

ляется тренинг эмоциональной саморегуляции, позволяющий работнику адекватно экономить эмоции и сохранять себя в процессе выполнения сложных профессиональных задач.

*Н.А. Кормильцева,
Екатеринбург, РГППУ*

Изучение синдрома выгорания и удовлетворенности трудом у работников кадрового резерва⁷

Научный и практический интерес к синдрому выгорания обусловлен тем, что этот синдром – непосредственное проявление всевозрастающих проблем, связанных с самочувствием работников, эффективностью их труда и стабильностью деловой жизни организации.

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 и др. 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.

Также на сегодняшний день собран большой объем данных о различных факторах удовлетворенности трудом. Неудовлетворенность трудовыми фактора-

⁷ Научный руководитель - Мухлынина Ольга Викторовна, канд. психол. наук, доцент

ми может привести к снижению трудовой мотивации, к отчужденности работников, к падению заинтересованности в труде и низкой производительности.

В нашем социально-психологическом исследовании, приняли участие работники, более 4-х лет входящие в состав резерва управленческих кадров ОАО «СТЗ» и не имеющие ясно выраженной перспективы продвижения (карьерного роста). Общую выборку составили 81 человек. В ОАО «СТЗ», где проводилось исследование, продолжительное время действует система резерва управленческих кадров, целью которой является своевременное обеспечение потребности структурных подразделений управленческим персоналом, подготовленным из числа работников завода. На конец 2013 года в состав резерва было включено 360 работников, резервирующих порядка 55% от общего числа руководящих позиций. Одним из показателей эффективности данного бизнес-процесса является % назначений на вышестоящие должности работников из списков резерва.

При проведении исследования нами были использованы следующие методики: стандартизированный опросник «Профессиональное выгорание» (Авторы: К. Маслач и С. Джексон; Адаптирован: Н.Е. Водопьяновой, Е.С. Старченковой), использовалась модель опросника для инженерно-технических работников; и опросник «Удовлетворенность трудовыми факторами» - разработанный на предприятии «Северского трубного завода» и действующий на протяжении нескольких лет.

Анализ результатов показал:

1. По всей выборке лишь у 2-х респондентов высокий уровень удовлетворенности трудовыми факторами и низкий уровень профессионального выгорания.
2. По методике «Профессиональное выгорание» у большинства работников зафиксирован низкий уровень ПВ по шкале «Эмоциональное истощение», что говорит о психологической устойчивости и хорошем самочувствии работников. По шкале «Деперсонализация» наибольшее количество человек имеет средний уровень ПВ, на этом уровне начинает проявляться грубость, дегуманизация отношений с другими людьми. По шкале «Редукция персональных достижений» у большинства наблюдается высокий уровень ПВ, на этом уровне нарастает негатив-

визм в отношении служебных обязанностей, снижается профессиональная мотивация.

3. По опроснику «Удовлетворенность трудовыми факторами» у 22 человек (27,2%) зафиксирован высокий уровень удовлетворенности трудовыми факторами. Из них только у 2-х работников низкий уровень ПВ. Также, для этой категории характерно периодическое или регулярное исполнение обязанностей в должности руководителя, на фоне явно сниженной мотивации и сомнений в ценности самой возможности продвижения по карьерной лестнице. Данная ситуация – вынужденное исполнение нежелаемого функционала может являться значимым стрессогеном, перевешивающим положительные показатели в области удовлетворенности трудовыми факторами, что возможно ведет к формированию ПВ. Также, из-за низкого уровня знаний, умений и навыков работника, человеку может казаться, что он не сможет справиться с управленческой деятельностью. Отсюда вытекает отсутствие мотивации в том, чтобы занять руководящую должность.

Лишь у 1 человека из, числа тех, кто пока не имел возможности попробовать себя в роли руководителя, сохранилось стремление к карьерному росту.

В дополнение стоит отметить, что 3 человека исполняли обязанности руководителя и сохраняют желание занять должность более высокого уровня. Данная ситуация – отражает противоречия выявленного ПВ и положительных показателей в области удовлетворенности трудовыми факторами.

Обоснованием противоречия наличия ПВ и высокого уровня удовлетворенности могут выступать след факторы:

- организация исследования – анкетирование выполнялось дистанционно. Адресная рассылка. Можно предположить, что кто-либо из участников обращались к выполнению заданий время от времени, что возможно мешало сосредоточиться на заданиях и искренне отвечать на вопросы;

- перечень предложенных трудовых факторов, возможно, не содержал «болевы точки»; т.е. существует вероятность того, что опросник не содержал всех трудовых факторов, которые могут способствовать развитию ПВ. А это следует учитывать;

- синдром ПВ у данной категории мог сложиться до включения в резерв управленческих кадров;
- высокий уровень удовлетворенности трудовыми факторами и синдром ПВ мог сложиться у данной категории в связи с индивидуальными характеристиками (возраст, стаж, особенности характера, или личностно-профессиональные компетенции не соответствуют выполняемой работе, сфере и специфике деятельности и т.п.).

Остальные 59 человек (72,8%), принявшие участие в исследовании неудовлетворенны трудовыми факторами и характеризуются наличием ПВ.

4. Выборка была разбита на две группы, в зависимости от желания занимать руководящую должность (x – группа работников (49 чел.), у которых сохраняется желание занять руководящую должность; y-z – работники (32 чел.), у которых отсутствует желание или есть сомнения в желании занять руководящую должность). Полученные результаты свидетельствуют о том, что уровень ПВ по шкале «ЭИ» у группы x ниже, чем у группы y-z; уровень ПВ по шкале «Д» незначительно отличается у обеих групп; уровень ПВ по шкале «РПД» у группы x ниже, чем у группы y-z. Наибольшая частота выборов неудовлетворенности трудовыми факторами отражена в сфере «Мотивация» у группы работников x и у группы y-z.

5. Также было установлено, что существуют взаимосвязи между профессиональным выгоранием и удовлетворенностью трудовыми факторами работников. Для определения взаимосвязи, нами использовался непараметрический метод корреляционного анализа Спирмена.

Корреляционные плеяды отражают как положительные, так и отрицательные связи.

Эмпирическое исследование позволило нам частично подтвердить гипотезу о том, что неудовлетворенность трудовыми факторами ведет к синдрому профессионального выгорания и снижает трудовую мотивацию.