

РАЗВИТИЕ ОБРАЗОВАНИЯ И ПОДГОТОВКА КАДРОВ В РЕГИОНЕ

DOI: 10.15838/tdi.2021.2.57.4

УДК 159.99:331.101.3 | ББК 88.5:65.240

© Кулакова А.Б., Сухарева Л.М.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ СПЕЦИАЛИСТА КАК ИНДИКАТОР СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА



АННА БОРИСОВНА КУЛАКОВА

Вологодский научный центр Российской академии наук

г. Вологда, Российская Федерация

e-mail: coolepik@yandex.ru

ORCID: [0000-0001-7284-0998](https://orcid.org/0000-0001-7284-0998); ResearcherID: [I-8758-2016](https://orcid.org/1-8758-2016)



ЛЮБОВЬ МИХАЙЛОВНА СУХАРЕВА

Вологодский научный центр Российской академии наук

г. Вологда, Российская Федерация

e-mail: sushka888@mail.ru

ORCID: [0000-0002-4067-5446](https://orcid.org/0000-0002-4067-5446); ResearcherID: [I-8486-2016](https://orcid.org/1-8486-2016)

Статья посвящена одному из наиболее негативных последствий профессиональной деятельности – профессиональному выгоранию специалистов. В представленных материалах обоснована актуальность вопроса, рассмотрено влияние профессионального выгорания на успешность не только работника как личности, но и всей организации, социально-экономическое развитие региона в целом. В связи с этим цель исследования – изучить профессиональное выгорание как индикатор социально-экономического развития региона. Для ее достижения был решен ряд задач. Во-первых, проанализированы теоретические аспекты рассматриваемого синдрома. Во-вторых, представлен концепт его развития. В-третьих, сформулированы практические рекомендации по профилактике и устранению выявленных симптомов профессионального выгорания. Использованы традиционные общенаучные методы: анализ, синтез, сравнение, обобщение. Теоретический обзор позволил авторам обобщить и систематизировать материал о феномене профессионального выгорания. Так, были рассмотрены теоретико-методологические подходы к термину «выгорание», выделены ключевые причины возникновения и этапы развития данного процесса, его характерные признаки. Сделан акцент на тех специальностях, представители которых находятся в зоне риска. Научную новизну проведенного исследования составляют предложенные направления профилактических мер профессионального выгорания, которые могут стать практическим руководством к действию для региональных организаций любого экономического сектора, заинтересованных в высоких производственных показателях. Своевременные меры помо-

гут контролировать это сложное психофизиологическое явление, сопровождаемое психическим и физическим истощением человека, избежать разрушающего воздействия синдрома на личность сотрудника.

Профессиональное выгорание, трудовая деятельность, деструктивный процесс, стресс, психологическое здоровье, развитие региона.

Введение

В условиях современной действительности профессиональная деятельность является приоритетным направлением, позволяющим не только обеспечить существование человека, но и реализовать его личностный потенциал, удовлетворить потребность в общении. Вместе с тем любая трудовая занятость может деструктивно влиять на его физическое и психологическое здоровье. Такое влияние усугубляется нестабильным, изменяющимся, сложным внешним устройством мира. Так, например, с приходом интернета уровень тревожности людей по поводу собственного места стал значительно выше. Наблюдая за другими через социальные сети и фотохостинги, человек начинает испытывать чувство гонки, считать, что он проиграл, упустил свои возможности. Это подвергает его организм стрессу.

Соответственно, проблема психологического здоровья личности в процессе выполнения трудовой деятельности приобретает особую актуальность в наши дни. Если в начале XX века мегаполисы демонстрировали людям скорость перемещения, коммуникации, впечатления, то в конце столетия в развитых странах произошел переход к неолиберальной системе труда, в которой границы между отдыхом и работой стали максимально размытыми¹.

Профессиональное выгорание – одна из болезней современности. Во многих странах выгорание на работе официально признается заболеванием, которое нуждается в профилактике и лечении. Чаще всего ему

подвержены представители помогающих профессий: медицинские работники, педагоги, социальные работники, сотрудники НКО [1–6]. Как пример, можно рассмотреть результаты опроса педагогов Американской федерации учителей о качестве трудовой жизни: 61% респондентов отметили, что их работа всегда связана со стрессом, в 58% случаев это привело к неудовлетворительному психическому здоровью². По информации американского института общественного мнения Gallup 67% работников испытывали профессиональное выгорание. Исследование международной сети компаний Deloitte, оказывающих услуги в области консалтинга и аудита, также демонстрирует масштабность проблемы: 77% респондентов заявили, что испытали выгорание на текущей работе, более 50% из них указали на повторяемость такого состояния. Актуальность рассматриваемого вопроса подтверждают данные Министерства здравоохранения РФ, согласно которым 78% населения пребывают в состоянии постоянного психоэмоционального стресса. В Москве 75% сотрудников находятся в состоянии стресса на работе и подвержены профессиональному выгоранию, что отрицательно сказывается на их деятельности³. В мае 2019 года выгорание было включено в Международную классификацию болезней (МКБ-11) в качестве профессионального феномена. Согласно ей выгорание – это синдром, вызванный хроническим стрессом на рабочем месте, который не удалось преодолеть⁴.

