

ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ

И.В. Аникеенко

Полевской, МАДОУ ПГО №63¹

Сущность синдрома профессионального выгорания:

введение в проблему

Изучение различных аспектов профессионального выгорания не теряет своей актуальности, несмотря на уже накопленный массив полученных результатов исследований, поскольку не уменьшаются профессиональные требования к субъектам разных видов деятельности, не снижается темп жизни, что приводит к истощению энергии работников и уменьшению доли положительных эмоций в труде.

Проблема «выгорания» становится все более актуальной для современных организаций из-за своих негативных последствий: ухудшение психологического и физического здоровья, нарушение системы отношений, развитие негативных установок по отношению к организации, снижение показателей профессиональной деятельности, возрастает текучесть кадров. Поэтому одной из важных проблем является изучение проявления данного синдрома. Профессиональное выгорание (ПВ) – это относительно устойчивое состояние, однако при наличии соответствующей поддержки и проведении профилактических мероприятий с ним можно бороться.

Опасность выгорания состоит в том, что это не кратковременный переходящий эпизод, а долговременный процесс «сгорания дотла». «Выгорающий» человек начинает испытывать чувство неуверенности в себе и неудовлетворенность личной жизнью. Если личная жизнь не дает достаточных оснований для самоуважения и доказательств значимости, то «выгорающий»

¹ МАДОУ ПГО № 63 - Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение Полевского городского округа «Детский сад комбинированного вида № 63».

человек еще с большим усердием пытается найти подтверждение смысла своей жизни и самоактуализироваться в профессиональной сфере. Ежедневная работа, иногда без перерывов и выходных, с постоянной физической, психологической нагрузкой, осложненная напряженными эмоциональными контактами ведет к жизни в состоянии постоянного стресса, накоплению его последствий, истощению запаса жизненной энергии человека и, как результат, к серьезным физическим заболеваниям. Существует различные точки зрения на сущность выгорания и его компонентов.

Согласно В.В. Бойко (1999), эмоциональное выгорание представляет собой выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций (понижения их энергетики) в ответ на их избранные психотравмирующие воздействия.

Профессиональное выгорание автор отличает от различных форм эмоциональной ригидности, которая определяется органическими причинами – свойствами нервной системы, степенью подвижности эмоций, психосоматическими нарушениями.

В первую очередь, профессиональному выгоранию подвержены сотрудники, которые по роду службы вынуждены много и интенсивно общаться с различными людьми, знакомыми и незнакомыми. Прежде всего, это руководители, менеджеры по продажам, медицинские и социальные работники, консультанты, преподаватели, полицейские, юристы, психологи и т.п. (Самоукина Н.В, 2005). Причем особенно быстро «выгорают» сотрудники, имеющие интровертированный характер, индивидуально-психологические особенности которых не согласуются с профессиональными требованиями коммуникативных профессий.

В целях направленной профилактики профессионального «выгорания» следует стараться рассчитывать и обдуманно распределять свои нагрузки; учиться переключаться с одного вида деятельности на другой; проще относиться к конфликтам на работе; не пытаться быть лучшим всегда и во всем. Профилактика профессионального выгорания сотрудников предполагает

также своевременное оказание квалифицированной помощи человеку в выборе траектории профессионального развития. Как отмечает Э.Ф. Зеер (2005), людей, сопровождающих субъекта деятельности на его профессиональном и жизненном пути, достаточно много – родители, педагоги, коллеги, руководители, однако компетентное психологическое сопровождение профессионального развития работника может и должен осуществлять специально подготовленный психолог-профконсультант. К основным же направлениям профилактики и коррекции профессионального выгорания можно отнести повышение социально-психологической компетентности и аутокомпетентности работников, своевременную диагностику профессиональных деформаций и помощь в разработке индивидуальных стратегий их преодоления, прохождение сотрудниками организаций тренингов личностного и профессионального роста, рефлексию ими профессиональной биографии, разработка альтернативных сценариев личностного и профессионального роста. Особое внимание следует уделить профилактике профессиональной дезадаптации начинающего специалиста.

Е.А. Жёлтикова

Нижний Тагил, НТГСПИ (ф) РГППУ²

Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение

На выбор профессии в значительной степени влияют социальные факторы, среда, в которой формируется личность. К этим факторам следует отнести влияние семьи, школы, а также средств массовой информации. Несмотря на огромное влияние этих факторов, нужно не забывать, что человек, в конечном счёте, сам выбирает свою профессию. Процесс профессионально-

² НТГСПИ (ф) РГППУ - Нижнетагильский государственный социально-педагогический институт (филиал) РГППУ