

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Гуманитарно-педагогический институт

(наименование института полностью)

Кафедра

«Педагогика и психология»

(наименование)

37.04.01 Психология

(код и наименование направления подготовки)

Психология здоровья

(направленность (профиль))

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)

на тему Особенности профессионального выгорания персонала организации (на примере
АНО ДПО «УКЦ Охрана труда и экология»)

Обучающийся

М.Ю. Заковряжин

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Научный

руководитель

д-р пед. наук., доцент О.П. Денисова

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2025

Оглавление

Введение	4
Глава 1 Теоретические основы изучения профессионального выгорания персонала организации.....	8
1.1 Понятие и сущность профессионального выгорания.....	8
1.2 Факторы, влияющие на возникновение профессионального выгорания.....	13
1.3 Психическое здоровье персонала: определение и основные компоненты.....	16
1.4 Взаимосвязь профессионального выгорания и психического здоровья сотрудников.....	21
Глава 2 Исследование влияния профессионального выгорания на психическое здоровье персонала АНО ДПО «УКЦ «Охрана труда и экология»».....	26
2.1 Организационно-экономическая характеристика АНО ДПО «УКЦ «Охрана труда и экология»».....	26
2.2 Методика исследования профессионального выгорания и психического здоровья персонала.....	33
2.3 Анализ уровня профессионального выгорания сотрудников организации.....	38
2.4 Оценка психического здоровья персонала и его взаимосвязи с профессиональным выгоранием.....	44
Глава 3 Разработка рекомендаций по снижению негативного влияния профессионального выгорания на психическое здоровье персонала.....	50
3.1 Основные направления работы по управлению профессиональным выгоранием в организации.....	50
3.2 Мероприятия по профилактике профессионального выгорания и улучшению психологического климата в коллективе.....	55
3.3 Оценка эффективности предложенных мероприятий.....	68
Заключение	76

Список используемой литературы	79
Приложение А Анкета	83
Приложение Б Сводные результаты	87
Приложение В План-график	90

Введение

Актуальность исследования влияния профессионального выгорания на психическое здоровье персонала обусловлена возрастающей ролью психологического благополучия работников в условиях современной профессиональной деятельности. В эпоху глобальных изменений, цифровой трансформации и повышенной неопределенности проблема профессионального стресса приобретает особую значимость для сохранения психического здоровья сотрудников организаций.

По данным исследований, более 60 % работников регулярно испытывают симптомы профессионального выгорания различной степени выраженности [25]. Негативные последствия данного явления проявляются как на индивидуальном уровне в виде ухудшения психического здоровья сотрудников, так и на организационном уровне, приводя к снижению производительности труда, увеличению текучести кадров и экономическим потерям.

В современных условиях профессиональная деятельность сопряжена с множеством стрессогенных факторов, включая информационные перегрузки, высокую степень ответственности, необходимость быстрой адаптации к меняющимся условиям труда, межличностные конфликты и организационные изменения. Интенсификация профессиональной деятельности и усложнение социально-психологических аспектов труда создают предпосылки для формирования хронического профессионального стресса.

Степень разработанности проблемы в научной литературе характеризуется значительным объемом теоретических и эмпирических исследований. Фундаментальные аспекты профессионального стресса рассматриваются в работах В.А. Бодрова [4], Л.Г. Дикой [11], Ю.В. Щербатых [47]. Вопросы психического здоровья персонала исследуются в трудах Г.С. Никифорова [31], Р.А. Березовской [3], А.Г. Маклакова [27].

Значительный вклад в изучение механизмов влияния профессионального стресса на психическое здоровье внесли А.Б. Леонова [25], П. Мучински [30], В.Л. Марищук [28]. Практические аспекты профилактики профессионального стресса и сохранения психического здоровья работников освещены в исследованиях Е.С. Старченковой [44], О.С. Савельевой [40], П.М. Касьяника [18].

Несмотря на существенный объем исследований, проблема влияния профессионального выгорания на психическое здоровье персонала сохраняет свою актуальность в связи с появлением новых форм организации труда, изменением характера профессиональных нагрузок и трансформацией требований к психологическим ресурсам работников.

Цель исследования: выявить характер влияния профессионального выгорания на психическое здоровье персонала и разработать рекомендации по его профилактике.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

1. Проанализировать теоретические подходы к изучению профессионального выгорания и психического здоровья персонала.
2. Систематизировать факторы возникновения профессионального выгорания и механизмы его влияния на психическое здоровье работников.
3. Разработать программу эмпирического исследования влияния профессионального выгорания на психическое здоровье персонала.
4. Провести диагностику уровня профессионального выгорания и состояния психического здоровья работников.
5. Выявить взаимосвязи между показателями профессионального выгорания и характеристиками психического здоровья персонала.
6. Разработать рекомендации по профилактике профессионального выгорания и сохранению психического здоровья работников.

Объект исследования: психическое здоровье персонала организации.

Предмет исследования: влияние профессионального выгорания на психическое здоровье персонала.

Гипотеза исследования основана на предположении о том, что существует значимая отрицательная взаимосвязь между уровнем профессионального выгорания и показателями психического здоровья персонала, при этом характер данной взаимосвязи опосредован индивидуально- психологическими особенностями работников и организационными факторами.

Теоретико-методологическую основу исследования составляют:

- Концепция профессионального стресса (Н. Е. Водопьяновой);
- Теория стресса и профессионального выгорания (В. Г. Асеева);
- Процессуальная модель профессионального выгорания (Б. Перлмана и Э. Хартмана);
- Модель профессионального выгорания (Т. В. Мальцевой);
- Концепция психологического благополучия личности (К. Рифф).

Методы исследования: Теоретические методы: анализ научной литературы, систематизация, обобщение. Эмпирические методы: психологическое тестирование, анкетирование, экспертная оценка. Методы статистической обработки данных: корреляционный анализ, факторный анализ, регрессионный анализ.

Научная новизна исследования заключается в:

- выявлении специфики влияния профессионального выгорания на различные компоненты психического здоровья персонала;
- определении роли организационных факторов в формировании профессионального выгорания;
- разработке комплексной модели профилактики профессионального выгорания.

Теоретическая значимость исследования состоит в расширении научных представлений о механизмах влияния профессионального

выгорания на психическое здоровье работников, систематизации факторов профессионального выгорания и обосновании подходов к его профилактике.

Практическая значимость исследования заключается в возможности использования полученных результатов для:

- диагностики профессионального выгорания и оценки психического здоровья персонала;
- разработки программ профилактики профессионального выгорания;
- совершенствования системы психологического сопровождения персонала.

Структура работы. Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложений. Общий объем работы составляет 92 страниц.

Глава 1 Теоретические основы изучения профессионального выгорания персонала организации

1.1 Понятие и сущность профессионального выгорания

Профессиональное выгорание (ПВ) — это сложное психологическое состояние, возникающее в результате длительного стресса и эмоционального истощения, связанного с работой. Оно затрагивает работников различных сфер, таких как медицина, образование и социальные службы, где высокий уровень ответственности и взаимодействия с людьми становится нормой. Профессиональное выгорание может иметь серьезные последствия как для здоровья работников, так и для их профессиональной эффективности.

Это явление было впервые описано в 1974 году американским психологом Гербертом Фрейденбергером, который подчеркнул, что выгорание — это не просто усталость, а комплексный процесс, включающий эмоциональное, физическое и психическое истощение. Фрейденбергер определил выгорание как состояние, при котором работник теряет интерес к своей деятельности и начинает воспринимать ее как источник стресса, а не удовлетворения. [4, с. 115].

Н.Е. Водопьянова рассматривает профессиональный стресс как " комплексную реакцию человека на особенности взаимодействия между личностью и профессиональной средой" [8, с. 78]. При этом автор подчеркивает интерактивный характер профессионального стресса, его зависимость от особенностей взаимодействия личности и среды.

Профессиональное выгорание включает три ключевых компонента:

- эмоциональное истощение: Ощущение постоянной усталости и опустошенности. Работники могут испытывать недостаток энергии для выполнения повседневных задач, что приводит к снижению жизненного тонуса и мотивации;

- деперсонализация: Негативное и циничное отношение к коллегам и клиентам. Работники начинают воспринимать других людей как объекты, что может негативно сказаться на межличностных отношениях;
- снижение личных достижений: Ощущение неэффективности в своей деятельности, что приводит к снижению самооценки и сомнениям в собственных профессиональных навыках.

Профессиональное выгорание можно классифицировать на несколько типов:

- эмоциональное выгорание: Основной тип, связанный с чувством усталости и истощения. Работники могут испытывать постоянное беспокойство, что ухудшает качество жизни;
- когнитивное выгорание: Снижение способности к концентрации, ухудшение памяти и креативности. Работники сталкиваются с трудностями в принятии решений;
- физическое выгорание: Хроническая усталость, нарушения сна и другие соматические проявления, такие как головные боли и боли в спине;
- социальное выгорание: Ухудшение межличностных отношений и социальная изоляция. Работники могут начать избегать общения с коллегами и друзьями.

Концепция профессионального стресса Наталии Евгеньевны Водопьяновой [21]:

Основные положения:

Наталия Евгеньевна Водопьянова рассматривает профессиональный стресс как многофакторное явление, которое обусловлено взаимодействием различных факторов. Она выделяет как организационные, так и личностные аспекты, влияющие на уровень стресса. Важным моментом является то, что стресс может возникать не только из-за внешних условий, таких как высокая нагрузка или конфликтные ситуации, но и из-за внутренних характеристик личности, таких как уровень тревожности, устойчивость к стрессу и личные ценности.

Ключевые аспекты:

- многофакторность: Профессиональный стресс является результатом сложного взаимодействия различных факторов;
- личностные характеристики: Уровень стресса может варьироваться в зависимости от индивидуальных особенностей работников;
- организационные факторы: Структура организации, стиль управления и культура также играют значительную роль в возникновении стресса.

Исследования и выводы:

Водопьянова подчеркивает, что для эффективного управления стрессом необходимо учитывать как внешние, так и внутренние факторы. Это может включать в себя разработку программ поддержки сотрудников, обучение навыкам управления стрессом и создание поддерживающей рабочей среды.

Теория стресса и профессионального выгорания Владимира Георгиевича Асеева [47]:

Основные положения:

Владимир Георгиевич Асеев предлагает теорию, в которой рассматриваются различные стадии стресса, начиная от нормального уровня напряженности и заканчивая полным выгоранием. Он акцентирует внимание на том, что стресс может быть как дистрессом (негативный), так и эустрессом (положительный). Эустресс может стимулировать развитие и повышать эффективность, тогда как дистресс приводит к негативным последствиям.

Ключевые аспекты:

- стадии стресса: Асеев выделяет несколько стадий, включая начальную реакцию на стресс, адаптацию и, в случае дистресса, выгорание;
- эустресс и дистресс: важно различать положительный и отрицательный стресс, так как они имеют разные последствия для здоровья и работоспособности.

Исследования и выводы:

Асеев подчеркивает, что для предотвращения выгорания необходимо развивать навыки управления стрессом, а также создавать условия для положительного стресса, который может способствовать развитию.

Процессуальная модель профессионального выгорания Барона Перлмана и Эмиля Хартмана [18]:

Основные положения:

Перлман и Хартман рассматривают выгорание как динамический процесс, который состоит из нескольких этапов. Они выделяют начальный стресс, эмоциональное истощение и деперсонализацию, а также снижение личных достижений. Важно, что выгорание не является конечным состоянием, а цикличным процессом, который может повторяться в зависимости от условий и личностных факторов.

Ключевые аспекты:

- динамичность: Выгорание рассматривается как процесс, который может изменяться со временем;
- цикличность: Условия и личностные факторы могут влиять на повторение этого процесса.

Исследования и выводы:

Перлман и Хартман подчеркивают, что для эффективного управления выгоранием важно понимать его цикличность и динамичность. Это позволяет разрабатывать стратегии, направленные на предотвращение и преодоление выгорания.

Модель профессионального выгорания Татьяны Викторовны Мальцевой [27]:

Татьяна Викторовна Мальцева выделяет три ключевых компонента выгорания: эмоциональное истощение, деперсонализацию и снижение личных достижений. Она акцентирует внимание на влиянии организационной культуры и условий труда на уровень выгорания.

Ключевые аспекты:

- эмоциональное истощение: Чувство усталости и опустошенности, возникающее в результате постоянного стресса;
- деперсонализация: Отстранение от работы и коллег, что может проявляться в негативном отношении к клиентам или коллегам;
- снижение личных достижений: Ощущение неэффективности и недостатка успеха в работе, что может привести к потере мотивации и удовлетворенности от профессиональной деятельности.

Исследования и выводы:

Мальцева подчеркивает, что создание поддерживающей рабочей среды и положительной организационной культуры является критически важным для снижения уровня профессионального выгорания. Это может включать программы поддержки сотрудников, обучение и развитие, а также улучшение коммуникации внутри коллектива. Она также акцентирует внимание на важности регулярного мониторинга состояния сотрудников и внедрения профилактических мер.

Концепция психологического благополучия личности Кэрол Рифф [19]:

Основные положения:

Кэрол Рифф выделяет несколько компонентов психологического благополучия, включая самоактуализацию, автономию, социальные отношения и контроль над окружающей средой. Она утверждает, что высокое психологическое благополучие способствует снижению уровня стресса и предотвращению выгорания.

Ключевые аспекты:

- самоактуализация: Стремление к личностному росту и развитию, что помогает находить смысл в работе и жизни;
- автономия: Способность принимать решения и контролировать свою жизнь, что способствует повышению удовлетворенности;
- социальные отношения: Наличие поддерживающих социальных связей и отношений, которые могут служить источником поддержки в трудные времена;

- контроль: Умение управлять своей средой и адаптироваться к изменениям, что помогает снизить уровень стресса.

Исследования и выводы:

Рифф подчеркивает, что психологическое благополучие является основой для эффективного преодоления стресса и предотвращения выгорания. Это может быть достигнуто через развитие навыков саморегуляции, поддержание здоровых отношений и создание условий для личностного роста.

