

УДК 371.5

*И. А. Курапова**Марийский государственный университет, Йошкар-Ола***ПРЕОДОЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ
СУБЪЕКТА ТРУДА: ПРОБЛЕМЫ И ПОДХОДЫ**

В статье обозначены основные проблемы преодоления профессионального выгорания субъекта труда, связанные с современным этапом исследования феномена: разобщенность, разноплановость, симптоматичность и эпизодичность предлагаемых приемов и техник; немногочисленность примеров системного подхода к решению поставленной проблемы. Автором предпринята попытка обобщить имеющиеся, преимущественно в отечественной психологической теории и практике, подходы к преодолению выгорания, построенные на различных теоретико-методологических положениях, среди которых встречаются как классические для российской психологии (системный, субъектный, системогенетический подходы), так и имеющие зарубежные источники возникновения (экзистенциальный, ресурсный подходы). Также особо выделим современный методологический подход в отечественной психологии – метасистемный (А. В. Карпов), а также носящие эклектический характер (субъектно-деятельностный, субъектно-ресурсный) подходы. Показано, что подходы к преодолению выгорания могут основываться на теоретических основаниях к определению феномена выгорания. Все это определяет цели, направления, структуру, психотехники преодоления выгорания. Особое внимание во всех подходах уделяется развитию меткогнитивной способности субъекта труда – рефлексии, а также регулятивных способностей, в частности – саморегуляции. При этом отмечается, что саморегуляция носит системный характер и затрагивает различные уровни организации человека (Л. П. Гримак), что также расширяет возможности по преодолению профессионального выгорания.

Ключевые слова: профессиональное выгорание, преодоление выгорания, системный подход, метасистемный подход, экзистенциальный подход, субъектный подход, субъектно-деятельностный подход, ресурсный подход, субъектно-ресурсный подход, системогенетический подход.

Проблема профессионального выгорания не теряет своей актуальности на современном этапе развития психологии в связи с целым рядом моментов: интенсификация профессиональной деятельности в результате роста информационных, коммуникативных, эмоциональных нагрузок субъекта труда, что многократно повышает риск возникновения и развития профессионального выгорания, профессиональной деформации личности. В психологической практике возникла необходимость поиска эффективных способов преодоления профессионального выгорания, а также систематизации и обобщения имеющегося эмпирического опыта ряда ученых, подведение под него научно-методологической базы (Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова, М. В. Борисова, Н. П. Анисимова, О. И. Бабич, В. В. Лукьянов, С. В. Филина).

В настоящее время мало изученными остаются вопросы, связанные с интеграцией личностно и организационно ориентированных направлений превентивно-коррекционных мероприятий

по преодолению выгорания, не изучены вопросы о предельных уровнях выгорания, после которых невозможна личностная реконструкция и восстановление. Плохо изученным остается вопрос об индивидуализации психологических интервенций для противодействия выгоранию, так как причины персонального выгорания имеют разную природу.

Подходы к преодолению профессионального выгорания, по нашему мнению, могут иметь в своей основе теоретическое обоснование самого феномена выгорания.

Так, среди факторов, влияющих на возникновение выгорания, принято выделять организационные и индивидуальные (В. Е. Орел). Тогда и в профилактике и коррекции выгорания можно наметить два направления – личностно ориентированное и организационно ориентированное. По мнению Н. Е. Водопьяновой, наиболее эффективными является объединение этих направлений. Личностно ориентированный подход направлен

на восстановление утраченных ресурсов, на личностный рост, развитие субъектных свойств, личностных и профессиональных компетентностей через саморазвитие, самопомощь и помощь извне.

Организационно ориентированное направление противодействия выгоранию затрагивает изменения на уровне отдельных подразделений и организации в целом. К. Маслач отмечает значительные потенциальные возможности организационного подхода, внедрение которого требует значительного вложения денег, усилий и времени. К эффективным организационно-ориентированным методам относятся наставничество, супервизорство, повышение квалификации, планирование карьерного роста.

Несмотря на то, что в ряде исследований показана существенная роль личностного фактора в развитии выгорания (Л. Г. Дикая, Н. В. Андрущенко, М. Ю. Горохова, Е. С. Романова, А. Ю. Василенко, И. А. Курапова, С. А. Наличаева), отмечается продуктивность и экономичность именно организационно ориентированного подхода к преодолению данного феномена. Важными условиями здесь будут выступать системный подход, который способствует развитию вовлеченности в работу, а также оптимизации организационной культуры и среды в целях смягчения действия организационных и ролевых факторов риска выгорания.