¹ Сусеева Д. Эмоциональное выгорание: факты, мифы и цифры. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/social/5f579bf89a7947f37c2be752>

² Diaz C.I. The Truth about Teacher Burnout: It is Work Induced Depression. Psych Learning Curve / American Psychological Association. URL: <http://psychlearningcurve.org/the-truth-about-teacher-burnout>

³ Агентство городских новостей «Москва». URL: <https://www.mskagency.ru>

⁴ Сусеева Д. Эмоциональное выгорание: факты, мифы и цифры. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/social/5f579bf89a7947f37c2be752>

Анализ исследований проблемы на региональном уровне позволил определить, что данный феномен освещен и изучен недостаточно. Так, специалистами в области психологии и педагогики ФГБОУ ВО «Вологодский государственный университет» И.В. Фокиной, М.О. Цатурян было издано методическое пособие «Профилактика профессионального выгорания у педагогов». Материалы издания содержат теоретический анализ проблемы профессионального выгорания у педагогов в психолого-педагогической литературе, а также психологическую диагностику профессионального выгорания у преподавателей⁵. Практические семинары по указанной теме были проведены в БУ СО ВО «Кадниковский детский дом-интернат для умственно отсталых детей» с целью обучения педагогов приемам саморегуляции психоэмоционального состояния и формирования в педагогическом коллективе благоприятного микроклимата. Также профессиональное выгорание было исследовано у медсестер хирургического отделения детской больницы г. Вологды. Среди медицинского персонала проведен социологический опрос, показавший, что медсестры хирургического отделения подвержены синдрому профессионального выгорания в большей степени, чем медсестры педиатрического отделения.

Рассмотрение информации по проблеме профессионального выгорания на региональном уровне выявило, что исследований, практико-ориентированных действующих программ, круглых столов, публикаций по теме крайне мало, для того чтобы представить полную картину. Даже те мероприятия, которые проводятся, к сожалению, не обладают системным характером.

Необходимость обращения к вопросу профессионального выгорания обусловлена тем фактом, что в постсоветскую эпоху данное явление сопровождал ряд мифов, ко-

торые находят отражение и в современной действительности:

– профессиональное выгорание – это не деструктивное явление, а признак усердия и преданности сотрудника своему делу, организации;

– работники, истинно вовлеченные в деятельность, трудящиеся сверх силы, обесценивающие заботу о себе и свою усталость, не подвержены выгоранию;

– на подсознательном уровне у русского человека не принято просить других о помощи, отказываться от сверхработы, делить ответственность, что приводит к обесцениванию труда⁶.

Несмотря на достаточно широкое употребление термина «синдром профессионального выгорания» в различных областях, данная проблематика в науке изучена недостаточно и носит эпизодический характер. Особую тревожность вызывает тот факт, что процесс выгорания начинается незаметно, а его последствия очень дорого обходятся организации и мировой экономике в целом.

Теоретико-методологические подходы к определению понятия «профессиональное выгорание»

Предпосылки изучения синдрома профессионального выгорания

Основой изучения выгорания стал личный профессиональный опыт целого ряда исследователей. Так, первоначально профессиональное выгорание описывалось ими как отдельная, индивидуальная ситуация. Позже некоторые авторы изучали разновидности стресса в комплексе с трудовой деятельностью⁷.

До включения определения «выгорание» в научную терминологию оно обозначалось как феномен «отравления людьми», «синдром болезни общения» (у медицинских работников), феномен «излетанности» (у летчиков) и др. [7–9]. Кроме этого, исследователи от-

⁵ Профилактика профессионального выгорания у педагогов / Департамент образования ВО, Вологодский институт развития образования; сост. И.В. Фокина, М.О. Цатурян. Вологда: ВИРО, 2018. 36 с.

⁶ Гринева Ю., Корытина Е., Павлова О. Синдром супермена: факты, мифы и цифры об эмоциональном выгорании. URL: <https://special.philanthropy.ru/burnout>

⁷ Минин Д.С. Эмоционально-личностные предикторы психического выгорания адвокатов в различных видах судопроизводства: дис. ... канд. психол. наук. СПб., 2016. 230 с.

мечают метафоричность самого термина «выгорание»: выгореть может человек, первоначально «горящий» – прежде всего профессиональными амбициями и карьерными планами. Невозможность их достижения, отсутствие полноценного отдыха приводят к эмоциональному истощению.

Отечественный и зарубежный опыт

В отечественной психологической науке феномен выгорания впервые рассмотрел Б.Г. Ананьев в 1968 году. Он считал, что это негативное явление, которое развивается у представителей профессии типа «человек – человек» и связано с межличностными отношениями.

В зарубежной практике термин «профессиональное выгорание» был введен американским психиатром Х.Дж. Фреденбергом в 1974 году. Под ним подразумевалось психологическое состояние здорового челове-

ка, находящегося в интенсивном и тесном общении с клиентами, пациентами в эмоционально насыщенной атмосфере при оказании профессиональной помощи [9]. Далее Х.Дж. Фреденберг вместе с коллегой Г. Нортон определил стадии выгорания (рис.).

