АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ НАУКИ И ПРАКТИКИ

УДК 159.944.3

Н. Е. Водопьянова, Г. С. Никифоров

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФИЛАКТИКИ И КОРРЕКЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

Актуальные проблемы профессионального выгорания. За последние десятилетия интерес к феномену психического выгорания заметно вырос не только в западной, но также в российской психологической науке и психологии ближнего зарубежья. Несмотря на большое количество исследований данного феномена, многие вопросы по-прежнему ждут своего прояснения. Среди них проблема «обратимости — необратимости» выгорания, разработка системных моделей, объясняющих возникновение процессов выгорания, и эффективных технологий восстановления после них. Поиск продуктивных подходов и методов восстановления «выгоревших» работников представляется чрезвычайно важным для сохранения кадрового потенциала любой организации.

В конце XX в. большинство исследований проблемы выгорания было сосредоточено на выявлении личностных детерминант и организационно-ролевых факторов риска выгорания. В настоящее время интерес исследователей все чаще смещается к поиску эффективных способов противодействия данному душевному недугу, определения оптимальной связи этапов протекания процессов выгорания с направленностью и последовательностью использования коррекционно-профилактических мероприятий. Малоизученными остаются критерии и методы оценки их эффективности с объективных и субъективных позиций в контексте жизненного пути человека. Для разработки продуктивных моделей профилактики и коррекции выгорания представляется важным систематизировать накопленный в данном направлении опыт.

Таким образом, задачей настоящего исследования являются теоретический анализ и систематизация современных представлений о стратегиях профилактико-коррекционной работы с профессиональным выгоранием субъектов труда.

Анализ зарубежной и отечественной специальной литературы показывает, что по критерию ключевых причин развития выгорания выделяются три основных подхода:

Водопьянова Наталия Евгеньевна — кандидат психологических наук, доцент, Санкт-Петербургский государственный университет; e-mail: vodop@mail.ru

Никифоров Герман Сергеевич — доктор психологических наук, профессор, Санкт-Петербургский государственный университет; e-mail: popd@psy.pu.ru

© Н. Е. Водопьянова, Г. С. Никифоров, 2013

16-2-2013.indd 4 25.06.2013 11:24:16

организационно-ориентированный (профессионально-ситуационный), личностно-ориентированный и профессионально-комплексный, интегрирующий превенции на личностном и организационном уровнях.

В русле личностно-ориентированного направления ученые и практики опираются на различные теоретические модели возникновения выгорания и психотерапевтические школы для противодействия ему. По методологическим основаниям коррекционно-терапевтические подходы дифференцируются на поведенческие, психодинамические, экзистенциально-гуманистические и трансперсональные, по направленности психологических интервенций — на внутриличностные «мишени» разных уровней психической регуляции. Общим для всех подходов является то, что эффективность индивидуально-ориентированной психологической помощи во многом зависит от заинтересованности и вовлеченности человека как субъекта собственной жизни в процесс противодействия выгоранию, от его субъектной активности. Показателями вовлеченности выступают такие субъектные характеристики, как осознанность, мотивация к самореализации и самоизменению, ответственность за данные изменения и др. Только при наличии субъектной активности наблюдаются положительные эффекты в части снижения выраженности выгорания. Это говорит о важности и перспективности применения субъект-ориентированных стратегий противодействия выгоранию.

Стратегии психологической помощи «выгорающим» специалистам с позиций ресурсно-субъектного подхода. В контексте ресурсно-субъектного подхода профессиональное выгорание рассматривается как личностная дисфункция, возникающая вследствие снижения субъектной активности и дефицита ресурсов совладания с профессионально трудными ситуациями. Целевая функция субъектной активности заключается в упорядочивании информационно-энергетического взаимодействия человека с трудными рабочими ситуациями для преодоления профессиональных кризисов и достижения самореализации. Субъектная активность способствует актуализации необходимых ресурсов совладания со стрессогенными ситуациями в профессии и социуме, что способствует устойчивости к выгоранию. Стратегии психологической помощи, направленные на восстановление или активизацию субъектных ресурсов, способствуют снижению выраженности выгорания [1].

