

8. Лебедев В.И. Личность в экстремальных условиях. М.: Политиздат, 1989. С. 23–54.

9. Леонова А.Б., Медведев В.И. Функциональные состояния человека в трудовой деятельности. М., 1981. С. 22–28.

*Е.С. Гудкова*

*Ярославль, ЯрГУ им. П.Г.Демидова*

### **ВЗГЛЯД НА ПРОБЛЕМУ ИССЛЕДОВАНИЯ «ПСИХИЧЕСКОГО ВЫГОРАНИЯ» СПЕЦИАЛИСТОВ В СФЕРЕ КОНСАЛТИНГА**

В настоящее время, в условиях социально-экономических преобразований в обществе, с увеличением интенсивности и продолжительности труда, усилением рабочих нагрузок, ростом напряженности и профессиональных стрессов одной из актуальных проблем современности становится проблема психического выгорания личности.

Впервые термин «выгорание» был предложен Н. Freudenberger в 1974 г. для описания деморализации, разочарования и крайней усталости, которые, он наблюдал у работников психиатрических учреждений[3]. Еще один исследователь выгорания, С. Maslach рассматривает его как ответную реакцию на длительные профессиональные стрессы межличностных коммуникаций. По ее мнению, выгорание включает в себя три компонента: эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию личных достижений. Психоэмоциональное истощение понимается как чувство эмоционального опустошения и усталости, возникающее вследствие избыточной рабочей нагрузки. Деперсонализация представляет собой циничное отношение к труду и объектам своего труда. Редукция профессиональных достижений предполагает возникновение у работников тенденции негативного оценивания и самовосприятия в профессиональном плане и проявляется в чувстве некомпетентности и неуспешности в своей деятельности[4].

В отечественной психологии впервые феномен психического выгорания упоминается в работах Б.Г. Ананьева, который употреблял аналогичный понятию «выгорание» термин «эмоциональное сгорание» для обозначения некоторого негативного явления, возникающего у людей профессий типа «человек-человек», и связанного с межличностными отношениями[2].

В конце 1990-х гг. синдром психического выгорания стал предметом самостоятельных исследований в отечественной психологии. Методологи-

ческим результатом этих исследований стал вывод о том, что выгорание по своей сути представляет собой интегральный феномен, оказывающий разрушительное влияние на все стороны личности профессионала[2].

Анализ существующих подходов к проблеме исследования психического выгорания позволяет выделить внешние, объективные детерминанты, связанные непосредственно с деятельностью, и внутренние, субъективные – те индивидуальные личностные особенности, которые влияют на процесс возникновения и развития выгорания.

В.Е. Орел в качестве внутренних факторов, детерминирующих выгорание, выделяет социально-демографические характеристики (возраст, пол, уровень образования, стаж работы, семейное положение) и личностные особенности (выносливость, локус контроля, стиль сопротивления, самооценка, нейротизм, экстраверсия).

Группа внешних факторов, детерминирующих возникновение психического выгорания, является наиболее представительной в рамках исследования данной проблемы. Некоторые исследователи указывают на преобладающую роль этих факторов в развитии синдрома выгорания (условия профессиональной среды, содержание труда, социально-психологические факторы) [2].

Первоначально к лицам, потенциально подверженным выгоранию, относили социальных работников, врачей и адвокатов. Выгорание данных специалистов объяснялось специфическими особенностями так называемых «помогающих профессий». К настоящему времени существенно расширилось не только количество симптомов профессионального выгорания, но и увеличился перечень профессий, подверженных возникновению данного явления.

Поскольку сфера деятельности специалистов по разного рода консультированию входит в перечень так называемых профессий типа «человек-человек», и характеризуется выраженной эмоциональной нагрузкой, высокой интенсивностью и продолжительностью межличностных контактов, то существует вероятность формирования психического выгорания и у представителей этой профессиональной группы.

