



ИНСТИТУТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ РЕАБИЛИТАЦИИ  
И ПОДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛА  
ВОС «РЕАКОМП»



**ПРОФИЛАКТИКА  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
(ЭМОЦИОНАЛЬНОГО)  
ВЫГОРАНИЯ**

**МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ**

Москва  
2024

**ВСЕРОССИЙСКОЕ ОРДЕНА ТРУДОВОГО  
КРАСНОГО ЗНАМЕНИ ОБЩЕСТВО СЛЕПЫХ**

**Институт профессиональной реабилитации и  
подготовки персонала ВОС «Реакомп»**

**БИБЛИОТЕЧКА ПРЕДСЕДАТЕЛЯ МО ВОС**

**Выпуск 33**

**ПРОФИЛАКТИКА  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
(ЭМОЦИОНАЛЬНОГО)  
ВЫГОРАНИЯ**

**МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ**

**Москва  
2024**

ББК 65.272

П84

Профилактика профессионального (эмоционального) выгорания – М.: ИПРПП ВОС «Реакомп», 2024. – 15 с. – (Библиотечка председателя МО ВОС; Выпуск 33)

Пособие посвящено вопросам профилактики профессионального (эмоционального) выгорания, в нем рассматриваются понятие и симптомы профессионального выгорания, описываются факторы, его провоцирующие, а также даются рекомендации по профилактике профессионального выгорания.

Электронная версия пособия размещена на сайте: [www.reacompr.ru](http://www.reacompr.ru) (раздел «Материалы и публикации» Библиотечка председателя МО ВОС)

Составители: Ваньшин С.Н., Кудрявцева О.Е., Шишлакова А.А.

Компьютерная верстка: Суркова Н.П.

© Институт «Реакомп», 2024

## Оглавление

Введение .....	4
Синдром профессионального выгорания Определение, факторы, провоцирующие профессиональное выгорание .....	5
Симптомы профессионального выгорания .....	7
Стадии профессионального выгорания .....	8
Профилактика синдрома профессионального выгорания .....	9
Заключение .....	13
Список литературы.....	14

## Введение

В 2022 году Всемирная организация здравоохранения официально признала профессиональный стресс заболеванием, включив синдром профессионального выгорания в последнюю версию Международной классификации болезней (МКБ-11) – этим документом медики пользуются при диагностике заболевания. Любую болезнь проще предотвратить, чем столкнуться в последующем с её последствиями.

Профессиональное выгорание — это проблема, с которой на своем профессиональном пути может столкнуться почти каждый человек, однако особенно актуально развитие этого состояния для специалистов из числа «помогающих» профессий. Люди, чья трудовая деятельность связана с регулярным общением с другими людьми, эмоциональным сопереживанием и большой ответственностью, входят в группу риска.

Председатели и активисты местных организаций ВОС в своей работе постоянно сталкиваются с проблемами других людей, оказывают помощь и поддержку в самых непростых ситуациях. Всё это может повлиять на их психологическое состояние, сформировать профессиональный стресс, тем более не всегда эта проблема бывает заметна на своём начальном этапе.

Данное методическое пособие подготовлено для председателей и специалистов, в том числе активистов местных организаций Всероссийского общества слепых с целью организации профилактической работы по предотвращению профессионального выгорания.

## **Синдром профессионального выгорания. Определение, факторы, провоцирующие профессиональное выгорание**

Термин «выгорание» впервые ввел в обиход американский психолог Г. Фрейденбергер в 1974 году. В русскоязычной литературе он встречается в двух вариантах: «профессиональное выгорание» и «эмоциональное выгорание».

Профессиональное выгорание — истощение из-за стресса на работе. Сначала пропадает интерес к ней, но постепенно апатия и раздражительность распространяются на все или многие сферы жизни. В группу риска по профессиональному выгоранию входят специалисты помогающих профессий: психологи, медики, педагоги, консультанты различных направлений.

Председатели и активисты МО ВОС — особая группа риска, потому что им не только приходится много и тесно общаться с людьми, потерявшими зрение, но и часто встречаться со сложными и неприятными чувствами, чужой болью. Начинающие и опытные специалисты в равной степени подвержены профессиональному выгоранию.

Эмоциональное выгорание — истощение из-за стресса в жизни, которое со временем отражается и на работе. Например, человек переживает из-за нестабильной ситуации в обществе, и тревога распространяется на все сферы его жизни. Или из-за проблем в семейных отношениях не хватает сил на работу. Личностный кризис мешает жить и работать. Эмоциональному выгоранию подвержены все люди.

