АНАСТАСИЯ НИКИТИНА:

«САЛАМАНДРА»: ЗАЧЕМ КАЖДОЙ КОМПАНИИ НУЖНА ИГРА О ВЫГОРАНИИ



Профессиональное выгорание больше не вопрос настроения. Это системная проблема, признанная Всемирной организацией здравоохранения. Согласно МКБ-11, выгорание — это синдром, возникающий вследствие хронического стресса на рабочем месте, с которым не удалось справиться. Он влияет на самочувствие, когнитивные способности, поведение, коммуникацию и в конечном итоге — на бизнес-показатели.

По статистике, 97% сотрудников сталкиваются с признаками выгорания, 42% уходят из профессии, а 90% компаний ощущают кадровый дефицит, обусловленный эмоциональным истощением персонала. Важно понимать: **стресс связан с любой деятельностью**. Это естественная реакция организма на повышенные требования среды. И задача — научить людей быть **компетентными по отношению к самим себе**. Найти оптимальный для себя уровень стресса и расходовать свои адаптационные ресурсы в таком темпе, который соответствует врожденным особенностям. **Оптимальное рабочее состояние (ОРС)** — это способность сохранять ясность ума, управлять эмоциями и поведением при сверхнагрузке и темпе. Это состояние физического, психического и социального благополучия, которое помогает сотрудникам успешно справляться с рабочим стрессом и эффективно решать профессиональные задачи на высоком уровне.

ЭПИДЕМИЯ В КОМПАНИИ

Синдром выгорания сегодня стал не частным случаем, а повседневной корпоративной реальностью. Оно распространяется по принципу заражения. Эмоциональное истощение одного передается другим. Особенно уязвимы руководители. Именно они первыми сталкиваются с перегрузкой, высоким уровнем ответственности, необходимостью сохранять лицо и держать команду. **Ответственность за выгорание обоюдна**. Сотрудник знает о своих особенностях и ограничениях и умеет ими управлять. А работодатель создает условия согласно должности: ставить адекватные задачи, формировать поддерживающую культуру, вносить инструменты профилактики и выделять время и финансы для обучения. Это не ультиматум, а партнерский диалог.

Почему сначала «Саламандра», а потом все остальное обучение.

Сегодня компании признают: эффективность обучения в тренингах, вебинарах, инструкциях на низком уровне. Почему? Потому что невозможно вовлекаться в процесс, учиться и развивать soft и hard skills, когда сотрудник в состоянии истощения. В этом состоянии отключается префронтальная кора — зона обучения, памяти, внимания, логики. Все, что слышит человек, — раздражающий шум. **Сначала — «Саламандра». Сначала — осознание. Сначала — восстановление до нормы.** А уже потом эффективность, амбиции, креатив, рост.

КАК РАБОТАЕТ «САЛАМАНДРА»

«Саламандра» — это не игра в привычном смысле. Это диагностическая, образовательная и восстановительная система. Разработана А.Никитиной совместно с профессором — доктором психологических наук Н.Е. Водопьяновой, доктором биологических наук Ю.В. Щербатых и экспертом по игровым технологиям Е.Геллером. «Саламандра» сочетает нейропсихологию, коучинг и геймификацию. Влияет на все компоненты выгорания, снижая их.

Формат гибкий: офлайн и онлайн, индивидуально и в группе. Основа механики — **140 решений**, взятых из подготовки элитных спортсменов. Потому что побеждает не тот, кто талантлив и «больше старается», а тот, кто умеет восстанавливаться, отслеживать свое состояние и управлять им. Эти принципы мы адаптировали для корпоративной среды.

ГДЕ ПРИМЕНЯЕТСЯ

Игра уже применяется в самых разных отраслях:
- фитнес-индустрии и спорте,
- банковском секторе и IT,
- образовании: школы и ВУЗы,
- консалтинговом бизнесе,
- сфере услуг и HoReCa,
- здравоохранении,
- управлении и HR.

Как сказала одна из топ-менеджеров: *«Это очень ценный инструмент. Можно теперь сказать: "А у нас в компании так… Мы в ногу со временем идем!" Это потрясающе. Очень ресурсная игра. Спасибо!»*

ЭСТЕТИКА И ПРЕСТИЖ

Для визуалов, эстетов, лидеров «Саламандра» еще и эстетический восторг. Материалы: дерево, бронза, тактильность, кейс для хранения сделаны с вниманием к каждой детали. Это статусная вещь и профессиональный инструмент, который вызывает уважение.

«Саламандра» — это язык, на котором современный сотрудник готов говорить



ЧТО ПОЛУЧАЕТ КОМПАНИЯ

- Внутренних тренеров с компетенцией по выгоранию.
- Культуру бережности к человеческим ресурсам.
- Профилактику текучести и конфликтности.
- Повышение продуктивности.
- Новую управленческую философию: сначала — человек, потом — результат.