Позже мнение Х.Дж. Фреденберга применялось в рамках психиатрического направления исследования.

Представители социально-психологического направления – К. Маслач и его единомышленники – определили «выгорание» как синдром, включающий в себя три симптома [10]:

- 1) физическое и эмоциональное истощение;
- 2) развитие отрицательной самооценки;
- 3) негативное отношение к труду.

Отсутствие хотя бы одного из симптомов не позволяло диагностировать профессиональное выгорание.

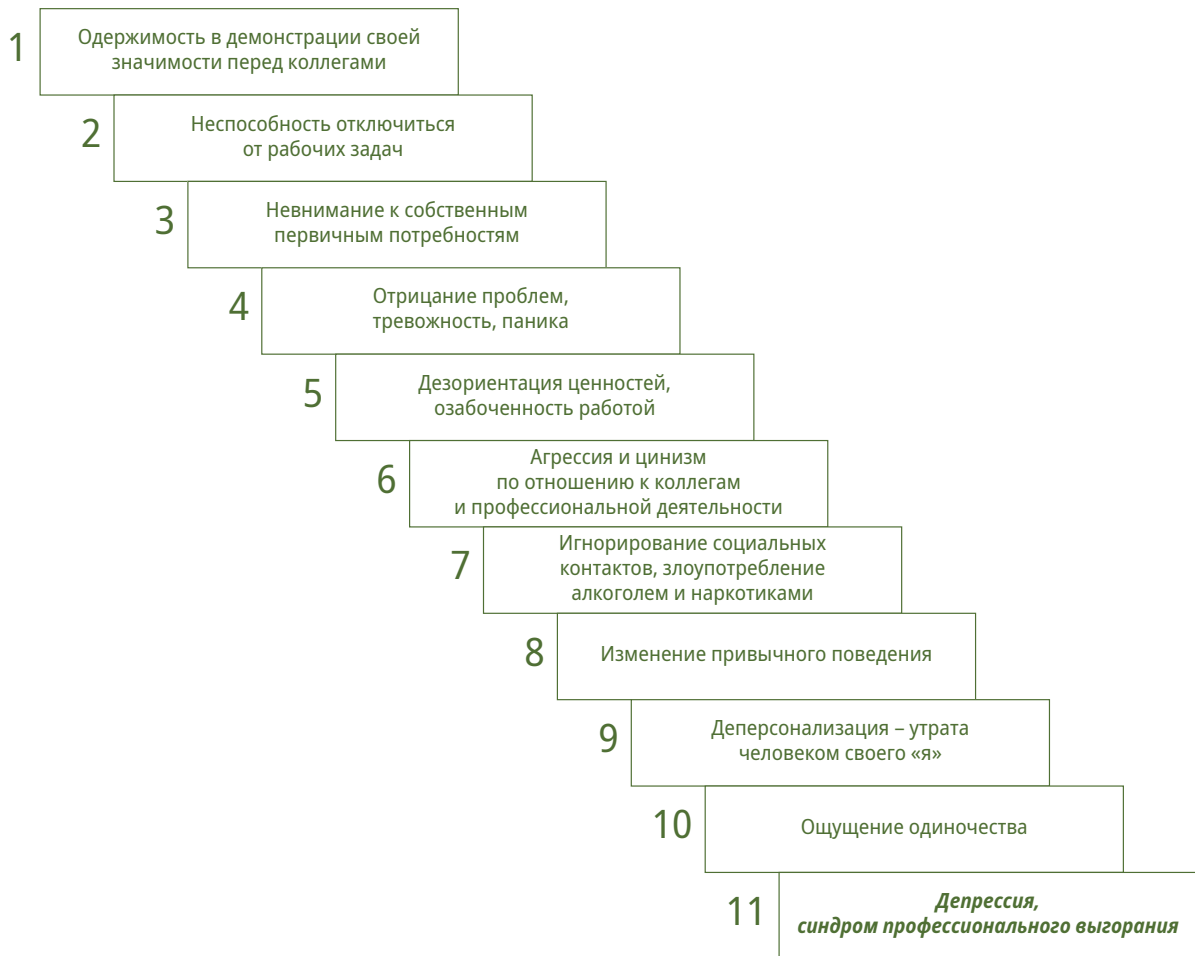


Рис. Стадии выгорания

Источник: Freudenberger H.J. Staff burnout. Journal of Social Issues, 1974, vol. 30, pp. 159–165.

Изучение синдрома профессионального выгорания в современной науке

На сегодняшний день феномен выгорания рассматривается как стрессовая реакция в ответ на рабочие раздражители. Несмотря на это, профессиональное выгорание не является стрессом как таковым, оно представляет собой «выгорание души» [11]. По мнению Л.А. Китаева-Смыка, выгорание имеет большой масштаб и включает ценностно-смысловую сферу.