Согласно МКБ-11 синдром профессионального выгорания — это результат хронического стресса на рабочем месте, который не был успешно преодолен. Выгорание относится только к явлениям, связанным с профессиональным стрессом и не должно относиться к другим сферам жизни. В настоящее время ни один рабочий процесс не происходит без стресса. Однако если перегрузки на рабочем месте не существенные, человек успешно справляется с ними без негативных последствий для организма. При накоплении стресса, негативных переживаний — организм истощается и итогом

становится профессиональное выгорание. Таким образом в группе риска люди, подверженные постоянному стрессу на рабочем месте.

Среди причин профессионального выгорания можно выделить две группы факторов: внешние и внутренние.

**К внешним факторам** относятся:

1. Хроническая напряженная психоэмоциональная деятельность - приходится постоянно подкреплять эмоциями разные аспекты общения: активно ставить и решать проблемы, либо эмоционально реагировать на происходящее: внимательно воспринимать, усиленно запоминать и быстро интерпретировать визуальную, звуковую и письменную информацию, быстро взвешивать альтернативы и принимать решения.

2. Дестабилизирующая организация деятельности - не четкая организация и планирование труда, недостаток оборудования, плохо структурированная и расплывчатая информация, низкая оплата труда. Дестабилизирующая обстановка вызывает многократный негативный эффект: она сказывается на самом председателе МО ВОС, на субъекте общения (активисте МО ВОС или инвалиде по зрению), на их взаимоотношениях.

3. Повышенная ответственность за исполняемые функции и операции - постоянный прессингом ответственности за исполняемые функции, внешний и внутренний контроль за исполняемой деятельностью.

4. Неблагополучная психологическая атмосфера профессиональной деятельности - определяется основными обстоятельствами: конфликтностью по вертикали, в системе «руководитель-подчиненный», и по горизонтали, в системе «коллега-коллега».

5. Психологически трудный контингент, с которым имеет дело председатель МО ВОС в сфере деятельности и общения.

**К внутренним факторам** относятся:

1. Перфекционизм — желание сделать работу идеально и страх совершить ошибку.

2. Склонность к эмоциональной ригидности - выгорание возникает быстрее у тех, кто менее реактивен и восприимчив, более эмоционально сдержан. Повышенная впечатлительность и чувствительность могут полностью

блокировать механизм психологической защиты и не позволяют ему развиваться.

3. Слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности – отсутствие заинтересованности в проявлении соучастия и сопереживания в своей деятельности. Альтруистическая эмоциональная отдача для такого человека ничего не значит, он не нуждается в ней, не испытывает от нее удовлетворения, поэтому выгорает просто и легко.

### **Симптомы профессионального выгорания**

Профессиональное выгорание не является одномоментно возникающим процессом, оно развивается постепенно во времени. Для того, чтобы заблаговременно выявить у себя формирование профессионального выгорания, необходимо понимать, какие симптомы могут говорить о нем.

К симптомам профессионального выгорания, согласно Водопьяновой Н.Е. [1], можно отнести следующие группы симптомов:

1) Физические симптомы: ощущение постоянной усталости, переутомления, проблемы со сном, часто повышающееся давление, проблемы с сердцем и другие физиологические симптомы.

2) Эмоциональные:

- пессимизм, безысходность, безнадёжность, беспомощность, цинизм, чёрствость, эмоциональное безразличие, фрустрация, тревога;
- раздражительность, агрессивность, потеря интереса к профессиональной деятельности, постоянное переживание чувства одиночества.

3) Поведенческие: трудоголизм, безразличие к еде, отказ от физической нагрузки, апатия, тоска, увеличение употребления алкоголя и табака, постоянное ощущение скучности повседневной жизни.

4) Интеллектуальные: отсутствие интереса к развитию профессиональных компетенций и навыков.

## 5) Социальные:

- снижение социальной активности;
- утрата интереса к досугу, хобби;
- снижение числа социальных контактов;
- упрощение коммуникации на работе и в семье;
- ощущение одиночества и непонимания других;
- ощущение недостатка поддержки со стороны ближайшего окружения.

На что прежде всего необходимо обратить внимание, чтобы определить первые признаки выгорания:

- Проблемы со сном (невозможность быстро заснуть, прерывистый сон, раннее пробуждение);
- Частые головные боли, обычно нарастающие к вечеру;
- Ухудшение памяти и концентрации внимания;
- Ослабление физической выносливости;
- Расстройства мотивации («не хочу», «больше не могу», «все надоело»);
- Перепады настроения, эмоциональная несдержанность;
- Повышенная раздражительность, обидчивость;
- Ранимость, плаксивость («слезы близко»).

Однако стоит не забывать, что только совокупность выше перечисленных симптомов может говорить о профессиональном выгорании.