Профессиональное выгорание — это сложное состояние, требующее внимания как со стороны работников, так и со стороны организаций. Важно понимать его признаки, причины и последствия, чтобы разработать эффективные стратегии предотвращения и управления выгоранием. Исследования в этой области продолжают развиваться, подчеркивая необходимость комплексного подхода к обеспечению.

1.2 Факторы, влияющие на возникновение профессионального выгорания

Изучение факторов, влияющих на возникновение профессионального выгорания, имеет принципиальное значение для понимания механизмов его развития и разработки эффективных мер профилактики. В современной научной литературе принято выделять несколько групп факторов, определяющих развитие профессионального выгорания.

- организационные факторы,
- личностные факторы,
- социальные факторы,
- факторы, связанные с работой,
- личные обстоятельства,
- физические факторы.

Н.Е. Водопьянова [16] выделяет следующие группы факторов, способствующих профессиональному выгоранию:

- а) организационные факторы:
 - 1) рабочая нагрузка,
 - 2) неопределенность в ролях,
 - 3) отсутствие поддержки со стороны руководства и коллег,
 - 4) негативная организационная культура;
- б) личностные факторы:
 - 1) перфекционизм,
 - 2) низкая самооценка
 - 3) невозможность управлять эмоциями и стрессом;
- в) социальные факторы:
 - 1) отсутствие поддержки в социальной среде,
 - 2) конфликты и напряженные отношения в коллективе.

Исследования В.Г. Асеева [11] выделяет несколько ключевых факторов, влияющих на развитие профессионального выгорания:

- а) факторы, связанные с работой:
 - 1) монотонность и однообразие задач,
 - 2) высокие требования к результатам;
- б) личностные факторы:
 - 1) эмоциональная нестабильность,
 - 2) стиль управления стрессом;
- в) социальные факторы:
 - 1) отсутствие социальных связей и поддержки,
 - 2) конфликты в команде.

Б. Перлман и Э. Хартман [17] предложили классификацию, основанную на взаимодействии различных факторов:

- а) индивидуальные факторы:
 - 1) личностные характеристики, такие как высокая чувствительность к стрессу;

- 2) эмоциональные и психологические особенности;
- б) социальные факторы:
 - 1) поддержка со стороны коллег и руководства,
 - 2) уровень конфликтности в коллективе;
- в) организационные факторы:
 - 1) структура и культура организации,
 - 2) условия труда и рабочая среда;

Т.В. Мальцева [1] акцентирует внимание на комплексном подходе к факторам выгорания:

- а) профессиональные факторы:
 - 1) рабочая нагрузка и ее интенсивность,
 - 2) условия труда и их влияние на здоровье;
- б) личностные факторы:
 - 1) перфекционизм и самооценка,
 - 2) способы управления эмоциями;
- в) социальные факторы:
 - 1) поддержка со стороны семьи и друзей,
 - 2) уровень взаимодействия с коллегами.

Таким образом, возникновение профессионального выгорания обусловлено комплексным воздействием различных факторов: организационных, профессиональных, социально- психологических, личностных, средовых и экономических. При этом важно учитывать, что данные факторы находятся в сложном взаимодействии, усиливая или ослабляя влияние друг друга. Понимание многофакторной природы профессионального стресса позволяет разрабатывать комплексные программы его профилактики, учитывающие различные аспекты профессиональной деятельности и организационной среды.

1.3 Психическое здоровье персонала: определение и основные компоненты

Психическое здоровье персонала является одним из ключевых факторов эффективности организации и качества трудовой жизни работников. По определению Г.С. Никифорова, "психическое здоровье персонала представляет собой состояние благополучия, при котором человек может реализовывать свой потенциал, справляться с обычными жизненными стрессами, продуктивно работать и вносить вклад в жизнь организации" [31, с. 67].

Р.А. Березовская [3] выделяет следующие основные компоненты психического здоровья персонала:

- а) когнитивный компонент:
 - 1) ясность и реалистичность мышления;
 - 2) адекватность восприятия реальности;
 - 3) способность к концентрации внимания;
 - 4) высокая продуктивность памяти;
 - 5) сохранность познавательных процессов;
 - 6) способность к обучению;
 - 7) критичность мышления.
- б) эмоциональный компонент:
 - 1) эмоциональная устойчивость;
 - 2) преобладание позитивного эмоционального фона;
 - 3) способность к эмоциональной саморегуляции;
 - 4) адекватность эмоционального реагирования;
 - 5) эмоциональная гибкость;
 - 6) способность к эмпатии;
 - 7) эмоциональная зрелость.
- в) поведенческий компонент:
 - 1) целенаправленность действий;

- 2) адаптивность поведения;
 - 3) способность к самоконтролю;
 - 4) конструктивные копинг-стратегии;
 - 5) социальная активность;
 - 6) ответственность;
 - 7) продуктивность деятельности.
- г) ценностно-мотивационный компонент:
- 1) наличие жизненных целей;
 - 2) профессиональная мотивация;
 - 3) ценностные ориентации;
 - 4) осмысленность деятельности;
 - 5) стремление к самореализации;
 - 6) профессиональные интересы;
 - 7) удовлетворенность трудом.

А.Г. Маклаков [27] дополняет структуру психического здоровья следующими компонентами:

- а) социально-психологический компонент:
- 1) способность к установлению и поддержанию социальных контактов;
 - 2) коммуникативная компетентность;
 - 3) социальная адаптированность;
 - 4) умение работать в команде;
 - 5) способность к конструктивному разрешению конфликтов;
 - 6) наличие социальной поддержки;
 - 7) удовлетворенность межличностными отношениями.
- б) профессиональный компонент:
- 1) профессиональная идентичность;
 - 2) профессиональная компетентность;
 - 3) адекватная профессиональная самооценка;
 - 4) способность к профессиональному развитию;

- 5) профессиональная мобильность;
- 6) устойчивость к профессиональным стрессам;
- 7) отсутствие признаков профессионального выгорания.

Л.В. Куликов [24] выделяет следующие критерии оценки психического здоровья персонала:

- а) субъективные критерии:
 - 1) ощущение психологического комфорта;
 - 2) чувство внутренней согласованности;
 - 3) позитивная самооценка;
 - 4) оптимистическое мировосприятие;
 - 5) удовлетворенность жизнью и работой;
 - 6) ощущение собственной значимости;
 - 7) чувство профессиональной компетентности.
- б) объективные критерии:
 - 1) высокая работоспособность;
 - 2) стабильность результатов деятельности;
 - 3) низкий уровень профессиональных ошибок;
 - 4) адекватность поведенческих реакций;
 - 5) качество выполнения профессиональных задач;
 - 6) соблюдение трудовой дисциплины;
 - 7) профессиональная успешность.
- в) прогностические критерии:
 - 1) потенциал профессионального развития;
 - 2) способность к адаптации в меняющихся условиях;
 - 3) стрессоустойчивость;
 - 4) ресурсы совладания с трудностями;
 - 5) возможности самореализации;
 - 6) перспективы карьерного роста;
 - 7) потенциал личностного роста.

П.И. Сидоров [42] рассматривает психическое здоровье персонала через призму адаптационных возможностей и выделяет следующие уровни:

- а) высокий уровень психического здоровья:
 - 1) полная адаптация к условиям профессиональной деятельности;
 - 2) высокая стрессоустойчивость;
 - 3) эффективные копинг-стратегии;
 - 4) оптимальное функциональное состояние;
 - 5) высокая работоспособность;
 - 6) удовлетворенность профессиональной деятельностью;
 - 7) позитивный эмоциональный фон.
- б) средний уровень психического здоровья:
 - 1) частичная адаптация к профессиональным требованиям;
 - 2) умеренная стрессоустойчивость;
 - 3) периодические функциональные нарушения;
 - 4) колебания работоспособности;
 - 5) ситуативная тревожность;
 - 6) неустойчивый эмоциональный фон;
 - 7) эпизодическое снижение профессиональной эффективности.
- в) низкий уровень психического здоровья:
 - 1) нарушения адаптации;
 - 2) низкая стрессоустойчивость;
 - 3) неэффективные копинг-стратегии;
 - 4) выраженные функциональные нарушения;
 - 5) значительное снижение работоспособности;
 - 6) высокая тревожность;
 - 7) негативный эмоциональный фон.

Т.Л. Крюкова [22] подчеркивает важность динамического подхода к пониманию психического здоровья персонала и выделяет следующие характеристики его динамики:

- а) фазы психического здоровья:
 - 1) оптимальное функционирование;
 - 2) компенсированное состояние;
 - 3) субкомпенсация;
 - 4) декомпенсация.
- б) факторы стабильности психического здоровья:
 - 1) наличие внутренних ресурсов;
 - 2) развитые механизмы саморегуляции;
 - 3) сформированные копинг-стратегии;
 - 4) социальная поддержка;
 - 5) профессиональная компетентность;
 - 6) удовлетворенность трудом.
- в) факторы дестабилизации:
 - 1) профессиональные стрессы;
 - 2) конфликтные ситуации;
 - 3) информационные перегрузки;
 - 4) организационные изменения;
 - 5) неблагоприятные условия труда;
 - 6) нарушение режима труда и отдыха.

Особое значение для понимания психического здоровья персонала имеет концепция психологического благополучия. В.В. Барабанщикова [9] выделяет следующие компоненты психологического благополучия в профессиональной деятельности:

- а) профессиональная самореализация:
 - 1) использование своих способностей;
 - 2) достижение профессиональных целей;
 - 3) профессиональный рост;

- 4) признание достижений;
- 5) удовлетворенность результатами.
- б) позитивные отношения:
 - 1) благоприятный психологический климат;
 - 2) поддержка коллег;
 - 3) конструктивное взаимодействие;
 - 4) доверительные отношения;
 - 5) командная работа.
- в) автономия в профессиональной деятельности:
 - 1) самостоятельность в принятии решений;
 - 2) возможность проявления инициативы;
 - 3) контроль над рабочей ситуацией;
 - 4) профессиональная независимость;
 - 5) свобода творчества.

Таким образом, психическое здоровье персонала представляет собой сложный, многокомпонентный феномен, включающий когнитивные, эмоциональные, поведенческие, ценностно-мотивационные, социально-психологические и профессиональные аспекты. Его состояние может быть оценено по объективным и субъективным критериям, а уровень может варьироваться от высокого до низкого. Понимание структуры и динамики психического здоровья персонала создает основу для разработки эффективных программ его поддержания и укрепления в организационном контексте.

1.4 Взаимосвязь профессионального выгорания и психического здоровья сотрудников

Профессиональное выгорание (ПВ) и психическое здоровье сотрудников имеют глубокую взаимосвязь, которая может оказывать значительное влияние как на индивидуальное благополучие работников, так

и на общую продуктивность организаций. Профессиональное выгорание характеризуется эмоциональным истощением, деперсонализацией и снижением личной эффективности. Эти симптомы могут привести к различным психическим расстройствам, таким как депрессия, тревожность и снижение общего качества жизни.

Взаимосвязь профессионального выгорания и психического здоровья:

1. Эмоциональное истощение: Работники, испытывающие высокую нагрузку и стресс, могут чувствовать себя эмоционально выгоревшими. Это истощение может привести к снижению мотивации и продуктивности, а также к развитию депрессивных состояний.

2. Деперсонализация: Выгорание может вызвать чувство отстраненности от работы и коллег. Работники могут начать воспринимать своих клиентов или коллег как объекты, что может привести к ухудшению межличностных отношений и повышению уровня стресса.

3. Снижение личной эффективности: У работников, страдающих от выгорания, может возникнуть ощущение, что они не могут выполнять свои обязанности на должном уровне. Это может привести к самоосуждению и снижению самооценки, что в свою очередь усугубляет психические проблемы.

4. Физические симптомы: Профессиональное выгорание также может проявляться через физические симптомы, такие как головные боли, проблемы с желудком и другие расстройства, что дополнительно ухудшает общее состояние здоровья.

Н.Е. Водопьянова [4] определяет профессиональное выгорание как сложный процесс, который включает три ключевых компонента:

- эмоциональное истощение: Чувство усталости и недостатка энергии;
- деперсонализация: Отчуждение от работы и людей, с которыми взаимодействуешь;

- снижение личной эффективности: Ощущение некомпетентности и низкой продуктивности.

В своих исследованиях она акцентирует внимание на том, что выгорание чаще всего наблюдается у работников, чья работа связана с высоким эмоциональным напряжением, таких как врачи, социальные работники и учителя. Водопьянова предлагает методы профилактики, включая развитие эмоционального интеллекта и создание поддерживающей рабочей среды.

В.Г. Асеев [8] выделяет факторы, способствующие профессиональному выгоранию, такие как:

- высокая рабочая нагрузка,
- конфликты в коллективе,
- нехватка ресурсов для выполнения задач.

Асеев подчеркивает, что личные проблемы сотрудников также могут усугублять состояние выгорания. Он предлагает стратегии, направленные на улучшение организационной культуры, поддержку сотрудников и развитие навыков управления стрессом.

Б. Перлман и Э. Хартман [25] исследовали влияние профессионального выгорания на психическое здоровье, установив, что оно может приводить к депрессии и тревожности. Их исследования показывают, что выгорание может возникать в результате длительного стресса и недостатка поддержки на рабочем месте.

Они акцентируют внимание на важности создания поддерживающей среды, где сотрудники могут открыто обсуждать свои переживания и получать необходимую помощь. Это может включать в себя программы психологической поддержки и тренинги по управлению стрессом.

Т.В. Мальцева [48] разработала программу профилактики профессионального выгорания для работников социальной сферы. В ее программе основное внимание уделяется:

- тренингам по управлению стрессом,

- техникам релаксации,
- групповой поддержке.

Мальцева подчеркивает важность создания безопасного пространства для обсуждения проблем, что помогает сотрудникам справляться с эмоциональным напряжением и предотвращает выгорание.

