

ФАКТОРЫ РИСКА РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У РУКОВОДИТЕЛЕЙ СИЛОВЫХ ВЕДОМСТВ

Шершнева Н.В.

Цель. Актуализация и сведение воедино взглядов на термин «профессиональное выгорание», определение факторов риска развития профессионального выгорания у руководителей силовых ведомств.

Методы. Феноменологический анализ научных положений зарубежных и отечественных и авторов.

Результаты. Установлены характерные факторы профессиональной деятельности руководителя силового ведомства, влияющие на развитие профессионального выгорания.

Область применения исследований. Проведение исследований в области изучения факторов профессионального выгорания руководителей силовых ведомств поможет осуществлять первичное предупреждение и вторичную профилактику в процессе их профессиональной деятельности.

Ключевые слова: профессиональное выгорание, эмоции, руководитель, профессиональная деятельность, силовая структура.

(Поступила в редакцию 13 марта 2023 г.)

Введение

Работа руководителя отличается высокой эмоциональной наполненностью и когнитивным разнообразием: от необходимости быстро реагировать на изменения до решения ответственных задач в ситуации неопределенности и риска. Это может негативно отразиться на личности руководителя и привести к выгоранию.

Появление проблемы выгорания было продиктовано мощным отрицательным влиянием на профессионализм и поведение специалистов. Многие исследования определяют синдром выгорания появлением быстрой истощаемости, раздражительности, депрессии, ощущением беспомощности и бессмысленности жизни, низкой самооценкой, в том числе оценкой своего профессионализма, что влияет на работоспособность и продуктивность профессиональной деятельности в целом, а также может привести к развитию различных психосоматических заболеваний. Эмоционально выгоревшие профессионалы могут нанести вред не только организации, в которой они работают, но и себе (через злоупотребление алкоголем, употреблением наркотиков, а иногда и суицидальными мыслями). Таким образом, в связи с тем, что рассматриваемый синдром комплексно воздействует на личность человека и его особенности профессиональной деятельности, его изучение представляет большой научный интерес и актуальность как для зарубежных, так и для отечественных исследователей.

Основная часть

Первыми об эмоциональном выгорании как о социальной проблеме заявили американские исследователи. В рамках исследований проблемы негативного влияния профессиональной деятельности на личность психиатр Г. Фрейденбергер ввел специальный термин *burnout* (англ. – ‘выгорание’, ‘сгорание’, ‘затухание горения’) [1, с. 57].

Первоначально термин «выгорание» обозначал состояние истощения и изнеможения, связанное с ощущением собственной беспомощности и бесполезности. Он применялся для описания испытываемого человеком состояния эмоционального, психического и физического истощения, которое характеризуется длительной включенностью в ситуации, требующие высоких эмоциональных затрат человека.

Понятие раскрыто Г. Фрейденбергером для психической характеристики состояния здоровых людей, находящихся в интенсивном и тесном общении с клиентами в эмоционально нагруженной атмосфере при оказании профессиональной помощи [1, с. 21].

Несколько позднее К. Маслач представила результаты исследования когнитивных стратегий, используемых профессионалами для борьбы с эмоциональным возбуждением. Ею было отмечено, что у людей, работающих в сфере «помогающих» профессий и вовлеченных в интенсивное и глубокое взаимодействие с другими людьми, наблюдаются определенные эмоционально-поведенческие нарушения (отрицательное отношение к работе, сниженная самооценка, утрата понимания по отношению к реципиентам) [2, с. 28].

Открытия Г. Фрейденберга и К. Маслач заложили фундамент для исследований в сфере эмоционального выгорания. Термин «выгорание» был удачным для описания отдельных состояний, которые наблюдались у многих людей, работающих в системе профессий «человек – человек» [3, с. 18].

