точки зрения управления персоналом, профессиональное выгорание негативно сказывается на профессиональной деятельности, значительно понижая качество выполняемых задач, а в некоторых случаях, может привести к признанию работника профессионально непригодным, что, в свою очередь, сделает невозможным его дальнейшее совершенствование и развитие в избранном направлении и приведет к смене профессии.

5. Исследовано, что основными симптомами синдрома профессионального выгорания являются чувство хронической усталости, напряженность, раздражительность, тревожность, нарушение аппетита, сна, рост заболеваемости, негативное отношение к окружению, потеря интереса к работе и к жизни. В возникновении эмоционального выгорания центральную роль играют человеческие отношения и социальный контекст.

6. Установлено, что диагностировать профессиональное выгорание сотрудника возможно путем непосредственного контакта работника и руководства в форме беседы. Определение симптомов возможно также путем наблюдения за поведением, опросом коллег. Также в целях диагностики могут применяться методы экспертных оценок, методы анализа документации – для изучения объективного состояния социально-психологических и организационных характеристик профессиональной деятельности.

7. Профилактика профессионального выгорания является комплексом действий, направленных на предупреждение развития данного синдрома в процессе основной деятельности, создание условий для своевременной диагностики начальной стадии профессионального выгорания. Разработка и внедрение системы практических мероприятий по профилактике и коррекции выгорания с учетом специфики деятельности организации и вклада тех или иных факторов позволит снизить уровень выгорания сотрудников и тем самым повысить эффективность профессиональной деятельности организации в целом.

Список литературы

1. Карташова, Л. В. Управление человеческими ресурсами: учебник / Л. В. Карташова. – Москва : ИНФРА-М, 2017. – 236 с.
2. Международная классификация болезней: «профессиональный синдром» эмоционального выгорания. – Текст : электронный // Всемирная организация здравоохранения : [сайт]. – URL: https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/ru/ (дата обращения: 15.02.2022).
3. Джуэлл, Л. Индустриально-организационная психология : учебник для вузов / Л. Джуэлл. – Санкт-Петербург : Питер, 2021. – 720 с.
4. Блинков, А. Н. Профессиональное выгорание как следствие дефицита профессиональной готовности (на основе анализа научной литературы) / А. Н. Блинков // Акмеология. – 2018. – № 1(65). – С. 27–32.

5. Салогуб, А. М. Структура и содержание синдрома эмоционального выгорания в исследованиях зарубежных и отечественных ученых / А. М. Салогуб // Молодой ученый. – 2019. – № 5(64). – С. 459–461.
6. Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – Санкт-Петербург : Питер, 2018. – 336 с.
7. Друкер, П. Ф. Практика менеджмента / П. Ф. Друкер ; [перевод с английского]. – Москва : Вильямс, 2007. – 397 с.
8. Николаева, Е. К. Проблема эмоционального выгорания в современном мире / Е. К. Николаева // Скиф. – 2021. – № 2(54). – С. 18–22.
9. Яковлев, В. Е. Структурно-функциональная организация и генезис психического выгорания : специальность 19.00.03 «Психология труда, инженерная психология, эргономика (психологические науки)» : автореферат диссертации на соискание доктора психологических наук / Яковлев Валерий Емельянович. – Ярославский государственный ун-т им. П. Г. Демидова. – Ярославль, 2005. – 51 с.

М. В. Жаболенко¹, О. И. Черноус², Е. П. Мельникова², Т. Н. Прокопец³
1 – ГОУВПО «Донецкое высшее общевойсковое командное училище», г. Донецк,
2 – Автомобильно-дорожный институт
ГОУВПО «Донецкий национальный технический университет», г. Горловка,
3 – ФГБОУ ВО «Ростовский Государственный экономический университет (РИНХ)»,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
Анализ методик диагностики и профилактики профессионального
выгорания сотрудников предприятия

В статье обоснована необходимость своевременной диагностики симптомов и профилактики профессионального выгорания сотрудников предприятия. Исследованы внутренние и внешние факторы профессионального выгорания. Рассмотрены фазы профессионального выгорания, к которым относятся: предупреждающая фаза, фаза снижения уровня собственного участия, фаза эмоциональной реакции, фаза деструктивного поведения, фаза психосоматических реакций и снижения иммунитета, фаза разочарования и отрицательных жизненных установок. Предложено использовать методический комплекс, включающий определенные методы оценки психологической работы, такие как: метод наблюдения, метод беседы, метод экспертных оценок, метод анализа документации, психодиагностические методики.