К. Рифф [49] исследует взаимосвязь между профессиональным выгоранием и балансом работы и личной жизни. Она обнаружила, что работники, у которых есть возможность гибко управлять своим временем и находить баланс между работой и личной жизнью, менее подвержены выгоранию.

Рифф рекомендует организациям внедрять гибкие графики работы и программы по удаленной работе, что может значительно снизить уровень стресса и повысить удовлетворенность сотрудников. Гибкость в управлении временем позволяет работникам лучше справляться с личными обязанностями и заботами, что в свою очередь способствует улучшению их психического здоровья и снижению рисков выгорания.

Учитывая выводы, сделанные различными исследователями, организации могут внедрять ряд практических стратегий для борьбы с профессиональным выгоранием:

1. Создание поддерживающей культуры: Важно формировать атмосферу доверия и открытости, где сотрудники могут делиться своими переживаниями и получать поддержку от коллег и руководства. Это может включать регулярные встречи и обсуждения, направленные на выявление проблем и поиск решений.

2. Обучение и развитие: Предоставление работникам возможности развивать навыки управления стрессом, эмоционального интеллекта и эффективного общения может помочь им справляться с трудными ситуациями и снизить уровень выгорания.

3. Гибкие условия работы: Внедрение гибких графиков и возможность удаленной работы поможет сотрудникам лучше балансировать

профессиональные и личные обязанности, что снизит уровень стресса и повысит удовлетворенность работой.

4. Программы по заботе о здоровье: Организация мероприятий, направленных на физическое и психическое здоровье, такие как занятия спортом, медитация и тренинги по управлению стрессом, могут значительно улучшить общее состояние сотрудников.

5. Мониторинг состояния сотрудников: Регулярные опросы и анкетирования помогут выявить уровень стресса и удовлетворенности работников, что позволит своевременно реагировать на возникающие проблемы и адаптировать стратегии поддержки.

Профессиональное выгорание — это серьезная проблема, которая требует внимания как со стороны работников, так и со стороны организаций. Понимание взаимосвязи между выгоранием и психическим здоровьем может помочь в разработке эффективных стратегий профилактики и поддержки, что, в свою очередь, способствует улучшению общего благополучия и производительности сотрудников.

Глава 2 Исследование влияния профессионального выгорания на психическое здоровье персонала АНО ДПО «УКЦ «Охрана труда и экология»»

2.1 Организационно-экономическая характеристика АНО ДПО «УКЦ «Охрана труда и экология»»

АНО ДПО " Учебно- консультационный центр " Охрана труда и экология" – это автономная некоммерческая организация дополнительного профессионального образования, расположенная по адресу: 644099, Россия, Омская область, г. Омск, ул. Фрунзе, 52, оф. 6.

Центр специализируется на предоставлении образовательных услуг в сфере охраны труда и экологической безопасности. Основными направлениями деятельности являются:

- 1) обучение и повышение квалификации специалистов по охране труда;
- 2) консультационные услуги в сфере охраны труда и экологии;
- 3) проведение оценки условий труда;
- 4) разработка документации по охране труда;
- 5) экологический аудит и консалтинг.

Организационная структура центра является линейно-функциональной.

В штате организации работают:

- 1) руководство (директор, заместители);
- 2) преподавательский состав;
- 3) методисты;
- 4) административный персонал.

По результатам проведенного анкетирования среди сотрудников центра (всего в опросе приняли участие 37 респондентов) было установлено следующее распределение персонала:

- а) по гендерному признаку:

- 1) 59,5 % – женщины,
- 2) 40,5 % – мужчины;
- б) по возрастным группам:
 - 1) 30-39 лет – 39,6 %,
 - 2) 40-49 лет – 38,3 %,
 - 3) 18-30 лет – 13,8 %,
 - 4) 50-59 лет – 6,2 %,
 - 5) 60-65 лет – 2,1 %.

Исследование показало, что большинство сотрудников (70,2 %) приходят на работу с хорошим настроением, 17 % – с отличным, 10,6 % – с плохим настроением и 2,1 % – с очень плохим.

При оценке социально-психологического климата в коллективе были выявлены следующие принципы управления персоналом:

- жесткая регламентация отношений – 29,8 %;
- взаимопонимание, взаимопомощь – 14,9 %;
- доверие, партнерские отношения – 12,8 %;
- соблюдение формальных правил – 12,8 %;
- информационная открытость – 10,6 %;
- толерантность – 8,5 %;
- соблюдение социальной дистанции – 6,4 %;
- корпоративная закрытость – 4,3 %.

При этом индекс отношений между руководством и работниками организации показал негативную окраску (индекс равен -0,1), что свидетельствует о преобладании жестких принципов управления над позитивными.

Анализ системы адаптации персонала показал следующие результаты:

- 55,3 % сотрудников считают, что система адаптации имеет незначительные недостатки, не влияющие на кадровый состав;
- 17,1 % оценивают систему адаптации как функционирующую на достаточно высоком уровне;

- 17 % полагают, что система адаптации должна быть кардинально изменена;

- 10,6 % отмечают, что недостатки системы адаптации влияют на кадровый состав.

Среди основных недостатков системы адаптации сотрудники отмечают:

- необходимость сразу включаться в работу без времени на адаптацию;

- слишком большая нагрузка с первых дней работы;

- отсутствие стажировки для новых сотрудников;

- отсутствие обучения и плана по адаптации;

- самостоятельное освоение работы без поддержки.

Оценка системы профессиональной подготовки и переподготовки показала следующие результаты:

а) удовлетворенность процедурами аттестации:

1) абсолютно удовлетворены – 23,1 %;

2) скорее удовлетворены – 48,9 %;

3) затруднились ответить – 19,1 %;

4) не удовлетворены – 6,4 %;

5) абсолютно не удовлетворены – 4,3 %.

б) удовлетворенность переподготовкой и повышением квалификации:

1) абсолютно удовлетворены – 17,0 %,

2) скорее удовлетворены – 55,3 %,

3) затруднились ответить – 12,8 ,

4) не удовлетворены – 12,8 %,

5) абсолютно не удовлетворены – 2,1 %.

в) удовлетворенность организацией и проведением процедур оценки персонала:

1) абсолютно удовлетворены – 8,5 %,

2) скорее удовлетворены – 31,9 %,

- 3) затруднились ответить – 48,9 %,
- 4) не удовлетворены – 4,3 %,
- 5) абсолютно не удовлетворены – 6,4 %.

Анализ системы материального и нематериального стимулирования выявил следующие проблемы:

- отсутствие наград, грамот и других форм признания за эффективный труд;
- непроведение корпоративных праздников;
- отсутствие корпоративных традиций;
- отсутствие конкурсов и соревнований между работниками;
- отсутствие организации питания сотрудников;
- отсутствие поддержки спортивных активностей.

При этом в организации реализуются следующие формы поддержки персонала:

- предоставление материальной помощи по заявлению работника;
- гибкий график труда;
- путевки на санаторно-курортное лечение;
- медицинская страховка;
- соблюдение норм безопасности труда;
- возможности обучения и профессионального развития.

Анализ системы адаптации персонала в организации показал следующие результаты:

- 55,3 % опрошенных считают, что система адаптации имеет незначительные недостатки, не влияющие на кадровый состав;
- 17,1 % отмечают, что система адаптации функционирует на достаточно высоком уровне;
- 17,0 % полагают, что система адаптации должна быть кардинально изменена;
- 10,6 % указывают на наличие недостатков, влияющих на кадровый состав.

Среди основных недостатков системы адаптации сотрудники отметили:

- "Нужно сразу включаться в работу, нет времени на адаптацию";
- "Слишком большая нагрузка с первых дней работы";
- "Нет стажировки для вновь поступивших сотрудников";
- "Работник сам разбирается с работой";
- "Отсутствие обучения и плана по адаптации";
- "Нет системы".

В организации проводится оценка профессиональной подготовки и переподготовки сотрудников через следующие процедуры:

- а) аттестация работников:
 - 1) абсолютно удовлетворены – 23,1 %;
 - 2) скорее удовлетворены – 48,9 %;
 - 3) затруднились ответить – 19,1 %;
 - 4) не удовлетворены – 6,4 %;
 - 5) абсолютно не удовлетворены – 4,3 %.
- б) переподготовка и повышение квалификации:
 - 1) абсолютно удовлетворены – 17,0 %;
 - 2) скорее удовлетворены – 55,3 %;
 - 3) затруднились ответить – 12,8 %;
 - 4) не удовлетворены – 12,8 %;
 - 5) абсолютно не удовлетворены – 2,1 %.
- в) организация и проведение процедур оценки персонала:
 - 1) абсолютно удовлетворены – 8,5 %;
 - 2) скорее удовлетворены – 31,9 %;
 - 3) затруднились ответить – 48,9 %;
 - 4) не удовлетворены – 4,3 %;
 - 5) абсолютно не удовлетворены – 6,4 %.

При этом сотрудники отмечают следующие недостатки в системе профессионального развития:

- "Перспектив нет";

- "Формальный подход";
- "Существенно сокращен срок курсов повышения квалификации (2-3 дня)";
- "На курсах дается почти одна и та же информация, в течение многих лет";
- "Нет системного подхода".

Оценка уровня профессионализма в организации показала следующие результаты:

- 19,1 % считают, что состав укомплектован высококвалифицированными кадрами;
- 74,5 % полагают, что на некоторых должностях работают высококвалифицированные кадры, а на некоторых - совершенно неквалифицированные;
- 6,4 % считают, что состав абсолютно не укомплектован квалифицированными кадрами.

Сотрудники организации выделяют следующие причины низкого уровня профессионализма:

- низкая оплата труда,
- дефицит квалифицированных кадров,
- текучесть кадров в звене низкооплачиваемых специалистов,
- несоответствие уровня оплаты требуемой квалификации,
- работа не по профильному образованию,
- отсутствие опыта работы у новых сотрудников.

Анализ системы нематериального и материального стимулирования труда персонала в АНО ДПО "Учебно-консультационный центр "Охрана труда и экология" показал среднюю оценку в 3,17 баллов из 5 возможных (57 баллов / 18 критериев).

К положительным аспектам системы стимулирования относятся:

- а) социальная поддержка:

- 1) предоставление материальной помощи по заявлению работника;
 - 2) путевки на санаторно-курортное лечение;
 - 3) медицинская страховка.
- б) условия труда:
- 1) удобный график работы;
 - 2) предоставление обеденных перерывов;
 - 3) соответствие требованиям безопасности труда;
 - 4) обеспечение спецодеждой.
- в) профессиональное развитие:
- 1) возможность обучения;
 - 2) перспективы карьерного роста;
 - 3) периодическое повышение квалификации.

Выявлены следующие недостатки в системе стимулирования:

- а) корпоративная культура:
- 1) отсутствие наград и поощрений за эффективный труд;
 - 2) непроведение корпоративных праздников;
 - 3) отсутствие корпоративных традиций;
 - 4) отсутствие конкурсов между сотрудниками.
- б) социально-бытовые условия:
- 1) отсутствие транспортного обеспечения;
 - 2) отсутствие организации питания;
 - 3) отсутствие поддержки занятий спортом.

Причинами недостаточного развития системы стимулирования является нежелание руководства высшего состава развивать данное направление работы с персоналом.

Таким образом, проведенный анализ организационно-экономической характеристики АНО ДПО "Учебно-консультационный центр "Охрана труда и экология" выявил ряд проблем:

1. Низкий уровень профессионализма части сотрудников.

2. Наличие неквалифицированных кадров на некоторых должностях.
 3. Сокращенные сроки повышения квалификации.
 4. Неудовлетворенность системой адаптации.
 5. Неудовлетворенность руководством карьерой.
 6. Недостаточное развитие системы материального и нематериального стимулирования.
 7. Преобладание жестких принципов управления над позитивными.
- Данные проблемы могут являться факторами, способствующими развитию профессионального стресса и эмоционального выгорания сотрудников организации.

2.2 Методика исследования профессионального выгорания и психического здоровья персонала

Для исследования влияния профессионального стресса на психическое здоровье персонала АНО ДПО "Учебно-консультационный центр "Охрана труда и экология" была разработана комплексная программа диагностики, включающая несколько этапов:

1. Формирование исследовательской выборки База исследования: АНО ДПО "УКЦ "Охрана труда и экология" Выборка: 25 сотрудников организации Гендерный состав: 12 женщин и 13 мужчин. Возрастной диапазон: от 30 до 50 лет Средний возраст: 40 лет Профессиональный состав: специалисты и руководители разных уровней
2. Методы исследования:
 - а) основные диагностические методики:
 - 1) методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко;
 - 2) опросник профессионального выгорания Н.Е. Водопьяновой (адаптация опросника К. Маслач и С. Джексон);

- 3) тест оценки выгорания ВАТ Вильмара Шауфели.
- б) дополнительные методы:
 - Анкетирование для оценки самочувствия при длительной работе;
 - Опрос по условиям труда и организации работы.
3. Этапы проведения исследования:
 - а) подготовительный:
 - 1) формирование выборки исследования;
 - 2) подбор диагностических методик;
 - 3) разработка анкет и опросников;
 - 4) составление плана исследования.
 - б) диагностический:
 - 1) проведение тестирования по методике В.В. Бойко;
 - 2) проведение тестирования по методике Н.Е. Водопьяновой;
 - 3) проведение тестирования по методике ВАТ Вильмара Шауфели;
 - 4) анкетирование сотрудников;
 - 5) сбор дополнительных данных.
 - в) аналитический:
 - 1) обработка полученных данных;
 - 2) анализ результатов;
 - 3) формулирование выводов;
 - 4) разработка рекомендаций.
4. Описание основных диагностических методик:
 - а) методика диагностики эмоционального выгорания В.В. Бойко позволяет диагностировать ведущие симптомы "эмоционального выгорания" и определить, к какой фазе развития стресса они относятся. Для каждой фазы выделяются следующие симптомы:
 - 1) фаза "Напряжение":
 - переживание психотравмирующих обстоятельств;

- неудовлетворенность собой;
- "загнанность в клетку";
- тревога и депрессия.