С позиций ресурсносубъектного подхода нами выделены три группы стратегий индивидуально-психологической помощи «выгорающим» специалистам: 1) ресурсо-сберегающие стратегии, направленные на сбережение или быстрое восстановление психоэнергетических ресурсов; 2) ресурсоактивизирующие стратегии, направленные на активизацию личностных потенциалов, восполнение дефицитов профессиональных компетентностей и личностных ресурсов; 3) ресурсо-реконструктивные стратегии, нацеленные на развитие новых ресурсов или реконструкцию прежних ресурсных образований (например, на реконструкцию системы ценностно-смысловых ориентиров, стилей совладающего поведения). Ресурсо-реконструктивные стратегии помощи «выгорающим» особенно важны в фазах высокой выраженности выгорания [2].

Ресурсосберегающие стратегии (они же — разгрузочно-профилактические) представляют собой стратегии ситуационно-регуляторные. К данным стратегиям предупреждения выгорания относятся различные формы разгрузки, поиск баланса между работой, отдыхом и другими сферами жизни, оздоровительные программы, повышающие стресс-толерантность за счет антистрессового стиля жизни, сбалансированное «антистрессовое» питание, активный отдых, полноценный сон, создание позитивных

16-2-2013.indd 5 25.06.2013 11:24:16

образов во внешнем окружении, тайм-менеджмент и др. (см. подробнее: [3–4]). В качестве профилактических мероприятий ученые и практики широко рекомендуют просвещение в области стресса, повышение знаний о причинах и последствиях выгорания, развитие навыков психической саморегуляции и конструктивного совладающего поведения. Данные стратегии помощи базируются на парадигме регуляции стрессовых реакций и состояний [5]. В индивидуальной или в групповой форме проводится обучение техникам самопомощи или самоменеджмента, даются рекомендации по поиску оптимального равновесия между работой и отдыхом, баланса между чрезмерной профессиональной вовлеченностью и индивидуальной жизнью, осуществляется помощь в выборе менее напряженного образа жизни [6]. Отмечается профилактическая польза определенных ритуалов очищения в конце рабочего дня для специалистов помогающих профессий (психотерапевтов, консультантов). При использовании разгрузочно-профилактических мероприятий исследователями обнаружены положительные эффекты снижения эмоционального истощения [7]. Профилактические мероприятия рекомендуется использовать на начальном этапе профессионализации для сохранения энергетических и мотивационных потенциалов даже при отсутствии выгорания или при первых его признаках.

Ресурсо-активизирующие стратегии направлены на активизацию субъектно-личностных ресурсов, в частности на укрепление позитивных жизненных установок и позиций, на развитие профессиональных компетентностей, способствующих организационной и профессиональной адаптации и профессионально-личностному развитию, а при необходимости — на активизацию поиска внешних ресурсов в виде социальной, профессиональной, эмоциональной и других видов поддержки (просоциальные стратегии совладания). Мероприятия, направленные на ресурсную активизацию, имеют положительные эффекты при средней и высокой выраженности профессионального выгорания [8]. Их применение важно на этапах стагнации или при первых признаках регрессивного профессионально-личностного развития.

Ресурсо-активизирующие стратегии базируются на идеях ресурсного подхода к регуляции стресса и профессиональной адаптации [9; 10, с. 548–572; 11]. Особая роль в устойчивости к процессам выгорания отводится коммуникативной компетентности специалистов социальных профессий. В качестве *профессионально-ситуационных факторов* риска выгорания исследователи наиболее часто называют сложные коммуникации с реципиентами и администрацией, неблагоприятный психологический климат в коллективе и конфликтные отношения с коллегами. Например, в качестве стрессогенных ситуаций с высоким риском выгорания для медицинских работников выступают ситуации общения с временно нездоровыми или хронически больными людьми, их родственниками. Очевидно, контакт с больными и их негативными эмоциями, жалобами или претензиями, страхами и т. п. снижает психоэнергетические ресурсы субъектов помогающих профессий. Поэтому психологическая помощь «выгорающим» специалистам помогающих профессий сосредоточивается в первую очередь на совершенствовании навыков профессиональных коммуникаций с нездоровыми пациентами, психологической разгрузке и психоэнергетическом восстановлении специалистов [12].

Наиболее часто обучение превенции выгорания строится на принципах стандартной Т-группы или группы встреч. Посещение Т-групп во многих психиатрических учреждениях Англии и США считается обязательным для психиатров, проходящих ординатуру. Одним из примеров данного подхода является программа для психотерапевтов

16-2-2013.indd 6 25.06.2013 11:24:16

[13]. Целью программы было расширение и изменение стратегии поведения психотерапевтов при общении с пациентами, формирование более чуткого отношения к своим и чужим проблемам, развитие эмпатической идентификации с пациентами. По мнению авторов, обнаруженное снижение выраженности выгорания достигается не только за счет лучшего понимания своих пациентов, но и в большей степени за счет повышения самооценки, компетентности, чувства собственного достоинства и самоидентичности специалистов. С позиций ресурсно-субъектной концепции психологическая помощь «выгорающим» специалистам в данном случае направлена на активизацию рефлексивно-когнитивных (энерго-информационных) ресурсов субъектов профессиональной деятельности. Аналогичный эффект получен в программе голладских психологов, ориентированной на повышение эмпатичности медсестер как профессионально-личностного ресурса [14].