В.Е. Орел, И.А. Курапова считают, что выгорание — это не только комплексное, но и системное состояние, которое проявляется на индивидуальном, межличностном, групповом уровнях и в разных сферах: когнитивной, эмоциональной, поведенческой. Системность синдрома выгорания выражается в том, что он затрагивает все уровни личности человека: социально-психологический, личностный, мотивационный, регулятивно-ситуационный [8].

В результате анализа теоретико-методологических подходов к определению понятия «профессиональное выгорание» отечественных и зарубежных авторов (П. Брил, Д. Диез, К. Маслач и С. Джексон, Т. Марек, В. Шауфели,

А. Пайнс, К. Чернис, К. Кондо, Н.Е. Водопьянова, А.Н. Густелева, В.Н. Димова, Н.В. Мальцева, В.Е. Орел, А.А. Рукавишников, Л.Н. Юрьева и др. [7; 12; 13]) выявлено, что исследователи используют различные понятия – «эмоциональное выгорание», «психическое выгорание», «профессиональное выгорание». По нашему мнению, синдром выгорания на работе наилучшим образом отражает термин «профессиональное выгорание», которое становится следствием проблем, трудностей в профессиональной деятельности [14–17].

Таким образом, профессиональное выгорание – это негативное, сложное состояние человека, охватывающее все сферы его личности и отражающееся на эффективности его профессиональной деятельности.

Концепт развития профессионального выгорания

Рассмотрим факторы профессионального выгорания сотрудников (табл. 1).

Анализ факторов позволяет говорить о том, что важно вовремя обнаружить и распознать профессиональное выгорание сотрудника и помочь выйти из этого состояния с минимальными потерями.

Таблица 1. Факторы профессионального выгорания

№ п/п	Фактор	Содержание
1	Профессии группы риска	Специалисты, которые имеют дело с большим количеством незнакомых людей, много общаются, вынуждены решать конфликты, работать с зависимыми людьми в условиях многозадачности и больших ожиданий общества: педагоги, медицинские сотрудники, психологи, социальные работники, консультанты, специалисты сферы услуг
2	Низкая оплата труда	Деньги – это своеобразный ресурс восстановления, дающий работнику возможность полноценно отдохнуть, обеспечить себя и своих близких качественными продуктами, комфортом; отсутствие денег не позволяет восстановить затраченные ресурсы в полной мере
3	Отсутствие стандартов и четких правил	Ситуация, когда нет проработанных технологий, четких алгоритмов, процедур, протоколов, не установлены должностные границы, требует большого объема энергии от сотрудника, т. к. самостоятельное принятие решения – это сложный процесс, который провоцирует депрессию
4	Бюрократизация	Большое количество отчетов, контроля, проверок, высоких требований, неверно оформленная документация способны обнулить всю деятельность сотрудника
5	Недостаточное развитие профессиональных компетенций	В учебных планах большинства образовательных учреждений отсутствует дисциплина о конструктивной профессиональной коммуникации; важно уметь говорить «нет», разделять ответственность и экономить ресурсы
6	Комплекс «спасателя»	В коллективе выбирается человек, которому предъявляются повышенные требования, который должен всем помогать, спасать; он удобен для всех, вынужден решать проблемы других
7	Коллективный синдром выгорания	При коллективном распространении феномена выгорания в компании начинается текучка кадров, снижается производительность труда, процветают конфликты, отсутствует инициатива
8	Неумение заботиться о себе	Важно прислушиваться к себе, вовремя распознавать проблему и предпринимать действенные меры, проговаривать сложные ситуации внутри коллектива, проявлять эмоции

Источник: Сусеева Д. Эмоциональное выгорание: факты, мифы и цифры. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/social/5f579bf89a7947f37c2be752>

Специалист в области психологии Л. Петрановская выделяет четыре этапа выгорания, через которые проходит человек на работе [18].

На первой стадии происходит мобилизация всех сил сотрудника. Он ощущает себя полным сил и энергии, находится в хорошей физической форме, строит масштабные планы, чувствует себя неуязвимым. Человеку кажется, что он может работать сверх установленной трудовой нормы и не быть подверженным никаким обстоятельствам и стихиям. Временной отрезок стадии короткий, но объем принятой работы очень большой.

Вторая стадия – стеническая стадия терпения. Сотрудник устает, что-то идет не по плану, он сталкивается с неудачами, прежнего восхищения нет, но работать в таких условиях еще можно.

Первым признаком сотрудника, находящегося на третьей стадии, является физическое недомогание. Он выбирает простейшие варианты решения задач. Появляются забывчивость и недочеты в работе. Нервная система перегружена, истощена, человек начинает игнорировать информацию. У работника снижается уровень притязаний, появляется чувство вины, замедляются когнитивные функции, деятельность приобретает механический характер без какого-либо творчества. Организм включает режим сохранения энергии. Именно в этот момент происходит поиск дополнительных стимуляторов: кофе, чай, сладости, курение, алкоголь, которые провоцируют еще большее истощение. В конечном итоге нарушение биоритмов приводит к перевозбуждению вечером. Человек не может уснуть, он обеспокоен утром и весь последующий день.

