

УДК 159.9

НАПРАВЛЕНИЯ ДЛЯ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ СИНДРОМУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

© Арбатская А.В.

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева, г. Самара, Российская Федерация*

e-mail: sasha5arb@mail.ru

Широкое признание существования и негативных последствий синдрома профессионального выгорания научным сообществом повлияло на необходимость создания комплекса мер по противодействию ему. Работодатели, заботящиеся о психоэмоциональном состоянии сотрудников, приступили к внедрению мер по предупреждению синдрома и работе по устранению последствий нервно-психического истощения персонала. Рассмотрим основные направления для противодействия синдрому профессионального выгорания, которые предлагает современная наука психологии управления в организации [1].

Первое направление – адекватное соотношение между требованиями со стороны организации и индивидуальными особенностями сотрудников. Для эффективной реализации данного направления современная психологическая и управленческая наука разработали технологические и методические рекомендации и инструменты к профессиональному отбору персонала на замещение должностей, их ротации и расстановки.

В качестве инструмента по снижению уровня стресса может выступать регулярное повышение квалификации персонала, а также профессиональное переобучение, в том числе включающее в себя курсы по психологической самокоррекции.

Также важным в данном направлении являются качественное преобразование внутриорганизационного климата, модернизация корпоративной культуры, повышение качества организационной жизни работников (престижность и статусность работы в организации).

Для решения этой задачи необходимо построение качественно новой организационно-управленческой системы организации, включающей в себя обновленные условия труда, психологический климат [2]. Важным условием этой модернизации должен стать учет психологических знаний, связанных с правилами стрессовых механизмов и адаптационных проблем новых сотрудников.

Задачами HR-менеджеров в этом случае становятся:

- консультационные мероприятия при введении новых технологий;
- участие в осуществлении психологической экспертизы производственных или организационных инноваций;
- реализация действий, направленных на ослабление сопротивления персонала нововведениям.

Второе направление по снижению риска выгорания и управлению организационными стрессами – воздействие на когнитивную оценку работников, касающуюся собственных возможностей (способностей, умений, ресурсов и т. д.) и готовности к преодолению профессионально трудных ситуаций.

Психологическая помощь должна быть ориентирована на оптимизацию трудовой мотивации – снижение или повышение значимости выполнения требований, предъявляемых организацией: профессиональных, должностных, статусно-ролевых и др. В других случаях психологическая помощь может быть направлена на повышение адекватности восприятия работниками ситуативных (фактических) требований с учетом должностного статуса и уверенности в своих силах, ресурсах, способностях [3].

Важная задача руководителей организации и HR-менеджера – реализация действий, касающихся сопротивления персонала по отношению к нововведениям (организационным, технологическим и др.), поскольку организационные инновации из-за когнитивных стереотипов часто обуславливают непродуктивную напряженность, ведущую к выгоранию.

Воздействие на когнитивную оценку двояко – диагностическое и коррекционное.

Первый аспект – выявление индивидуальных особенностей отношения личности к своим возможностям и профессионально-организационным требованиям.

Второй – психокоррекционные методы и технологии, выстроенные на основе различных теоретических школ (гуманистической, бихевиоральной, глубинной). Диагностические и коррекционные методы составляют единое целое в процессе психологического воздействия на когнитивную оценку, способствующего повышению устойчивости персонала к стрессам и профилактике выгорания.

Третье направление антистрессовой психологической помощи связано с управлением ответными реакциями на стресс-факторы профессиональной деятельности и организационной среды [4]. Здесь важным аспектом оказывается формирование у работников активной позиции по отношению к организационным и профессиональным стрессам. Например, повышение личной и социальной значимости преодоления стресса, овладение конструктивными моделями поведения в трудных профессиональных ситуациях, повышение уверенности и оптимизма.

Таким образом, можно сделать вывод, что профилактика и противодействие синдрому профессионального выгорания у сотрудников организации имеют лишь номинальное разделение, по сути являясь звеньями единой цепи. Задача по профилактике выгорания должна быть включена в общий комплекс задач по работе с персоналом организации и вовлекать в себя как работу руководящих и административных сотрудников, так и штатных или приглашенных психологов.

Библиографический список

1. Болдырева Т.А. Диагностика профессиональных деструкций личности: учебно-методическое пособие / Министерство образования и науки Российской Федерации, Оренбургский государственный университет. Оренбург: Оренбургский государственный университет, 2017. 183 с.
2. Неруш Т.Г. Профессиональное выгорание как специфическая форма профессиональных деструкций // Известия саратовского университета. Новая серия. Серия: философия. Психология. Педагогика. 2012. Т. 12, №3. С. 83–87.
3. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб.: Изд. Дом Питер, 2005. 258 с.
4. Молокоедов А.В., Слободчиков И.М., Удович С.В. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности: монография. М.: Левь, 2018. 250 с.