Данные стратегии можно назвать также *профессионально-компетентностными,* поскольку они первично направлены на профессионально-личностное развитие и профессиональную адаптацию, а вторично — на самореализацию, самоосуществление как на содействие субъектно-личностной активности, благодаря которой уменьшается риск выгорания.

Мы полагаем, что при повышении компетентности и продуктивности работы субъект профессиональной деятельности получает позитивное внешнее и внутреннее подкрепление значимости и смыслов своих психоэнергетических затрат, вероятности («доступности») достижения желаемых результатов. Данное ценностно-смысловое подкрепление повышает мотивацию выбранного экзистенциального вектора, направленности профессиональной деятельности, самооценку, проясняет самоидентичность, способствует позитивному взгляду на профессиональные вызовы и более оптимальному энергоинформационному взаимодействию субъекта труда с объектами и субъектами профессионально трудных ситуаций, что в итоге снижает выраженность выгорания. Позитивной стороной ресурсо-активизирующих стратегий помощи является гуманистический взгляд на природу человека, опора на субъектную активность и позитивные эффекты снижения выраженности выгорания.

В контексте ресурсно-субъектного подхода к проблеме «обратимости» выгорания могут быть рассмотрены результаты индивидуально ориентированной программы на основе *трансактного анализа* [15]. Г. А. Робертс отмечает, что профилактические и терапевтические меры при синдроме эмоционального выгорания во многом пересекаются. Это объясняется тем, что средства защиты от развития выгорания могут быть с успехом использованы также при терапии уже развившегося синдрома. Суть программы Г. А. Робертса состоит в изменении позиции относительно себя, трудных ситуаций и ответственности за поиск новых ресурсов самоизменения. Анализу подвергаются ресурсные аспекты всех эго-состояний. Автор подчеркивает, что применительно к синдрому эмоционального выгорания диагностика эго-состояний полезна как в профилактических, так и в терапевтических целях.

Обучение направлено на поиск здорового начала в себе, личных ресурсов и выявление их в каждом своем клиенте. По сути, данная стратегия нацелена на повышение ответственной субъектной позиции «выгорающих» специалистов. Также используются идеи позитивной психологии в виде *техник деконтаминации* (нахождение позитивных примеров из практики успешной и эффективной работы, поиск смысла эмоционального выгорания, позитивное переформирование опыта выгорания, переформирование

16-2-2013.indd 7 25.06.2013 11:24:16

старых, неосознаваемых убеждений). На завершающем этапе тренинга проводится анализ «драйверного поведения» как следствия ранних родительских предписаний, ограничивающих субъектную автономность, самостоятельность, самоактуализацию. Анализ драйверного поведения и предписаний значимых взрослых лиц позволяет, по мнению автора, подойти к основному, кульминационному моменту терапии синдрома выгорания — коррекции терапевтического контракта, где происходит уточнение цели, средств и ответственности за самоизменение. Между сеансами тренируется самостоятельное осуществление вновь принятых решений в своей повседневной жизни. Терапия дополняется дебрифингами, балинтовскими и супервизорскими группами, тренингами уверенного поведения, ассертивности, медитации, трансов.

Пример программы Г. А. Робертса явно показывает направленность превентивной работы с «пораженными выгоранием» на активизацию их субъектно-личностных ресурсов и усиление субъектной позиции для противодействия профессиональному выгоранию: повышаются и интенсифицируются персональная ответственность, целенаправленная активность, осознанность, самодетерминация, саморегуляция, саморазвитие и др.

Профилактика выгорания в контексте ресурсного подхода относится к числу наиболее разработанных направлений в отечественной психологии. О. И. Бабич установила, что вероятность профессионального выгорания снижается по мере усиления таких личностных ресурсов, как осмысленность жизни, интернальность, позитивное самовосприятие и «внутренняя поддержка», естественность поведения, межличностная чувствительность и гибкость поведения во взаимоотношениях с окружающими, способность жить настоящим, свобода и ответственность, позитивное и целостное восприятие мира и человеческой природы [16]. В качестве системообразующих ресурсов противодействия выгоранию автор определила самоактуализацию, осмысленность жизни и интернальность личности.