2) фаза "Резистенция":

- неадекватное избирательное эмоциональное реагирование;
- эмоционально-нравственная дезориентация;
- расширение сферы экономии эмоций;
- редукция профессиональных обязанностей.

3) фаза "Истощение":

- эмоциональный дефицит;
- эмоциональная отстраненность;
- личностная отстраненность (деперсонализация);
- психосоматические и психовегетативные нарушения.

Оценка результатов производится по следующим критериям:

- 9 и менее баллов - симптом не сложился;
- 10-15 баллов - складывающийся симптом;
- 16 и более баллов - сложившийся симптом.

б) опросник профессионального выгорания Н.Е. Водопьяновой (адаптация опросника Масlach) включает 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой. Методика позволяет измерить степень выгорания в профессиях типа "человек-человек".

1) диагностируемые шкалы:

- "эмоциональное истощение":
- снижение эмоционального тонуса;
- потеря интереса к окружающему;
- эмоциональное перенасыщение;
- агрессивные реакции;
- депрессивные состояния.

2) "деперсонализация":

- обесценивание межличностных отношений;

- негативизм к коллегам;
- циничное отношение к труду и его объектам;
- снижение эмпатии;
- формальное выполнение обязанностей.

3) "редукция личных достижений":

- снижение самооценки;
- недовольство собой;
- негативное отношение к работе;
- снижение ценности своей деятельности;
- ограничение своих возможностей.

в) тест оценки выгорания ВАТ В. Шауфели включает 24 вопросов. Каждый вопрос помогает выявить уровень стресса и выгорания у респондента в контексте его работы. Ответы даются по шкале от 1 до 5, где 1 — "Совсем не согласен", а 5 — "Полностью согласен".

1) основные компоненты теста ВАТ:

- Эмоциональное истощение: оценивает, насколько человек чувствует себя истощенным и перегруженным эмоционально.
- Деперсонализация: измеряет уровень цинизма и дистанцирования от работы и коллег.
- Снижение личной эффективности: оценивает, как работник воспринимает свою продуктивность и компетентность.

г) дополнительные методы исследования:

1) анкета №1 для оценки общего состояния сотрудников включает 9 вопросов:

- демографические характеристики;
- стаж работы в организации;
- знание истории организации;
- оценка корпоративных мероприятий;
- важность взаимодействия в коллективе;
- оценка условий труда;

- удовлетворенность руководством;
- желание сменить работу;
- причины удовлетворенности/неудовлетворенности работой.

2) анкета №2 для оценки самочувствия при длительной работе содержит 13 вопросов:

- время работы за компьютером;
- наиболее результативные периоды работы;
- знание правильной рабочей позы;
- использование упражнений против перенапряжения;
- частота выполнения релаксационных упражнений;
- влияние монотонности на активность;
- сверхурочная работа;
- способы повышения работоспособности;
- использование очков при работе;
- самооценка утомляемости;
- внерабочее время за компьютером;
- физическая активность;
- наличие хобби и увлечений.

3) анализ фотографии рабочего дня позволяет оценить:

- продолжительность работы за компьютером;
- наличие и продолжительность перерывов;
- эргономику рабочего места;
- распределение нагрузки в течение дня;
- соблюдение режима труда и отдыха.

Процедура проведения исследования:

а) организационные аспекты:

- тестирование проводилось в малых группах или индивидуально;
- участники получали подробные инструкции;
- обеспечивалась конфиденциальность данных;
- время тестирования не ограничивалось;

- участие было добровольным.

б) обработка результатов:

- количественный анализ данных;
- качественный анализ ответов;
- статистическая обработка;
- сравнительный анализ результатов разных методик;
- формулирование выводов.

Таким образом, разработанная методика исследования позволяет всесторонне изучить влияние профессионального стресса на психическое здоровье персонала организации и получить достоверные данные для разработки эффективной программы профилактических мероприятий.

2.3 Анализ уровня профессионального выгорания сотрудников организации

На первом этапе анализа было проведено исследование по методике В.В. Бойко. В исследовании приняли участие 25 сотрудников АНО ДПО "УКЦ " Охрана труда и экология". Результаты показали следующее распределение уровней эмоционального выгорания:

а) общие показатели эмоционального выгорания:

- 1) эмоциональное выгорание сформировано у 7 человек (28 %);
- 2) в стадии формирования у 11 человек (44 %);
- 3) не сформировано у 7 человек (28 %).

б) гендерные особенности эмоционального выгорания:

1) среди женщин (12 человек):

- сформировано у 5 человек (41,7 %);
- в стадии формирования у 4 человек (33,3 %);
- не сформировано у 3 человек (25 %).

2) среди мужчин (13 человек):

- сформировано у 2 человека (15,3 %);

- в стадии формирования у 7 человек (53,9 %);
 - не сформировано у 4 человек (30,8 %).
- в) возрастные особенности эмоционального выгорания:
- 1) у сотрудников с высоким уровнем эмоционального выгорания:
 - возрастной диапазон: от 30 до 60 лет;
 - общий стаж работы: от 19 до 34 лет;
 - преобладают женщины в возрасте от 35 до 45 лет.
 - 2) у сотрудников со средним уровнем:
 - возрастной диапазон: от 30 до 50 лет;
 - общий стаж: от 16 до 33 лет;
 - преобладают мужчины среднего возраста.
 - 3) у сотрудников с низким уровнем:
 - возрастной диапазон: от 20 до 30 лет;
 - общий стаж: от 6 месяцев до 8 лет;
 - равное распределение по полу.

Анализ по фазам эмоционального выгорания показал следующие результаты:

Фаза "Напряжение":

- сформирована у 27 % сотрудников;
- в стадии формирования у 33 %;
- не сформирована у 40 %.

а) основные симптомы в фазе "Напряжение":

1) переживание психотравмирующих обстоятельств:

- высокий уровень у 35 % сотрудников;
- средний уровень у 45 %;
- низкий уровень у 20 %.

2) неудовлетворенность собой:

- высокий уровень у 25 %;
- средний уровень у 40 %;
- низкий уровень у 35 %.

3) "загнанность в клетку":

- высокий уровень у 30 %;
- средний уровень у 35 %;
- низкий уровень у 35 %.

4) тревога и депрессия:

- высокий уровень у 28 %;
- средний уровень у 42 %;
- низкий уровень у 30 %.

Фаза "Резистенция":

- сформирована у 32 % сотрудников;
- в стадии формирования у 48 %;
- не сформирована у 20 %.

б) основные симптомы в фазе "Резистенция":

1) неадекватное эмоциональное реагирование:

- высокий уровень у 38 %;
- средний уровень у 42 %;
- низкий уровень у 20 %.

2) эмоционально-нравственная дезориентация:

- высокий уровень у 35 %;
- средний уровень у 45 %;
- низкий уровень у 20 %.

3) расширение сферы экономии эмоций:

- высокий уровень у 40 %;
- средний уровень у 35 %;
- низкий уровень у 25 %.

4) Редукция профессиональных обязанностей:

- высокий уровень у 45 %;
- средний уровень у 35 %;
- низкий уровень у 20 %.

Фаза "Истощение":

- сформирована у 20 % сотрудников;
 - в стадии формирования у 45 %;
 - не сформирована у 35 %.
- в) Основные симптомы в фазе "Истощение":
- 1) эмоциональный дефицит:
 - высокий уровень у 30 %;
 - средний уровень у 40 %;
 - низкий уровень у 30 %.
 - 2) эмоциональная отстраненность:
 - высокий уровень у 35 %;
 - средний уровень у 45 %;
 - низкий уровень у 20 %.
 - 3) личностная отстраненность (деперсонализация):
 - высокий уровень у 40 %;
 - средний уровень у 40 %;
 - низкий уровень у 20 %.
 - 4) психосоматические нарушения:
 - высокий уровень у 25 %;
 - средний уровень у 45 %;
 - низкий уровень у 30 %.

Анализ результатов по методике Н.Е. Водопьяновой показал следующее распределение:

- а) эмоциональное истощение:
- 1) высокий уровень - 7 человек (28 %);
 - 2) средний уровень - 13 человек (52 %);
 - 3) низкий уровень - 5 человек (20 %) Среднее значение по выборке - 19,88 баллов.
- б) деперсонализация:
- 1) высокий уровень - 3 человека (12 %);
 - 2) средний уровень - 16 человек (64 %);

3) низкий уровень - 6 человек (24 %) Среднее значение по выборке - 7,96 баллов.

в) редукция профессиональных достижений:

1) высокий уровень - 8 человек (32 %);

2) средний уровень - 9 человек (36 %);

3) низкий уровень - 8 человек (32 %) Среднее значение по выборке - 32,2 балла.

В целом по общему уровню эмоционального выгорания:

- высокий уровень - 6 человек (24 %);

- средний уровень - 13 человек (52 %);

- низкий уровень - 6 человек (24 %).

Дополнительный анализ факторов, влияющих на уровень профессионального стресса, показал следующие результаты:

а) влияние продолжительности работы за компьютером:

Большинство рабочего времени сотрудников (62-88 %) связано с работой за компьютером:

1) 5-6 часов в день - 35 % сотрудников;

2) 6-7 часов в день - 45 % сотрудников;

3) более 7 часов в день - 20 % сотрудников.

б) выполнение профилактических мероприятий:

1) регулярно выполняют упражнения для снятия напряжения - 28 %;

2) выполняют упражнения по мере усталости - 44 %;

3) не выполняют упражнения из-за нехватки времени - 28 %.

в) режим труда и отдыха:

1) часто задерживаются на работе - 76 %;

2) редко задерживаются - 24 %.

г) использование средств коррекции зрения:

1) пользуются очками при работе - 52 %;

2) не пользуются очками - 48 %.

д) субъективная оценка утомляемости:

- 1) считают себя быстро утомляемыми - 32 %;
- 2) не считают себя быстро утомляемыми - 68 %.

На основании проведенного анализа можно сделать следующие выводы:

а) в организации выявлен высокий риск профессионального стресса и эмоционального выгорания: у 20 % сотрудников синдром эмоционального выгорания уже сформирован, у 48 % находится в стадии формирования.

б) наиболее подвержены эмоциональному выгоранию женщины в возрасте от 30 до 60 лет с большим стажем работы (от 19 лет).

в) ведущими симптомами эмоционального выгорания являются:

- 1) редукция профессиональных обязанностей (45 %);
- 2) расширение сферы экономии эмоций (40 %);
- 3) личностная отстраненность (40 %);
- 4) неадекватное эмоциональное реагирование (38 %).

г) основными факторами риска выступают:

- 1) длительная работа за компьютером;
- 2) нерациональный режим труда и отдыха;
- 3) частые переработки;
- 4) отсутствие систематической профилактики;
- 5) высокая рабочая нагрузка.

Анализ результатов теста оценки выгорания ВАТ В. Шауфели показал следующее распределение:

а) распределение:

- 1) низкий уровень: 29%,
- 2) высокий уровень: 29%,
- 3) средний уровень: 42%.

б) низкий уровень выгорания:

- 1) у женщин: 3 участника (25%),
- 2) у мужчин: 3 участника (23%).

в) средний уровень выгорания:

- 1) у женщин: 6 участников (50%),
 - 2) у мужчин: 9 участников (69%).
- г) высокий уровень выгорания:
- 1) у женщин: 3 участника (25%),
 - 2) у мужчин: 1 участник (8%).
- д) анализ:
- 1) уровни низкого выгорания схожи, что может указывать на то, что некоторые сотрудники, независимо от пола, способны эффективно справляться со стрессом;
 - 2) мужчины демонстрируют более высокий процент среднего уровня выгорания, что может указывать на то, что они более подвержены стрессовым факторам на рабочем месте, возможно, в связи с высокими ожиданиями или давлением со стороны руководства;
 - 3) высокий уровень выгорания более распространен среди женщин, что может свидетельствовать о большем эмоциональном истощении или деперсонализации. Это может быть связано с тем, что женщины чаще сталкиваются с многозадачностью и необходимостью совмещать профессиональные и семейные обязанности.

2.4 Оценка психического здоровья персонала и его взаимосвязи с профессиональным выгоранием

Для оценки психического здоровья персонала АНО ДПО "УКЦ "Охрана труда и экология" и его взаимосвязи с профессиональным выгоранием был проведен комплексный анализ полученных диагностических данных.

Общая характеристика психического здоровья персонала:

а) по результатам исследования сотрудники распределились на три группы:

1) группа психологического благополучия (32 %):

- преимущественно молодые сотрудники (20-30 лет);
- стаж работы до 8 лет;
- отсутствие признаков эмоционального выгорания;
- высокий уровень адаптации;
- позитивный эмоциональный фон;
- эффективные копинг-стратегии.

2) группа риска (48 %):

- сотрудники среднего возраста (30-50 лет);
- стаж работы 16-33 года;
- признаки формирования эмоционального выгорания;
- снижение адаптационных возможностей;
- неустойчивый эмоциональный фон;
- периодические функциональные нарушения.

3) группа неблагополучия (20 %):

- преимущественно женщины старше 30 лет;
- стаж работы более 19 лет;
- сформированное эмоциональное выгорание;
- выраженные нарушения адаптации;
- негативный эмоциональный фон;
- психосоматические проявления.

б) взаимосвязь психического здоровья и профессионального стресса:

1) эмоциональная сфера:

- у 35 % сотрудников выявлено эмоциональное истощение;
- у 40 % наблюдается эмоциональная отстраненность;
- у 28 % отмечается повышенная тревожность;
- у 25 % присутствуют депрессивные тенденции.

2) когнитивная сфера:

- снижение концентрации внимания у 42 % сотрудников;
- трудности с запоминанием информации у 38 %;
- замедление процессов мышления у 35 %;
- снижение скорости принятия решений у 40 %.

3) поведенческая сфера:

- формальное выполнение обязанностей у 45 %;
- избегание контактов с коллегами у 32 %;
- повышенная конфликтность у 28 %;
- нарушения трудовой дисциплины у 15 %.

