**РЕФЕРАТ**

**Синдром профессионального выгорания и его профилактика среди профессиональных контингентов МЧС России по Республике Мордовия**

**Введение**

Безусловно, актуальной является проблема психического здоровья и профессионального долголетия специалистов в любой области деятельности. Фактором, определяющим мотивацию и качество профессиональной деятельности, может являться уровень эмоционального выгорания, точнее степень его компенсации. По данным исследований к категории работников, подверженных риску развития «эмоционального выгорания», относятся и сотрудники МЧС, профессиональная деятельность которых имеет ряд специфических особенностей, осложнена множеством негативных факторов, приводящим к существенным личностным деформациям. Работники МЧС, постоянно имеют дело с чрезвычайными, экстремальными ситуациями, очень часто видят страдания и смерть людей, рано или поздно могут столкнуться с определенными психологическими проблемами, влияющими на их эмоциональное состояние и профессиональную деятельность. Это так называемый «синдром профессионального выгорания».

Каждому работающему человеку необходимо время от времени задаваться вопросом: «Какое влияние оказывает на меня моя работа, может быть, у меня появляются издержки профессиональной деятельности?». Очень важно внимательно относится к появлению недомогания, плохого настроения. Ведь первые признаки негативных профессиональных изменений появляются незаметно. Только сам профессионал может своевременно распознать первые признаки деформаций и принять необходимые меры.

Человек проявляет и формирует себя через деятельность, в том числе через профессиональную деятельность. Возможность кризисов, сбоев в развитии профессиональной деятельности, занимающей важное или ведущее место в жизни человека, является психологической закономерностью. Кризисы, переломы - обязательные спутники всякого живого развития. В зависимости от обстоятельств эти периоды могут проходить по-разному - сглажено или резко, легко или обостренно, краткосрочно или долговременно, наконец, они могут вести к профессиональному развитию или профессиональной деструкции.

Профессиональное развитие - это не только совершенствование, но и разрушение, деструкции, деформации. Это означает, что профессиональное развитие - и приобретения и потери. Развитие специалиста проходит через ряд кризисов развития, возникающих при переходе с одного этапа на другой. Успешное разрешение кризисов сопровождается нахождением новых смыслов профессиональной деятельности. Даже при осознании необходимости кризисов в развитии профессионалом такие периоды сопровождаются переживанием напряженности, тревожности, неудовлетворенности и другими негативными состояниями. Безусловно, эти периоды описываются профессионалами как тяжелые, трудные, подчас снижается эффективность профессиональной деятельности.

С ростом субъективной трудности ситуации эффективность профессиональной деятельности в большей степени зависит от психологической устойчивости, а не только от профессионального мастерства. Таким образом, такая характеристика личности, как психологическая устойчивость, наряду с профессиональным мастерством определяет эффективность деятельности специалиста в трудных ситуациях.

Психологическая устойчивость - это характеристика личности, состоящая в сохранении оптимального функционирования психики. Она не является врожденным свойством личности, а формируется одновременно с ее развитием и зависит от многих факторов, в первую очередь таких как: тип нервной деятельности, опыт специалиста, уровень профессиональной подготовки, уровня развития основных познавательных структур личности. Среди компонентов психологической устойчивости выделяют следующие: эмоциональный, волевой, познавательный (интеллектуальный), мотивационный и психомоторный компоненты.

Индикатором успешности специалиста является профессиональное здоровье, определяемое как способность организма сохранять компенсаторные и защитные свойства, обеспечивающие профессиональную надежность и работоспособность в трудовой деятельности.

В рамках комплексного подхода под профессиональным здоровьем понимается «процесс сохранения и развития регуляторных свойств организма, его физического, психического и эмоционального благополучия, обеспечивающих высокую надежность профессиональной деятельности, профессиональное долголетие и максимальную продолжительность жизни».

Неблагоприятное протекание профессионального развития проявляется внешне в снижении эффективности и надежности профессиональной деятельности, в негативных изменениях личностных качеств человека, в утрате смысла профессиональной деятельности. Нарушения могут затрагивать не только разные грани трудового процесса - профессиональную деятельность, личность профессионала, профессиональное общение, но и вторгаться в сферу личной жизни и соматического здоровья.

**1. Концепция синдрома профессионального выгорания**

Научное изучение синдрома выгорания началось в 70-х годах XX века. Поводом для изучения этой проблемы явилось наблюдение за работниками американской «службы психологической и социальной поддержки», в которой работали психологи, социологи и врачи. Специалисты через определенный период работы как правило становились вспыльчивыми и раздражительными, теряли интерес к работе, испытывали чувство опустошения или истощения. Естественно, в подобном состоянии выполнение профессиональных обязанностей не могло быть эффективным. Исследование этого явления привело к выявлению особой формы стрессового воздействия - «стресса общения». Сам феномен получил название: «выгорание персонала» или просто «выгорание».

Первоначально в качестве основной причины развития выгорания персонала выделили состояние эмоционального переутомления. Можно предположить, что специалисты ни психологически, ни методически не были подготовлены к большим эмоциональным затратам, которые неизбежно возникали в процессе профессиональной деятельности.

Общение, чаще всего неформальное, с целью оказать определенное воздействие (например: успокоить) требует от специалиста активного включения эмоций. Очевидно, что при организации и отборе персонала руководители службы не учли вероятность развития негативных последствий влияния напряженной психоэмоциональной среды на специалистов.

При дальнейшем изучении данной проблемы в более широком контексте оказалось, что явление «выгорание персонала» быстрее и заметнее происходит в тех сферах, где специалист по долгу профессии должен проявлять к субъектам профессиональной деятельности внимание, участие, эмпатию. Особенно сильно феномен «выгорания» проявляется у представителей «помогающих» профессий: психологов, врачей, учителей, сотрудников правоохранительных органов, социальных работников.

В течении более чем 30 лет изучения феномена «выгорания персонала» зарубежными и отечественными исследователи создано значительное количество моделей, описывающих данный феномен.

Удобно ознакомиться с этими моделями не в хронологическом порядке их создания, а по мере усложнения их структуры.

Однофакторная модель разработана Pines и Aronson в 1988 г. Согласно ей, выгорание - это состояние физического, эмоционального и когнитивного истощения, вызванного длительным пребыванием в эмоционально перегруженных ситуациях. Истощение в этой модели рассматривается как основная причина компонента выгорания, а негативные переживания и проявления поведения считается следствием.

Авторы исследовали это явление у представителей социальных профессий, но подчеркивали, что риск выгорания распространяется и на представителей других профессий.

В двухфакторной модели авторы рассматривали выгорание, состоящим из двух компонентов: эмоционального истощения и деперсонализации. К первому компоненту относятся жалобы на физическое самочувствие, нервное напряжение, эмоциональное истощение. Ко второму относятся изменения отношений или к пациентам, или к себе. Авторы двухфакторной модели Д. Дирендонк, Б. Шауфели, X. Сиксма проводили исследования среди медсестер.