В ряде исследований обосновано высокое значение ресурсов позитивного мышления, смысложизненных ориентаций, самоактуализации для устойчивости к выгоранию [17–18]. Общим для них является признание важности таких стратегий психологической помощи, которые способствуют глубокому пониманию или переосмыслению профессионально трудных ситуаций, осознанию собственных ресурсов и мотивов поведения, сознательному выбору продуктивных стратегий совладания с ситуационными вызовами и гармонизации взаимодействия с жизненными и профессиональными ситуациями [19–20].

По данным А. Ю. Василенко, на процессы эмоционального выгорания специалистов социономических профессий влияют наличие негативной системы представлений о людях, приоритет дефицитарных ценностей (материальный достаток, статус, власть, отсутствие обязанностей), ригидность, внешняя профессиональная мотивация в сочетании с эгоизмом. Устойчивость к выгоранию и эффективные стратегии профилактики эмоционального выгорания зависят от проявления субъектной активности, связанной с самоактуализацией личности, когда наблюдаются утверждение позитивной экзистенциальной позиции и приоритета бытийных ценностей, актуализация осмысленности жизни, самотрансцендентность, индивидуализация и социальная интеграция личности в профессиональной деятельности [17].

Ресурсореконструктивные стратегии, в отличие от первых двух групп превентивных стратегий, представляют собой *коррекционно-терапевтические*, каузально

16-2-2013.indd 8 25.06.2013 11:24:16

ориентированные психологические интервенции, нацеленные на глубинную реконструкцию системы субъектно-личностных конструктов разных уровней регулирования — аффективно-рефлексивного, рефлексивно-когнитивного, когнитивно-поведенческого, мотивационного, когнитивно-смыслового и др. Согласно имеющимся в литературе данным, наиболее эффективные стратегии превенции выгорания базируются на идеях экзистенциально-феноменологического подхода. С позиций данного подхода главной терапевтической задачей является помощь человеку в более адекватном «соприкосновении» с миром собственных искренних чувств, желаний, восприятий и интерпретаций, что позволит ему осознать собственную целостность, самость, активизировать личностный потенциал, экзистеницальные установки, приблизиться к самоактуализации и самореализации. В качестве ключевой причины профессионального выгорания рассматривается экзистенциальное беспокойство человека по поводу временности своего бытия, роли и места в нем работы, смыслов труда, самоактуализации, самореализации, самоосуществления.

Одним из позитивных примеров данного направления является превентивная программа А. Лэнгле на основе *логотерапевтического подхода* [21]. Автор рассматривает эмоциональное выгорание как особую форму экзистенциального вакуума и считает, что процесс выгорания возникает из-за отсутствия внутреннего согласия в отношении содержания своей работы и дефицитов экзистенциальной мотивации.

Феномен эмоционального выгорания А. Лэнгле соотносит с проявлением неэкзистенциальной установки по отношению к жизни — установки, которой человек придерживается, чаще всего бессознательно, ради самых благих целей. При этом игнорирование экзистенциальной действительности является настолько фундаментальным, что приводит к дефицитарной витальной симптоматике, как в соматическом, так и в психическом аспекте. Данная симптоматика выполняет защитную функцию по предотвращению дальнейшего развития неэкзистенциальной установки.

Программа А. Лэнгле представляет собой поэтапную терапию эмоционального выгорания, целью которой является «выращивание» аутентичных экзистенциальных установок для восполнения их дефицитов и достижения истинного, экзистенциального смысла действий и экзистенциальной исполненности. На наш взгляд, представление А. Лэнгле о базовых личностных детерминантах эмоционального выгорания и его программа профилактики посредством «выращивания» аутентичных экзистенциальных установок пересекаются с представлениями о роли субъектной активности для достижения самореализации и самоосуществления. Так, процессы выгорания связаны со следующими дефицитами субъектной активности: пассивность и апатия (низкая самодетерминация), мотивация не на содержание деятельности, задачи, а на побочные цели — карьерные устремления, власть, зарплату, признание, социальное принятие, исполнение долга и др. (преобладание внешней мотивации над внутренней), низкая осознанность смыслов жизни, истинных ценностей деятельности (низкая сознательная регуляция жизнедеятельности), зависимость от внешне привнесенных мотиваций (низкая автономия), низкая эмоционально-мотивационная вовлеченность (самодетерминация). Восполнение дефицитов экзистенциальных смыслов в программе А. Лэнгле направлено на активизацию когнитивно-смысловых ресурсов субъекта жизни.