Организационные, статусно-ролевые стресс-факторы относительно легче минимизировать, чем корректировать глубинные личностные детерминанты низкой стрессоустойчивости и выгорания, имеющие природную предрасположенность. Для повышения психологической устойчивости работников к организационным и профессиональным стрессам требуется более длительная и индивидуализированная психокоррекционная работа, касающаяся многих глубинных личностных конструктов.

К личностным факторам возникновения выгорания относятся определенные симптомокомплексы свойств, имеющие типологическую обусловленность, а также ценностно-мотивационные ориентации, формирующиеся в процессе онтогенеза личности и деформирующиеся под влиянием жизненных и профессиональных стрессов и кризисов. В этом случае преодоление выгорания лежит в сфере личностного роста и профессиональной самореализации. Это определяет направленность, длительность и репертуар психологических методов воздействия в тренингах и индивидуальном психологическом консультировании лиц, переживающих выгорание.

Распространенным является точка зрения на выгорание как стрессовое состояние (Б. Перлман, Е. Хартман, Л. В. Куликов, Л. А. Китаев-Смык, Т. В. Форманюк). Большое количество тренингов и рекомендаций по преодолению выгорания строится на программах стресс-менеджмента. В частности, Е. С. Страченкова и Н. Е. Водопьянова предлагают использовать регуляторный и трансактивный подход к психологическим стрессам.

Интересный подход к выгоранию представлен Е. Лесовой, которая рассматривает его как дисбаланс между процессами «брать – давать», когда есть несоответствие между идеалами и возможностями; между затраченными усилиями и успехами. И тогда преодоление выгорания может быть связано с восстановлением этого индивидуального баланса.

Л. Г. Дикая указывает на перспективность применения экзистенциального подхода к исследованию психических состояний, возникающих у субъекта труда в современных условиях его жизнедеятельности. Экзистенциалисты считают, что почти все жизненные сложности человека являются следствием нерешенных или же неправильно решаемых сущностных, экзистенциальных проблем. Тогда профессиональное выгорание также можно рассматривать как экзистенциальную проблему. Экзистенциальный подход в практике психологической помощи признает, что человек обладает свободой выбора, способностью к саморазвитию и самотрансценденции, волен самоопределяться и творчески преобразовывать действительность, быть субъектом по отношению к своей судьбе, наполнять свою жизнь смыслом.

Жизненные и профессиональные стрессы по-разному влияют на личность и деятельность профессионала: они могут не только приводить к ухудшению психического состояния, но и активизировать личностные потенциалы и конструктивные стратегии преодоления, способствовать актуализации личностных потенциалов и нахождению экзистенциальной привлекательности своего труда, смысла жизни [3, с. 362–363]. Поэтому профессиональное выгорание рассматривается не только как негативное явление, но и феномен, имеющий явно позитивную характеристику.

Негативный взгляд на выгорание рассматривает его с позиций необратимости и неизбежности. Позитивный подход к преодолению выгорания определяется тем, что острое переживание психологического дискомфорта и пресыщения от профессиональной деятельности может стать стимулом для мотивации самоизменения или смены

профиля/стиля деятельности, для изменения ценностных ориентаций, системы отношений и коррекции совладающего поведения. Оптимистический взгляд на проблему коррекции выгорания опирается на формирование и закрепление компетенций совладающего поведения. Мы можем говорить о копинг-ресурсах, которые представляют собой усилия справиться с требованиями проблемы.

И тогда правомерно говорить о метасистемном подходе к преодолению выгорания, который обуславливает необходимость перехода в исследованиях психической саморегуляции состояний в профессиональной деятельности от системного к метасистемному подходу, от системных качеств к метасистемным (Л. Г. Дикая). Метасистемный подход позволяет рассматривать два класса взаимодействий: внутрисистемные и внешнесистемные. В интерпретации метасистемного подхода А. В. Карпова интегрирующим качеством профессиональной деятельности субъекта выступает метарегулятивная активность субъекта, распространяющаяся на разные системные уровни: профессиональный, личностный, социально-психологический. Так, среди меткогнитивных способностей, тесно коррелирующих с выгоранием, называются рефлексия и саморегуляция.

Н. Е. Водопьянова рассматривает профессиональное выгорание как системное качество субъекта профессиональной деятельности, формируемое вследствие нарушения оптимального функционирования в системе «субъект – профессия – организация – общество» [1, с. 5]. Оно проявляется в негативных психических состояниях, установках, отношениях к себе или к собственным достижениям и к другим со-субъектам профессиональной деятельности как причина и следствие снижения ресурсообеспечения на разных уровнях психологической регуляции. Тогда и преодоление выгорания должно носить системный характер, ставя во главу угла субъектные характеристики человека.