## Стадии профессионального выгорания

Чтобы разобраться как протекает профессиональное выгорание для оказания помощи или самопомощи рассмотрим стадии профессионального выгорания, предложенные Бойко В.В [2].

**Первая стадия** характеризуется нервным напряжением. На этой стадии накапливаются раздражение, негодование, отчаяние, появляется чувство неудовлетворенности работой и собой: разочарование в себе, в избранной профессии, в конкретной должности. Так же может нарастать ощущение безысходности, повседневной рутинности. Общим

характерным состоянием первой стадии является повышение тревоги и снижение общего уровня настроения.

На **второй стадии** человек пытается оградить себя от неприятных впечатлений, связанных с работой:

- Повышенная ранимость к высказываниям коллег.
- Избирательность эмоционального реагирования при общении с коллегами, что может обижать коллег, появление усталости от контактов, разговоров, ответов на вопросы, нет желания общаться даже с близкими.

Общим характерным состоянием второй стадии можно охарактеризовать стремлением облегчить или сократить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат.

**Последняя стадия** - истощение психических ресурсов, снижение эмоционального тонуса. На этой стадии все реже проявляются положительные эмоции и все чаще отрицательные: резкость, грубость, раздражительность, обиды, капризы. Одновременно с этим появляется эмоциональная отстраненность: почти ничто не волнует, почти ничто не вызывает эмоционального отклика – ни позитивные обстоятельства, ни отрицательные. Характерным являются нарушения, проявляющиеся на уровне физического и психического самочувствия.

## **Профилактика синдрома профессионального выгорания**

В предыдущих главах мы разобрали симптомы и стадии развития профессионального выгорания. Так что же делать, чтобы предотвратить профессиональное выгорание?

1. Установление баланса между работой и личной жизнью.

Для сохранения здоровья — как физического, так и психического — организму необходим регулярный отдых и наличие интересов помимо работы. Часто нам кажется, что лишний час после работы, когда мы задерживаемся, не скажется на нашем состоянии, но усталость может иметь накопительный эффект. Важно учиться отдыхать. Если Вы не любите пассивный отдых, вы можете найти себе хобби. Это может быть рукоделие, спорт, туризм или встречи с друзьями.

А может у вас же есть хобби, о котором вы давно забыли. Тогда вы можете возобновить его.

## 2. Внедрение регулярной физической активности.

Тренировки и упражнения дают выход негативным эмоциям и накопившемуся стрессу. Походы, прогулки после работы и в выходные дни, утренняя зарядка, занятия спортом - все это будет способствовать поддержанию физической активности и снятию эмоционального напряжения после сложной рабочей недели.

## 3. Режим сна.

Важно ложиться до 23:00 и спать не менее 7-8 часов для того, чтобы организм успевал восстанавливаться. Перед сном не стоит сидеть в интернете или смотреть телевизор. Лучше посвятить последний час подготовке ко сну, чтобы не перегружать мозг лишними впечатлениями перед отдыхом.

## 4. Организация своей работы.

Важно планировать свой график так, чтобы работа была распределена равномерно, а не находиться в постоянном стрессе от одной срочной задачи к другой. Для того, чтобы планировать свой график вы можете с утра составлять задачи по мере их важности или срочности выполнения и в течение дня стараться не отклоняться от намеченного.

## 5. Расстановка личных границ.

Бывает так, что члены организации звонят в нерабочее время, в выходные или отпуск. В таком случае стоит заранее проговаривать, что в нерабочее время вы не всегда можете быть на связи, и ваше личное время вам необходимо для восполнения сил.

## 6. Переключение между видами деятельности.

Однообразная рутинная работа не полезна для психоэмоционального состояния. Даже если по характеру

работы у вас много работы с документацией и нет альтернативы для переключения между видами деятельности, вы можете делать перерывы для разминки или перекуса.

## 7. Своевременное обращение за помощью.

Наверное, самый трудный шаг — это осознать и принять проблему, чтобы вовремя обратиться к психологу. Если у вас нет возможности обратиться за специализированной помощью, вы можете обсудить ваши переживания с коллегами или председателем РО ВОС. Если необходима профессиональная психологическая помощь, психологи-реабилитологи Института «Реакомп» готовы вам ее оказать. Для этого вы позвоните по общему номеру: 8 495 680-75-15 или напишите на почту: [info@reacompr.ru](mailto:info@reacompr.ru).

Рекомендации председателю МО ВОС по профилактике профессионального выгорания на уровне деятельности МО ВОС.