Позже К. Кондо выявил, что наиболее уязвимыми являются те, кто несдержанно и агрессивно реагирует на стрессы. Стрессогенный фактор вследствие неосуществления того, что хотелось достичь, вызывает чувство уныния и подавленность. Выгорание начинается в хроническом повседневном напряжении, переутомлении человека, появляется субъективное переживание усталости, эмоциональная неустойчивость, что приводит к хроническому переутомлению. Неотреагированные воздействия, нереализованные эмоции накапливаются, что в итоге приводит к возникновению выгорания. Выгорание рассматривается К. Кондо как состояние дезадаптированности к рабочему месту из-за чрезмерной рабочей нагрузки и неадекватных межличностных отношений [4, с. 13].

Еще одно определение было предложено П. Брилл. Он считал, что выгорание определяется двумя своеобразными симптомами – дисфорическими симптомами и снижением достижений на работе. П. Брилл полагал, что причина выгорания – неосуществимые ожидания. Оно не может возникнуть вне профессиональной деятельности и не предполагает выгорание лиц, страдающих различными психическими расстройствами [5].

Среди отечественных исследователей одним из первых феномен выгорания рассматривает В.В. Бойко. Ученый определяет выгорание как выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций (понижения их энергетики) в ответ на избранные психотравмирующие события.

В.В. Бойко относит синдром к формам профессиональной деформации личности и определяет его как стереотипное со стороны эмоций понимание окружающей действительности, которое образуется у специалиста с учетом внешних и внутренних факторов, от которой страдают в равной степени как сама личность, так и субъекты ее профессиональной деятельности, наносится ущерб самому процессу общения [6, с. 39].

Н.Е. Водопьяновой и Е.С. Старченковой выгорание рассматривается как многомерный конструктор, который определяется совокупностью негативных психологических переживаний и дезадаптивного поведения в связи с продолжительными и интенсивными стрессами общения. Выгорание выступает как ответ на эмоциональную напряженную ситуацию и когнитивную сложность. Ученые рассматривают одновременно категории «профессиональное выгорание» и «психическое выгорание», где эмоциональное выгорание определяется как приобретенный стереотип поведения, который отражается в уменьшении эмоционального проявления как в личной, так и профессиональной сфере. Это имеет положительное отражение, т.к. уменьшение эмоционального реагирования позволяет дозировать и более экономно использовать энергетические ресурсы, и отрицательное отражение, когда выгорание негативно сказывается на профессиональной деятельности и отношениях с коллегами. Недостаточно конструктивные модели поведения чаще всего связаны с низкой устойчивостью в части профессионального стресса, что приводит к выгоранию [1, с. 23].

А.А. Рукавишников понятие «выгорание» относит к разряду психологических явлений, которые наблюдаются у людей, не страдающих психопатологией. Оно выражается в дисфункциональных установках и поведении, а также понижении рабочей мотивации [7, с. 38].

В настоящее время наиболее привычной и используемой является концепция выгорания американских ученых К. Маслач и С. Джексон, которые определили психическое выгорание как синдром, состоящий из эмоционального истощения, деперсонализации и редуциции личностных достижений, возникающих в профессиях социальной сферы. Авторы делают акцент на профессиональном характере синдрома выгорания и рассматривают его как результат профессиональных проблем [8, с. 28].

В контексте профессионального выгорания Т. Кокс и А. Гриффитс полагают, что оно возникнет тогда, когда есть столкновение сильной мотивации профессионала и условий конкретной профессиональной среды, в которой ему приходится работать. То, что выгорание чаще всего встречается в «помогающих» профессиях, авторы объясняют тем, что именно в них происходит столкновение идеалистических установок и высокой мотивации с реальными условиями профессиональной среды. В связи с тем что эти профессии привлекают так называемый чувствующий тип людей, которые хотят «всех вылечить, всем помочь», а реальные условия работы очень тяжелы и насыщены стрессом, это неизбежно приводит к выгоранию [9, с. 33].

Ж. Пфиферлинг и Ф. Эскель определили особенности организаций, которые влияют на развитие симптомов выгорания у сотрудников. Так, авторы утверждают, что даже при выявлении трех из указанных характеристик квалифицируют организацию как «склонную к выгоранию». Имеется в виду:

- постоянный высокий уровень напряжения (стресса);
- загруженность иерархическими взаимодействиями в коллективе;
- ожидание дополнительных усилий от сотрудника с минимальным вознаграждением за это;
- невнимание к этическим и моральным нормам, монотонность работы, ригидность функциональных обязанностей для сотрудников, недостаточное участие сотрудников в процессе принятия решений [9, с. 32].