Следует подчеркнуть, что применительно к синдрому выгорания содержание понятия «деперсонализация» отличается от значения, закрепленного в DSM-IV (в DSM-IV деперсонализация определяется как нарушение восприятия: субъективное ощущение нереальности и отчуждения, измененности собственного «Я»). Разные исследователи синдрома выгорания вкладывают различный смысл в термин «деперсонализация». В целом, деперсонализацию можно определить следующим образом: дегуманизация (обесценивание) межличностных отношений, негативизм, циничность по отношению к чувствам и переживаниям других людей. Для всех проявлений деперсонализации характерна утрата эмоционального компонента психических процессов: потеря чувств к близким, снижение эмпатии - отзывчивости, соучастия.

В рамках трехфакторной модели, авторами которой являются К. Маслах и С. Джексон, синдром психического выгорания включает следующие компоненты: эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию личных достижений.

Как и в однофакторной модели, эмоциональное истощение рассматривается в качестве основного компонента синдрома и проявляется в сниженном эмоциональном фоне, равнодушии или эмоциональном пресыщении.

Второй компонент - деперсонализация - отражает деформации в отношениях с другими людьми. В одних случаях это может быть повышение зависимости от окружающих, повышение значимости внешних оценок. В других - усиление негативизма, циничность установок и чувств по отношению к субъектам профессиональной деятельности.

Третий компонент - редукция личностных достижений - может проявляться или в снижении самооценки, занижении своих профессиональных достижений, негативных установках по отношению к профессиональным возможностям или ограничении обязанностей по отношению к субъектам профессиональной деятельности.

Трехфакторная модель, безусловно, отражает специфические особенности сферы социального обслуживания людей. Однако, дальнейшие исследования не только подтвердили правомерность такой структуры, но и позволили существенно расширить область ее применения, включив профессии, не связанные с социальным кругом. Это позволило модифицировать и расширить понятие выгорания и уточнить структуру синдрома.

В результате проведенных исследований появилась возможность определения выгорания как профессионального кризиса, связанного с профессиональной деятельностью в целом, а не только с

межличностными взаимоотношениями в ее процессе. Такое определение синдрома выгорания повлекло необходимость расширения и модификации в определениях основных компонентов: эмоционального истощения, деперсонализации, редукции профессиональных достижений и обязанностей.

С этих позиций понятие деперсонализации имеет более широкое значение и означает отрицательное отношение не только к субъектам профессиональной деятельности, но и к профессиональной деятельности и к профессии в целом.

В четырехфакторной модели один из трех компонентов синдрома выгорания разделяется на два отдельных фактора: по отношению к субъектам профессиональной деятельности и по отношению к работе.

Например: эмоциональное истощение связанное с работой и с субъектами профессиональной деятельности.

При изучении синдрома выгорания закономерно возник вопрос о динамике развития этого синдрома. В рамках **процессуальных моделей** динамика развития синдрома выгорания рассматривается как процесс возрастания эмоционального истощения, вследствие которого возникают негативные установки по отношению к субъектам профессиональной деятельности. Специалисты пытаются создать эмоциональную дистанцию в отношениях с клиентами как способ преодолеть истощение. Параллельно развивается негативная установка по отношению к собственным профессиональным достижениям (редукция профессиональных достижений).

В основе динамической фазовой модели выгорания, предложенной Р.Т. Голембиевским и Р.Ф. Мунзенридером, лежит представление о сложной динамике развития данного синдрома. Авторы выделяют три степени и восемь фаз выгорания, которые отличаются взаимоотношением показателей по всем трем факторам, диагностируемых с помощью опросника MBI (эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция личных достижений). Предложенная модель позволяет выделить низкую (1-3 фазы), среднюю (4-5 фазы), высокую степень выгорания (6-8 фазы). Последняя степень выгорания является переходом к энергетическому истощению, характеризующаяся появлением высоких показателей эмоционального истощения.

Дж. Гринберг предлагает рассматривать выгорание как пятиступенчатый прогрессирующий процесс, развивающийся во времени и с нарастающей степенью выраженности негативных проявлений.

стадия (медового месяца) - на этой стадии работник обычно доволен своей работой и заданиями, относится к ним с энтузиазмом. Однако, со временем работа приносит меньше удовольствия и работник становится менее энергичным.

стадия (недостаток топлива) - на этой стадии появляется усталость и работник может начать употреблять различные психоактивные вещества. Еще один признак - проблемы со сном.

стадия (хронические симптомы) - на этой стадии чрезмерная работа приводит к таким физическим явлениям, как измождение и подверженность заболеваниям, и таким психологическим проявлениям как злоба или чувство подавленности.

стадия (кризис) - на этой стадии может развиться настоящее заболевание, в результате чего человек теряет работоспособность, из-за возникающего пессимизма, сомнений в себе и / или озабоченности проблемами могут испортиться отношения в семье.

стадия (пробивание стены) - физические и психологические проблемы переходят в острую форму и могут спровоцировать развитие болезни, грозящей инвалидизацией или смертью.

Динамическая модель Б. Перлман и Е.А. Хартман описывает развитие процесса выгорания как проявление трех основных классов реакции на организационные стрессы:

• *физиологические реакции,* проявляющиеся в физических симптомах (физическое истощение);

• *аффективно-когнитивпаые реакции* в виде асоциальных или иррациональных установок, неконструктивных переживаний и чувств (эмоциональное и мотивационное истощение, деморализация, деперсонализация);

• *поведенческие реакции,* выражающиеся в симптоматических типах преодолевающего поведения (дезадаптация, редукция от профессиональных обязанностей, сниженная рабочая мотивация и эффективность).

Симптомы профессионального выгорания указывают на характерные черты длительного стресса и психической нагрузки, которые приводят или могут приводить к полной дезинтеграции различных психических сфер, в первую очередь - эмоциональной.

Согласно концепции М. Буриша (1994), развитие синдрома происходит по стадиям. Сначала возникают значительные энергетические затраты - следствие чрезмерно высокой положительной установки на выполнение профессиональной деятельности. По мере развития синдрома появляется чувство усталости, которое постепенно сменяется разочарованием, снижением интереса к своей работе.

Следует, однако, отметить, что генезис выгорания индивидуален и определяется различиями в эмоционально-мотивационной сфере, а так же условиями, в которых протекает профессиональная деятельность человека.

В развитии синдрома профессионального выгорания М. Буриш выделяет следующие основные фазы.

. *Предупреждающая фаза*

а) Чрезмерное участие:

• чрезмерная активность;

• отказ от потребностей, не связанных с работой, вытеснение из сознания переживаний неудач и разочарований;

• ограничение социальных контактов.

б) Истощение:

• чувство усталости;

• бессонница;

• угроза несчастных случаев.