Четвертая стадия – стадия деформации личности сотрудника. Те события и люди, которые ранее вызывали легкое раздражение и досаду, теперь могут спровоцировать агрессию, злость и жестокие обвинения. Происходит процесс диссоциативного отщепления – человек абстрагируется от своего страдания и работы, эмоционально разрывает с ней связь, считает, что что-то

не так не с ним, а с окружающими. Диссоциированная личность уже не полноценна.

Итак, профессиональное выгорание значительно отличается от обычной рабочей усталости. Люди, подверженные этому синдрому, нуждаются в действенных механизмах и восстановительных практиках. Также, на наш взгляд, профессиональное выгорание не всегда становится проблемой отдельного человека, это зона ответственности организации в целом.

Отметим, что профессиональное выгорание у всех проявляется по-разному, но можно выделить ключевые изменения (табл. 2).

Таблица 2. Проявления профессионального выгорания

№ п/п	Изменения	Проявления
1	Когнитивные	<ul style="list-style-type: none"> – Непреодолимое желание уволиться; – ригидное мышление, противостояние инновациям; – рассредоточение внимания на поставленные задачи; – психология «жертвы»; – приоритетность личных потребностей и переживаний
2	Эмоциональные	<ul style="list-style-type: none"> – Высокая степень раздражительности; – беспокойство, тревожность; – переживание негативных эмоций; – чувство вины перед окружением; – подозрительность; – чувство обиды, горечи; – внезапные вспышки гнева; – избегание общения; – обращение к внутреннему миру; – утрата чувства юмора; – безразличие, подавленность; – негативная установка на будущие планы
3	Поведенческие	<ul style="list-style-type: none"> – Снижение производительности труда при высоких временных затратах; – отсутствие творческих подходов в работе; – рост сопротивления выходу на работу; – застревание на второстепенных задачах, мелких деталях; – выполнение работы на дому без необходимости; – снижение способности удовлетворять свои потребности в досуге; – равнодушие к собственному здоровью; – злоупотребление вредными привычками
4	Физические	<ul style="list-style-type: none"> – Снижение активности, энергии, общего энергетического тонуса; – усталость; – истощение; – утомляемость; – нарушение сна; – склонность к заболеваниям; – нарушение дыхания при нагрузке
<p>Источник: Boujut E., Popa-Roch M., Palomares E.-A., Dean A., Cappe E. Self-efficacy and burnout in teachers of students with autism spectrum disorder. Research in Autism Spectrum Disorders, 2017, vol. 36, pp. 8–20.</p>		

Первостепенным признаком выгорания становится снижение жизненной энергии. Это происходит, когда личность расходует ресурсов больше, чем получает, а потраченные ресурсы не восполняются [19].

Далее целесообразно выделить группы работников, наиболее подверженных профессиональному выгоранию [20; 21]:

1) представители профессий, вынужденные много и тесно общаться с различными людьми (руководители, преподаватели, социальные работники, медицинский персонал, полицейские);

2) специалисты-женщины, вынужденные постоянно доказывать свою профессиональную компетентность в условиях жесткой конкуренции с мужчинами, в результате чего они испытывают глубокий внутриличностный конфликт (политики, летчики, капитаны, полицейские, инженеры, водители и т. д.);

3) работники, испытывающие страх потери рабочего места, трудящиеся в условиях нестабильности. В России это люди старше 45 лет, которые мирятся с неудовлетворительными условиями труда, т. к. в случае увольнения не смогут найти достойный вариант трудоустройства ввиду возраста;

4) молодые специалисты, которые попадают в новые непривычные условия и должны доказать свою эффективность (студенты после вуза);

5) жители мегаполисов, находящиеся во взаимодействии с большим количеством незнакомых людей.

Таким образом, представитель практически каждой профессии рискует «выгореть» на рабочем месте, подвергнуть истощению свои эмоциональные, энергетические и личностные ресурсы. Люди, обладающие хорошим здоровьем от природы, адекватным уровнем притязаний, ценящие свои способности и возможности, опытные в успешном преодолении стрессовых ситуаций на работе и конструктивно мыслящие, реже переживают эмоциональное выгорание. Кроме этого, важной является способность формировать и поддерживать позитивные установки и ценности, применимые

по отношению к себе, коллегам, близкому окружению.

Теоретический обзор позволил нам обобщить и систематизировать материал о феномене профессионального выгорания. Так, мы рассмотрели теоретико-методологические подходы к термину «выгорание», обратились к доминирующим причинам его возникновения, выделили этапы развития данного процесса и его характерные признаки, акцентировали внимание на тех профессиях, представители которых находятся в зоне риска. Далее считаем целесообразным предложить направления профилактических мер, которые могли бы быть практическим руководством к действию для любой организации региона в целях предотвращения профессионального выгорания. Безусловно, каждая профессия имеет свою специфику, однако мы предприняли попытку составить перечень мер, подходящих для любой сферы деятельности на региональном уровне (табл. 3).

Результатами реализации профилактических направлений в регионе станут следующие положительные изменения.

1. Сформированные личностные ресурсы работников, которые обеспечивают устойчивость на заботу о психическом и физическом здоровье и сохранении энергоресурсов для выполнения профессиональных задач.