ПОЧЕМУ ИМЕННО СЕЙЧАС

- Постковидный стресс.
- Рост тревожности и нестабильности в геополитике.
- Запрос на смысл, не только на результат.
- Новые поколения сотрудников, которым ближе язык игры, чем язык инструкций.

ЧТО МОЖНО СДЕЛАТЬ УЖЕ СЕГОДНЯ?

Пройдите **экспресс-диагностику выгорания по QR-коду.**

Вы узнаете:
- в какой из четырех стадий вы можете находиться,
- что влияет на ваше состояние,
- что поможет восстанавливаться уже сегодня.

Я лично вышлю вам расшифровку и рекомендации. Это бесплатно. А вы принимаете решение о записи на демоигру.



Если вы HR или корпоративный игропрактик, вы на передовой. Именно вы формируете корпоративную среду, адаптацию, обучение, вовлеченность. И именно вы **лучше всех понимаете природу выгорания, его последствия и способы профилактики.** Без этой экспертизы любое обучение становится формальностью, а развитие — симуляцией. Сегодня от вас требуется больше, чем умение привлекать и удерживать сотрудников. Необходимо быть **носителями новой управленческой этики** — этики бережного отношения к человеческим ресурсам. Умение создать пространство для разговора «по-настоящему» — ключевая компетенция лидеров культуры.

Сотрудник компании, владеющий «Саламандрой», становится внутренним экспертом в теме психоэмоционального климата. Он способен:
- распознать ранние признаки выгорания;
- провести фасилитацию восстановительного процесса;
- включить руководителей в работу с устойчивостью;
- поддержать изменения в культуре компании.

Это больше чем инструмент. Это платформа для из-



менений и возможность безопасного диалога.

Когда в компании появляется «Саламандра», меняется не только состояние сотрудников, **меняется сам климат внутри коллектива**. Люди начинают говорить на новом языке: не только о задачах, но и о ресурсе, границах, признаках напряжения. Появляется доверие и внимание к себе и другим. Снижается количество скрытых конфликтов, снижается уровень текучести, повышается качество командной работы.

«Саламандра» становится регулярной профилактикой, не разовым событием, **а частью корпоративной традиции**. Игра встраивается в стратегию обучения метанавыкам, well-being, в онбординг, в лидерскую подготовку и интеллектуальные нетворкинги.

ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

— Это психологическая помощь? Нужно ли дополнительное образование?

— Нет, это не психотерапия. Это фасилитационный инструмент, не требующий психологического образования. Вы проходите дополнительную профессиональную программу «Технологии и практика формирования ОРС сотрудников» — это 6 модулей, 35 академических часов, получаете **удостоверение государственного образца** о повышении квалификации и об освоении новой компетенции. Теперь вы можете уверенно проводить игру.

— У нас очень специфическая компания с постоянными стресс-факторами. Что с этим можно сделать?

— В игре «Саламандра» уже встроено 720 уникальных неповторяющихся карт, отражающих широкий спектр причин выгорания, профессиональные ловушки и копинг-стратегии. Но если в вашей отрасли или компании есть специфические стресс-факторы, мы проводим стратегическую сессию с руководителем, выявляем системные ошибки и **разрабатываем дополнительные карты под вашу реальность и даже переводим на другой язык**. Это позволяет сделать игру максимально эффективной именно для вашей команды.

— А каким образом игра подтверждена научно?

— Игротренинг «Саламандра» разработан на основе научных трудов профессора СПБГУ Н.Е. Водопьяновой, доктором биологических наук Ю.В. Щербатых, К. Маслач, В.В. Бодрова и других исследователей в области стресса и профессионального выгорания. Методика опирается на диагностику MBI (Maslach Burnout Inventory) в адаптации Н.Е.Водопьяновой и аппаратную диагностики стресса, а также на другие научные методики. Эффективность проверена в длительном исследовании тренерского состава в фитнес-индустрии.

— Можно ли использовать «Саламандру» при адаптации новых сотрудников?

— Да. Игра помогает новичкам безопасно диагностировать свои состояния, увидеть ресурсные и напряженные точки, быстрее войти в культуру компании.

— Можно ли играть в больших командах?

— Игра рассчитана на шесть участников за одним столом. Для больших команд можно организовать параллельные сессии, а затем провести общий дебрифинг или обмен выводами.

— А можно проводить онлайн?

— Да. Есть адаптированная онлайн-версия. Она работает с участием любой видеоконференции и включает интерактивные карточки и цифровую тетрадь участника.

— Что делать после игры?

— После игры участники заполняют личную тетрадь. HR или игропрактик может предложить индивидуальные встречи поддержки и включение в систему индивидуального плана развития (шаблоны передаются).

— Насколько игра безопасна?

— Методика включает правила и этапность, гибка. Участники не обязаны делиться личным, если не готовы. Вся работа строится на уважении к границам.

— Сколько раз можно использовать игру?

— Игра рассчитана на многолетнее использование. Вы можете проводить неограниченное количество игр внутри компании. Рекомендуется не реже одного раза в месяц.