*2. Снижение уровня собственного участия*

а) По отношению к сотрудникам, пациентам:

• потеря положительного восприятия коллег и переход от помощи к надзору и контролю;

• приписывание вины за собственные неудачи другим людям;

• доминирование стереотипов в поведении по отношению к сотрудникам, пациентам - проявление негуманного подхода к людям.

б) По отношению к остальным окружающим:

• отсутствие эмпатии;

• безразличие;

• циничные оценки.

в) По отношению к профессиональной деятельности:

• нежелание выполнять свои обязанности;

• искусственное продление перерывов в работе, опоздания, уход с работы раньше времени;

• акцент на материальный аспект при одновременной неудовлетворенности работой.

г) Возрастание требований:

• потеря жизненного идеала, концентрация на собственных потребностях;

• чувство переживания того, что другие люди используют тебя;

. *Эмоциональные реакции*

а) Депрессия: в постоянное чувство вины, снижение самооценки; я безосновательные страхи, лабильность настроения, апатии.

б) Агрессия: защитные установки, обвинение других, игнорирование своего участия в не удачах;

• отсутствие толерантности и способности к компромиссу;

• подозрительность, конфликты с окружением.

. Фаза деструктивного поведения

а) Сфера интеллекта:

• снижение концентрации внимания, отсутствие способности выполнить сложные задания;

• ригидность мышления, отсутствие воображения.

б) Мотивационная сфера:

• отсутствие собственной инициативы;

• снижение эффективности деятельности;

• выполнение заданий строго по инструкции.

в) Эмоционально-социальная сфера:

• безразличие, избегание неформальных контактов;

• отсутствие участия в жизни других людей либо чрезмерная привязанность к конкретному лицу; избегание тем, связанных с работой;

• самодостаточность, одиночество, отказ от хобби, скука.

*5. Психосоматические реакции:*

• снижение иммунитета;

• неспособность к релаксации в свободное время;

• бессонница, сексуальные расстройства;

• повышение давления, тахикардия, головные боли;

• боли в позвоночнике, расстройства пищеварения;

• зависимость от никотина, кофеина, алкоголя.

*6. Разочарование:*

• отрицательная жизненная установка;

• чувство беспомощности и бессмысленности жизни;

• экзистенциальное отчаяние.

Сравнительная таблица стадий развития синдрома профессионального выгорания в динамических моделях М. Буриша и Дж. Гринберга

|  |  |
| --- | --- |
| Модель Дж. Гринберг | Модель М. Буриш |
| **1 стадия «медовый месяц»** Сотрудник обычно доволен своей работой и заданиями, относится к ним с энтузиазмом. Однако, со временем работа приносит меньше удовольствия и работник становится менее энергичным. | **1. Предупреждающая фаза** а) Чрезмерное участие: - чрезмерная активность; - отказ от потребностей, не связанных с работой, вытеснение из сознания переживаний неудач и разочарований; - ограничение социальных контактов. б) Истощение: - чувство усталости; - бессонница; - угроза несчастных случаев. |
| **2 стадия (недостаток топлива)** Появляется усталость и сотрудник может начать употреблять различные психоактивные вещества. Еще один признак - проблемы со сном. | **2. Снижение уровня собственного участия** а) По отношению к сотрудникам, клиентам: - потеря положительного восприятия коллег и переход от помощи к надзору и контролю; - приписывание вины за собственные неудачи другим людям; - доминирование стереотипов в поведении по отношению к сотрудникам, по отношению к клиентам проявление негуманного подхода. б) По отношению к остальным окружающим: - отсутствие эмпатии; - безразличие; - циничные оценки. в) По отношению к профессиональной деятельности: - нежелание выполнять свои обязанности; - акцент на материальный аспект приодновременной неудовлетворенности работой. г) Возрастание требований: - потеря жизненного идеала, концентрация на собственных потребностях; - чувство переживания того, что другиелюди используют тебя; - зависть. |
| **3 стадия (хронические симптомы)** Чрезмерная работа приводит к таким физическим явлениям, как измождение и подверженность заболеваниям, и таким психологическим проявлениям как злоба или чувство подавленности. | **3. Эмоциональные реакции** а) Депрессия: в постоянное чувствовины, снижение самооценки; я безосновательные страхи, лабильность настроения, апатии. б) Агрессия: защитные установки, обвинение других, игнорирование своего участия в не удачах; - отсутствие толерантности и способности к компромиссу; - подозрительность, конфликты с окружением. |
|  | **4. Фаза деструктивного поведения** а) Сфера интеллекта: - снижение концентрации внимания, отсутствие способности выполнить сложные задания; - ригидность мышления, отсутствие воображения. б) Мотивационная сфера: - отсутствие собственной инициативы; - снижение эффективности деятельности; - выполнение заданий строго по инструкции. в) эмоционально-социальная сфера: - безразличие, избегание неформальных контактов; - отсутствие участия в жизни других людей либо чрезмерная привязанность к конкретному лицу; избегание тем, связанных с работой; - самодостаточность, одиночество, отказ от хобби, скука. |
| **4 стадия (кризис)** На этой стадии может развиться настоящее заболевание, в результате чего человек теряет работоспособность; могут испортиться отношения в семье. | **5. Психосоматические реакции:** - снижение иммунитета; - неспособность к релаксации в свободное время; - бессонница, сексуальные расстройства; - повышение давления, тахикардия, головные боли; - боли в позвоночнике, расстройства пищеварения; - зависимость от никотина, кофеина, алкоголя. |
| **5 стадия (пробивание стены)** Физические и психологические проблемы переходят в острую форму и могут спровоцировать развитие болезни, грозящей инвалидизацией или смертью. | **6. Разочарование:** - отрицательная жизненная установка; - чувство беспомощности и бессмысленности жизни; - экзистенциальное отчаяние. |

Из приведенной выше сравнительной таблицы представляется возможным сделать вывод о том, что модели профессионального выгорания Гринберга и Буриша взаимодополняют друг друга, в них используется сходный подход. Очевидно, что этих моделях проявления синдрома выгорания не ограничиваются профессиональной сферой и рабочими стрессами. Его последствия могут ощутимо проявляться в личной жизни человека, отражаться на соматическом здоровье, в экзистенциальных аспектах его бытия, а не только в профессиональном общении. Кроме того, анализируя различные модели выгорания, можно сделать вывод о том, что в различных профессиональных группах выраженность симптомов может быть различной, в зависимости от особенностей профессии. А механизмы, этапы развития выгорания, структура синдрома остаются неизменными. Кроме того, необходимо еще раз подчеркнуть, что проблемы профессионального выгорания у представителей профессий «человек-образ», «человек-машина», «человек-машина-человек» не достаточно изучены.

Изучение этого феномена в перечисленных профессиях, вероятно, дополнит представления о структуре синдрома выгорания.