2. Сформированные ресурсы организации, которые позволяют не допустить профессиональное выгорание сотрудников, помогают вовремя диагностировать данный феномен и предпринять меры по оказанию помощи.

3. Сформированные ресурсы региона, обеспечивающие эффективное производство предприятий и организаций, что благоприятно отразится на устойчивом развитии экономики территории.

Предложенные направления в сфере профилактики профессионального выгорания требуют активного участия административного аппарата региона. Отметим, что для создания здоровых условий труда необходимы единая государственная стратегия, специальное законодательство. Ключом

Таблица 3. Направления профилактики синдрома профессионального выгорания: региональный уровень

№ п/п	Направление профилактики	Содержание	Эффективность мероприятий
1	Информационное освещение проблемы	Организация курсов «Эффективная коммуникация», «Основы саморегуляции»; мастер-классов «Светя другим – не сгорай сам», «Мобилизация сил», «Приемы релаксации», «Помоги мне»; лекций по управлению стрессом, преодолению конфликтов, построению конструктивной коммуникации, профилактике синдрома профессионального выгорания	Практическая отработка навыков и умений, формирование здоровьесберегающих принципов и позиций, расстановка верных ориентиров в восприятии окружающего мира, информационное просвещение
2	Работа с психологом	Привлечение психологов для проведения в рабочем коллективе тренингов, психологических диагностик (например, «Диагностика эмоционального выгорания личности» по В.В. Бойко, опросник К. Маслач), помощь в процессе выхода из критических состояний	Формирование психологической защиты и умения поставить воображаемый барьер от раздражителей; проработка индивидуальных особенностей; преодоление стрессовых состояний сотрудников; улучшение психологического климата в коллективе
3	Корпоративные мероприятия	Организация и проведение совместных экскурсий, спортивных состязаний, семейных слетов, путешествий за город, культурных выходов, праздников	Создание психологического комфорта в трудовом коллективе; развитие терпимости и взаимопонимания; переключение внимания, способствующее выходу эмоций, восстановлению энергии, истощенных ресурсов; сплочение и объединение
4	Введение в организации четких стандартов и правил	Установленные границы служебных обязанностей берегут ресурсы трудового коллектива, позволяют беречь психологическое и физическое здоровье сотрудников	Четкое распределение обязанностей, продуманные должностные инструкции; стабильный график и режим рабочего дня, комфортная организация рабочего места
5	Зона релаксации в учреждении	Для профессий группы риска рекомендуется создание релаксационных зон, регламентированных чайных пауз, прогулок на свежем воздухе	Эмоциональный и физический отдых специалиста, восстановление сил
6	Тренинги по развитию профессиональных компетенций, командообразованию	Привлечение опытных спикеров, коучей для формирования энергосберегательных техник в коллективе, проработка опыта применения их на практике	Освоение техник контроля собственного времени, выработка уверенности в себе, самораскрытие личностного роста, принятие решений, приобретение информации о стрессе, техниках релаксации
7	Просвещение и консультирование руководства организации	Обучение руководителей и административного сектора навыкам эффективного взаимодействия с работниками, подверженными профессиональному выгоранию	Эффективное руководство, умелое разрешение конфликтных ситуаций, знание конструктивных решений, применение индивидуального подхода к сотрудникам
Источник: составлено авторами.			

к успеху будет являться вовлечение заинтересованных сторон, включая самих работников, в действия по охране и укреплению здоровья, реализацию мер по контролю за их эффективностью.

Заключение

Синдром профессионального выгорания – это актуальный вопрос современности, который изучают психологи, педагоги,