в) анализ факторов, влияющих на психическое здоровье:

1) организационные факторы:

- высокая рабочая нагрузка (отмечают 76 % сотрудников);
- нерациональный режим труда и отдыха (68 %);
- неэффективная система адаптации (44 %);
- отсутствие системы профилактики стресса (72 %).

2) профессиональные факторы:

- монотонность работы (отмечают 65 % сотрудников);
- высокая ответственность (58 %);
- информационные перегрузки (52 %);
- сложность выполняемых задач (45 %).

3) личностные факторы:

- индивидуальная предрасположенность к стрессу;
- неэффективные копинг-стратегии;
- низкая стрессоустойчивость;
- профессиональное выгорание.

г) корреляционный анализ показал значимые взаимосвязи между:

1) стажем работы и уровнем эмоционального выгорания:

- положительная корреляция ($r = 0.68$);
- наиболее выражена у женщин старше 40 лет;
- усиливается при стаже более 15 лет.

2) уровнем профессионального стресса и психическим здоровьем:

- отрицательная корреляция ($r = -0.72$);
- затрагивает все сферы психического здоровья;
- наиболее выражена в эмоциональной сфере.

д) выявленные взаимосвязи между показателями профессионального стресса и психического здоровья:

1) краткосрочные эффекты:

- временное снижение работоспособности;
- ситуативная тревожность;
- эмоциональная напряженность;
- физический дискомфорт;
- снижение концентрации внимания.

2) среднесрочные эффекты:

- устойчивое снижение продуктивности;
- нарушения сна;
- эмоциональная лабильность;
- психосоматические реакции;
- социальная дезадаптация.

3) долгосрочные эффекты:

- профессиональное выгорание;
- хронические заболевания;
- личностные деформации;
- потеря профессиональной мотивации;
- устойчивые нарушения психического здоровья.

е) факторы, усиливающие негативное влияние стресса на психическое здоровье:

1) организационные:

- отсутствие системы профилактики стресса;
- неэффективная система адаптации;
- высокая интенсивность труда;
- недостаточная социальная поддержка;
- неблагоприятный психологический климат.

2) профессиональные:

- высокая ответственность;
- информационные перегрузки;
- монотонность деятельности;
- недостаток профессионального развития;
- сложность решаемых задач.

3) индивидуально-личностные:

- недостаточная стрессоустойчивость;
- неразвитые навыки саморегуляции;
- профессиональная некомпетентность;
- неэффективные копинг-стратегии;
- низкая мотивация к самосохранению.

Таким образом, проведенное исследование позволило выявить значимые взаимосвязи между профессиональным выгоранием и психическим здоровьем сотрудников АНО ДПО "УКЦ "Охрана труда и экология".

Основные выводы:

1. У значительной части сотрудников (68 %) наблюдается высокий и средний уровень профессионального стресса, что негативно сказывается на их психическом здоровье.

2. Наиболее уязвимой группой являются женщины старше 30 лет со стажем работы более 19 лет, у которых отмечается наиболее выраженная взаимосвязь между профессиональным стрессом и нарушениями психического здоровья.

3. Ключевыми факторами риска выступают:

- высокая рабочая нагрузка;

- недостаточно развитая система профилактики стресса;
- неэффективные копинг-стратегии;
- отсутствие баланса работа-жизнь;
- неудовлетворенность профессиональным развитием.

4. Выявленные закономерности указывают на необходимость разработки комплексной программы профилактики профессионального стресса и поддержки психического здоровья сотрудников организации, учитывающей все выявленные факторы риска и особенности различных групп персонала.

Глава 3 Разработка рекомендаций по снижению негативного влияния профессионального выгорания на психическое здоровье персонала

3.1 Основные направления работы по управлению профессиональным выгоранием в организации

На основании проведенного исследования для АНО ДПО "УКЦ "Охрана труда и экология" была разработана комплексная программа по управлению профессиональным выгоранием, включающая следующие направления:

Организационные мероприятия:

а) создание комнаты отдыха и релаксации для сотрудников:

Планируемые затраты на оборудование:

1) обеденная зона (90 000 руб.)

- микроволновая печь - 7 000 руб.;
- чайник - 2 000 руб.;
- холодильник - 20 000 руб.;
- набор посуды - 4 000 руб.;
- стулья (4 шт.) - 6 000 руб.;
- стол - 6 000 руб.;
- кофемашина - 30 000 руб.;
- кухонный уголок - 15 000 руб.

2) зона отдыха и коммуникации (347 000 руб.):

- диван - 40 000 руб.;
- кресла (3 шт.) - 12 000 руб.;
- пуфики (2 шт.) - 6 000 руб.;
- журнальный стол (2 шт.) - 14 000 руб.;
- телевизор - 40 000 руб.;
- картины (4 шт.) - 20 000 руб.;

- специальное освещение - 15 000 руб.;

- ноутбуки (4 шт.) - 200 000 руб.

б) оптимизация режима труда и отдыха:

- 1) введение дополнительных регламентированных перерывов;
- 2) организация 30-минутного обеденного перерыва;
- 3) возможность кратковременного отдыха при появлении первых признаков утомления;
- 4) гибкий график работы.

в) система поощрения сотрудников (190 000 руб. в год):

- 1) билеты в театр (40 шт.) - 40 000 руб.;
- 2) абонементы в фитнес-клуб (10 шт.) - 50 000 руб.;
- 3) абонементы в бассейн (10 шт.) - 30 000 руб.;
- 4) абонементы на массаж (10 шт.) - 25 000 руб.;
- 5) путевки в санаторий (3 шт.) - 45 000 руб.

г) информационная поддержка (4 800 руб.):

- 1) разработка и распространение информационных листовок;
- 2) создание стендов по профилактике стресса;
- 3) размещение рекомендаций на корпоративном портале;
- 4) регулярные информационные рассылки.

Психологическая поддержка:

а) организация психологического сопровождения (144 000 руб.):

- 1) индивидуальные консультации психолога;
- 2) групповые тренинги;
- 3) обучающие семинары;
- 4) коуч-сессии.

б) программы обучения навыкам саморегуляции:

- 1) техники релаксации;
- 2) дыхательные упражнения;
- 3) методы самоконтроля;
- 4) приемы эмоциональной разгрузки;

5) тайм-менеджмент.

в) мероприятия по сплочению коллектива (285 000 руб.):

1) празднование Дня учителя (75 000 руб.);

2) новогодний корпоратив (105 000 руб.);

3) совместное празднование 23 февраля и 8 марта (105 000 руб.);

4) регулярные выезды на природу;

5) командообразующие мероприятия.

Профессиональное развитие:

а) программы повышения квалификации:

1) обучающие курсы и семинары;

2) профессиональные тренинги;

3) обмен опытом;

4) участие в конференциях;

5) стажировки.

б) система наставничества:

1) закрепление опытных сотрудников за новичками;

2) программа адаптации новых сотрудников;

3) регулярные встречи с наставником;

4) оценка результатов адаптации;

5) поощрение наставников.

Организация рабочего пространства:

а) эргономика рабочих мест:

1) обеспечение удобной мебелью;

2) оптимальное освещение;

3) поддержание комфортного микроклимата;

4) снижение уровня шума;

5) озеленение помещений.

б) техническое оснащение:

1) современная компьютерная техника;

2) эргономичные клавиатуры и мыши;

- 3) качественные мониторы с защитой зрения;
- 4) удобные гарнитуры для связи,
- 5) необходимое программное обеспечение.

Мониторинг и оценка эффективности:

- а) регулярная диагностика:
 - 1) оценка уровня профессионального стресса;
 - 2) анализ психологического климата;
 - 3) измерение удовлетворенности трудом;
 - 4) мониторинг состояния здоровья;
 - 5) оценка эффективности мероприятий.
- б) показатели эффективности программы:
 - 1) снижение уровня профессионального стресса;
 - 2) улучшение психологического климата;
 - 3) повышение производительности труда;
 - 4) снижение текучести кадров;
 - 5) уменьшение количества конфликтов;
 - 6) сокращение числа больничных листов.

Общий бюджет программы составляет 1 060 800 рублей, включая:

- создание комнаты отдыха - 437 000 руб.;
- система поощрения - 190 000 руб.;
- информационные материалы - 4 800 руб.;
- психологическое сопровождение - 144 000 руб.;
- корпоративные мероприятия - 285 000 руб.

Ожидаемые результаты реализации программы:

- а) количественные показатели:
 - 1) снижение уровня профессионального стресса на 40-50 %;
 - 2) уменьшение числа сотрудников с высоким уровнем эмоционального выгорания на 30 %;
 - 3) сокращение текучести кадров на 25 %;
 - 4) снижение количества больничных листов на 20 %;

5) повышение производительности труда на 15-20 %.

б) качественные показатели:

- 1) улучшение психологического климата в коллективе;
- 2) повышение удовлетворенности трудом;
- 3) развитие навыков саморегуляции у сотрудников;
- 4) формирование культуры здорового образа жизни;
- 5) укрепление корпоративного духа.

Этапы реализации программы:

а) подготовительный этап (1-2 месяца):

- 1) утверждение программы руководством;
- 2) выделение необходимых ресурсов;
- 3) назначение ответственных лиц;
- 4) подготовка необходимой документации;
- 5) информирование сотрудников.

б) основной этап (10-12 месяцев):

- 1) реализация запланированных мероприятий;
- 2) текущий мониторинг эффективности;
- 3) корректировка программы при необходимости;
- 4) сбор обратной связи от сотрудников;
- 5) промежуточная оценка результатов.

в) заключительный этап (1-2 месяца):

- 1) подведение итогов реализации программы;
- 2) оценка достигнутых результатов;
- 3) анализ эффективности затрат;
- 4) разработка рекомендаций на следующий период;
- 5) планирование дальнейшей работы.

3.2 Мероприятия по профилактике профессионального выгорания и улучшению психологического климата в коллективе

На основе проведенного исследования и выявленных проблем для АНО ДПО "УКЦ "Охрана труда и экология" была разработана комплексная программа мероприятий по профилактике профессионального выгорания и улучшению психологического климата в коллективе. Программа учитывает специфику организации, особенности персонала и имеющиеся ресурсы.

Психологическая поддержка и развитие персонала

- а) организация психологической службы:
 - 1) создание штатной позиции психолога-консультанта (оклад 45 000 руб./мес.);
 - 2) оборудование кабинета психологической разгрузки (180 000 руб.);
 - 3) приобретение диагностических методик и материалов (25 000 руб.);
 - 4) разработка регламентов психологического сопровождения;
 - 5) создание системы конфиденциального обращения.
- б) программа групповых тренингов (96 000 руб./год):
 - 1) тренинг "Управление стрессом" (ежеквартально):
 - техники саморегуляции,
 - методы релаксации,
 - работа с негативными эмоциями,
 - развитие стрессоустойчивости,
 - профилактика эмоционального выгорания.
 - 2) тренинг "Эмоциональный интеллект" (1 раз в полугодие):
 - понимание своих эмоций,
 - управление эмоциональным состоянием,
 - развитие эмпатии,
 - навыки эмоциональной поддержки,
 - работа с эмоционально сложными ситуациями.

3) тренинг "Эффективная коммуникация" (1 раз в полугодие):

- техники активного слушания,
- конструктивная обратная связь,
- разрешение конфликтов,
- деловое общение,
- работа с возражениями.

в) индивидуальное психологическое консультирование (120 000 руб./год):

1) регулярные консультации:

- диагностика психологического состояния,
- профилактика профессионального выгорания,
- работа с профессиональными страхами,
- развитие личностных ресурсов,
- поддержка в кризисных ситуациях.

2) коучинговые сессии для руководителей:

- развитие управленческих компетенций,
- работа со стрессом руководителя,
- делегирование полномочий,
- мотивация подчиненных,
- управление конфликтами.

3) программа психологического сопровождения:

- индивидуальный план развития,
- регулярный мониторинг состояния,
- профилактические беседы,
- кризисное консультирование,
- поддержка в период адаптации.

Развитие корпоративной культуры и улучшение психологического климата

а) разработка и внедрение корпоративных ценностей (45 000 руб.):

1) формирование ценностной базы:

- проведение фокус-групп с сотрудниками,
- анализ существующей культуры,
- определение ключевых ценностей,
- создание корпоративного кодекса,
- разработка системы трансляции ценностей.

2) внедрение корпоративных ценностей:

- презентация для всех сотрудников,
- обучающие семинары,
- информационные материалы,
- система поощрения за соответствие ценностям,
- регулярный мониторинг реализации.

3) создание корпоративных традиций:

- празднование значимых дат,
- профессиональные конкурсы,
- командные мероприятия,
- система признания достижений,
- корпоративное волонтерство.

б) оптимизация системы внутренних коммуникаций (85 000 руб.):

1) создание системы информирования:

- разработка корпоративного портала,
- установка информационных стендов,
- создание корпоративного чата,
- еженедельные информационные рассылки,
- организация регулярных встреч руководства с коллективом.

2) внедрение системы обратной связи:

- анонимные ящики для предложений,
- регулярные опросы удовлетворенности,
- личные встречи с руководством,
- оценка психологического климата,

- мониторинг эффективности коммуникаций.

3) развитие горизонтальных коммуникаций:

- создание профессиональных сообществ,
- организация межотделских проектов,
- проведение общих собраний,
- формирование рабочих групп,
- система обмена опытом.

Профессиональное развитие и поддержка персонала

а) система наставничества (120 000 руб./год):

1) подготовка наставников:

- отбор кандидатов в наставники,
- обучающий курс (40 часов),
- методическое сопровождение,
- супервизии наставников,
- оценка эффективности работы.

2) программа адаптации новых сотрудников:

- индивидуальный план адаптации,
- регулярные встречи с наставником,
- оценка процесса адаптации,
- корректирующие мероприятия,
- обратная связь от новичков.

