

image not found or type unknown



Введение

На мой взгляд тема эссе достаточно актуальна в наше время. Время, когда существует огромное количество профессий и нам нужно из всего разнообразия выбрать лишь одну по душе. Сделать это достаточно сложно и поэтому люди меняют свой профессиональный выбор и не раз. В юном возрасте на смену профессии зачастую может влиять такое явление как «профессиональное выгорание». Именно в этот момент ты отдаешь себя полностью работе, даже через чур много. Ты стараешься, стараешься все больше и больше, а в ответ можешь не получать удовлетворения и в добавок имеешь эмоциональную усталость с которой твой организм не может справиться в одиночку.

Подразумевает он то, что человек просыпается утром уже уставшим, он не может отдохнуть ни за ночь, ни за выходные, не за отпуск. Вот это и есть усталость, причем не физическая, а скорее эмоциональная усталость – больше всего ей подвержены сотрудники, которые весь день сидят эмоциональной усталости. И так, психическое выгорание – это такое состояние, которое характеризует возникновение хронической усталости, которое вызвано работой, депрессией и внутренней опустошенностью.

Почему же происходит профессиональное выгорание?

Многие исследования показывают подверженность выгоранию молодых специалистов, что проявляется в их нежелании заниматься своим родом деятельности. Так же в современных условиях деятельность специалиста коммуникативной сферы буквально насыщена факторами, вызывающими профессиональное выгорание: большое количество социальных контактов за рабочий день, предельно высокая ответственность, недооценка среди руководства и коллег профессиональной значимости, необходимость быть все время в «форме». В образовательных учреждениях молодого специалиста не готовят к возможной эмоциональной перегрузке, не формируют у него (целенаправленно) соответствующих знаний, умений, личностных качеств, необходимых для преодоления эмоциональных трудностей будущей профессии.

Как предотвратить профессиональное выгорание у молодых специалистов?

Своевременная профилактика выгорания включает в себя три направления работы.

1. Организация деятельности. Организация-работодатель может смягчить развитие «выгорания», если обеспечит молодым специалистам возможность профессионального роста, наладит поддерживающие социальные и другие положительные моменты, повышающие мотивацию. В связи с этим весьма актуальна работа по установлению тесного взаимодействия между вузом и организацией работодателем. Администрация также может четко распределить обязанности, продумав должностные инструкции. Руководство может организовать здоровые взаимоотношения сотрудников. В плане профилактики синдрома выгорания следует большое внимание уделить организации рабочего места и времени.
2. Улучшение психологического климата в коллективе. Следующее направление профилактики синдрома «выгорания» – это создание психологического комфорта в профессиональной группе, создание коллектива существующего как единое целое, как группы людей поддерживающих друг друга.
3. Работа с индивидуальными особенностями. Психологическая работа в образовательных учреждениях с учащимися, студентами, и затем в организациях с молодыми специалистами должна включать три основных направления, соответствующие выявленным аспектам выгорания.

Вывод

Знание факторов синдрома профессионального выгорания позволяет организациям-работодателям более серьезно отнестись к своевременной профилактике синдрома выгорания у молодых людей. Профилактика должна быть комплексной, психологической, организационной, направленной на работу с индивидуальными особенностями молодых людей, на улучшение психологического климата в коллективе, оптимизацию труда.

Список использованной литературы

1. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие / В.А. Шаховой, С.А. Шапиро. – 4-е изд. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 425 с.
2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / А.Н. Байдаков, Л.И. Черникова, О.С. Звягинцева и др. ; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования Ставропольский государственный аграрный университет, Кафедра «Менеджмент». – Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. – 115 с.

3. Мотивация трудовой деятельности персонала : учебное пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити, 2015. – 312 с. : табл., схемы – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115175> (дата обращения: 15.12.2019).
4. Организационное поведение : учебник / А.К. Семенов, В.И. Набоков. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 272 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495826> (дата обращения: 15.12.2019).