С позиций субъектно-деятельностного подхода к развитию личности признаки выгорания говорят о потере или дефиците субъектности как способности выстраивать стратегию своей деятельности, ставить и корректировать цели, осознавать мотивы, выстраивать действия и оценивать их соответствие задуманному, выстраивать планы жизни (А. К. Осницкий). В связи с этим психологическая помощь должна быть ориентирована на развитие субъектности, преодоление профессиональных и личностных кризисов, что

позволит субъекту труда перейти на прогрессивную фазу профессионального становления.

Характеризуя специалиста как субъекта, в последнее время все чаще как перспективное направление указывается исследование потенциала, ресурсов личности. Тем самым обозначается такой подход к преодолению выгорания, как ресурсный подход. В. А. Толочек под ресурсами понимает такие условия среды (внесубъектные ресурсы), процессы взаимодействия людей (интерсубъектные ресурсы) и индивидуальные особенности субъекта (интрасубъектные ресурсы), актуализация которых может приводить к становлению новых психических структур с особыми системными связями, повышающими успешность деятельности и в восприятии субъекта связанных с успешностью [5].

Большинство методов психологической помощи направлены на активизацию и увеличение личностных ресурсов человека, т. к. значительное количество и разнообразие ресурсов, свободный доступ к ним снижают риск выгорания; а также организационных ресурсов. Важным является способность проводить ревизию имеющихся ресурсов и их накапливать, а также наращивать их количество. О. И. Бабич выделяет внешние и внутренние ресурсы противодействия выгоранию. К внешним она относит сферы профессиональной деятельности, семейной жизни, свободного времени. Среди внутренних отмечаются ресурсы физиологического уровня (тип нервной системы, пол, возраст, состояние здоровья), психологического уровня, социального уровня (социальные роли, позиции и установки, отношение к другим людям), духовного уровня (надежда, рациональная вера, душевная сила). К компонентам ресурса психологического уровня она относит эмоционально-волевой компонент – осознание и принятие своих чувств и эмоций; когнитивный компонент – понимание причин, осмысление ситуации; поведенческий компонент – гибкость и перестройка поведения. Ключевым ресурсом противодействия «выгоранию» считается способность личности к смысловторчеству (к поиску смысла жизни) [2].

Учеными показано, что природа развития профессионального выгорания лежит в нарушении механизмов психологической регуляции, в частности саморегуляции. Одним из направлений профилактики и коррекции профессионального выгорания называется развитие навыков саморегуляции психических состояний и восстановления психоэнергетических потенциалов.

Мы также рассматриваем саморегуляцию как один из ресурсов преодоления профессионального выгорания. По мнению Л. Г. Дикой, психическая саморегуляция представляет собой специфический вид деятельности субъекта, для которой характерны определенные отношения с профессиональной деятельностью [2]. В процесс саморегуляции могут включаться процессы управления на уровне собственной личности, ее целей, смыслов, жизненного пути, на уровне различных видов активности субъекта: управления познавательной активностью, поведением, деятельностью, общением. К. А. Абульхановой-Славская определяет личность как субъекта через саморегуляцию, выступающую координатором разномодальных личностных качеств, обеспечивающим преодоление противоречий и функционирование личности в деятельности. Саморегуляция понимается как внутренняя целенаправленная активность человека, которая реализуется за счет системного участия различных явлений и уровней психики (О. А. Конопкин, В. И. Моросанова, А. К. Осницкий). К неспецифическим факторам саморегуляции Д. А. Леонтьев относит жизнестойкость, которая рассматривается как один из ядерных компонентов личностного потенциала, что объединяет саморегуляцию и ресурсы личности.

Для раскрытия сущности профессионального выгорания как феномена профессионального становления и реализации личности Т. Г. Неруш предлагает системогенетический подход (В. Д. Шадриков, А. В. Карпов, Ю. П. Поваренков, В. Е. Орел). Тогда профессиональное выгорание рассматривается как проявление профессионального регресса личности, которое проникает во все подструктуры личности (эмоциональную, мотивационную, когнитивную) и нарушает их оптимальное функционирование. На наш взгляд, за основу работы по преодолению выгорания может быть взята концепция саморегуляции Л. П. Гримака, которая включает в себя саморегуляцию на различных уровнях, в том числе и высшем – смысловом, экзистенциальном, и органично включается в различные методологические подходы.