### 1. Четкая постановка целей и задач.

Постановка цели – процесс определения конкретных и измеримых результатов, которые помогают определить направление и позволяют разбить большие задачи на более управляемые части. Она важна, поскольку стимулирует мотивацию, повышает дисциплину, снижает стресс и увеличивает вероятность достижения желаемых результатов. Задачи же уточняют формулировку результата. Если цели определяют результат, то задачи описывают пути быстрого и эффективного решения проблемы для достижения этого результата. Планирование этого процесса исключает или сводит к минимуму неопределенность и, как следствие, снижает уровень стресса у активистов и членов МО ВОС. Четко формулируйте цели и задачи, доводите их до ваших коллег, чтобы они были понятны всем без исключения. Проводите небольшие рабочие совещания с возможностью ответов на вопросы по задачам, если они возникают, давайте

дополнительные пояснения и разъяснения, четко определяйте сроки.

## 2. Урегулирование рабочих конфликтов.

Как мы уже говорили, микроклимат в организации может также влиять на развитие симптомов выгорания. Постоянное взаимодействие с коллективом, решение ситуативных конфликтов, обсуждение возникающих проблем - всё это способствует формированию здоровой обстановки в коллективе. Подробнее узнать о том, как разрешать конфликты, вы можете узнать в Библиотечке Председателя МО ВОС. Выпуск 24 Управление конфликтами Методическое пособие [3].

## 3. Мотивация.

Важным аспектом для создания позитивной рабочей атмосферы, повышению удовлетворенности от своей деятельности, снижению стресса является взаимодействие с социальной средой, мотивация к труду и социальным контактам. Мотивационные установки здесь могут играть определяющую роль. Для социальной и реабилитационной работы важно определить, какими факторами создается желание работать активиста местной организации ВОС. Существуют внутренние и внешние факторы.

Внутренняя мотивация исходит изнутри человека и связана с его личными потребностями, ценностями и стремлениями к саморазвитию в профессиональной и социальной областях (удовольствие от работы, чувство достижения, саморазвитие).

Внешняя мотивация направлена на получение внешних вознаграждений:

- Положительная внешняя мотивация - материальное вознаграждение, публичные признания достижений, грамоты, награды, предоставление возможностей для обучения и профессионального роста и т.п.

- Отрицательная внешняя мотивация – основана на страхе перед негативными последствиями. Может вызвать стресс и недовольство, вызвать бездействие.

Понимание различных видов мотивации – внутренней и внешней, положительной и отрицательной, применение индивидуального подхода, поможет создать эффективную систему мотивации в коллективе, сохранить и поддерживать атмосферу доверия и сотрудничества в организации, укреплению командного духа.

### **Заключение**

Синдром профессионального выгорания формируется постепенно, поэтапно и для каждого этапа характерны определенные признаки. При этом профессиональное выгорание является не разновидностью стресса, а следствием влияния комплекса стрессовых факторов, как внешних, так и внутренних. Своевременное реагирование является главным методом профилактики и коррекции профессионального выгорания.

## Список литературы

1. Водопьянова Н.Е. Профилактика и коррекция синдрома выгорания: методология, теория, практика. – СПб.: Из-во С.-Петербур. ун-та, 2011. – С. 15-16;

2. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. – М: Информационно-издательский дом «Филинь», 1996;

3. Библиотечка Председателя МО ВОС. Выпуск 24 Управление конфликтами Методическое пособие.- М.:НУ ИПРПП ВОС «Реакомп»,2021.-42с.

# **ПРОФИЛАКТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО (ЭМОЦИОНАЛЬНОГО) ВЫГОРАНИЯ**

**МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ**

**БИБЛИОТЕЧКА  
ПРЕДСЕДАТЕЛЯ МО ВОС**

**Выпуск 33**

Негосударственное учреждение  
Институт профессиональной реабилитации  
и подготовки персонала  
Общероссийской общественной организации инвалидов  
Всероссийского ордена Трудового Красного Знамени  
общества слепых «Реакомп»

129090 г. Москва, Протопоповский пер., д. 9, стр. 1  
тел/факс: (495) 680-75-15  
[www.rehacomp.ru](http://www.rehacomp.ru)  
e-mail: [info@rehacomp.ru](mailto:info@rehacomp.ru)

При использовании опубликованных материалов ссылка  
на НУ ИПРПП ВОС «Реакомп» обязательна

© Институт «Реакомп», 2024



109012, Москва, Большой Черкасский пер., д.13, стр.4  
тел.: (495) 785-31- 54, e-mai: [info@vos.org.ru](mailto:info@vos.org.ru)



**Негосударственное учреждение Институт профессиональной реабилитации и подготовки персонала Общественной организации инвалидов Всероссийского ордена Трудового Красного Знамени общества слепых «РЕАКОМП»**

129090, Москва, Протопоповский пер., 9  
тел/факс: (495) 680-75-15, (495) 680-98-50  
e-mai: [info@rehacomp.ru](mailto:info@rehacomp.ru)