Обосновано, что единственный способ нивелировать деструктивное воздействие профессионального выгорания заключается в активных действиях работодателя, самого работника, осуществляемых с целью диагностики ранней стадии профессионального выгорания с последующим проведением психологической работы и коррекции психоэмоционального состояния. Доказано, что профилактика профессионального выгорания является комплексом действий, направленных на предупреждение развития данного синдрома в процессе основной деятельности, создание условий для своевременной диагностики начальной стадии профессионального выгорания. Разработка и внедрение системы практических мероприятий по профилактике и коррекции выгорания с учетом специфики деятельности организации и вклада тех или иных факторов позволит снизить уровень выгорания сотрудников и тем самым повысить эффективность профессиональной деятельности организации в целом.

ПРЕДПРИЯТИЕ, СОТРУДНИКИ, СИНДРОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ: ФАКТОРЫ, ЭТАПЫ, МЕТОДИКА, ДИАГНОСТИКА, ПРОФИЛАКТИКА

M. V. Zhabolenko¹, O. I. Chornous², E. P. Melnikova², T. N. Prokopets³
1 – Donetsk Higher General Command School, Donetsk,
2 – Automobile and Road Institute of Donetsk National Technical University, Gorlovka,
3 – Rostov State Economic University (RINH), Rostov-on-Don, Russian Federation
Analysis of Methods for the Job Burnout Diagnosis and Prevention of the Enterprise Employees

The article substantiates the need for timely diagnosis and prevention of the job burnout symptoms of the enterprise employees. The internal and external factors of the job burnout are investigated. The phases of the job burnout are considered. They include the warning phase, the phase of reducing the self-participation level, the phase of emotional reaction, the phase of destructive behavior, the phase of psychosomatic reactions and decreased immunity, the phase of the disappointment and negative attitudes. It is proposed to use a methodological complex that includes certain methods

and forms of psychological work, such as the method of observation, the method of conversation, the method of expert assessments, the method of analyzing documentation, psychodiagnostic techniques.

The article proves that the only way to neutralize the destructive impact of the job burnout is in the active actions of the employer, the employee himself, carried out in order to diagnose the early stage of the job burnout, followed by psychological work and correction of the psycho-emotional state. It is proved that the job burnout prevention is a set of actions aimed at preventing the development of this syndrome in the course of the main activity, creating conditions for timely diagnosis of the job burnout initial stage. The development and implementation of the system of practical measures for the burnout prevention and correction, taking into account the specifics of the organization's activities and the contribution of certain factors, will reduce the level of the employees' burnout and thereby increase the effectiveness of the organization professional activities as a whole.

ENTERPRISE, EMPLOYEES, JOB BURNOUT SYNDROME: FACTORS, STAGES, METHODOLOGY, DIAGNOSIS, PREVENTION

Сведения об авторах:

М. В. Жаболенко

SPIN-код РИНЦ: 7004-1982
Телефон: +38 (071) 404-32-11
Эл. почта: marivladi72@mail.ru

О. И. Черноус

SPIN-код РИНЦ: 6362-9293
Телефон: +38 (071) 436-76-87
Эл. почта: kseniya_1382@mail.ru

Е. П. Мельникова

SPIN-код РИНЦ: 6737-6600
Телефон: +38 (071) 40-88-909
Эл. почта: melnikova_adi@mail.ru

Т. Н. Прокопец

SPIN-код РИНЦ: 9132-9501
Телефон: +7 (918) 504-08-82
Эл. почта: hatani@mail.ru

Статья поступила 10.02.2022

*© М. В. Жаболенко, О. И. Черноус, Е. П. Мельникова, Т. Н. Прокопец, 2022
Рецензент: Н. А. Селезнёва, канд. экон. наук, доц., АДИ ГОУВПО «ДОННТУ»*