Дефициты субъектной активности приобретаются в тех случаях, когда в процессе профессиогенеза человек в течение длительного времени не проживает истинных ценностей и исполненности в работе (дефицит профессиональной идентичности, контроля

16-2-2013.indd 9 25.06.2013 11:24:16

и управления рабочими ситуациями), не находит смыслов активных, преобразующих усилий, физически и психологически уходит от субъектной ответственности. Эмоциональная закрытость или нерефлексивность — специфическая особенность «выгорающего» субъекта труда. Отстраненность от переживаний, жизнь без вдохновения, без полноты переживаний является причиной и следствием выгорания. «Позиция открытости» сознания, о которой пишет А. Лэнгле, на наш взгляд, представляет собой энергоинформационный фактор противодействия выгоранию. Интенциональность позволяет человеку быть субъектом собственной жизни, делать запросы ситуации в отношении себя, находить дефициты, смыслы и новые решения, т. е. быть деятелем собственной жизни. В контексте данных взглядов выгорание — это не плата за сочувствие, а расплата за бесчувствие и закрытость от реального мира. Остается невыясненным вопрос о том, являются ли эти личностные переменные природными или приобретенными в ходе жизни свойствами, наподобие феномена «выученной беспомощности» Селигмана.

Другим позитивным примером психологической помощи на уровне глубинной реконструкции системы субъектно-личностных конструктов является программа «Вызов внутреннему мастерству», разработанная голландскими учеными на основе *психосинтеза* и идей *трансперсональной психологии* [22]. Д. Дирендонк с соавторами сосредоточили свою программу тренинга на личностном психосинтезе. Первая задача программы — помощь в интеграции (синтезировании человека вокруг личного «Я»); вторая — раскрытие личных потенциалов и достижение духовного психосинтеза (интеграции личности вокруг более глубокого центра, духовного «Я»).

Помимо основной ориентации программы на психосинтез, в ней решалась задача личностного роста и субъективного благополучия в виде переживания счастья, поэтому рассматривались не только переживания неблагополучия (выгорание), но и позитивные переживания — счастье от «горения». Дистресс в этом тренинге, как и в трансперсональной психологии в целом, не рассматривался только как причиняющий вред или всегда приносящий боль, но — как часто необходимый процесс личностного роста.

Результатом осуществления программы стало снижение уровня истощения и повышение удовлетворенности профессиональной успешностью у участников, а также усиление переживаний счастья, ясности эмоций, цели и смысла жизни, внутренних ресурсов и трансцендентности в экспериментальной группе по сравнению с контрольной. Кроме того, было обнаружено улучшение эмоционального интеллекта и способности справляться с негативными эмоциями, снижение эмоционального истощения за счет активизации эмоциональных ресурсов участников программы.

Лонгитюдные исследования показали, что редукция профессиональных достижений может стать отправной точкой выгорания, за которой следуют цинизм (деперсонализация) и эмоциональное истощение [23]. Согласно полученным результатам, неудовлетворенность профессиональными достижениями играет ключевую роль в развитии выгорания. Авторы делают вывод, что трансперсонально-ориентированные программы превенции могут быть эффективны не только в части снижения профессионального выгорания, но также и для повышения уровня счастья, эмоционального интеллекта и чувства духовности. Программа превенции выгорания должна проводиться одновременно на персональном и организационном уровнях.

По мнению ряда авторов, снижению выраженности выгорания способствует активизация *позитивного мышления и эмоционального настроя*, формирование установок

16-2-2013.indd 10 25.06.2013 11:24:16

на «личное счастье» [24], что также говорит в пользу ресурсно-субъектной концепции противодействия выгоранию.

К эффективным профессионально-комплексным стратегиям ученые относят внедрение в организациях наставничества, супервизорства, проведение дебрифингов после травматических событий, повышение квалификации, планирование карьерного роста [25–26]. Данные стратегии повышают ресурсное обеспечение профессиональной деятельности в виде уверенности, компетентности, освобождения от тяжелых негативных переживаний и др.