управленцы, специалисты кадровых служб, социологи, медики и т. д. Несмотря на то что информации по данной проблеме достаточно много, единого научного взгляда на феномен профессионального выгорания не просматривается. Именно поэтому необходимо продолжать его изучение и анализ, уметь предугадывать развитие и разрабатывать действенные программы, которые легко внедрить в практику любой организации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Boujut E., Popa-Roch M., Palomares E.-A., Dean A., Cappe E. Self-efficacy and burnout in teachers of students with autism spectrum disorder. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 2017, vol. 36, pp. 8–20.
2. Cooper A.N., Seibert G.S., May R.W., Fitzgerald M.C., Fincham F.D. School burnout and intimate partner violence: The role of self-control. *Personality and Individual Differences*, 2017, vol. 112, pp. 18–25.
3. Варданян Ю.В., Воробьева О.М. Исследование эмоционального выгорания сотрудников полиции в контексте психологической безопасности // Вестн. Челяб. гос. пед. ун-та. 2018. № 2. С. 203–211.
4. Пичужкина Д.Ю., Смекалова Е.С., Шкунова А.А. Проблема профессионального выгорания в разных странах // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2019. № 7 (41). С. 157–161.
5. Пьянкова Л.А., Хомичева В.Е. К вопросу о сущности синдрома профессионального выгорания // Общество: социология, психология, педагогика. 2019. № 4. С. 22–27.
6. Seibert G.S., May R.W., Fitzgerald M.C., Fincham F.D. Understanding school burnout: Does self-control matter? *Learning and Individual Differences*, 2016, vol. 49, pp. 120–127.
7. Freudenberger H.J. Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 1974, vol. 30, pp. 159–165.
8. Maslach C., Schaufeli W.B., Leiter M.P. Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 2001, vol. 52, pp. 397–422.
9. Upadaya K., Vartiainen M., Salmela-Aro K. From job demands and resources to work engagement, burnout, life satisfaction, depressive symptoms, and occupational health. *Burnout Research*, 2016, vol. 3, pp. 101–108.
10. Шевченко А.А. Специфика смысложизненных ориентаций личности с психическим «выгоранием» // Вестн. Южн.-Урал. гос. ун-та. Сер.: Психология. 2016. Т. 9. № 2. С. 105–111.
11. Неруш Т.Г. Проблема профессионального выгорания: история и современные тенденции // Психология и экономика. 2011. Т. 4. № 1. С. 92–97.
12. Еркинбекова М.А. Профессиональное выгорание педагогов // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. 2012. № 25 (2). С. 1–6.
13. Мерзлякова Д.Р. Разработка опросника самооценки профессионального «выгорания» // Вестн. Новосиб. гос. пед. ун-та. 2017. Т. 7. № 3. С. 53–68.
14. Орел В.Е. Синдром психического выгорания личности. М.: Изд-во Ин-та психологии РАН, 2005. 450 с.
15. Влах Н.И. Методы диагностики и коррекции субдепрессивных расстройств при эмоциональном выгорании: опыт организации и проведения исследования // Вестн. Южн.-Урал. гос. ун-та. Сер.: Психология. 2016. Т. 9. № 2. С. 39–44.
16. Влах Н.И. Модель психологической помощи представителям «помогающих» профессий при эмоциональном «выгорании» // Вестн. Южн.-Урал. гос. ун-та. Сер.: Психология. 2015. Т. 8. № 4. С. 24–30.
17. Чаплинская Я.И. Профессиональное выгорание как процесс отчуждения // Вестн. Томск. гос. ун-та. Философия. Социология. Политология. 2020. № 56. С. 122–128.
18. Китаев-Смык Л.А. Выгорание персонала. Выгорание личности. Выгорание души // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2008. № 2 (33). С. 41–50.
19. Водопьянова Н.Е. Профилактика и коррекция синдрома выгорания: методология, теория, практика. СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та. 2011. 160 с.
20. Лукьянов В.В., Сороколетова И.Е. К истории термина «выгорание» // Выгорание и профессионализация / под ред. В.В. Лукьянова [и др.]. Курск, 2013. С. 114–124.
21. Шац И.К. Психологические аспекты профессионального выгорания педагогов // Вестн. ЛГУ им. А.С. Пушкина. 2013. № 3. С. 49–57.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Анна Борисовна Кулакова – младший научный сотрудник, Федеральное государственное бюджетное учреждение науки «Вологодский научный центр Российской академии наук». Российская Федерация, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а; e-mail: coolepik@yandex.ru

Любовь Михайловна Сухарева – младший научный сотрудник, Федеральное государственное бюджетное учреждение науки «Вологодский научный центр Российской академии наук». Российская Федерация, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а; e-mail: sushka888@mail.ru

Kulakova A.B., Sukhareva L.M.

PROFESSIONAL BURNOUT AS AN INDICATOR OF REGION'S SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT

The article is devoted to one of the most negative consequences of professional activity – specialists' professional burnout. The materials substantiate the relevance of the issue; the authors consider the professional burnout impact on the success of not only an employee as a person, but also an entire organization, the socio-economic development of the region as a whole. In this regard, the purpose of the research is to study professional burnout as an indicator of the region's socio-economic development. To achieve it, we have solved a number of tasks. First, the paper analyses the syndrome theoretical aspects. Secondly, the article presents its development concept. Third, the work formulates practical recommendations for the prevention and elimination of the identified symptoms of professional burnout. The authors have used traditional general scientific methods: analysis, synthesis, comparison, generalization. The theoretical review has allowed summarizing and systematizing the material about the professional burnout phenomenon. In such a way, we have considered theoretical and methodological approaches to the term "burnout", and have identified the key causes of the occurrence and development stages of this process and its characteristic features. The research emphasizes on those specialties whose representatives are at risk. The scientific novelty of the study is the proposed directions of preventive measures of professional burnout which can become a practical guide to action for regional organizations of any economic sector interested in high production indicators. Timely measures will help to control this complex psychophysiological phenomenon accompanied by mental and physical exhaustion of a person, to avoid the syndrome destructive impact on employee's personality.

Professional burnout, labor activity, destructive process, stress, psychological health, region's development.

