

РОССИЙСКАЯ СОЦИОЛОГИЧЕСКАЯ АССОЦИАЦИЯ
ИНСТИТУТ СОЦИОЛОГИИ РАН
ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ОБЩЕСТВО «ЗНАНИЕ» РОССИИ
ПРИВОЛЖСКИЙ ДОМ ЗНАНИЙ

*II Международная
научно-практическая конференция*

**ТРАДИЦИОННОЕ,
СОВРЕМЕННОЕ
И ПЕРЕХОДНОЕ
В УСЛОВИЯХ
МОДЕРНИЗАЦИИ
РОССИЙСКОГО
ОБЩЕСТВА**

Сборник статей

Пенза 2018

ПРОФИЛАКТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ

Е. В. Серова

PREVENTION OF PROFESSIONAL COMBUSTION IN THE ORGANIZATION

E. V. Serova

Аннотация. В статье приводится описание понятия и особенностей и структуры синдрома профессионального выгорания. Рассматриваются направления профилактики профессионального выгорания в организации.

Ключевые слова: синдром профессионального выгорания; эмоциональная истощенность; деперсонализация; редукция профессиональных достижений; стресс.

Abstract. The article gives a brief description of the concept and features and structure of the syndrome of professional burnout. The directions of prevention of professional burnout in the organization are considered.

Keywords: professional burnout syndrome; emotional exhaustion; depersonalization; reduction of professional achievements; stress.

В настоящее время все большую актуальность приобретает проблема профессионального выгорания. Профессиональное выгорание – это синдром, приобретенный работником под действием постоянного стресса малой интенсивности, стресса имеющего хронический характер. Профессиональное выгорание сопряжено с истощением нервной системы и личностного ресурса работника, при этом происходит аккумуляция отрицательных эмоций без соответствующей разрядки и снятия психологического напряжения. Естественно этот синдром самым негативным образом сказывается на здоровье работника, качестве и продолжительности его профессиональной и биологической жизни. В связи с этим грамотное построение процесса управления человеческими ресурсами и организация трудового процесса с учетом профилактики профессионального выгорания у персонала позволит организации не только сберечь свои кадры, но и, заботясь о психическом здоровье работников получить большую отдачу и прибыль для организации в целом. Ведь ни для кого не секрет, что человек в полный сил, оптимизма и жизненной энергии способен на творчество и его труд более продуктивен. Особенно важна профилактика профессионального выгорания у представителей группы профессий «человек – человек».

Основания задержания подозреваемого установлены статьей 91 УПК РФ. Если совершено преступление, за которое предусмотрено уголовное наказание, то гражданин имеет право задержаться в следующих случаях:

- 1) его застали непосредственно во время совершения преступления;
- 2) свидетели или потерпевшие указали его в качестве лица, совершившего преступление;
- 3) в случае обнаружения очевидных следов на теле или одежде подозреваемого (а также в его доме).

Подозреваемые в совершении преступления могут быть задержаны и при наличии других обстоятельств, например, при отсутствии документов, устанавливающих личность, при попытках скрыться с места преступления. Допрос задержанного должен быть произведен в течение 24-х часов от момента фактического задержания. Допрос несовершеннолетнего подозреваемого может проводиться только при участии защитника. Из всех случаев, дающих основание считать человека подозреваемым в совершении преступления, наиболее сложным выглядит задержание. Поскольку первые три ситуации требуют документального оформления, а задержание обычно проводится по «горячим следам». Для его совершения не требуется ни решения суда, ни санкции прокурора.

Библиографический список

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ).
2. "Уголовный кодекс Российской Федерации" от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 29.07.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 26.08.2017).
3. "Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации" от 18.12.2001 N 174-ФЗ (ред. от 05.12.2017).
4. Сколенко О.Р. Проблема нарушения права на защиту подозреваемого (обвиняемого) на стадии предварительного расследования. Белгород, 2017.

Сельбах Selbakh N.V.

Надежда Вячеславовна Penza State University,

Пензенский государственный Penza, Russia

университет, г. Пенза, Россия

E-mail: peremushcheva93@mail.ru

Профессиональное выгорание – это динамический и поэтапный процесс. Основные этапы или составляющие профессионального выгорания: 1. Эмоциональная истощенность; 2. Дегерсонализация или цинизм; 3. Редукция профессиональных достижений [1].