Наиболее разработанной, полной и имеющей большую практическую значимость нам представляется концепция эмоционального выгорания В.В. Бойко. С точки зрения автора, эмоциональное выгорание - динамический процесс, возникающий поэтапно, в полном соответствии с механизмом развития стресса.

При эмоциональном выгорании можно выделить фазы, соответствующие фазам развития стресса:

. нервное (тревожное) напряжение - его создают хронически напряженная психоэмоциональная атмосфера, дестабилизирующая обстановка, повышенная ответственность, трудность контингента;

. резистенция, сопротивление, - профессионал пытается с той или иной степенью успешности оградить себя от негативного влияния психотрамвирующих обстоятельств профессиональной деятельности;

. истощение - оскудение психических ресурсов, значительное снижение эмоционального тонуса, которое возникает, если стратегии сопротивления оказались неэффективными.

Каждой фазе соответствуют отдельные признаки или симптомы развивающегося синдрома эмоционального выгорания.

Нервное напряжение служит предвестником и «запускающим» механизмом в формировании эмоционального выгорания. Напряжение имеет динамический характер, что обусловливается изматывающим постоянством или усилением психотравмирующих факторов.

Фаза напряжения включает следующие симптомы:

*1. Симптом «переживания психотравмирующих обстоятельств».*

Проявляется усиливающимся осознанием психотравмирующих факторов профессиональной деятельности, которые трудно или вовсе неустранимы. Если человек не ригиден, то раздражение ими постепенно растет, накапливается отчаяние и негодование. Неразрешимость ситуации приводит к развитию прочих явлений «выгорания».

*2. Симптом «неудовлетворенности собой».*

В результате неудач или неспособности повлиять на психотравмирующие обстоятельства, человек обычно испытывает недовольство собой, избранной профессией, занимаемой должностью, конкретными обязанностями. Возникает замкнутый контур «Я и обстоятельства». Впечатления от внешних факторов деятельности постоянно травмируют личность и побуждают ее вновь и вновь переживать психотравмирующие элементы профессиональной деятельности. В развитии этого симптома особое значение имеют субъективные факторы, способствующие появлению профессиональных деструкций.

*3. Симптом «загнанности в клетку».*

Возникает не во всех случаях, хотя выступает логическим продолжением развивающегося стресса. В таких случаях часто можно услышать: «неужели это не имеет пределов», «нет сил с этим бороться», «я чувствую безысходность ситуации».

*4. Симптом «тревоги и депрессии».*

Обнаруживается в связи с профессиональной деятельностью в особо осложненных обстоятельствах, побуждающих к эмоциональному выгоранию как средству психологической защиты. Чувство неудовлетворенности работой и собой порождают мощные переживания ситуативной или личностной тревоги, разочарования в себе, профессии, в конкретной должности или месте работы.

Вычленение фазы резистенции в самостоятельную весьма условно. Фактически сопротивление нарастающему стрессу начинается момента появления тревожного напряжения. Формирование фазы резистенции происходит на фоне следующих явлений:

*1. Симптом «неадекватного избирательного реагирования».*

Несомненный признак «выгорания», когда профессионал перестает улавливать разницу между двумя принципиально отличающимися явлениями: экономичное проявление эмоций и неадекватное эмоциональное избирательное реагирование. В первом случае речь идет о выработанном со временем полезном навыке взаимодействия с партнерами, используя ограниченный регистр эмоций умеренной интенсивности: сдержанные реакции на сильные раздражители, лаконичные формы выражения несогласия, отсутствие категоричности, грубости. Совсем иное дело, когда профессионал неадекватно «экономит» на эмоциях, ограничивает эмоциональную отдачу за счет выборочного реагирования в ходе рабочих контактов. Действует принцип «хочу или не хочу»: сочту нужным - уделю внимание данному партнеру, будет настроение - откликнусь на его со стояния и потребности.

*2. Симптом «эмоционально-нравственной дезориентации».*

Не проявляя должного эмоционального отношения к субъекту, профессионал защищает свою стратегию. При этом звучат суждения: «это не тот случай, чтобы переживать», «такие люди не заслуживают доброго отношения», «таким нельзя сочувствовать», «почему я должен за всех волноваться». Подобные мысли и оценки, бесспорно, свидетельствуют о развивающейся профессиональной деформации.

*3. Симптом «расширения сферы экономии эмоций».*

Такое проявление эмоционального выгорания имеет место тогда, когда данная форма защиты осуществляется вне профессиональной области - в общении с родными, приятелями и знакомыми. Часто именно семья и близкие люди становятся первой «жертвой» эмоционального выгорания.

*4. Симптом «редукции профессиональных обязанностей».*

Термин редукция означает упрощение. В профессиональной деятельности, предполагающей широкое общение с людьми, редукция проявляется в попытках облегчить или сократить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат.

Фаза истощения характеризуется более или менее выраженным падением общего энергетического тонуса и ослаблением нервной системы. Эмоциональная защита в форме «выгорания» становится неотъемлемым атрибутом личности.

*1. Симптом «эмоционального дефицита».*

К профессионалу приходит ощущение, что эмоционально он уже не может помогать субъектам своей деятельности. Не в состоянии войти в их положение, соучаствовать и сопереживать, отзываться на ситуации, которые должны трогать, побуждать усиливать интеллектуальную, волевую и нравственную отдачу.

*2. Симптом «эмоциональной отстраненности».*

Личность почти полностью исключает эмоции из сферы профессиональной деятельности. Реагирование без чувств и эмоций наиболее яркий симптом «выгорания». Он свидетельствует о профессиональной деформации личности и наносит ущерб партнерам. Особенно опасна демонстративная форма эмоциональной отстраненности, когда профессионал всем своим видом показывает: «наплевать на вас».

*. Симптом «личностной отстраненности или деперсонализации».*

Проявляется в широком диапазоне умонастроений и поступков профессионала в процессе общения. Он воспринимается как неодушевленный предмет, как объект для манипуляций - с ним приходится что-то делать. Наиболее выраженная форма этого симптома: «ненавижу…», «презираю…», «взять бы автомат и всех…». В таких случаях «выгорание» смыкается с психопатологическими проявлениями личности, с неврозоподобными или психопатическими состояниями. Выраженная симптоматика является противопоказанием к профессиональной деятельности.

*4. Симптом «психосоматических и психовегетативных нарушений».*

Как следует из названия, симптом проявляется на уровне физического и психического самочувствия. Обычно он образуется по условно-рефлекторной связи негативного свойства: многое из того, что касается субъектов профессиональной деятельности, провоцирует отклонения в соматических или психических состояниях. Порой даже мысль о работе вызывает плохое настроение, дурные ассоциации, бессонницу, чувство страха, неприятные ощущения в области сердца, сосудистые реакции, обострения хронических заболеваний. Наличие этого симптома свидетельствует о том, что психологическая защита - «выгорание» - самостоятельно уже не справляется с нагрузками.