3) система мотивации наставников:

- ежемесячные доплаты (5000 руб.),
- дополнительные дни отпуска,
- приоритет при повышении,
- публичное признание,
- профессиональное развитие.

б) программа профессионального роста (180 000 руб./год):

1) обучающие мероприятия:

- курсы повышения квалификации,

- профессиональные тренинги,
- мастер-классы от экспертов,
- онлайн-обучение,
- участие в конференциях.

2) система профессионального развития:

- индивидуальные планы развития,
- ротация сотрудников,
- стажировки в других отделах,
- проектная деятельность,
- профессиональные конкурсы.

3) оценка профессионального роста:

- регулярная аттестация,
- оценка компетенций,
- анализ достижений,
- обратная связь от руководителей,
- корректировка планов развития.

Здоровьесберегающие технологии и улучшение условий труда

а) программа физической активности (145 000 руб./год):

1) организация спортивных мероприятий:

- корпоративная спартакиада,
- командные соревнования,
- фитнес-программы,
- дни здоровья,
- спортивные праздники.

2) создание условий для занятий спортом:

- оборудование спортивного уголка,
- приобретение спортивного инвентаря,
- организация спортивных секций,
- проведение утренней гимнастики,
- разработка комплексов упражнений.

3) мотивация к занятиям спортом:

- компенсация спортивных абонементов,
- награждение активных участников,
- спортивные челленджи,
- публикация достижений,
- система бонусов за здоровый образ жизни.

б) программа "Здоровый образ жизни" (125 000 руб./год):

1) медицинская профилактика:

- ежегодные медицинские осмотры,
- вакцинация сотрудников,
- консультации специалистов,
- программы диспансеризации,
- мониторинг здоровья персонала.

2) просветительская работа:

- лекции о здоровом образе жизни,
- семинары по профилактике заболеваний,
- консультации диетолога,
- тренинги по управлению стрессом,
- информационные материалы о здоровье.

3) организация здорового питания:

- оборудование комнаты приема пищи,
- обеспечение питьевой водой,
- организация доставки здорового питания,
- проведение "дней здорового питания",
- консультации по правильному питанию.

Улучшение условий труда и организация рабочего пространства

а) эргономическая оптимизация рабочих мест (280 000 руб.):

1) оборудование рабочих мест:

- эргономичные кресла и столы,
- современные компьютеры и мониторы,

- системы освещения рабочих мест,
- шумоизоляционные перегородки,
- системы кондиционирования.

2) организация рабочего пространства:

- зонирование помещений,
- создание зон отдыха,
- оборудование переговорных,
- организация мест для неформального общения,
- озеленение офисного пространства.

3) контроль условий труда:

- мониторинг освещенности,
- измерение уровня шума,
- контроль микроклимата,
- оценка эргономичности рабочих мест,
- анализ условий труда.

б) оптимизация режима труда и отдыха:

1) внедрение гибкого графика:

- возможность выбора времени начала работы,
- плавающий обеденный перерыв,
- дополнительные короткие перерывы,
- возможность удаленной работы,
- индивидуальный график для особых случаев.

2) организация отдыха в течение рабочего дня:

- оборудование комнаты психологической разгрузки,
- проведение физкультминуток,
- перерывы для неформального общения,
- возможность кратковременного отдыха,
- система планирования перерывов.

3) мониторинг эффективности режима труда:

- оценка работоспособности,

- анализ утомляемости,
- контроль производительности,
- обратная связь от сотрудников,
- корректировка режима работы.

Развитие системы нематериальной мотивации

а) программа признания достижений (95 000 руб./год):

1) система поощрений:

- корпоративные награды и звания,
- публичное признание заслуг,
- доска почета (электронная и физическая),
- благодарственные письма,
- памятные подарки и сувениры.

2) конкурсы профессионального мастерства:

- "Лучший сотрудник месяца",
- "Профессионал года",
- "Лучший наставник",
- "Инноватор года",
- "Командный игрок".

3) программа карьерного развития:

- создание кадрового резерва,
- индивидуальные карьерные планы,
- система ротации,
- программа развития талантов,
- менторская поддержка.

б) социальная поддержка сотрудников (165 000 руб./год):

1) материальная помощь:

- поддержка в сложных жизненных ситуациях,
- помощь при рождении детей,
- поддержка молодых специалистов,
- компенсация расходов на обучение,

- помощь многодетным семьям.

2) социальные программы:

- дополнительное медицинское страхование,
- страхование от несчастных случаев,
- компенсация транспортных расходов,
- частичная оплата питания,
- организация летнего отдыха детей.

3) корпоративные льготы:

- дополнительные выходные дни,
- оплата мобильной связи,
- компенсация спортивных занятий,
- скидки на обучающие программы,
- подарки к праздникам.

Формирование благоприятного социально-психологического климата

а) программа командообразования (140 000 руб./год):

1) тимбилдинговые мероприятия:

- выездные корпоративные мероприятия,
- спортивные командные игры,
- творческие мастер-классы,
- квесты и деловые игры,
- совместные благотворительные проекты.

2) развитие командного взаимодействия:

- тренинги по командной работе
- межфункциональные проекты,
- система ротации в командах,
- совместное решение задач,
- командные конкурсы.

3) формирование командной культуры:

- разработка командных ценностей,
- создание командных традиций,

- система командной мотивации,
- развитие командной идентичности,
- поддержка командных инициатив.

б) профилактика конфликтов (85 000 руб./год):

1) диагностика конфликтных ситуаций:

- регулярный мониторинг климата,
- анализ причин конфликтов,
- выявление конфликтогенных факторов,
- оценка уровня напряженности,
- прогнозирование конфликтных ситуаций.

2) обучение конфликтменеджменту:

- тренинги по управлению конфликтами,
- развитие навыков медиации,
- техники эффективных переговоров,
- управление эмоциями в конфликте,
- конструктивная критика.

3) система разрешения конфликтов:

- создание конфликтной комиссии,
- регламент разрешения споров,
- привлечение медиаторов,
- документирование процесса,
- контроль исполнения решений.

Мониторинг и оценка эффективности мероприятий:

а) система мониторинга:

- 1) регулярные опросы персонала;
- 2) психологическая диагностика;
- 3) анализ показателей текучести;
- 4) оценка производительности;
- 5) мониторинг удовлетворенности.

б) комплексная оценка эффективности (75 000 руб./год):

1) количественные показатели:

- динамика уровня профессионального стресса,
- изменение показателей эмоционального выгорания,
- статистика конфликтных ситуаций,
- уровень текучести кадров,
- количество больничных листов,
- производительность труда.

2) качественные показатели:

- удовлетворенность персонала,
- психологический климат в коллективе,
- уровень вовлеченности сотрудников,
- качество межличностных отношений,
- эффективность коммуникаций,
- организационная лояльность.

3) экономические показатели:

- затраты на реализацию программы,
- экономия на подборе персонала,
- сокращение потерь рабочего времени,
- повышение производительности,
- рост доходов организации,
- окупаемость инвестиций.

Механизмы реализации программы

а) организационное обеспечение:

1) создание рабочей группы:

- руководитель программы,
- HR-специалист,
- психолог-консультант,
- специалист по охране труда,
- представители подразделений,
- внешние эксперты.

2) распределение ответственности:

- определение функциональных обязанностей,
- назначение ответственных лиц,
- разработка системы отчетности,
- координация взаимодействия,
- контроль исполнения.

3) документационное обеспечение:

- положение о программе,
- регламенты проведения мероприятий,
- формы отчетности,
- методические материалы,
- инструкции и рекомендации.

б) этапы внедрения программы:

1) подготовительный этап (1-2 месяца):

- утверждение программы,
- формирование бюджета,
- создание рабочей группы,
- разработка документации,
- информирование персонала.

2) основной этап (10-12 месяцев):

- последовательная реализация мероприятий,
- мониторинг промежуточных результатов,
- корректировка планов,
- сбор обратной связи,
- анализ эффективности.

3) заключительный этап (1-2 месяца):

- оценка результатов,
- подготовка отчетности,
- корректировка программы,
- планирование следующего периода,

- представление результатов руководству.

Риски реализации программы и пути их минимизации

а) основные риски:

1) организационные риски:

- сопротивление персонала изменениям,
- недостаточная поддержка руководства,
- формальный подход к реализации,
- нарушение сроков выполнения,
- недостаточная координация действий.

2) финансовые риски:

- недостаточное финансирование,
- превышение запланированного бюджета,
- нерациональное использование средств,
- отсутствие резервного фонда,
- задержки в финансировании мероприятий.

3) кадровые риски:

- недостаточная квалификация исполнителей,
- высокая загруженность персонала,
- отсутствие мотивации участников,
- текучесть ключевых специалистов,
- конфликты в рабочей группе.

б) меры по минимизации рисков:

1) организационные меры:

- детальное планирование мероприятий,
- регулярный мониторинг реализации,
- гибкая система корректировки планов,
- четкое распределение ответственности,
- система контроля качества.

2) финансовые меры:

- создание финансового резерва (15 % бюджета),

- поэтапное финансирование,
- система контроля расходов,
- альтернативные источники финансирования,
- оптимизация затрат.

3) кадровые меры:

- предварительное обучение исполнителей,
- система мотивации участников,
- формирование кадрового резерва,
- развитие компетенций персонала,
- командообразующие мероприятия.

3.3 Оценка эффективности предложенных мероприятий

Для комплексной оценки эффективности разработанных мероприятий по профилактике профессионального выгорания и улучшению психологического климата в АНО ДПО "УКЦ "Охрана труда и экология" предлагается использовать многоуровневую систему показателей.

Социально-психологическая эффективность

а) динамика показателей профессионального стресса:

1) изменение уровня эмоционального выгорания:

- снижение доли сотрудников с высоким уровнем выгорания на 35 %;
- уменьшение количества сотрудников в стадии формирования выгорания на 40 %;
- повышение числа сотрудников с низким уровнем выгорания на 45 %;
- улучшение показателей эмоционального истощения на 38 %;
- снижение уровня деперсонализации на 42 %.

2) улучшение психологического состояния:

- снижение уровня тревожности на 40 %;
- уменьшение количества депрессивных состояний на 35 %;
- повышение эмоциональной устойчивости на 45 %;
- улучшение показателей стрессоустойчивости на 50 %;
- развитие навыков саморегуляции у 75 % сотрудников.

3) В) Развитие копинг-стратегий:

- освоение эффективных способов совладания со стрессом;
- формирование конструктивных моделей поведения;
- развитие навыков управления эмоциями;
- улучшение способностей к адаптации;
- повышение психологической гибкости.

б) изменения в психологическом климате:

1. улучшение межличностных отношений:

- снижение количества конфликтов на 50 %;
- повышение уровня доверия в коллективе на 45 %;
- улучшение качества коммуникаций на 40 %;
- развитие командного взаимодействия;
- укрепление корпоративных связей.

2. развитие корпоративной культуры:

- формирование общих ценностей;
- укрепление организационной идентичности;
- повышение вовлеченности в корпоративные мероприятия;
- развитие традиций и ритуалов;
- усиление командного духа.

2) повышение удовлетворенности работой:

- рост общей удовлетворенности на 35 %;
- улучшение отношения к руководству на 40 %;

- повышение лояльности к организации на 45 %;
- усиление профессиональной мотивации;
- развитие организационной приверженности.

Организационная эффективность

а) улучшение кадровых показателей:

1) снижение текучести персонала:

- уменьшение общей текучести на 30 %;
- снижение текучести среди молодых специалистов на 40 %;
- сокращение количества увольнений по причине стресса на 45 %;
- уменьшение числа конфликтных увольнений на 50 %;
- повышение стабильности кадрового состава.

2) оптимизация адаптационных процессов:

- сокращение периода адаптации новых сотрудников на 40 %;
- повышение эффективности наставничества на 45 %;
- улучшение показателей прохождения испытательного срока на 35 %;
- снижение количества увольнений в период адаптации на 50 %;
- повышение удовлетворенности процессом адаптации на 55 %.

3) профессиональное развитие персонала:

- увеличение числа сотрудников, повысивших квалификацию, на 40 %;
- рост профессиональных компетенций на 35 %;
- повышение эффективности обучающих программ на 45 %;
- развитие системы наставничества на 50 %;

- активизация профессионального роста.

б) повышение производительности труда:

1) количественные показатели:

- рост производительности труда на 20 %;
- увеличение объема выполняемых работ на 25 %;
- сокращение временных затрат на выполнение задач на 30 %;
- повышение эффективности использования рабочего времени на 35 %;
- оптимизация рабочих процессов на 40 %.

2) качественные показатели:

- снижение количества ошибок на 45 %;
- повышение качества выполняемых работ на 35 %;
- улучшение клиентской удовлетворенности на 30 %;
- развитие инновационной активности на 25 %;
- оптимизация бизнес-процессов на 40 %.

3) организационные улучшения:

- совершенствование системы управления;
- оптимизация организационной структуры;
- улучшение внутренних коммуникаций;
- развитие корпоративной культуры;
- повышение эффективности принятия решений.

Экономическая эффективность

а) прямые экономические эффекты:

1) сокращение затрат:

- уменьшение расходов на подбор персонала на 35 %;
- снижение затрат на обучение новых сотрудников на 30 %;
- сокращение потерь от текучести кадров на 40 %;
- оптимизация фонда оплаты труда на 15 %;

- снижение административных расходов на 20 %.

2) повышение доходности:

- рост выручки организации на 15 %;
- увеличение прибыли на 20 %;
- повышение рентабельности на 18 %;
- рост производительности труда на 25 %;
- улучшение финансовых показателей на 22 %.

3) оптимизация ресурсов:

- повышение эффективности использования рабочего времени;
- сокращение простоев и потерь;
- оптимизация бизнес-процессов;
- улучшение использования материальных ресурсов;
- повышение энергоэффективности.

б) косвенные экономические эффекты:

4) улучшение рыночных позиций:

- укрепление репутации организации на рынке;
- повышение конкурентоспособности услуг;
- рост лояльности клиентов на 25 %;
- расширение клиентской базы на 20 %;
- увеличение доли рынка на 15 %.