Эмоциональное истощение – это чувство усталости и эмоциональной опустошенности, которые вызваны трудовой деятельностью.

Дегерсонализация - бесчувственное отношение к клиентам, приходим к работнику. Это касается социальной сферы. Сотрудником клиенты воспринимаются негативно, а их проблемы, с точки зрения профессионала, благо для них.

Редукция профессиональных достижений - возникновение у профессионала в своей профессиональной деятельности чувства некомпетентности, осознание неудач. То есть на этом этапе работник утрачивает свое профессиональное мастерство.

Для руководителей организации важно знать признаки профессионального выгорания у работников, что поможет ему своевременно помочь данному работнику и минимизировать затраты от неэффективной деятельности «выгоревшего» человека. Синдром профессионального выгорания у разных работников может проявляться по-разному, но в общем виде можно наблюдать две группы факторов. Первая группа включает психофизиологические симптомы, к ним можно отнести: постоянную усталость в любое время суток; истощение как физическое, так и эмоциональное; отсутствие интереса к новому или необычному; отсутствие чувства страха и опасных ситуаций; астенизация; бессонница; резкое изменение массы тела; беспричинная головная боль, изменения в показателях артериального давления; состояние заторможенности; снижение восприятия окружающей среды, ухудшение зрения или слуха и т.д.

Вторую группу составляют социально-психологические симптомы: при этом можно наблюдать у человека состояние подавленности, пассивности в профессиональном пространстве, безразличие к таким моментам, которые ранее волновали данного работника; появляется депрессия, раздражительность; случаются нервные срывы; появляется чувство обиды, вины, постоянное беспокойство, поднимается уровень ситуативной тревожности; у работника может возникнуть чувство гиперответственности, боязнь не справиться с выполняемой работой и мотивация избегания неудач; дальнейшая перспектива в профессиональной деятельности окрашена в темные тона; можно наблюдать, что работник начинает считать, что его работа становится все труднее и выражает неуверенность в том, что он сможет ее выполнить в срок; отказывается от участия в новых проектах; меняет свой режим, может поздно уходить с работы; берет работу на дом,

даже если в этом нет необходимости; отказывается брать на себя ответственность за важные профессиональные решения; чувствует себя бесполезным; безразличен к результатам своего труда; застревает на мелких трудовых задачах.

На сегодняшний день профилактика профессионального выгорания состоит из 3-х направлений работы:

1. Организация деятельности. Для предотвращения синдрома выгорания необходимо сконцентрировать внимание на том, как проходит организация рабочего времени и места, соответствует ли помещению санитарным нормам, существует ли возможность для перерыва на прием пищи.

2. Улучшение психологического климата в коллективе – это создание психологического комфорта в профессиональной группе, создание коллектива существующего как единое целое, как группы людей поддерживающих друг друга.

3. Работа с личностными особенностями. Психологическая работа с «выгорающими» работниками должна состоять из трех основных направлений, соответствующая выявленным аспектам выгорания.

Первое направление направлено на формирование креативного подхода у работника, так как одним признаков профессионального выгорания является ригидное мышление.

Второе направление должно уменьшить влияние отрицательных профессиональных и индивидуальных факторов, способствующих профессиональному выгоранию. В данном направлении необходима работа по формированию у сотрудников умения разрешать конфликтные ситуации, находить неординарные решения, а также пересмотр системы ценностей.

Основой третьего направления является снятие у сотрудников стрессовых состояний, которые образуются в результате напряженной деятельности, а также создание навыков самостоятельного регулирования и изучение техник расслабления и самоконтроля физического и психического состояния [2].

Вышеуказанные мероприятия следует проводить с помощью психологической службы или штатного психолога, которые несут ответственность за психологическое состояние каждого отдельного работника и организации в целом.

Библиографический список

1. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: теория и практика / под ред. Г.С. Никифорова. СПб.: Речь, 2010. 816 с.
2. Орел В.Е. Синдром психического выгорания личности. М.: Изд-во Института психологии РАН, 2005. 330 с.