DOI: 10.17117/na.2015.07.1311

Поступило в редакцию: 31.07.2015

<http://ucom.ru/doc/na.2015.07.1311.pdf>

Тихонова И.О.
Проблема профессионального выгорания
молодых сотрудников

Tikhonova I.O.
The problem of professional burnout of young employees

Статья посвящена выявлению причин профессионального выгорания молодых сотрудников и способам его предотвращения. Проблема профессионального выгорания молодых сотрудников заслуживает отдельного внимания, поскольку многие современные компании делают ставку на развитие и продвижение молодых сотрудников

Ключевые слова: выгорание, профессиональное выгорание, сотрудник, причина

The article is devoted to identifying reasons of burnout of young employees and methods of its prevention. The problem of professional burnout of young employees deserves special attention, since many modern companies are betting on the development and promotion of young employees

Key words: burnout, employee, reason

Тихонова Ирина Олеговна

Магистрант

Томский национальный исследовательский
государственный университет

г. Томск, пр. Ленина, 36

Tikhonova Irina Olegovna

Master

Tomsk national research state university
Tomsk, Lenina st., 36

Многим знакома ситуация, когда работа, на которую удалось устроиться с большим трудом, через несколько лет перестаёт быть работой мечты. Чаще всего это происходит из-за профессионального выгорания сотрудника. Для того, чтобы понять причины и способы устранения негативных последствий нужно разобраться в понятии. Профессиональное выгорание – это синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов работающего человека [1].

К профессиональному выгоранию сотрудников может приводить большое количество причин. При наблюдении за коллегами на работе, мною было выявлено несколько основных причин, которые развивали у них синдром профессионального выгорания и хронической усталости. Первая причина – рутина. В большинстве случаев рутинная работа составляет примерно 80-90% от всего рабочего времени ежедневно. Оптимальными профилактиками профессионального выгорания в данном случае становятся переключение функционала сотрудников внутри отдела и эмоциональная разгрузка, в том числе корпоративные походы в кино, театр или кафе, выезды на природу, спортивные соревнования, корпоративные квесты и другие совместные мероприятия.

Второй причиной профессионального выгорания я считаю работу на износ. Обычно молодые сотрудники начинают работать много и интенсивно, часто сверхурочно, перевыполняют планы и действительно видят результаты работы. Спустя определенное время, наступает момент, когда затраченные усилия уже не приносят такого видимого результата, а сотрудник физически и эмоционально слишком устает и больше не может работать на пределе возможностей. Сотрудник должен осознавать, что нужно находить время на отдых и пытаться найти гармонию в работе и личной жизни. В помощь ему руководитель может проявить инициативу и начать проводить доверительные беседы. Например, руководитель может предложить распределить часть функционала перегруженного сотрудника на коллег или отправить сотрудника в командировку или оплачиваемый отпуск.

Еще одной причиной появления и усиления синдрома профессионального выгорания, на мой взгляд, является частое общение с людьми, особенно с клиентами. В течение рабочего дня часто могут происходить эмоционально тяжелые ситуации и даже конфликты, которые приходится сглаживать, прикладывая порой большие усилия. Также на возникновение и развитие синдрома профессионального выгорания влияют личные конфликты между работниками, которые могут возникать в работе любых компаний. Я считаю, что эффективный управленец не должен оставаться в стороне, ему необходимо уметь улаживать подобные проблемы. В моей практике была ситуация, когда два сотрудника из одного отдела сильно конфликтовали, и это влияло на эффективность их работы. Тогда руководитель решил разграничить их зоны ответственности, благодаря чему удалось свести их непосредственное общение к минимуму, сохранить важных сотрудников и добиться эффективности работы подразделения.

Еще одной причиной профессионального выгорания является невозможность карьерного продвижения. По данным Исследовательского центра рекрутингового портала «Суперджоб» [2], возможность повышения профессионального уровня – главная причина, которая может подвигнуть специалистов на смену работы, если в целом нынешняя должность устраивает. Когда амбициозные молодые сотрудники в короткий срок не могут добиться карьерного продвижения, существенно снижается их эффективность, и некоторые из них покидают организацию. Чтобы избежать подобной ситуации, специалисты отдела персонала должны заниматься разъяснительными беседами о перспективах карьерного развития, рассматривая реальные примеры, как определенный специалист смог добиться карьерного роста в компании, и что для этого было необходимо.

Для того чтобы предотвратить или хотя бы уменьшить синдром профессионального выгорания, сотруднику необходимо внимательно относиться и прислушиваться к себе и соблюдать некоторые принципы. Необходимо дозировать рабочую нагрузку и делать небольшие перерывы в работе для снятия напряжения. Нужно научиться анализировать свою работу со стороны, мыслить глобально, стараясь понять, что именно приходится делать в рамках своей функции и на что в конечном итоге это влияет в рамках всей организации.

Для долгосрочного эффекта нужно четко выявить и сформулировать свои цели и стараться достигать их, а в конце дня можно взять за правило подводить итоги и планировать следующий день в позитивном ключе.

Подводя итог, хочу описать свой личный опыт борьбы с профессиональным выгоранием. Я четыре года работаю в международной студенческой организации и в прошлом году почувствовала, что надвигается кризис: появилось безразличие, усталость, конфликт с руководителем по поводу стиля руководства и т.д. В тот момент я была готова уйти из организации навсегда, но просмотрев разные фотографии, видео и другой контент организаций, участвующих в той же программе, что и наша, разделяющих нашу философию и по сути повторяющих ту же деятельность в других странах и городах, я настолько вдохновилась их работой и осознанием того, что в 36 странах мира тысячи студентов работают ради одной цели, что осталась в организации и начала работать еще усерднее, чем раньше. Причиной этого я считаю осознание своей роли, включенности в масштабный процесс, глобальных результатов и среды единомышленников. Также и на предприятиях, когда сотрудники понимают, зачем выполняют свои функции и какой именно вклад в общее дело несет их работа, их мотивация повышается, а профессиональное выгорание если и не исчезает, то хотя бы уменьшается или откладывается.

Список литературы:

1. Журнал «Пси-Фактор». 2015. URL: Psyfactor.org
2. Исследовательский центр рекрутингового портала. 2015. URL: Superjob.ru
3. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб.: Питер, 2008.

© 2015, Тихонова И.О.

Проблема профессионального выгорания молодых сотрудников

© 2015, Tikhonova I.O.

The problem of professional burnout of young employees