Таким образом, эмоциональное выгорание приобретается в процессе жизнедеятельности человека и является выработанным личностью механизмом психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия. «Выгорание» отчасти функциональный стереотип, поскольку позволяет человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы. В то же время, могут возникать его дисфункциональные следствия, когда «выгорание» отрицательно сказывается на исполнении профессиональной деятельности и отношениях с партнерами.

Синдром эмоционального выгорания складывается под воздействием ряда факторов имеющих субъективный, субъективно-объективный или социально-психологический и объективный характер.

Безусловно, существуют профессии, в которых ряд объективных факторов является принципиально неустранимым. К таким факторам можно отнести и ряд специфических особенностей, свойственных таким профессиям как психолог или спасатель МЧС России:

. ощущение новизны, неповторимости ситуации при осуществлении профессиональной деятельности;

. необходимость постоянного саморазвития, поддержания физической формы, которая с одной является обязательным условием сохранения профессионализма, с другой стороны в моменты усталости, астении вызывает ощущения насилия над собой, чувства раздражения и гнева;

. межличностные контакты эмоционально насыщены в силу специфики психического состояния субъектов профессиональной деятельности;

. постоянное включение в профессиональную деятельность волевых процессов;

. высокая ответственность за жизнь и здоровье людей.

Одним из факторов риска развития синдрома выгорания является трудоголизм. Однако, причины порождающие это явления, могут быть разными. Так, Нотон разделяет трудоголиков на два типа: карьеристов и компульсивно-зависимых. Трудоголики, вовлеченные в работу, с высокой загруженностью и низким уровнем обсессивности и компульсивности, т.е. карьеристы, прекрасно справляются со своей работой, удовлетворены ею и проявляют мало интереса к деятельности, не связанной с работой. В тоже время среди трудоголиков такого типа часто встречаются личности типа А, что в свою очередь является фактором риска развития синдрома выгорания. Компульсивные трудоголики с высокой загруженностью и высоким уровнем обсессивности и компульсивности нетерпеливы и некреативны, потому плохо справляются со своей работой.

Другие исследователи, Скотт, Мур и Микели несколько иначе разделяют трудоголиков по типам. Так, авторы считают, что компульсивно-зависимые трудоголики настолько сконцентрированы на работе, что у них повышается уровень тревожности, стресса, а это приводит к неблагоприятным последствиям на физическом и психологическом уровне.

Трудоголики-перфекционисты не могут позволить себе не справляться с работой, а потому подвергаются сильному стрессу, не получают удовлетворение от работы, что также ведет к физическим и психологическим последствиям.

Трудоголики, ориентированные на достижение, не зациклены на работе, а просто усердно трудятся, чтобы достичь хороших результатов, удовлетворенности жизнью. У таких трудоголиков как правило отмечается высокое качество жизни, у них слабо выражены заболевания и расстройства, связанные с работой.

Ласт, Спенс и Робине предложили трудоголическую триаду: вовлеченность в работу, одержимость и удовольствие от работы. Трудоголики отличаются тем, что при вовлеченности в работу и одержимостью ею, уровень удовлетворенности работой низок и риск развития профессиональных деформаций высок. Предполагается, что тип, наименее предрасположенный к развитию синдрома выгорания - это энтузиасты. Они характеризуются вовлеченностью в работу и им она нравится, но они не одержимы.

Фактором развития профессионального выгорания является и такой личностный тип, которому характерны две основные особенности: чрезвычайно высокая соревновательность и постоянное ощущение цейтнота (поведение типа А, «коронарная личность»). Подобным людям свойственны нетерпеливость, беспокойство, агрессивность, стремление к успеху, ускоренному темпу жизни и работы, сдержанность при внешних проявлениях эмоций.

Исследования показывают, что наиболее уязвимы те, кто реагирует на стрессовую ситуацию агрессивно, несдержанно, хотят противостоять ему любой ценой, не отказываются от соперничества. Такие люди склонны недооценивать сложность стоящих перед ними задач и время, не обходимое для их решения. Стрессогенный фактор вызывает у них чувство подавленности, уныния, из-за того, что не удается достичь намеченного.

Умение управлять эмоциональными проявлениями, а иногда и подавлять их - необходимый «навык» для профессионала. Становясь привычным, такой навык зачастую переносится во внерабочую жизнь.

Стратегии преодолевающего поведения человека в ситуации стресса - один из важнейших факторов, определяющий вероятность развития психосоматических заболеваний. А стратегии подавления эмоций часто повышают риск состояний предболезни или болезни.

К личностным факторам риска развития синдрома выгорания относится алекситимия. Термин «алекситимия» (от греч. lexis - речь; fhymos - душа, настроение, чувство) означает затруднения субъекта в передаче, психологическом описании своих внутренних эмоциональных состояний.

Алекситимия рассматривается как совокупность признаков, характеризующий психический склад индивидов, предрасполагающий к психосоматическим заболеваниям, зависимого поведения, возникает при посттравматических состояниях и является неблагоприятным прогностическим фактором. Нарушения в структурировании (знаково-символическом опосредовании) внутреннего опыта являются основой для формирования алекситимических черт.

Алекситимиков отличают следующие когнитивно-аффективные особенности:

ограниченная способность к распознаванию и точному описанию собственного эмоционального состояния и состояния других людей;

преобладание наглядно-действенного мышления над абстрактно-логическим;

недостаточно развитое воображение;

слабость функции символизации и категоризации в мышлении;

недостаточно развитая рефлексия.

Теперь перейдем к поведенческим проявлениям, то есть симптомам эмоционального выгорания. Каковы они и как их определить?

Чтобы ответить на эти вопросы необходимо подчеркнуть очевидную связь эмоционального выгорания со стрессом.

Первая стадия, фаза напряжения начинается приглушением эмоций, сглаживанием остроты чувств и свежести переживаний. Вроде бы все пока нормально, но… краски мира стали более приглушенными, становясь все более серыми. Любимая еда становиться невкусной и пресной, нет удовольствия от любимых занятий, книг.

Человек замечает, что самые простые занятия, которые раньше давали заряд радости воспринимаются как нечто обременительное. Затем человек перестает получать положительные ощущения от общения с людьми, с животными, с природой. Появляется отстраненность в отношениях с членами семьи.

Вторая стадия «выгорания» характеризуется возникновением недоразумений с теми, для кого работает профессионал. Вначале они скрытые. Начавший «выгорать» профессионал лишь в кругу своих коллег с пренебрежением, а то и с издевкой рассказывает о некоторых своих клиентах. В последующем неприязнь к клиенту проявляется уже в его присутствии. Вначале это бывает с трудом сдерживаемая антипатия, но наступает момент, когда «тормоза ослабевают» окончательно и раздражение выплескивается непосредственно на голову озадаченного клиента. Трудно даже представить степень недоумения человека, обратившегося в организацию, сотрудники которой призваны проявлять участие к людям, оказывать им душевную поддержку, и вдруг встречающего ничем не мотивированную раздражительность и злобу. А между тем подобное поведение профессионала нередко бывает лишь проявлением защитной реакции при значительных потерях энергии, превышающих безопасный для организма уровень.

