УДК 159.944.4-027.561

Поляков Сергій Володимирович
магістрант кафедри психології
Кучеренко Єгор Валерійович
кандидат психологічних наук, доцент
Університет Григорія Сковороди в Переяславі
м. Переяслав

ПРОБЛЕМА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА ЙОГО ПРОФІЛАКТИКИ В СУЧАСНІЙ ПСИХОЛОГІЇ

В сучасних наукових дослідженням все більше звертають увагу на проблеми, пов'язані з порушенням психічного здоров'я та адаптації, що спричинені зростанням вимог до психологічних ресурсів людини в професійній діяльності. Соціально-економічна та військово-політична ситуація в Україні призвела до появи масових специфічних соціально-психологічних явищ, серед яких можна виокремити професійне вигорання.

Вигорання є складним психічним станом, який характеризується відчуттям виснаження, втратою інтересу до роботи та зниженням її ефективності. Однією з ключових задач у нашому досліджені є вивчення механізмів його виникнення та впливу на фізичне й психічне здоров'я працівників, що дає можливість розробити ефективні стратегії попередження та управління цим явищем в трудових колективах. Дослідження психологічних засобів профілактики професійного вигорання є актуальним і важливим завданням в сучасній психології з огляду на війну та інші чинники. Саме тому постановка даної проблеми полягає в розумінні та визначенні тих чинників, що призводять до виникнення професійного вигорання у працівників різних сфер діяльності.

Означена проблема була досліджена в працях зарубіжних (Ф. Сторлі, Х. Фрейденбергер, В. Шауфелі) та українських вчених (Х. Василькевич, І. Ващенко, І. Галецька, Т. Зайчикова, Л. Карамушка, О. Святка). Встановлено, що синдром професійного вигорання безпосередньо залежить від внутрішніх (психологічних) та зовнішніх (організаційних) чинників. Також професійне вигорання досліджено серед працівників різних професійних груп задля розробки засобів і технологій запобігання професійному стресу [1], [2].

Професійне вигорання – це синдром, який з'являється внаслідок виснаження емоційних, фізичних та розумових ресурсів людини під впливом регулярного стресу на роботі. Він має хронічний характер та тенденцію до зростання, якщо ігнорувати його перші ознаки, не вживши належних заходів. Найскладнішим є те, що розвивається цей синдром поступово та непомітно.

Основними ознаками професійного вигорання особистості є:

1) виснаження, що провляється у відчутті тривалої напруги та вичерпанні фізичних та емоційних ресурсів, у відчутті зниженої емоційної рівноваги та втоми, яка не зникає навіть після нічного сну;

2) особистісна відстороненість або деперсоналізація, що характеризується негативним, байдужим або цинічним ставленням фахівця до своїх колег, партнерів та інших суб'єктів професійних відносин;

3) відчуття втрати власної ефективності (заниження особистісних досягнень), яке проявляється у виникненні почуття незадоволеності собою та роботою, у відсутності перспектив у дальшому професійному зростанні. Деперсоналізація також пов'язана з виникненням байдужого і навіть негативного ставлення до людей в процесі професійного спілкування [2].

Соціально-психологічний напрямок вивчення феномену професійного вигорання розроблено у працях C.Maslach. Вченою та її колегами виокремлено такі ситуативні чинники вигорання як обтяжливе за змістом спілкування, наявність негативного зворотного зв'язку від колег та клієнтів, відсутність особистісних ресурсів для подолання стресу [3].

Зростання рівня професійного вигорання серед сучасних українців, окрім воєнного стану, викликано такими чинниками:

1) збільшенням стресових ситуацій на роботі, оскільки від працівників вимагають високої продуктивності, швидкого реагування на зміни та постійного самовдосконалення;
2) зростанням ролі психічного здоров'я на робочому місці;
3) розвитком нових технологій та форм організації праці;
4) потребою у розробці ефективних стратегій управління персоналом.

На основі здійсненого теоретичного аналізу літератури серед основних завдань психологічної профілактики професійного вигорання в умовах стресу нами виокремлено такі:

1) запровадження «технічних перерв», що забезпечує психічне та фізичне благополуччя (відпочинок від роботи);

2) розвиток навичок управління професійним стресом, тобто зміна соціального, психологічного та організаційного середовища на робочому місці, побудова «містків» між роботою і домівкою;

3) оволодіння прийомами релаксації, візуалізації, ауто-регуляції, самопрограмування;

4) прагнення професійно розвиватися і самовдосконалюватися (обмін професійною інформацією за межами власного колективу через спілкування на курсах підвищення кваліфікації, конференціях, симпозіумах, конгресах);

5) зміна установки щодо ставлення до життя, до його сенсу, сприйняття ситуації вигорання як можливості переоцінити власне життя, зробити його більш продуктивним для себе;

6) підтримка гарної фізичної форми (збалансоване харчування, обмежене вживання алкоголю, відмова від тютюну, корекція маси тіла).

З метою самостійної профілактики професійного вигорання та розвитку стресостійкості слід розраховувати й обдумано розподіляти свої навантаження; вчитися переключатися з одного виду діяльності на інший; простіше ставитися до конфліктів на роботі; не намагатися бути кращим завжди й у всьому; не надавати праці домінуючої цінності.

У сучасних працівників професійне вигорання виникає через низку соціально-психологічних чинників, насамперед через незнання або відмову визнати існування названої проблеми. Навіть у мовах тотальної взаємодопомоги, існує тенденція до прояву емоційної черствості. У працівників окремих сфер відсутні навички управління робочим стресом, спостерігається низька мотивація до професійного розвитку, негативна професійна та особистісна ідентичність, моральні проблеми та втрата орієнтації в житті, особисті фактори на тлі соціально-психологічної турбулентності в умовах війни, зокрема психотравматизація.

Вирішення цієї проблеми ми вбачаємо в активізації рефлексивного підходу до організації праці, який сприяє особистісним змінам та саморегуляції працівників. Такий підхід може стати пріоритетним напрямком практичної роботи, спрямованої на профілактику професійного вигорання. Для профілактики вигорання доцільно впроваджувати тренінги та інші інтерактивні методи й форми роботи, наприклад, самоуправління і

стрес-менеджмент фахівців. Також перспективним може стати робота щодо цілеспрямованої підтримки колег через створення мережі взаємної психологічної підтримки та самодопомоги засобами психологічної просвіти.

Список використаних джерел

1. Говорун М. В. Проблема «професійного вигорання»: порівняльний аналіз різних професійних груп. *Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка*. Випуск X. Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2018. С. 52–55.
2. Карамушка Л. М., Гнускіна Г. В. Психологія професійного вигорання підприємців : монографія. Київ : Логос, 2018. 198 с.
3. Maslach C., Schaufeli W. B. Job burnout. *Rev Psychol*. V. 52, 2021. P. 51–54.