Комплексный индивидуально ориентированный подход к превенции выгорания применили китайские психологи [27]. Часть программы была направлена на развитие *социальных навыков* лиц, подверженных выгоранию. Она включала три направления: повышение коммуникативной компетентности, развитие навыков самоменеджмента (релаксация, рациональное использование свободного времени, баланс рабочей и личной жизни, активный отдых, регулярные физические упражнения), психологическая подготовка (расширение общих психологических знаний о техниках и умениях психологических защит в стрессовых ситуациях, формирование реалистичных ожиданий, обучение основам консультирования). Авторы программы справедливо полагают, что недостаток коммуникативной компетентности является одним из основных источников выгорания у лиц помогающих профессий. Вторая часть программы была ориентирована на *организационную социализацию,* облегчающую вхождение и адаптацию сотрудников в организации. Китайские психологи считают, что главной является организационная парадигма превенции выгорания, направленная на купирование стресс-факторов в организационной среде, поскольку синдром выгорания не может быть отделен от среды, в которой он возникает.

Регрессионный анализ показал, что тренинг препятствовал развитию эмоционального истощения, в то время как коммуникативные умения и понимание целей организации противодействовали развитию деперсонализации. Коммуникативные умения и поддержка коллег препятствовали редукции персональных достижений. Таким образом, программа по адаптации и социализации медсестер оказалась эффективной для профилактики и коррекции выгорания.

Эффективность данной программы обусловлена комплексной стратегией психологической помощи, направленной на повышение профессиональной и коммуникативной компетентности, активизацию когнитивно-смысловых, поведенческих ресурсов стрессоустойчивости.

Рядом авторов отмечено, что наибольший положительный эффект достигается при *интегральном подходе* к профилактике выгорания на персональном и организационном уровнях. Высокие результаты дает интеграция превентивных стратегий на персональном уровне с использованием феноменологического и когнитивно-поведенческого подходов и стратегий превенции на организационном уровне в контексте организационно-экологической парадигмы оптимизации условий труда [28]. Примером интегрального подхода к профилактике выгорания служат идеи и рекомендации М. Буриша [29]. Автор отмечает, что люди, пораженные выгоранием, истощены и деморализованы, поэтому им необходимо немедленно выделить время и пространство для восстановления энергии, прежде чем обсуждать, что послужило причиной нарушений, и составить план ответных мероприятий. Предупреждение выгорания зависит прежде всего от личного отношения к собственному здоровью и проблеме выгорания. В частности, для

16-2-2013.indd 11 25.06.2013 11:24:16

«борьбы» с выгоранием психиатров М. Буриш предлагает изменить пассивное отношение к себе как «жертве» обстоятельств на отношение к себе как «борцу» за собственное здоровье, рассматривать ситуацию как «вызов», принять ответственность за сохранение собственного здоровья вместо отрицания симптомов его нарушения, научиться распознавать признаки выгорания и отказаться от обвинения других.

М. Буриш рекомендует каждому, кто поражен выгоранием, стать своим собственным высококвалифицированным специалистом по устранению стресса и научиться выстраивать жизненные приоритеты, заботиться об изменении образа жизни, переменах в повседневной рутине. Наряду с мероприятиями по предупреждению выгорания на персональном уровне, М. Буриш считает важным признание в медицинской культуре уязвимости медицинских специалистов и необходимости заботиться о собственном здоровье. В связи с этим отмечается необходимость включения в учебные программы врачей техник контроля собственного времени, выработки уверенности в себе, использования наставничества, повышения знаний о стрессе и принципах проведения дебрифинга после критического события, освоения техник релаксации и пр.

На уровне корпоративного противодействия выгоранию М. Буриш отмечает важность использования аудиторских процедур, чтобы содействовать осведомленности специалистов о компетентности и способностях, знанию личных недостатков, регистрации успеха, а не только неудач. Рекомендуется реалистично вводить молодых сотрудников, впервые приступивших к работе, в курс дела, применять систему наставничества для обеспечения качественной, количественной и клинической сторон работы. Предлагаемый М. Буришом интегральный подход к профилактике выгорания, опирающийся на гуманистические идеи психологической помощи и конструктивной обратной связи в организации, на наш взгляд, позволяет активизировать энергоинформационные ресурсы субъектов профессиональной деятельности, благодаря чему может быть достигнут эффект снижения выгорания.