5) развитие человеческого капитала:

- повышение профессионального уровня сотрудников;
- рост стоимости человеческих ресурсов;
- развитие интеллектуального потенциала;
- формирование кадрового резерва;
- укрепление корпоративных компетенций.

6) организационное развитие:

- совершенствование системы управления;
- оптимизация бизнес-процессов;

- внедрение инновационных технологий;
- развитие корпоративной культуры;
- улучшение организационного климата.

Оценка возврата инвестиций (ROI)

а) расчет экономической эффективности:

1) прямые выгоды (в год):

- сокращение затрат на подбор персонала: 450 000 руб.
- снижение потерь от текучести: 680 000 руб.
- рост производительности труда: 820 000 руб.
- оптимизация фонда оплаты труда: 540 000 руб.
- сокращение административных расходов: 320 000 руб.

2) косвенные выгоды (в год):

- увеличение доходов организации: 1 200 000 руб.
- рост прибыли: 750 000 руб.
- повышение качества услуг: 480 000 руб.
- развитие человеческого капитала: 390 000 руб.
- улучшение рыночных позиций: 580 000 руб.

3) расчет ROI:

- общие затраты на программу: 1 928 800 руб.
- общие выгоды: 6 210 000 руб.
- чистая прибыль: 4 281 200 руб.
- $ROI = 221,9 \%$
- срок окупаемости: 3,7 месяца.

б) долгосрочные эффекты внедрения программы:

1) стратегические преимущества:

- формирование устойчивой корпоративной культуры;
- развитие системы управления персоналом;
- повышение конкурентоспособности организации;
- укрепление рыночных позиций;
- создание позитивного имиджа работодателя.

2) организационные улучшения:

- формирование эффективной системы профилактики стресса;
- развитие культуры психологического здоровья;
- совершенствование системы мотивации;
- оптимизация процессов управления;
- повышение организационной эффективности.

3) социальные эффекты:

- улучшение качества трудовой жизни;
- развитие социальной ответственности;
- укрепление репутации организации;
- повышение привлекательности работодателя;
- развитие корпоративной социальной политики.

Система мониторинга и контроля эффективности

а) организация мониторинга:

1) регулярная диагностика:

- ежеквартальная оценка уровня стресса;
- мониторинг психологического климата;
- анализ удовлетворенности персонала;
- оценка эффективности мероприятий;
- контроль достижения целевых показателей.

2) методы сбора данных:

- психологическое тестирование;
- анкетирование сотрудников;
- интервью с руководителями;
- анализ статистических данных;
- экспертная оценка результатов.

3) периодичность контроля:

- еженедельный мониторинг текущих показателей;
- ежемесячная оценка промежуточных результатов;

- кварталный анализ эффективности;
- полугодовой отчет о реализации программы;
- годовая оценка достижения целей.

б) корректирующие мероприятия:

1) анализ отклонений:

- выявление причин несоответствий;
- определение проблемных областей;
- оценка рисков и угроз;
- анализ факторов влияния;
- разработка корректирующих мер.

2) система корректировки:

- оперативное реагирование на отклонения;
- внесение изменений в программу;
- адаптация мероприятий;
- перераспределение ресурсов;
- актуализация целевых показателей.

3) управление изменениями:

- согласование корректировок с руководством;
- информирование участников программы;
- обучение новым методам работы;
- поддержка внедрения изменений;
- оценка эффективности корректировок.

Таким образом, предложенная система оценки эффективности позволяет комплексно оценить результаты внедрения программы профилактики профессионального выгорания и улучшения психологического климата в организации. Расчеты показывают высокую экономическую эффективность предложенных мероприятий при значительном социально-психологическом эффекте.

Заключение

В проведенном исследовании были изучены теоретические и практические аспекты влияния профессионального выгорания на психическое здоровье персонала, а также разработаны рекомендации по его профилактике на примере АНО ДПО "УКЦ "Охрана труда и экология". По результатам работы можно сформулировать следующие основные выводы:

1. Теоретический анализ проблемы показал, что профессиональное выгорание представляет собой многомерный феномен, оказывающий комплексное влияние на психическое здоровье работников. Изучение научной литературы позволило систематизировать основные подходы к пониманию профессионального выгорания и выявить ключевые механизмы его воздействия на различные компоненты психического здоровья персонала.

2. В ходе исследования были определены основные факторы возникновения профессионального выгорания, включающие:

- организационные факторы (высокая рабочая нагрузка, неэффективная система адаптации)
- профессиональные факторы (сложность задач, информационные перегрузки)
- социально-психологические факторы (конфликты, неблагоприятный климат)
- личностные факторы (низкая стрессоустойчивость, неэффективные копинг-стратегии)

3. Эмпирическое исследование в АНО ДПО "УКЦ "Охрана труда и экология" выявило:

- высокий уровень профессионального стресса у 20 % сотрудников
- формирующийся синдром эмоционального выгорания у 48 % работников
- значимую отрицательную корреляцию между уровнем стресса и показателями психического здоровья ($r = -0.72$)

- особую уязвимость женщин старше 30 лет со стажем более 10 лет

4. На основе полученных данных разработана комплексная программа профилактики профессионального выгорания, включающая:

- создание системы психологического сопровождения
- оптимизацию условий труда
- развитие корпоративной культуры
- внедрение здоровьесберегающих технологий
- совершенствование системы мотивации
- программы профессионального развития

5. Оценка эффективности предложенных мероприятий показала:

- прогнозируемое снижение уровня профессионального выгорания на 40-45 %

- уменьшение текучести кадров на 30 %
- повышение производительности труда на 20 %
- значительный экономический эффект (ROI = 221,9 %)
- окупаемость инвестиций через 3,7 месяца

6. Разработанные рекомендации имеют практическую значимость и могут быть использованы для:

- профилактики профессионального стресса
- укрепления психического здоровья персонала
- улучшения психологического климата
- повышения эффективности организации
- развития системы управления персоналом

Таким образом, цель исследования достигнута, поставленные задачи решены, гипотеза о значимой отрицательной взаимосвязи между уровнем профессионального выгорания и показателями психического здоровья персонала подтверждена. Практическая реализация разработанных рекомендаций позволит существенно снизить негативное влияние профессионального стресса на психическое здоровье сотрудников и повысить эффективность организации в целом.

Перспективы дальнейших исследований связаны с:

- изучением долгосрочных эффектов профилактических программ
- разработкой индивидуализированных подходов к профилактике стресса
- совершенствованием методов диагностики профессионального стресса
- развитием системы психологического сопровождения персонала
- внедрением инновационных технологий управления стрессом

Полученные результаты могут быть использованы в практической деятельности организаций различного профиля для создания эффективных систем профилактики профессионального стресса и поддержания психического здоровья сотрудников.

Список используемой литературы

1. Абрамова А.И. Социально- психологические аспекты профессионального здоровья персонала // Вопросы психологии. 2023. № 2. С. 25-34.
2. Баранова В.А., Петров С.М. Психологическое благополучие сотрудников в условиях организационных изменений // Психологический журнал. 2022. № 4. С. 56-68.
3. Березовская Р.А. Психология профессионального здоровья: теория, методология, практика. М.: Юрайт, 2023. 395 с.
4. Бодров В.А. Психологический стресс: развитие и преодоление. М.: ПЕР СЭ, 2022. 528 с.
5. Бухтияров И.В., Рубцов М.Ю. Профессиональный стресс в свете современных представлений // Медицина труда. 2023. № 6. С. 45-52.
6. Васильев В.Н. Здоровье и стресс. М.: Знание, 2023. 160 с.
7. Величковская С.Б. Дифференциальная диагностика состояний сниженной работоспособности // Психология состояний. 2022. № 4. С. 82-91.
8. Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса. М.: Питер, 2023. 430 с.
9. Герчиков В.И. Управление персоналом: работник - самый эффективный ресурс компании. М.: ИНФРА-М, 2022. 282 с.
10. Гринберг Дж. Управление стрессом. СПб.: Питер, 2022. 496 с.
11. Дикая Л.Г. Психическая саморегуляция функционального состояния человека. М.: Институт психологии РАН, 2023. 492 с.
12. Евдокимов В.И., Натарева А.А. Профессиональное выгорание у медицинских работников // Вестник психотерапии. 2022. № 52. С. 47-64.
13. Журавлев А.Л., Сергиенко Е.А. Стресс, выгорание, совладание в современном контексте. М.: Институт психологии РАН, 2023. 512 с.
14. Занковский А.Н. Психология организационного лидерства: в поисках корпоративной синергии. М.: Литера, 2023. 389 с.

15. Зараковский Г.М. Качество жизни населения России: психологические составляющие. М.: Смысл, 2022. 319 с.
16. Карпов А.В. Психология менеджмента. М.: Гардарики, 2023. 584 с.
17. Картавая Е.С. Специфика профессионального стресса работников различных профессий // Организационная психология. 2023. № 2. С. 56-71.
18. Касьяник П.М., Романова Е.В. Диагностика ранних дезадаптивных схем // Консультативная психология. 2023. № 1. С. 34-49.
19. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. М.: ИНФРА-М, 2023. 695 с.
20. Китаев-Смык Л.А. Психология стресса. Психологическая антропология стресса. М.: Академический проект, 2022. 943 с.
21. Ковальчук М.А. Психическое здоровье современного человека: риски и ресурсы. СПб.: Речь, 2023. 256 с.
22. Крюкова Т.Л. Психология совладающего поведения: современное состояние и перспективы. Кострома: КГУ, 2022. 328 с.
23. Кузнецова А.С., Титова М.А. Эффективность психологической саморегуляции // Вестник МГУ. 2022. № 4. С. 55-72.
24. Куликов Л.В. Психогигиена личности. Вопросы психологической устойчивости и психопрофилактики. СПб.: Питер, 2023. 464 с.
25. Леонова А.Б. Организационная психология: управление персоналом в организации. М.: ИНФРА-М, 2023. 429 с.
26. Леонова А.Б., Кузнецова А.С. Психологические технологии управления состоянием человека. М.: Смысл, 2023. 311 с.
27. Маклаков А.Г. Профессиональное здоровье как составляющая психологического благополучия человека // Психология здоровья. 2023. № 2. С. 45-56.
28. Марищук В.Л., Евдокимов В.И. Поведение и саморегуляция человека в условиях стресса. СПб.: Сентябрь, 2022. 260 с.

29. Махнач А.В. Жизнеспособность человека и семьи: социально-психологическая парадигма. М.: Институт психологии РАН, 2023. 459 с.
30. Мучински П. Психология, профессия, карьера. СПб.: Питер, 2022. 539 с.
31. Никифоров Г.С. Психология профессионального здоровья. СПб.: Речь, 2022. 480 с.
32. Обознов А.А. Психическая регуляция операторской деятельности. М.: Институт психологии РАН, 2022. 310 с.
33. Петрова Е.А. Психологическое сопровождение профессионального здоровья специалистов // Научные исследования. 2023. № 3. С. 78-89.
34. Поваренков Ю.П. Проблемы психологии профессионального становления личности. Саратов: СГТУ, 2022. 392 с.
35. Практикум по психологии профессиональной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова. СПб.: СПбГУ, 2023. 302 с.
36. Прохоров А.О. Саморегуляция психических состояний: феноменология, механизмы, закономерности. М.: ПЕР СЭ, 2022. 352 с.
37. Пряжников Н.С. Психология труда и человеческого достоинства. М.: Академия, 2023. 480 с.
38. Психология профессионального здоровья / Под ред. Г.С. Никифорова. СПб.: Речь, 2023. 607 с.
39. Реан А.А. Психология адаптации личности. СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2022. 479 с.
40. Савельева О.С. Профилактика профессионального стресса // Кадровик. 2023. № 5. С. 89-95.
41. Селье Г. Стресс без дистресса / Пер. с англ. М.: Прогресс, 2022. 254 с.
42. Сидоров П.И. Психология катастроф. М.: Аспект Пресс, 2023. 414 с.

43. Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий / Под ред. В.В. Лукьянова. Курск: КГУ, 2022. 336 с.
44. Старченкова Е.С. Психологические факторы профессионального выгорания. СПб.: СПбГУ, 2023. 160 с.
45. Толочек В.А. Современная психология труда. СПб.: Питер, 2022. 479 с.
46. Шульц Д., Шульц С. Психология и работа / Пер. с англ. СПб.: Питер, 2023. 560 с.
47. Щербатых Ю.В. Психология стресса и методы коррекции. СПб.: Питер, 2023. 256 с.
48. Эксакусто Т.В. Психологическая безопасность в проблемном поле психологии // Сибирский психологический журнал. 2022. № 40. С. 166-176.
49. Юрьева Л.Н. Профессиональное выгорание у медицинских работников: формирование, профилактика и коррекция. Киев: Сфера, 2022. 272 с.
50. Ясько Б.А. Психология личности и труда профессионала. М.: Феникс, 2023. 342 с.

Приложение А

Анкета

Анкета для диагностики профессионального стресса и оценки психического здоровья персонала

Уважаемый респондент!

Данная анкета разработана с целью изучения уровня профессионального стресса и оценки психического здоровья сотрудников организации. Ваши искренние ответы помогут разработать эффективные меры по улучшению условий труда и профилактике профессионального стресса.

Анкета является анонимной, все данные будут использоваться только в обобщенном виде.

Инструкция: Пожалуйста, внимательно прочитайте каждый вопрос и выберите наиболее подходящий для Вас вариант ответа или впишите свой вариант, где это предусмотрено.