— Правда ли, что игра может заменить тренинг?

— Нет. Но она может дать больше: осознание, мотивацию, внутреннее согласие на изменения. После игры человек готов к началу своего восстановления и поддержания ОРС.

— Подходит ли для топов?

— Да. Особенно для первых лиц. Игра убирает дистанцию, помогает обсудить глубокие вопросы.

ТИПИЧНЫЕ ВОЗРАЖЕНИЯ И ОТВЕТЫ

— Это дорого. У нас нет бюджета на такие игрушки.

— Вы можете начать с малого: посетить демосессию. Это безопасный способ увидеть ценность без обязательств. Часто именно личный опыт участия помогает руководителям понять, насколько практична методика. ROI в компаниях после внедрения доходил до 600% за счет снижения текучести, конфликтов и повышения продуктивности.

— Очень большой кейс, неудобен в перелетах.

— Для командировок и перелетов мы предусмотрели **дорожную версию игры «Саламандра».** Она компактная, легкая и помещается даже в ручную кладь лоукостеров. Упаковка оптимизирована под частые поездки, а наполнение идентично по смыслу и эффективности.

— Мы в игры не играем, нам нужно серьезно работать.

— Формат игровой, но содержание диагностическое, информативное и стратегическое. Это фасилитированная сессия с глубокой аналитикой и индивидуальными решениями. Не развлечение, а профессиональный инструмент.

— А вдруг сотрудники не будут играть?

— Стоит только начать играть. Игра создает безопасную среду. Возможно, в первый раз лучше пригласить внешнего тренера, если стиль работы руководителя авторитарный.

— Нам некогда обучаться и вести игры.

— Если нет сотрудников под такую задачу, **можно пригласить внешнего сертифицированного тренера по игре «Саламандра».** Он проведет сессию под ключ и поможет увидеть эффект без нагрузки на команду.

— Пусть сотрудник отвечает сам за себя.

— Ответственность за состояние обоюдная. Организация либо поощряет игнорирование выгорания, либо создает культуру устойчивости. Сильные компании выбирают второе.

— Нам некогда выгорать, мы лидеры рынка.

— Лидеры действительно часто держатся дольше за счет силы воли, дисциплины и трудоголизма. Но именно эти качества, если не управлять восстановлением, становятся факторами риска. Перфекционизм, контроль, перегрузки без пауз, убеждение «отдых для слабых» ведут к истощению, дезориентации приоритетов, потерю смыслов и крах адаптационных ресурсов. Пауза — это часть эффективности, а не признак слабости.

— Чтобы не выгореть, надо найти свое дело жизни.

— Даже любимая работа не спасает от выгорания. Хобби и призвание — это ресурс, но не гарантия устойчивости. Работу важно разделять с другими сферами жизни, чтобы не перегружать одну область смыслом и напряжением.

— Смена профессии решит проблему.

— Временно да. Но если человек не научился восстанавливаться, управлять энергией, устанавливать границы, выгорание вернется и в новой деятельности. Сначала — восстановление, потом — осознанные перемены.

— Это просто лень или слабость.

— Выгоревший сотрудник не ленивый, он истощенный. За апатией часто стоит длительная перегрузка. Изначально такие сотрудники были супермотивированы. Именно они чаще всего сгорают — тихо, без жалоб.

— Достаточно отпуска — и все пройдет.

— Отпуск — временное облегчение и то не всегда. Если не изменится среда, стиль работы, отношение к себе, человек быстро вернется в прежнее выжженное состояние. Устойчивость требует системных изменений, а не короткой передышки.

— Выгорание — хайп или искусственно созданный интерес.

— Термин появился в 1974 году, его ввел психиатр Герберт Фрейденбергер. Сегодня выгорание включено в МКБ-11 как официальный синдром, признанный ВОЗ в 2022 году. Это не мода, а научно зафиксированное состояние.

Компании, которые внедряют «Саламандру» (список есть на сайте и в презентациях), фиксируют:

- снижение среднего уровня тревожности в коллективе;
- рост удовлетворенности сотрудников условиями труда;
- улучшение адаптации новых сотрудников;
- рост вовлеченности в управленческие процессы;
- уменьшение числа конфликтов и жалоб.

«Саламандра» — это не игра ради игры. Это основа продуктивности команды и лидерство компании. Время HR и игропрактиков быть не просто проводниками знаний, а хранителями устойчивости. И тогда сотрудники не просто останутся. Они вырастут.



Анастасия Никитина

бизнес-тренер, спортивный психолог, автор игротренинга «Саламандра», генеральный директор АНО «НПЦ жизнестойкости человека».
+7 (921) 975-95-45
salamandragame.ru
Telegram-канал: @pro_burntout

© Анастасия Никитина, 2025. Все права защищены. Регистрационный номер: №625–019329 от «31» марта 2025 г. Запрещается копирование, тиражирование и любое использование материалов без письменного разрешения автора.