REFERENCES

1. Boujut E., Popa-Roch M., Palomares E.-A., Dean A., Cappe E. Self-efficacy and burnout in teachers of students with autism spectrum disorder. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 2017, vol. 36, pp. 8–20.
2. Cooper A.N., Seibert G.S., May R.W., Fitzgerald M.C., Fincham F.D. School burnout and intimate partner violence: The role of self-control. *Personality and Individual Differences*, 2017, vol. 112, pp. 18–25.
3. Vardanyan Yu.V., Vorobyeva O.M. Study of policy officers' emotional burnout in the context of their psychological safety. *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta=Bulletin of Chelyabinsk State Pedagogical University*, 2018, no. 2, pp. 203–211 (in Russian).
4. Pichuzhkina D.Yu., Smekalova E.S., Shkunova A.A. The problem of professional burnout in different countries. *Innovatsionnaya ekonomika: perspektivy razvitiya i sovershenstvovaniya=Innovative Economy: Development and Improvement Prospects*, 2019, no. 7 (41), pp. 157–161 (in Russian).

5. Pyankova L.A., khomicheva V.E. The essence of job burnout syndrome. *Obshchestvo: sotsiologiya, psikhologiya, pedagogika=Society: Sociology, Psychology, Pedagogics*, 2019, no. 4, pp. 22–27 (in Russian).
6. Seibert G.S., May R.W., Fitzgerald M.C., Fincham F.D. Understanding school burnout: Does self-control matter? *Learning and Individual Differences*, 2016, vol. 49, pp. 120–127.
7. Freudenberger H.J. Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 1974, vol. 30, pp. 159–165.
8. Maslach C., Schaufeli W.B., Leiter M.P. Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 2001, vol. 52, pp. 397–422.
9. Upadyaya K., Vartiainen M., Salmela-Aro K. From job demands and resources to work engagement, burnout, life satisfaction, depressive symptoms, and occupational health. *Burnout Research*, 2016, vol. 3, pp. 101–108.
10. Shevchenko A.A. Specifics of life orientations at person with mental burning out. *Vestnik. Yuzhno-Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Psikhologiya=Bulletin of the South Ural State University. Series: Psychology*, 2016, vol. 9, no. 2, pp. 105–111 (in Russian).
11. Nerush T.G. Professional burnout as a specific form of professional destructions. *Psikhologiya i ekonomika=Psychology and Economics*, 2011, vol. 4, no. 1, pp. 92–97 (in Russian).
12. Erkinbekova M.A. Teachers' professional burnout. *Psikhologiya i pedagogika: metodika i problemy prakticheskogo primeneniya=Psychology and Pedagogy: Methodology and Problems of Practical Application*, 2012, no. 25 (2), pp. 1–6 (in Russian).
13. Merzlyakova D.R. Creating a questionnaire to measure the degree of professional burnout. *Vestnik Novosibirskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta=Novosibirsk State Pedagogical University Bulletin*, 2017, vol. 7, no. 3, pp. 53–68 (in Russian).
14. Orel V.E. *Sindrom psikhicheskogo vygoraniya lichnosti [Burnout Syndrome]*. Moscow: Izd. Institute of Psychology of RAS, 2005. 450 p.
15. Vlach N.I. Methods for diagnosis and correction of subdepressive disorders in emotional burnout: organization and research experience. *Vestnik Yuzhno-Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Psikhologiya=Bulletin of the South Ural State University. Series "Psychology"*, 2016, vol. 9, no. 2, pp. 39–44 (in Russian).
16. Vlach N.I. Model of psychological assistance to representatives of "help" profession in emotional burnout. *Vestnik Yuzhno-Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Psikhologiya=Bulletin of the South Ural State University. Series "Psychology"*, 2015, vol. 8, no. 4, pp. 24–30 (in Russian).
17. Chaplinskaya Y.I. Professional burnout as a form of alienation. *Vestnik tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Filosofiya. Sotsiologiya. Politologiya=Tomsk State University Journal of Philosophy, Sociology and Political Science*, 2020, no. 56, pp. 122–128 (in Russian).
18. Kitaev-Smuk L.A. Staff burnout. Personnel burnout. *Psikhopedagogika v pravookhranitel'nykh organakh=Psychopedagogy in Law Enforcement*, 2008, no. 2 (33), pp. 41–50 (in Russian).
19. Vodop'yanova N.E. *Profilaktika i korrektsiya sindroma vygoraniya: metodologiya, teoriya, praktika [Prevention and Correction of Burnout Syndrome: Methodology, Theory, Practice]*. St. Petersburg: Izd. St. Petersburg University, 2011. 160 p.
20. Luk'yanov V.V., Sorokoletova I.E. On the history of the term "burnout". In: *Vygoraniye i professionalizatsiya [Burnout and Professionalization]*. Ed. by V.V. Luk'yanov et al. Kursk, 2013, pp. 114–124 (in Russian).
21. Schatz I.K. Psychological aspects of teachers' professional burnout. *Vestnik LGU imeni A.S. Pushkina=Bulletin of Pushkin Leningrad State University*, 2013, no. 3, pp. 49–57 (in Russian).

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Anna B. Kulakova – Junior Researcher, Federal State Budgetary Institution of Science "Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences". 56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russian Federation; e-mail: coolepik@yandex.ru

Lyubov' M. Sukhareva – Junior Researcher, Federal State Budgetary Institution of Science "Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences". 56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russian Federation; e-mail: sushka888@mail.ru