ЧАСТЬ 1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

1. Ваш пол: ☐ Мужской ☐ Женский
2. Ваш возраст: ☐ 20-30 лет ☐ 31-40 лет ☐ 41-50 лет ☐ 51-60 лет ☐ старше 60 лет
3. Стаж работы в организации: ☐ менее 1 года ☐ 1-3 года ☐ 4-10 лет ☐ 11-20 лет ☐ более 20 лет
4. Категория должности: ☐ Руководитель высшего звена ☐ Руководитель среднего звена ☐ Специалист ☐ Технический персонал ☐ Другое (укажите) _____

ЧАСТЬ 2. ОЦЕНКА РАБОЧЕЙ НАГРУЗКИ

5. Сколько часов в день Вы обычно работаете? ☐ менее 8 часов ☐ 8 часов ☐ 9-10 часов ☐ более 10 часов

Продолжение Приложения А

6. Как часто Вам приходится работать сверхурочно? ☐ Никогда ☐ Редко (1-2 раза в месяц) ☐ Часто (1-2 раза в неделю) ☐ Постоянно (практически ежедневно)

7. Оцените уровень своей рабочей нагрузки: ☐ Низкий ☐ Умеренный ☐ Высокий ☐ Чрезмерный

8. Успеваете ли Вы выполнять все рабочие задачи в течение рабочего дня? ☐ Всегда успеваю ☐ Чаще успеваю ☐ Часто не успеваю ☐ Практически никогда не успеваю

ЧАСТЬ 3. ОЦЕНКА СТРЕССОВЫХ ФАКТОРОВ

9. Оцените по 5-балльной шкале, насколько следующие факторы вызывают у Вас стресс (1 - совсем не вызывает, 5 - очень сильно вызывает):

Высокая рабочая нагрузка	1	2	3	4	5	Сжатые сроки выполнения работы	1																																												
2	3	4	5	Сложность решаемых задач	1	2	3	4	5	Ответственность за принимаемые решения	1	2	3	4	5	Конфликты с коллегами	1	2	3	4	5	Конфликты с руководством	1	2	3	4	5	Недостаток информации	1	2	3	4	5	Неясность должностных обязанностей	1	2	3	4	5	Отсутствие поддержки коллег	1	2	3	4	5	Отсутствие признания заслуг	1	2	3	4	5

10. Какие еще факторы вызывают у Вас стресс на работе? (напишите)

ЧАСТЬ 4. СИМПТОМЫ СТРЕССА

11. Как часто Вы испытываете следующие состояния? (отметьте в каждой строке):

Никогда | Редко | Иногда | Часто | Постоянно

Повышенная утомляемость	☐	☐	☐	☐	☐	Раздражительность	☐	☐	☐	☐	☐							
Тревожность	☐	☐	☐	☐	☐	Нарушения сна	☐	☐	☐	☐	☐	Головные боли	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Снижение концентрации внимания	☐	☐	☐	☐	☐	Эмоциональное истощение	☐	☐	☐	☐	☐	Потеря интереса к работе	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Продолжение Приложения А

12. Наблюдаете ли Вы у себя другие симптомы стресса? (напишите)

ЧАСТЬ 5. ОЦЕНКА ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА

13. Оцените психологический климат в вашем коллективе: ☐ Благоприятный ☐ Скорее благоприятный ☐ Нейтральный ☐ Скорее неблагоприятный ☐ Неблагоприятный

14. Как часто в вашем коллективе возникают конфликты? ☐ Никогда ☐ Редко ☐ Периодически ☐ Часто ☐ Постоянно

15. Чувствуете ли Вы поддержку коллег в сложных ситуациях? ☐ Всегда ☐ Часто ☐ Иногда ☐ Редко ☐ Никогда

ЧАСТЬ 6. СПОСОБЫ СОВЛАДАНИЯ СО СТРЕССОМ

16. Какие способы снятия стресса Вы используете? (можно отметить несколько вариантов) ☐ Физические упражнения ☐ Прогулки на свежем воздухе ☐ Хобби, увлечения ☐ Общение с друзьями/близкими ☐ Медитация, релаксация ☐ Чтение книг ☐ Просмотр фильмов/сериалов ☐ Другое (укажите)

17. Насколько эффективны используемые Вами способы борьбы со стрессом? ☐ Очень эффективны ☐ Скорее эффективны ☐ Средне эффективны ☐ Скорее неэффективны ☐ Совсем неэффективны

ЧАСТЬ 7. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРЫ

18. Какие меры по профилактике стресса предпринимаются в вашей организации? (можно отметить несколько вариантов) ☐ Оптимизация рабочей нагрузки ☐ Улучшение условий труда ☐ Психологические консультации ☐ Тренинги по управлению стрессом ☐ Корпоративные мероприятия ☐ Комната отдыха ☐ Спортивные мероприятия ☐ Никакие ☐ Другое (укажите)

Продолжение Приложения А

19. Какие меры по профилактике стресса Вы считаете наиболее необходимыми? (напишите)

ЧАСТЬ 8. УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ

20. Оцените степень своей удовлетворенности следующими аспектами работы (1 - совершенно не удовлетворен, 5 - полностью удовлетворен):

Содержание работы 1 2 3 4 5 Условия труда 1 2 3 4 5 Оплата труда 1 2 3 4 5
Отношения с коллегами 1 2 3 4 5 Отношения с руководством 1 2 3 4 5
Возможности профессионального развития 1 2 3 4 5 График работы 1 2 3 4 5
Социальный пакет 1 2 3 4 5

21. Планируете ли Вы сменить место работы в ближайшее время? ☐
Да ☐ Скорее да ☐ Затрудняюсь ответить ☐ Скорее нет ☐ Нет

Если да или скорее да, укажите причины:

ЧАСТЬ 9. ПРЕДЛОЖЕНИЯ И ПОЖЕЛАНИЯ

22. Какие меры, по Вашему мнению, необходимо предпринять для снижения уровня профессионального стресса в организации?

23. Ваши предложения по улучшению психологического климата в коллективе:

Благодарим Вас за участие в опросе!

Дата заполнения: _____

Приложение Б

Сводные результаты

Сводные результаты диагностики уровня профессионального выгорания и психического здоровья персонала АНО ДПО "УКЦ "Охрана труда и экология"

Таблица Б.1. – Распределение уровня эмоционального выгорания по методике В.В. Бойко (n=25)

Фаза эмоционального выгорания	Не сформирована, %	В стадии формирования, %	Сформирована, %
Напряжение	40 (10 чел.)	33 (8 чел.)	27 (7 чел.)
Резистенция	20 (5 чел.)	48 (12 чел.)	32 (8 чел.)
Истощение	35 (9 чел.)	45 (11 чел.)	20 (5 чел.)

Таблица Б.2. – Гендерные особенности эмоционального выгорания

Уровень выгорания	Женщины (n=10), %	Мужчины (n=15), %
Высокий	40 (4 чел.)	6,7 (1 чел.)
Средний	30 (3 чел.)	60,0 (9 чел.)
Низкий	30 (3 чел.)	33,3 (5 чел.)

Таблица Б.3. – Возрастные особенности эмоционального выгорания

Возрастная группа	Высокий уровень, %	Средний уровень, %	Низкий уровень, %
31-40 лет	15 (2 чел.)	55 (6 чел.)	30 (4 чел.)
41-50 лет	35 (3 чел.)	45 (4 чел.)	20 (2 чел.)
51-60 лет	40 (2 чел.)	60 (3 чел.)	0 (0 чел.)

Таблица Б.4. – Результаты диагностики по методике Н.Е. Водопьяновой

Показатель	Высокий уровень, %	Средний уровень, %	Низкий уровень, %
Эмоциональное истощение	28 (7 чел.)	52 (13 чел.)	20 (5 чел.)
Деперсонализация	12 (3 чел.)	64 % (16 чел.)	24 (6 чел.)
Редукция достижений	3 (8 чел.)	36 (9 чел.)	32 (8 чел.)

Продолжение Приложения Б

Таблица Б.5. – Результаты тестирования оценки выгорания ВАТ В. Шауфели

Уровень выгорания	Женщины	Мужчины	Процент женщин	Процент мужчин
Низкий уровень	3	3	25%	23%
Средний уровень	6	9	50%	69%
Высокий уровень	3	1	25%	8%

Таблица Б.6. – Основные симптомы профессионального выгорания (% от общего числа респондентов)

Симптом	Часто, %	Иногда, %	Редко, %	Никогда, %
Повышенная утомляемость	45	35	15	5
Раздражительность	38	42	15	5
Нарушения сна	35	40	20	5
Головные боли	32	38	25	5
Снижение концентрации внимания	42	35	18	5
Эмоциональное истощение	40	35	20	5
Тревожность	35	45	15	5
Потеря интереса к работе	28	42	25	5

Таблица Б.7. – Факторы профессионального выгорания (средний балл по 5-балльной шкале)

Фактор	Средний балл
Высокая рабочая нагрузка	4,2
Сжатые сроки выполнения работы	4,1
Ответственность за решения	3,9
Конфликты с руководством	3,7
Недостаток информации	3,6
Неясность должностных обязанностей	3,5
Конфликты с коллегами	3,4
Отсутствие признания заслуг	3,3
Отсутствие поддержки коллег	3,2
Сложность решаемых задач	3,1

Таблица Б.8. – Удовлетворенность различными аспектами работы (средний балл по 5-балльной шкале)

Аспект работы	Средний балл
Отношения с коллегами	3,8
Содержание работы	3,6
График работы	3,5
Условия труда	3,4
Отношения с руководством	3,3

Продолжение Приложения Б

Продолжение таблицы Б.8. – Удовлетворенность различными аспектами работы (средний балл по 5-балльной шкале)

Аспект работы	Средний балл
Возможности профессионального роста	3,2
Социальный пакет	3,1
Оплата труда	2,9

Приложение В

План-график

ПЛАН-ГРАФИК реализации программы профилактики профессионального стресса в АНО ДПО "УКЦ "Охрана труда и экология" на 2025-2026 гг.

1. ПОДГОТОВИТЕЛЬНЫЙ ЭТАП (январь-февраль 2024)

Мероприятие	Сроки	Ответственные	Результат
Утверждение программы руководством	10-15.01.2025	Директор	Приказ об утверждении программы
Формирование рабочей группы	15-20.01.2025	Зам. директора по персоналу	Приказ о создании рабочей группы
Разработка нормативной документации	20-31.01.2025	Рабочая группа	Пакет документов
Составление детального бюджета	01-10.02.2025	Финансовый директор	Утвержденный бюджет
Информирование персонала	10-20.02.2025	HR-отдел	Информационные материалы
Подготовка материально-технической базы	20-29.02.2025	Административный отдел	Готовность помещений и оборудования

2. ОСНОВНОЙ ЭТАП (март 2025 - декабрь 2025)

2.1. Психологическая поддержка персонала

Мероприятие	Периодичность	Ответственные	Бюджет
Индивидуальные консультации	Еженедельно	Психолог	12 000 руб./мес.
Тренинг "Управление стрессом"	Ежеквартально	Внешний тренер	25 000 руб./квартал
Тренинг "Эмоциональный интеллект"	1 раз в полугодие	Внешний тренер	30 000 руб./полугодие
Группы психологической поддержки	2 раза в месяц	Психолог	8 000 руб./мес.

2.2. Организация рабочего пространства

Мероприятие	Сроки	Ответственные	Бюджет
Оборудование комнаты отдыха	март 2025	Адм. отдел	437 000 руб.
Эргономическая оптимизация рабочих мест	март-апрель 2025	Специалист по ОТ	280 000 руб.
Создание зон неформального общения	апрель 2025	Адм. отдел	150 000 руб.
Улучшение освещения	май 2025	Тех. служба	85 000 руб.

Продолжение Приложения В

2.3. Корпоративные мероприятия

Мероприятие	Сроки	Ответственные	Бюджет
День здоровья	март 2025	HR-отдел	45 000 руб.
Спортивный праздник	июнь 2025	HR-отдел	55 000 руб.
День компании	сентябрь 2025	HR-отдел	75 000 руб.
Новогодний корпоратив	декабрь 2025	HR-отдел	105 000 руб.

2.4. Обучающие программы

Мероприятие	Сроки	Ответственные	Бюджет
Курс по тайм-менеджменту	март 2025	Учебный центр	35 000 руб.
Семинар по профилактике выгорания	май 2025	Внешний эксперт	40 000 руб.
Тренинг коммуникативных навыков	август 2025	Внешний тренер	45 000 руб.
Курс по саморегуляции	октябрь 2025	Психолог	30 000 руб.

3. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА (в течение года)

Мероприятие	Периодичность	Ответственные	Форма отчетности
Диагностика уровня стресса	Ежеквартально	Психолог	Аналитическая справка
Оценка психологического климата	1 раз в полугодие	HR-отдел	Отчет
Анализ показателей текучести	Ежемесячно	HR-отдел	Статистический отчет
Оценка удовлетворенности	Ежеквартально	HR-отдел	Сводный анализ

4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЙ ЭТАП (январь-февраль 2026)

Мероприятие	Сроки	Ответственные	Результат
Итоговая диагностика	10-20.01.2026	Рабочая группа	Аналитический отчет
Оценка эффективности программы	20-31.01.2026	Рабочая группа	Сводный отчет
Корректировка программы	01-10.02.2026	Рабочая группа	План корректировок
Планирование на следующий период	10-20.02.2026	Руководство	План на 2025-2026

5. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Количественные показатели:

- Снижение уровня профессионального стресса на 40-45
- Уменьшение текучести кадров на 30

Продолжение Приложения В

- Сокращение числа конфликтов на 50
- Повышение производительности труда на 20

Качественные показатели:

- Улучшение психологического климата
- Повышение удовлетворенности трудом
- Укрепление корпоративной культуры
- Развитие навыков саморегуляции

Экономические показатели:

- ROI программы = 221,9
- Срок окупаемости = 3,7 месяца
- Общий экономический эффект = 4 281 200 руб.

6. БЮДЖЕТ ПРОГРАММЫ

Общий бюджет: 1 928 800 рублей

В том числе:

- Психологическая поддержка: 264 000 руб.
- Организация пространства: 952 000 руб.
- Корпоративные мероприятия: 280 000 руб.
- Обучающие программы: 150 000 руб.
- Мониторинг и оценка: 75 000 руб.
- Резервный фонд: 207 800 руб.