Заключение. Анализ степени разработанности проблемы превенции и «обратимости» выгорания позволил установить ряд актуальных и малоисследованных аспектов. Среди них проблемы, связанные с интеграцией индивидуально-личностного и организационно-экологического подходов к превенции выгорания, вопрос о предельных уровнях выгорания, после которых невозможны личностная реконструкция и восстановление прежней вовлеченности и радости от работы. Плохо изученным остается вопрос об индивидуализации психологических интервенций для специалистов, находящихся на разных этапах профессионализации. Известно, что причины выгорания могут иметь разную природу. Это следует учитывать как при выборе подходов к его профилактике, так и при выборе конкретных индивидуальных средств его преодоления. Одни причины могут быть нейтрализованы личными усилиями человека с помощью ресурсосберегающих стратегий, другие требуют комплексных организационных решений, среди которых: оптимизация организационной структуры, кадровой политики, организационной культуры, переход на новый этап организационного развития, технологическая модернизация предприятия, улучшение условий труда и т. д.

Ученые резюмируют, что в борьбе с выгоранием не существует простых или универсальных решений. Многие научно-прикладные исследования показывают, что более эффективными являются комплексные стратегии, направленные одновременно на организационные и индивидуально-личностные причины профессионального выгорания.

16-2-2013.indd 12 25.06.2013 11:24:16

Главным вектором комплексных стратегий психологической помощи «выгорающим» являются создание реальных и субъективных условий для проявления субъектной активности и постановка таких задач, решение которых ведет к новым экзистенциальным установкам, способствует самореализации — гармонизации информационно-энергетического взаимодействия человека с реальным миром.

Ученые отмечают также, что на процессы выгорания оказывают негативное влияние надситуационные факторы современного общества в виде низкого социально-экономического статуса, низкой престижности профессии, юридической незащищенности и др. [30]. Наличие данных стресс-факторов способствует профессиональному маргинализму, отчуждению субъектов труда от содержания и результатов собственной деятельности, потере профессиональной идентичности и мотивации, что вплетается в симптомокомплекс профессионального выгорания [31].

Эффекты частичного снижения выгорания наблюдаются при использовании различных методологических подходов, однако наиболее существенные положительные эффекты обнаружены в превентивных программах на основе идей экзистенциально-гуманистического, трансперсонального подходов. Общими для них являются ориентация и опора на ресурсы человека как активного субъекта деятельности, жизненного пути, самореализации.

Позитивные эффекты большинства превентивных программ, представленных в литературе, могут быть интерпретированы как психологическая помощь в активизации субъектной активности: повышение осмысленности жизни, ответственности, профессиональной самоидентичности, индивидуализации и социальной интеграции личности в профессиональной деятельности, интенциональности, позитивного мышления, самотрансцендентности, самодетерминации, предметно-смысловой активности и др.

Теоретический анализ подтверждает перспективность разрабатываемой нами ресурсно-субъектной модели противодействия профессиональному выгоранию. Прогрессивный характер данного подхода состоит в том, что он ориентирован не столько на симптоматику выгорания, сколько на глубинную реконструкцию личности как субъекта трудовой деятельности и жизни в целом.

Литература

1. *Водопьянова Н. Е.* Субъект-ориентированный подход к профилактике и коррекции синдрома выгорания // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / под ред. В. А. Бодрова. Вып. 4. М.: Изд-во ИП РАН, 2012. С. 381–415.

2. *Водопьянова Н. Е.* Профилактика и коррекция синдрома выгорания. СПб.: Изд-во С.-Петерб. гос. ун-та, 2011. 160 с.

3. *Игумнов С. А.* Управление стрессом. Современные психологические и медикаментозные подходы. СПб.: Речь, 2007. 112 с.

4. *Шингаев С. М.* Психологическое обеспечение профессионального здоровья менеджеров. СПб.: Изд-во С.-Петерб. гос. ун-та, 2011. 176 с.

5. *Леонова А. Б.* Комплексная стратегия анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции // Психологический журнал. 2004. № 2. С. 75–85.

6. *Hamberger L. K.*, *Strone G. V.* Burnout prevention for human service professionals: proposal for a systematic approach // J. of Holistic Medicine. 1983. Vol. 5. No. 2. P. 149–162.

7. *Maslach C.*, *Goldberg J.* Prevention of burnout: New perpectives // Aplied & Preventive Psychology. 1998. No. 7. P. 63–74.

8. *Водопьянова Н. Е.* Противодействие синдрому выгорания в контексте ресурсной концепции человека // Вестн. С.-Петерб. ун-та. Сер. 12. 2009. Вып. 1. Ч. 1. С. 75–87.

16-2-2013.indd 13 25.06.2013 11:24:16

9. *Бодров В. А.* Проблема преодоления стресса: Часть 2. Процессы и ресурсы преодоления стресса // Психологический журнал. 2006. № 2. С. 113–123.