Третья стадия «выгорания» считается наиболее серьезной, так как в этом случае притупляются представления индивида о ценностях труда, искажаются представления об общечеловеческих ценностях. Эмоциональное отношение человека к миру упрощается, и он становится опасно равнодушным ко всему, даже к собственной жизни. По привычке такой человек может еще сохранять внешнюю респектабельность и некоторый апломб, но его глаза полностью теряют блеск интереса к чему бы то ни было, и почти физически ощутимый холод безразличия поселяется в его душе.

**2. Профилактика профессионального выгорания**

Зарубежные специалисты разрабатывают многочисленные методы профилактики «выгорания», но все они представляют собой половинчатые меры, направленные на замедление самого процесса, а не на его первопричину.

«Выгорание - плата за сочувствие»: такое название дала своей книге американский психолог Кристина Маслах, описавшая свои обширные исследования этого синдрома. Полемизируя с К. Маслах, Н.В. Гришина считает, что выгорание - плата не за сочувствие людям, а за свои нереализованные жизненные ожидания.

Действительно, лица с высокой степенью выгорания имеют негативные переживания, связанные с утратой ощущения смысла своей профессиональной деятельности. Например, «отчаяние из-за отсутствия результата», «работа впустую», равнодушие и непонимание окружающих приводят к обесцениванию усилий и потере веры в смысл жизни. Возникновение подобных переживаний бесцельности и бессмысленности начинает определять общую жизненную ситуацию человека, вызывая в особо тяжелых случаях экзистенциальный невроз (Гришина, 1997).

Существуют весомые аргументы в пользу экзистенциальной интерпретации выгорания, поскольку «болезненное разочарование в работе как способе обретения смысла окрашивает всю жизненную ситуацию».

К экзистенциальным аспектам выгорания можно отнести:

Неудовлетворенность осуществлением смысла жизни;

Неудовлетворенность качеством жизни как причина и следствие выгорания;

Переживание одиночества.

В условиях кризиса и необходимости решить сложную проблему вопрос о смысле своей жизни взрослый человек решает в первую очередь. Нерешенный вопрос о смысле существования или утрата привычных жизненных ценностей лишают его внутреннего духовного стержня, на который «нанизываются» все другие жизненные смыслы. Если человек живет без осознания смысла своей жизни, то у него рано или поздно возникает ощущение пустоты и никчемности своего существования, происходит снижение жизненного тонуса, и наступает депрессия. Другими словами, он становится уязвимым к воздействию разрушительных неблагоприятных факторов жизни и работы.

Если человек верит в то, что в его жизни присутствует сверхсмысл, своей верой он создает внутренние условия для сохранения своего душевного здоровья, потому что сам человек изначально уверен, что ни одно тяжелое событие в его жизни не проходит впустую, во всем заложен глубинный, скрытый от человеческого сознания смысл существования. Другими словами, у человека не возникает ощущения пустоты и бессмысленности страданий, переживаний и потерь.

Опираясь на приведенные выше аргументы, мы считаем необходимым в качестве профилактики синдрома выгорания, в рамках экзистенциального подхода, в первую очередь обратить внимание на смысловое поле профессиональной деятельности, которое является проекцией смысловой сферы на профессиональную деятельность.

Здоровый образ жизни, как правило, называют первым профилактическим средством синдрома выгорания. Однако, это сложное понятие часто упрощают, редуцируют до диетических рекомендаций, ежедневных пробежек и рекомендаций по проведению досуга.

На наш взгляд, понятие здорового образа жизни смыкается с представлением «культуры себя», который является весьма древним мотивом греческой культуры. Первоначально понятие «культура» в греческом языке относилась к области сельского хозяйства и имела значение «возделывать». Таким образом, когда мы говорим о «культуре себя», мы имеем в виду самостроительство, саморазвитие, самосовершенствование.

Общее представление о «культуре себя» может дать принцип «заботы о себе», которому подчинено искусство существования в различных своих формах. Термин «культуры себя» показывает, что принцип заботы о себе получил достаточно общее значение: во всяком случае, призыв «заботься о себе» стал образом действия, манерой поведения, пропитал различные стили жизни, оформился в многочисленные процедуры, практики, предписания, которые осмысляли, развивали, совершенствовали и преподавали. Таким образом, концепция «заботы о себе» определила социальную практику, предоставив широкое поле для образования межличностных связей, обменов и коммуникаций, социальных институтов; наконец, он породил определенный способ познания и обработки знаний.

Базовые принципы «заботы о себе»:

. Всеобщность. Известно, как всеобъемлюще толковал заботу о себе Сенека: посвятив себя ей, нужно оставить все прочие занятия, - только так можно освободить свою душу. Но эта «вакантность» формирует активную деятельность и требует, не теряя времени и не жалея усилий, «сделать себя», «преобразовать себя», «повернуться к себе», воссоединению с собой.

. Конкретность. Следует помнить, что вся эта «работа над собой» отнюдь не исчерпывалась только общей установкой, некоей смутной и расточительной озабоченностью. Если же речь шла о «себе», то и в этом случае предполагала весьма тяжкий труд. Такой труд требовал времени. И одна из серьезных проблем культуры себя состояла в том, чтобы определить, какую часть дня или жизни следует ей отвести. Вариантов решения известно множество. Например, можно было утром или вечером некоторое время уделить погружению в себя и, сосредоточившись, обдумать предстоящие дела, припомнить полезные принципы, разобраться, как прошел день.

. Единство телесного и духовного. Психические и соматические расстройства не всегда оказывают очевидное влияние друг на друга, в тоже время невозможно отрицать наличие тесной взаимосвязи между психикой и телом. В современной науке представлены различные подходы к психосоматике: от объективистского до семиотического. Можно сказать, что единственной аксиомой психосоматики на современном этапе развития является тезис о неотделимости здоровья тела от здоровья души, сформулированный еще в античные времена.

. Практическая оснащенность. В этой практике, равно и личностной и социальной, познание себя, безусловно, занимает важное место.

Приведенные ниже упражнения, безусловно, можно отнести к практике самоанализа.

**Упражнение** «Вечерний обзор».

Закройте глаза, сядьте прямо. Сделайте несколько глубоких вдохов и выдохов, сосредоточьтесь на дыхании. Затем попробуйте вспомнить весь свой день в обратном порядке. Вспомните все события и все свои действия в течение дня до момента утреннего пробуждения, попытайтесь вспомнить свои сны. Делайте это без эмоций и рассуждений. Вспоминайте события дня, но не оживляйте их, не фантазируйте. Вспомните, что вы говорили и думали. Не позволяйте себе начинать игру «Если бы я…» Если вам трудно сохранять беспристрастность, представьте, что это жизнь другого человека, которого вы любите таким, каков он есть.