Современный рынок труда включает ряд направлений деятельности, которые по своей специфике держат сотрудника в состоянии постоянного психологического напряжения и высокой ответственности. Одно из таких направлений – силовые структуры.

Не каждый может стать сотрудником силовой структуры, поскольку к кандидатам на службу предъявляются достаточно высокие требования, начиная с физической подготовки, медицинских показателей, заканчивая определенными личностными особенностями.

Сотрудник сталкивается с тем, что служба в силовых ведомствах имеет свою специфику: необходимость проходить специальную подготовку, периодически участвовать в проверке на профессиональную пригодность, проходить службу в чрезвычайных условиях, связанных с риском, ношение и применение табельного оружия и специальных средств, а самое главное – быть постоянно в состоянии ожидания вызова, даже в свой свободный от службы день.

Опираясь на рассмотренные авторами отличительные факторы риска развития профессионального выгорания, стоит отметить, что также оно характерно для тех, кто длительное время находится в состоянии повышенной ответственности, а это, как правило, типично для управленческой деятельности. Следует признать, что существует большое количество факторов риска развития профессионального выгорания у руководителей, а в большей степени у руководителей силовых ведомств. Работа руководителей силового блока, таких как КГБ, МВД, МЧС, Следственного комитета и т.п., так же как и управленческая деятельность других организаций, подразумевает взаимодействие с людьми (подчиненными, гражданами, подозреваемыми, осужденными, пострадавшими и т.п.).

Работа относится к профессии «человек – человек», эта «помогающая» профессия, «склонная к выгоранию», связана с большим эмоциональным и когнитивным напряжением. Отличием профессиональной деятельности руководителя силового ведомства является полное вовлечение личности в службу, высокая ответственность за принимаемые решения, психологические трудности формирования служебных отношений, способность гибко реагировать на изменения ситуации и задач. Важным является координация служебной деятельности подчиненных сотрудников, делегирование полномочий и контроль, соответственно, результативность и успех коллектива (подразделения) зависит от профессионализма, авторитета и личностных качеств руководителя. Некачественное или несвоевременное выполнение служебных обязанностей сотрудниками является одним из показателей неэффективности управленческих навыков руководителя, его неумения прогнозировать и предвидеть, незнание состояния дел «здесь и сейчас», что может вызывать тревожность и перенапряжение.

К кандидатам на руководящие должности, кроме качеств, которые предъявляются к любому сотруднику силового блока, требования достаточно высокие. Это, как правило: высокая нервно-психическая устойчивость, развитый интеллект, в том числе эмоциональный, критичность мышления, стремление познавать новое, способность стратегически мыслить, развитые коммуникативные и организаторские качества и многое другое, что оценивают ведомственные психологи при согласовании на руководящую должность того или иного сотрудника силового блока.

Дефицит времени на выполнение служебных обязанностей, внушительный объем поступающей информации, повышенные нагрузки в деятельности, нарушение режима труда и отдыха, отсутствие возможности планировать свое личное время, стресс – это все то, с чем сталкивается руководитель силового блока. Это может приводить к черствости и циничности в общении с личным составом, проявляться в неудовлетворенности жизнью и в целом к ухудшению психологического и физического состояния (переутомление, нарушение сна, состояние гнева и т.д.) [10; 11].

Полагаем, профессиональное выгорание руководителя силового блока – это отрицательная динамика между начальным потенциалом личности назначаемого руководителя и теми требованиями и условиями, которые ему предъявляет его профессиональная специфика деятельности, а также один из видов психологической защиты руководителя.

Следует отметить, что неопределенными факторами риска профессионального выгорания в настоящее время являются такие характеристики, как возраст, образование, стаж работы и профессиональный рост. По некоторым данным, профессиональный рост, который повышает социальный статус, – уменьшает степень выгорания. Исследования психолога В. Вестерхауз показали: чем больше стаж, тем меньше степень выгорания [12, с. 47]. Влияние возраста на степень развития выгорания также неоднозначно. Многочисленные исследования доказывают, что чувствительны к выгоранию как молодые люди, так и старшие.

