



Одной из актуальных проблем в настоящее время является «профессиональное сгорание» молодого специалиста, оно обусловлено тем, что многие молодые специалисты подвержены эмоциональному истощению, что приводит к неспособности и нежеланию заниматься своим родом деятельности.

Профессиональная деятельность претерпевает существенные изменения в особо неблагоприятных и экстремальных условиях труда.

Цель данной работы заключается в том, чтобы определить пути решения данной проблемы.

Синдром эмоционального сгорания обусловлен нарушениями и сложностями, возникающими в организме человека в процессе его профессиональной деятельности. Это ответ организма на ситуацию, вызывающую постоянный, продолжительный стресс. На развитие синдрома «сгорания» оказывает воздействие и организационный фактор. Его влияние связано с тем, что работа может быть сложной по содержанию, но недостаточно организованной, не оцениваемой должным образом, а характер руководства может не соответствовать содержанию работы.

Признаки профессионального выгорания:

1. чувство безразличия, эмоционального истощения, изнеможения (человек не может отдаваться работе так, как это было прежде);
2. дегуманизация (развитие негативного отношения к своим коллегам и клиентам);
3. негативное профессиональное самовосприятие – ощущение собственной некомпетентности, недостатка профессионального мастерства.[\[1\]](#)

Для того что бы избежать выгорания руководителю стоит обратить внимание на рабочую атмосферу в своей организации и систему мотивации труда. Я считаю, что полезными могут стать всевозможные тренинги и семинары, проводимые в рамках организации специально приглашенными грамотными психологами. Другим очень действенным средством от профессионального выгорания считается оптимизм. Вырабатывать соответствующую атмосферу в своем коллективе руководитель может множеством различных способов. Весьма полезным может оказаться

повышение образовательного уровня подчиненных, а это всевозможные курсы повышения квалификации, иными словами то, что благотворно влияет на профессиональное восприятие. Сотрудники должны ощущать перспективы карьерного роста, иметь стимул для трудовых подвигов. За исключением форс-мажорных обстоятельств, следует соблюдать нормированный рабочий день, чтобы у сотрудников оставалось время для личных дел, семьи и т.д. Напоследок об острых моментах, неизменно возникающих на любом предприятии. В разрешении всевозможных конфликтов необходимо ориентироваться на компромисс, не искоренять конфликт единоличным утверждением, а привлекать к решению задействованных в нем подчиненных и совместно с ними искать выход. Чем более адекватна будет модель руководства, чем меньше эгоцентризма будет содержать, тем менее вероятными окажутся случаи возникновения профессионального выгорания в рабочем коллективе.

Данная работа посвящалась проблеме профессионального сгорания молодого специалиста. Опасность выгорания состоит в том, что это не кратковременный преходящий эпизод, а долговременный процесс «сгорания дотла». Выгорающий человек начинает испытывать чувство неуверенности в себе и неудовлетворенность личной жизнью. Жесткие рамки производства, отсутствие поощрений, превышение допустимой интенсивности рабочего процесса, развитая система наказаний могут в совокупности привести к нежеланному результату – снижению трудовой активности вследствие того, что сотрудники постепенно перестают ценить свое место работы.

Таким образом, руководителю следует понимать, что прежде всего, стоит обратить внимание на рабочую атмосферу в своей организации и систему мотивации труда.

1. К. Маслач. Книги по психологии и психотерапии - Выявления эмоционального сгорания. Электронная библиотека [Электронный ресурс] ИপিПК
URL: <http://www.psyinst.ru/library.php?part=article&id=2167>. ↑