**«Психологический дневник»**

Психологический дневник - это «место», в котором человек всегда может проработать имеющуюся проблему, осознать свои чувства или настроения, осмыслить пережитый опыт, прийти к какому-то решению. Очень важно писать дневник для себя. Он не будет иметь настоящего эффекта, если вы будете писать его ради того, чтобы кто-нибудь его прочитал. Поэтому позаботьтесь о том, чтобы не искушать окружающих, оставляя дневник на видном месте. Однако, если в какой-то момент вам захочется прочитать что-то из записей близкому человеку - сделайте это. Вы можете писать тогда, когда нужно или хочется, иногда ежедневно, иногда раз в неделю, а иногда, принуждая себя делать это ежечасно. Не существует никаких определенных правил относительно того, что писать и чего не писать в дневник. Руководствоваться стоит только своими собственными ощущениями. Основанием для обращения к дневнику может послужить любое сильное переживание. Полезно записывать в дневнике первые впечатления о новых людях, городах, работе и позднее их перечитывать. Вы можете использовать дневник для того, чтобы исследовать ваши отношения с кем-то, кто вам не нравится. Записи в дневнике дадут вам шанс просмотреть заново прожитый день, осмыслить случайную встречу с другом, понять значение какого-то мимолетного события. Запись в дневнике наблюдений о себе, о своих обещаниях самому себе, о своих решениях и стремлениях поможет вам лучше помнить себя и свою жизнь. Кто-то ведет дневник, потому что одинок и не знает, как общаться с другими. Кто-то потому, что ему доставляет удовольствие описывать других людей, от избытка чувств и впечатлений об окружающем мире. Вы тоже поймете, в чем ценность дневника для вас после того, как некоторое время будете вести его.

**Обратный отсчет**

Займите удобное положение… Закройте глаза… Некоторое время просто понаблюдайте за своим дыханием, не пытаясь его регулировать… Вспомните вчерашний день… Что вы делали, где были, с кем встречались… Не спешите… Постарайтесь «увидеть» то, что вчера проходило перед вашими глазами… Восстановив вчерашний день, вспомните день неделю назад… Также постарайтесь увидеть события, места и людей, с которыми вы встречались, о чем вы говорили… Затем таким же образом вспомните то, что происходило месяц назад… Год назад… Пять лет назад… Десять лет назад… Пятнадцать… Двадцать лет назад и т.д. до тех пор, пока не достигните самого маленького возраста, когда помните себя. Уделяйте каждому этапу достаточно времени, не спешите.

. Наличие критериев оценки. Общая цель всех этих практик заботы о себе определяется единым ключевым принципом обращения к себе. Прежде всего, она предусматривает некоторую модификацию привычной деятельности: задача не в том, чтобы оставить все прочие занятия, целиком и полностью посвятив себя заботе о себе, однако за текущими делами следует постоянно помнить о главной своей цели, стремиться к себе, искать себя и соотноситься с собою. Такое обращение предполагает сдвиг внимания: его нельзя более растрачивать на праздное любопытство, увлекаясь суетой повседневности или жизнью окружающих. Это также еще и траектория, двигаясь по которой, можно избежать каких бы то ни было зависимостей или порабощения и достичь воссоединения с собой, как достигают гавани, укрывающей от бури, или цитадели, защищенной крепостной стеной. Такое отношение к себе мыслится в формулах владения: человек «принадлежит себе», он «свой собственный», «полновластный повелитель самого себя», зависит только от себя, распоряжается самим собой, имеет в своем лице власть, ничем не ограниченную и не подверженную никакой угрозе. Опыт себя, складывающийся в ходе такого обладания, это не только опыт укрощения силы или верховенства над мощью, готовой восстать, но и опыт наслаждения собой. Тот, кому удалось, наконец, подступиться к себе, становится для себя объектом удовольствия, «довольствуется» собою и «радует» себя. Суть состояния такого «довольства» заключается в том, что оно не может быть вызвано чем-то, от нас не зависящим и, следовательно, нам неподвластным: оно рождается нами и в нас самих. Наконец, критерием успеха «заботы о себе» выступает умение человека властвовать над собой, ощущение полноты и радости жизни. А забота о других есть следствие и результат заботы о себе.

Читая литературу, посвященную проблеме синдрома выгорания, иногда возникает впечатление, что для предоставления социономических профессий это неизбежный итог профессиональной деятельности. Однако, это далеко от действительности.

В социальных профессиях реже подвержены выгоранию те люди, которые имеют стабильную и привлекательную работу, предполагающую возможность творчества, профессионального и личностного роста; имеют высокую удовлетворенность качеством жизни в различных ее аспектах, разнообразные интересы, перспективы жизненные планы. По типу жизненной установки такие люди оптимистичны и жизнерадостны; успешно преодолевают жизненные невзгоды и возрастные кризисы; сохраняют активность жизненной позиции; обладают высоким творческим потенциалом, средней степенью нейротизма и относительно высокой экстравертированностью.

Меньший риск выгорания у тех, кто получает сильную и надежную, профессиональную поддержку, располагает кругом надежных друзей и содействием со стороны семьи, творческой обстановкой на рабочем, обладает сильным творческим потенциалом и использует креативные способы решения жизненных и производственным вопросов.

Реже выгорание встречается у тех, кто работает в организациях с сильным корпоративным духом, с преобладанием «клановой» и «адхократической» организационной культуры.

Риск выгорания снижается при высокой профессиональной компетентности и высоком социальном интеллекте. Чем они выше, тем меньше риск неэффективных коммуникаций, значительнее креативность в ситуациях межличностного взаимодействия и - как следствие - меньше пресыщение и утомление в ситуациях делового общения. Развитие творческого потенциала - один из эффективных способов противостоять развитию синдрома выгорания. В.В. Бойко сформулировал следующие правила эмоционального поведения, помогающие добиться успешного эмоционального включения без последствий выгорания:

**1. Проявлять заботу о привлекательности своего внешнего облика, который отражает состояние психического.**  Способность вызывать доверие у тех, с кем приходится работать, - предмет особой заботы человека, работающего в помогающих профессиях. Располагающий к себе внешний вид экономит энергетические затраты при устранении контакта с субъектами профессиональной деятельности.

**2. Преодолевать двойственность и неопределенность выражения эмоций при общении.** Профессионал должен выработать такой стиль выражения эмоций, который бы с одной стороны достаточно информативным для партнеров и с другой стороны экономичным.