Не определено, влияют личностные качества руководителей силового блока на развитие профессионального выгорания либо, наоборот, выгорание способствует развитию определенных личностных особенностей.

Необходимо подчеркнуть, что в настоящее время во всех силовых ведомствах Республики Беларусь активно проводится работа по сохранению кадрового потенциала, в том числе управленческого ядра и, следовательно, большое внимание уделяется заботе о психосоматическом состоянии каждого сотрудника, включая руководителя.

Заключение

Анализ отечественной и зарубежной литературы показывает, что служебная деятельность руководителей силовых ведомств имеет внушительное количество факторов риска развития профессионального выгорания, которые могут привести к умственному

и нервно-эмоциональному перенапряжению изменяя внешний и внутренний облик управленца. Требуется дополнительное изучение вопроса раннего определения, предупреждения и коррекции профессионального выгорания управленческого ядра в силовых структурах.

ЛИТЕРАТУРА

1. Водопьянова, Н.Е. Синдром выгорания / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – СПб.: Питер, 2005. – 258 с.
2. Орел, В.Е. Структурно-функциональная организация и генезис психического выгорания: дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.03 / В.Е. Орел. – Ярославль, 2005. – 499 с.
3. Малкина-Пых, И.Г. Экстремальные ситуации: справочник практического психолога / И.Г. Малкина-Пых. – М.: Изд-во «Эксмо», 2005. – 960 с.
4. Изард, К.Э. Психология эмоций / К.Э. Изард. – СПб.: Питер, 1999. – 464 с.
5. Лэнгле, А. Эмоциональное выгорание с позиций экзистенциального анализа / А. Лэнгле // Вопросы психологии. – 2008. – № 2. – С. 3–16. – EDN: MXYULT.
6. Бойко, В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В.В. Бойко. – СПб.: Питер, 2015. – 278 с.
7. Ковалев, П.А. Возрастно-половые особенности отражения в сознании структуры собственной агрессивности и агрессивного поведения / П.А. Ковалев. – СПб.: Питер, 1996. – 358 с.
8. Маслач, К. Профессиональное выгорание: как люди справляются / К. Маслач. – СПб.: Питер, 2014. – 514 с.
9. Чутко, Л.С. Синдром эмоционального выгорания. Клинические и психологические аспекты / С.Л. Чутко, Н.В. Козина. – 2-е изд. – М.: МЕДпресс-информ, 2014. – 256 с.
10. Сирота, Н.А. Эмоциональное выгорание врачей / Н.А. Сирота [и др.] // Инфекционные болезни: Новости. Мнения. Обучение. – 2017. – № 4. – С. 19–25. – DOI: 10.24411/2305-3496-2017-00063. – EDN: ZITGLF.
11. Федорова Е.М. Основные формы и методы психологической профилактики и коррекции профессиональных деструкций личного состава УИС / Е.М. Федорова // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2016. – № 4. – С. 34–39. – EDN: WHGTPZ.
12. Молокоедов, А.В. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности: монография / А.В. Молокоедов, И.М. Слободчиков, С.В. Удович. – 2-е изд. – М.: Левь, 2018. – 250 с.

**Факторы риска развития профессионального выгорания
у руководителей силовых ведомств**

Risk factors for occupational burnout among heads of law enforcement agencies

Шершнева Наталья Владимировна

Академия управления при Президенте
Республики Беларусь, кафедра кадровой
политики и психологии управления,
аспирант

Адрес: ул. Московская, 17,
220007, г. Минск, Беларусь

Email: shersh-natalya@yandex.ru

ORCID: 0009-0002-4543-0234

Natal'ya V. Shershneva

Academy of Public Administration
under the President of the Republic of Belarus,
Chair of Personnel Policy and Psychology
of Management, postgraduate student

Address: Moskovskaya str., 17,
220007, Minsk, Belarus

Email: shersh-natalya@yandex.ru

ORCID: 0009-0002-4543-0234

RISK FACTORS FOR OCCUPATIONAL BURNOUT AMONG HEADS OF LAW ENFORCEMENT AGENCIES

Shershneva N.V.

