

Москаленко Ольга Володимирівна

к. психол. н., ст. викл.

кафедра психології та педагогіки

ФСП КПІ ім. Ігоря Сікорського

Olgets@ukr.net

ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ ЯК ЧИННИК ЗНИЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ НАДІЙНОСТІ ФАХІВЦЯ У СФЕРІ УПРАВЛІННЯ

Зростаюча напруга в суспільстві, обумовлена необхідністю швидкої адаптації та зміни до звичних способів виконання професійних обов'язків, зумовила загострення ряду питань, пов'язаних з професійною надійністю фахівців різних галузей. Особливу увагу в даному ракурсі привертає сфера управлінської діяльності, оскільки перед керівниками організацій постало завдання трансформувати не лише звичні для себе умови праці, а й організувати та впровадити ці зміни в колективі. Зазначені дій, безумовно потребують з боку управлінців значних зусиль, що в свою чергу може призвести до стану професійного вигорання.

Причини підвищеної схильності фахівців, що обіймають керівні посади до професійного вигорання криються в багатозадачності даної діяльності. Так, специфіка управлінської діяльності полягає у необхідності організації людей за ієрархічним принципом для досягнення спільних цілей. Серед її особливостей, варто назвати:

- поєднання індивідуальної та спільної діяльності;
- субординаційний характер відносин;
- забезпечення технологічного процесу і міжособистісних взаємовідносин;
- подвійний статус (як члена колективу і як того, хто керує колективом) тощо.

Зважаючи на зазначене, очевидно, що управлінська діяльність супроводжується високим рівнем як фізичної так і емоційної напруги, що може призвести до професійного вигорання і, як наслідок - зниження надійності в професійній діяльності.

Американські дослідники К. Маслач і С. Джексон наголошують, що професійне вигорання працівника виявляється через наявність таких ознак як емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція особистих досягнень.

Так, синдром емоційного виснаження характеризується відчуттям емоційного спустошення, байдужості та емоційного перенасичення.

Деперсоналізація виявляється у зміні чи викривленні ставлення до себе та до інших.

Редукція особистих досягнень пов'язана з нав'язливим відчуттям власної фахової некомпетентності та нерезультативності професійної діяльності, тенденцією до заниженої або негативної самооцінки як в особистій так і в професійній сфері, усвідомлення відсутності шляхів до професійного зростання тощо [4].

Явище вигорання, виникнення певних симптомів розвивається за кілька етапів. Сутність їх полягає в тому, що :

- На першому етапі спостерігається висока трудова активність та значні енергетичні витрати, як наслідок екстремально високої позитивної установки на виконання професійної діяльності.

- Наступний етап характеризується глибоким зануренням у професійну діяльність, через що згодом з'являється почуття втоми через надмірні зусилля.

- Згодом настає розчарування, зниження інтересу до своєї роботи. Може мати місце шаблонна поведінка, зміна у сприйнятті колег, пошук шляхів ухилитися від службових обов'язків тощо.

- Проявами наступного етапу є деструктивна поведінка. Нездатність виконувати завдання підвищеної складності, порушення уваги, уяви та абстрактного мислення. Відсутність інтересу до оточуючих.

- Останній етап характеризується відчуттям постійної напруги, можливе загострення соматичних хвороб. Відбувається «руйнування особистості керівника», що супроводжується наявністю суто негативних життєвих установок, розвитком почуття безпорадності тощо [2].

Як відомо, професійна надійність фахівця відображає безпомилковість виконання особистістю професійних обов'язків упродовж необхідного часу та за заданих умов діяльності [3]. В свою чергу, наявність хоча б одного симптому вигорання, призводить до зниження його професійної надійності.

Щоб знизити вірогідність професійного вигорання фахівця, необхідно визначити, насамперед, основні причини його виникнення. Вченими інституту психології ім. Г.Костюка було визначено дві групи чинників, а саме: чинники мезорівня, які стосуються особливостей діяльності організації та чинники макрорівня, що стосуються діяльності та поведінки персоналу. Проте, більшість науковців серед провідних чинників вигорання називають особливості

професійної діяльності, індивідуальні характеристики професіоналів, внутрішні аспекти діяльності [5].

Передумови виникнення професійного вигорання, на думку В.Бойка, можна умовно поділити на внутрішні та зовнішні.

До внутрішніх чинників, що можуть зумовити емоційне вигорання, відносяться:

- схильність до емоційної ригідності;
- інтенсивна інтеріоризація (сприйняття і переживання) обставин професійної діяльності;
- слабка мотивація емоційної віддачі в професійній діяльності;
- етичні дефекти;
- дезорієнтація особистості.
- Зовнішніми чинниками вигорання найчастіше виступають :
 - соціальна та економічна нестабільність;
 - криза ідейних, правових, духовних, моральних норм;
 - низька соціально-правова захищеність особистості у суспільстві;
 - негативні суспільні стереотипи;
 - негативний приклад керівників певних структурних підрозділів;
 - низька моральна культура трудового колективу;
 - відсутність перспективи професійного зростання;
 - невідповідність умов праці, кваліфікації спеціаліста та матеріальному еквіваленту – заробітній платі [1].

Отже, причин що можуть спровокувати професійне вигорання фахівця значне розмаїття, тому необхідно орієнтуватися в основних його проявах, щоб знизити вірогідність його виникнення або надати своєчасну допомогу у разі виявлення його початкових ознак. Знання основних симптомів професійної деформації та провідних чинників, що сприяють її розвитку є важливим засобом у боротьбі з професійним вигоранням.

Список використаних джерел:

1. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других / М.: Наука, 1996. – 154 с.

2. Величко В.О. Проблеми виявлення та профілактики професійного вигорання керівників в органах місцевого самоврядування. [Електронний ресурс].– Режим доступу:https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/15134/1/Velichko_130-143.pdf

3. Газда І.І. Аналіз психологічних складових професійної надійності працівників органів внутрішніх справ [Електронний ресурс]. – Режим доступу:https://www.lvduvs.edu.ua/documents_pdf/visnyky/nvsp/02_2014/14giiivs.pdf

4. Маслач К. Професійне вигорання: як люди справляються [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.top-personal.ru>

5. Мащак С.О.Професійне вигорання особистості як соціально-психологічна проблема[Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.lvduvs.edu.ua/documents_pdf/visnyky/nvsp/02_2012_1/12msospp.pdf