Для этого В.В. Бойко рекомендует вырабатывать такие привычки: стремиться к тому, чтобы общение было наполнено живыми и искренними эмоциями, отказаться от «мимических масок», скрывающих истинное отношение к происходящему, не демонстрировать безучастность и холодность в общении, сделать так, чтобы голос не был невыразительным, избавляться от состояния эмоционального диссонанса и др.

**3. Не перегружать эмоции энергией и смыслом:** устранять из своего репертуара утрированные эмоции, возникающие в общении с трудными (неприятными) людьми; снижать накал своих эмоций, переходя к более умеренным вариантам их проявления; преобразовывать перегруженные энергией и смыслом эмоции в более позитивную и конструктивную форму.

**4. Устранять причины, которые мешают устанавливать эмоциональные контакты с другими людьми.** В помогающих профессиях этими причинами могут стать «рекламирование» своих несчастий, застревание на проблемах и плохих предчувствиях, перенос собственных проблемах и плохих предчувствиях, перенос собственных проблем на субъектов профессиональной деятельности, использование других для решения собственных проблем и др.

**5. Отслеживать смысловое содержание передаваемых эмоций.** Для этого необходимо проанализировать смысловое содержание, обращая внимание на вербальный уровень выражения эмоций:

**-** Прислушаться к эмоциональному подтексту смеха: вы смеетесь ехидно, открыто и радостно, с опаской и осторожностью или как-то иначе?

Как вы сердитесь: со злостью, добродушно ворчите или оскорбляете партнера?

Как вы жалуетесь: пытаясь найти сочувствие, обвиняя кого либо, нападая при этом или переживая чувство неловкости?

Как вы требуете: воодушевляя и принижая партнера, категорично или допуская возражения, поощряя или укоряя личность?

Как вы делаете замечание: уважая или обижая партнера, спокойно или раздраженно, терпеливо или нетерпеливо, в мягкой или жесткой форме?

Как вы реагируете на критику: агрессивно, зло, раздраженно или с чувством юмора, с искренней признательностью?

Как отзываетесь о большинстве своих коллег (о людях, субъектах вашей профессиональной деятельности): с чувством зависти, обиды, неудовлетворенности или благожелательно?

Как вы реагируете на близкого человека, у которого недомогание: с раздражением, стараетесь скорее отделаться от него или с сочувствием, пониманием, с готовностью помочь?

Если ваши ответы содержат по большей части асоциальный смысл, то работа в области помогающих профессиях будет вести к выгоранию.

**6.** Экономно расходовать эмоциональные ресурсы. Для этого необходимы интеллектуальный и волевой контроль за «включением» эмоций, нейтрализация отрицательного влияния многих внешних событий с помощью рационализации, интеллектуализации и позитивного мышления.

**Заключение**

профессиональный эмоциональный истощение выгорание

С ростом количества и тяжести последствий чрезвычайных ситуаций и катастроф одной из наиболее значимых профессий является деятельность работников МЧС. Сложность ее заключается в воздействии экстремальных ситуаций различного характера, многообразии трудовых задач, значительной физической и психологической нагрузке, что предполагает высокие требования к личности спасателя.

Показано, что «профессиональное выгорание» у работников экстремальных профессий является одним из основных факторов деформации личности, и во многом определяет особенности профессионального выгорания.

Термин «выгорание» введён американским психиатром Х.Дж. Фрейденбергером в 1974 году (Freundenberger, 1974). Он описал его как синдром истощения энергии и разочарования в работе, возникающий у профессионалов, работающих в кризисных центрах и психиатрических клиниках, когда они чувствуют себя перегруженными проблемами других людей. Таким образом, выгорание - это «нарушения в эмоциональном состоянии профессионалов, работающих в условиях тесного и интенсивного взаимодействия с другими людьми в эмоционально напряжённой атмосфере»

Описано множество симптомов эмоционального выгорания, однако они редко проявляются все одновременно, поскольку выгорание - процесс индивидуальный.

Что касается собственно содержания и структуры психического выгорания, В.Е. Орел, обобщил опыт отечественных и зарубежных авторов и выделяет три модели выгорания. Согласно первой, одномерной, модели, выгорание - это состояние физического и психического, и, прежде всего эмоционального, истощения, вызванного длительным пребыванием в эмоционально перегруженных ситуациях общения. Данная трактовка близка пониманию выгорания как синдрома «хронической усталости». В противоположность двум другим подходам, приверженцы одномерного подхода не ограничивают выгорание какими-либо определенными профессиональными группами.

Вторая модель принадлежит голландским исследователям E. Buunk и W. Schaufeli. Они рассматривают выгорание как двухмерный конструкт, состоящий из эмоционального истощения и деперсонализации. Деперсонализация проявляется в ухудшении отношения к другим (подчиненным, пациентам, коллегам), иногда и к себе лично.

Наиболее распространенной является трехкомпонентная модель синдрома выгорания американских исследователей Cr. Maslach и S. Jackson, систематизировали описательные характеристики данного синдрома и разработали опросник для его количественной оценки (Maslach, Jackson, 1986). Согласно авторам опросника, синдром выгорания проявляется в трех группах переживаний: эмоциональном истощении - переживание опустошенности и бессилия; деперсонализации - дегуманизация отношений с другими людьми (проявление черствости, бессердечности, цинизма или грубости); редукции личных достижений - занижение собственных достижений, потеря смысла и желания вкладывать личные усилия на рабочем месте

Таким образом, профессиональное выгорание представляет собой результат деструктивного влияния профессиональной деятельности на развитие личности. Чем больше личных затрат требует профессиональная деятельность, тем более вероятно проявление симптомов выгорания. В том случае, когда ресурсы человека оказываются несоответствующими требованиям профессии (в случае субъективной не успешности специалиста), данный синдром получает большее развитие. Результаты исследования позволяют рассматривать ценностно-смысловые основания деятельности и профессионально важные личностные качества специалиста, во многом определяющие субъективную успешность в профессии, как ключевые личностные ресурсы преодоления трудных профессиональных ситуаций и предотвращения профессионального выгорания.

Качество профессиональной деятельности спасателей тесно связано с содержанием и уровнем интенсивности проявления мотивов, целей, условий и способов повседневной работы, которые различаются в зависимости от этапов профессионализации и квалификации специалистов-спасателей и принять соответствующие меры по предупреждению и устранению у личного состава МЧС, работающих в ситуациях разной экстремальной насыщенности, явления синдрома профессионального выгорания.

**Список используемой литературы**

1. Елисеева И.Н. Профессиональное здоровье. Синдром выгорания и его профилактика. Методические рекомендации. - М.: «ЦЭПП МЧС России», 2006.

2. Миляев А.А., Андреева И.Г. Методическое руководство по профессиональному психологическому отбору в системе МЧС России. - М.: «ЦЭПП МЧС России», 2006.

. Гуренкова Т.Н., Елисеева И.Н. методическое руководство по психологическому сопровождению деятельности профессиональных контингентов. - М.: «ЦЭПП МЧС России», 2009.