Purpose. Updating and bringing together views on the term «professional burnout», determining risk factors for the development of professional burnout among heads of law enforcement agencies.

Methods. Phenomenological analysis of the scientific provisions of foreign and domestic and authors.

Findings. The characteristic factors of the professional activity of the head of the enforcement agency affecting the development of professional burnout have been established.

Application field of research. Conducting research in the field of studying the factors of professional burnout of heads of law enforcement agencies will help to carry out primary prevention and secondary prophylaxis in the process of their professional activities.

Keywords: professional burnout, emotions, manager, professional activity, power structure.

(The date of submitting: March 13, 2023)

REFERENCES

1. Vodopyanova N.E., Starchenkova E.S. *Sindrom vygoraniya* [Burnout syndrome]. Saint Petersburg, Piter, 2005, 258 p. (rus)
2. Orel V.E. *Strukturno-funktsional'naya organizatsiya i genezis psikhicheskogo vygoraniya* [Structural and functional organization and genesis of mental burnout]: Grand PhD psychological sci. diss.: 19.00.03. Yaroslavl, 2005. 499 p. (rus)
3. Malkina-Pykh I.G., *Ekstremal'nye situatsii* [Extreme situations]: handbook of practical psychologist. Moscow: Eksmo, 2005. 960 p. (rus)
4. Izard K.E. *Psikhologiya emotsiy* [Psychology of emotions]. Saint Petersburg: Piter, 2008. 464 p. (rus)
5. Lengle A. *Emotsional'noye vygoraniye s pozitsiy ekzistentsial'nogo analiza* [Emotional burnout from the standpoint of existential analysis]. *Voprosy psikhologii*, 2008. No. 2. Pp. 3–16. (rus). EDN: MXAYLT.
6. Boyko V.V. *Sindrom «emocional'nogo vygoraniya» v professional'nom obshchenii* [The syndrome of «emotional burnout» in professional communication]. Saint Petersburg: Piter, 2015, 278 p. (rus)
7. Kovalev P.A. *Vozrastno-polovye osobennosti otrazheniya v soznanii struktury sobstvennoy agressivnosti i agressivnogo povedeniya* [Age-sex characteristics of reflection in the consciousness of the structure of one's own aggressiveness and aggressive behavior]. Saint Petersburg: Piter, 1996, 358 p. (rus)
8. Maslach K. *Professional'noye vygoranie: kak lyudi spravlyayutsya* [Professional burnout: how people cope]. Saint Petersburg: Piter, 2014. 514 p. (rus)
9. Chutko L.S., Kozina N.V. *Sindrom emotsional'nogo vygoraniya. Klinicheskie i psikhologicheskie aspekty* [Syndrome of emotional burnout. Clinical and psychological aspects]. Moscow: MEDpress-inform, 2014. 256 p. (rus)
10. Sirota N.A., Yaltonsky V.M., Yaltonskaya A.V., Moskvichenko D.V. *Emotsional'noye vygoranie vrachey* [Emotional burnout among doctors]. *Infectious diseases: News. Opinions. Training*, 2017. No. 4. Pp. 19–25. (rus). DOI: 10.24411/2305-3496-2017-00063. EDN: ZITGLF.
11. Fedorova E.M. *Osnovnye formy i metody psikhologicheskoy profilaktiki i korrektsii professional'nykh destruktivnykh lichnogo sostava UIS* [Main forms and methods of psychological prevention and correction of professional destructions of the Penal Enforcement System staff]. *Vedomosti ugolovno-ispolnitel'noy sistemy*. 2016. No. 4. Pp. 34–39. (rus). EDN: WHGTPZ.
12. Molokoedov A.V., Slobodchikov I.M., Udovich S.V. *Emotsional'noye vygoranie v professional'noy deyatel'nosti* [Emotional burnout in professional activity]: monograph. Moscow: Lev", 2018. 250 p. (rus)