10. Психология здоровья / под ред. Г. С. Никифорова. М.; СПб., 2003.

11. *Дикая Л. Г.*, *Ермолаева Е. П.* Направление психологической адаптации профессионала в условиях глобализации // Вестник РГНФ. 2005. № 4. С. 138–150.

12. *Юрьева Л. Н.* Профессиональное выгорание у медицинских работников: формирование, профилактика и коррекция. Киев: Сфера, 2004. 272 с.

13. *Evans T. D.*, *Villavisanis R.* Encouragement Exchange: Avoiding Therapist Burnout, in Counseling and Therapy for Couples and Families. 1997. Vol. 5. No. 4. P. 342–345.

14. *Dierendonck D. V.*, *Schaufeli W. B.*, *Sixma H. J.* Burnout among general practitioners: a perspective from equity theory // Journal of social and clinical psychology. 1994. Vol. 13. No. 1. P. 86–100.

15. *Робертс Г. А.* Профилактика выгорания // Обзор современной психиатрии. 1998. № 1. С. 39–46.

16. *Бабич О. И.* Личностные ресурсы преодоления синдрома профессионального выгорания педагогов: автореф. дис. … канд. психол. наук. Хабаровск, 2007.

17. *Василенко А. Ю.* Личностные факторы профилактики эмоционального выгорания в процессе профессиональной самоактуализации: автореф. дис. … канд. психол. наук. Хабаровск, 2008.

18. *Густелева А. Н.* Смысложизненные ориентации учителей с разным уровнем выгорания // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. 2008. № 27 (61). С. 390–393.

19. *Виданова Ю. И.* Психическое выгорание в процессе профессионализации административных работников // Вестник С.-Петерб. ун-та. Сер. 6. 2007. Вып. 4. С. 364–369.

20. *Умняшкина С. В.* Синдром эмоционального выгорания как проблема самоактуализации личности (в сфере помогающих профессий): дис. … канд. психол. наук. Томск, 2001.

21. *Лэнгле А.* Эмоциональное выгорание с позиций экзистенциального анализа // Вопросы психологии. 2011. № 2. С. 22–25.

22. *Dierendonck D. V.*, *Garssen B.*, *Visser A.* Burnout Prevention through Personal Growth // International Journal of Stress Management. 2005. Vol. 12. N 1. P. 62–77.

23. *Dierendonck D. V.*, *Schaufeli W. B.*, *Buunk B. P.* Towards a Process Model of Burnout: Results from the Secondary Analysis // European Journal of Work and Organizational Psychology. 2001. Vol. 10. Iss. 1. P. 41–52.

24. *Аргайл М.* Психология счастья. 2-е изд. СПб.: Питер, 2003. 271 с.

25. *Лукьянов В. В.* Защитно-совладающее поведение и синдром «эмоционального выгорания» у врачей-наркологов, их коррекция и влияние на эффективность лечения больных: автореф. дис. … д-ра мед. наук. СПб., 2007. 53 с.

26. *Орел В. Е.*, *Руковишников А. А.* Исследование влияния факторов рабочей среды на феномен психического выгорания в профессиях социальной сферы // Социальная психология — XXI век: в 3 т. Т. 2. Ярославль, 1999. С. 164–167.

27. *Thaomina L. T.* Approaches to Preventing Burnout Effects of Personal Stress Management and Organizational Socialization // Journal of Nursing Management. 2000. Vol. 8. Iss. 2. P. 89–99.

28. *Maslach C.*, *Schaufeli W.*, *Leiter M.* Job burnout // Annual Rev. Psychol. 2001. Vol. 52. P. 397–422.

29. *Burisch M.* In search of a theory: some ruminations on the nature and etiology of burn-out // Professional Burn-out: Recent Developments in Theory and Research / ed. by W. B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek. London: Taylor and Francis, 1993. P. 75–93.

30. *Водопьянова Н. Е.*, *Старченкова Е. С.* Субъективные репрезентации организационной культуры и динамика развития психологического стресса // Вестник С.-Петерб. ун-та. Сер. 12. 2008. Вып. 3. С. 350–358.

31. *Ермолаева Е. П.* Профессиональная идентичность и маргинализм: концепции и реальность // Психологический журнал. 2001. № 4. С. 51–65.

Статья поступила в редакцию 20 декабря 2012 года

16-2-2013.indd 14 25.06.2013 11:24:16