Консультирование – это деятельность, осуществляемая профессиональными консультантами, и направленная на обслуживание потребностей коммерческих и некоммерческих организаций, физических лиц в консультациях, обучении, исследовательских работах по решению разного рода проблем.

В процессе теоретического анализа существующих исследований было выявлено, что изучение синдрома «психического выгорания» у данной категории специалистов практически не проводилось. Имеются лишь данные эмпирического исследования психического выгорания у консультантов, работающих на телефоне. Н.Е. Водопьянова и Е.С. Старченкова приводят результаты корреляционного анализа, подтверждающего мнение о том, что эмоциональное истощение, являющееся центральным компонентом психического выгорания, связано с применением неконструктивных моделей поведения, а также значимо коррелирует с деперсонализацией и со стратегией «принятия ответственности». Деперсонализация же в свою очередь, коррелирует с такими переменными, как эмоциональное истощение, снижение социального интереса, копинг-стратегиями «принятие ответственности», «самоконтроль» и «дистанцирование». Был проведен сравнительный анализ между консультантами, работающими с постоянной супервизорской поддержкой и без нее. В ходе чего было установлено, что регулярная супервизорская поддержка снижает частоту переживания синдрома выгорания у консультантов[1].

Таким образом, теоретическая и практическая значимость, и крайне малая степень разработанности проблемы «психического выгорания» специалистов сферы консалтинга позволяет констатировать ее высокую актуальность.

Поэтому перспектива дальнейшего продолжения исследования состоит в выявлении роли личностных детерминант и факторов организационной среды в развитии выгорания консультантов, а также в выявлении взаимосвязи отдельных характеристик личностной структуры консультанта с его индексом психического выгорания. Выявление условий и механизмов формирования психического выгорания позволит разработать, в свою очередь, систему практических рекомендаций для профилактики данного синдрома на различных этапах профессионального становления консультантов.

#### *Библиографический список*

1. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб., 2009. 336 с.
2. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: Эмпирические исследования и перспективы // Психологический журнал. 2001. Т. 22. № 1. С. 90–101.
3. Freudenberger H.J. Staff burnout // Journal of Social Issues. 1974. 30. P. 159–165.

4. Maslach C., Burnout: A multidimensional perspective // Professional burnout: Recent developments in the theory and research / Ed. W.B. Shaufeli, Cr. Maslach and T.Marek. Washington D.C.: Taylor & Trancis, 1993. P. 19–32.

*А.С. Давыдова<sup>1</sup>*

*Екатеринбург, РГППУ*

## **ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ СОТРУДНИКОВ УВД**

Люди в течение многих лет и даже десятилетий осваивают какую-либо профессию. При этом одни из них так и остаются дилетантами, а другие становятся профессионалами. У них появляются особые способности и умения.

Существование в строго определенном мире профессии требует жертв. И в результате, многолетнее выполнение одной и той же профессиональной деятельности приводит к появлению профессиональной усталости, возникновению психологических барьеров, обеднению репертуара способов выполнения деятельности, утрате профессиональных умений и навыков, снижению работоспособности. Одним словом, развиваются профессиональные деформации.

Профессиональные деформации – это деструкции, которые возникают в процессе многолетнего выполнения одной и той же профессиональной деятельности и негативно влияют на ее продуктивность, порождают профессионально нежелательные качества, изменяют поведение человека [4].

Профессиональные деформации нарушают целостность личности, снижают ее адаптивность, устойчивость, отрицательно сказываются на продуктивности деятельности. Причем, от профессиональной деформации страдают не только ее носители, но и окружающие.

Наиболее подвержены деформации профессии типа «человек – человек». К ним относятся многие виды работ, например сфера обслуживания, управленцы, менеджеры и др. Но чаще от нее страдают специалисты профессии «человек – ненормальный человек». Именно таким специалистам свойственны наиболее глубокие негативные поражения личности. К профессиям такого типа относятся сотрудники милиции, юристы и др. [3].

---

<sup>1</sup> Научный руководитель Заводчиков Д.П.