Таким образом, проблема преодоления профессионального выгорания приобретает все большую остроту и требует обобщения и систематизации накопленного в психологии опыта. Необходимо

определить организационные и содержательные аспекты системной работы по разрешению ситуации, учитывая как индивидуальные характеристики субъекта труда, так и организационные особенности. Представленные в статье подходы к преодолению выгорания показывают их взаимодополняющий и взаимопроникающий характер, тенденцию к работе с глубинными личностными конструктами, метаструктурами, позволяющими личности выстраивать собственную траекторию жизнедеятельности, управлять самопроцессами.



1. Водопьянова Н. Е. Ресурсное обеспечение противодействия профессиональному выгоранию субъектов труда (на примере специалистов «субъект-субъектных» профессий): автореф. дис. ... д-ра психол. наук. СПб., 2014. 49 с.
2. Дикая Л. Г. Психическая саморегуляция функционального состояния человека. М.: Изд-во ИП РАН, 2003. 318 с.
3. Курапова И. А., Дикая Л. Г. Духовно-нравственный личностный потенциал в регуляции профессионального выгорания педагогов // Психологические исследования проблем современного российского общества / ред.: А. Л. Журавлев, Е. А. Сергиенко. М.: Изд-во ИП РАН, 2013. С. 358–382.
4. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов: диагностика, тренинги, упражнения / авт.-сост. О. И. Бабич. Волгоград: Учитель, 2009. 122 с.
5. Толочек В. А. Социальная успешность человека: внесубъектные и интерсубъектные ресурсы // Известия Саратовского ун-та. Нов. сер. Сер.: Акмеология образования. Психология развития. 2015. Т. 4. Вып. 2 (14). С. 115–123.

1. Vodop'yanova N. E. Resursnoe obespechenie protivodeistviya professional'nomu vygoraniyu sub"ektov truda (na primere spetsialistov «sub"ekt-sub"ektnykh» professii): avtoref. dis. ... d-ra psikhol. nauk. SPb., 2014. 49 p.
2. Dikaya L. G. Psikhicheskaya samoregulyatsiya funktsional'nogo sostoyaniya cheloveka. M.: Izd-vo IP RAN, 2003. 318 p.
3. Kurapova I. A., Dikaya L. G. Dukhovno-nravstvennyi lichnostnyi potentsial v regulyatsii professional'nogo vygoraniya pedagogov. *Psikhologicheskie issledovaniya problem sovremen-nogo rossiiskogo obshchestva*. red.: A. L. Zhuravlev, E. A. Ser-gienko. M.: Izd-vo IP RAN, 2013. Pp. 358–382.
4. Profilaktika sindroma professional'nogo vygoraniya ped-agogov: diagnostika, treningi, uprazhneniya. avt.-sost. O. I. Babich. Volgograd: Uchitel', 2009. 122 p.
5. Tolocek V. A. Sotsial'naya uspehnost' cheloveka: vne-sub"ektnye i intersub"ektnye resursy. *Izvestiya Saratovskogo un-ta. Nov. ser. Ser.: Akmeologiya obrazovaniya. Psikhologiya razvitiya*. 2015. T. 4. Vyp. 2 (14). Pp. 115–123.

I. A. Kurapova

Mari State University, Yoshkar-Ola

OVERCOMING PROFESSIONAL BURNOUT OF THE SUBJECT OF LABOR: ISSUES AND APPROACHES

The paper outlines the key issues to overcome the professional burnout of the subject of labor. These issues are associated with the present stage of the study of the phenomenon: disconnects, diversity, episodic and symptomatic character of the proposed methods and techniques; scarcity of examples of systematic approach to solving the problem. The paper attempts to summarize, available mainly in the domestic psychological theory and practice, approaches to overcome burnout, based on different theoretical and methodological positions. Among these approaches, there are classical approaches to the Russian psychology (systematic, subjective, systems genetics approaches) and with foreign sources of occurrence (existential, resource-based approaches). The article also focuses on the modern methodological approaches of the national psychology – metasystem (A. V. Karpov) and the approaches with the eclectic nature (subject-activity, subject-resource approaches). It is shown that approaches to overcoming burnout may be based on theoretical grounds to the definition of the phenomenon of burnout. All this defines the objectives, the direction, the structure, and the psychotechnics to overcome burnout. Special attention in every approach is paid to the development of metacognitive ability of the subject of labor – reflection, as well as to the regulatory powers, in particular – self-regulation. This article states that self-regulation is systemic and involves various levels of human organization (L. P. Grimak), which also extends the capabilities to overcome the professional burnout.

Keywords: professional burnout, overcoming burnout, systematic approach, metasystem approach, existential approach, subjective approach, subject-activity approach, resource-based approach, subject-resource approach, systems genetics approach.