

Е.И.Денисова

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ КАК ГЛАВНЫЙ БАРЬЕР НА ПУТИ РАСКРЫТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СОТРУДНИКОВ КОМПАНИИ

Научный руководитель: к.э.н., доцент Д.Б. Штрикова

В условиях рыночной экономики и жесткой конкуренции, деятельность сотрудников компании насыщена множеством экономических, организационных и социально-психологических стрессов. Они создают предпосылки для возникновения «синдрома профессионального выгорания».

Термин «выгорание» ввел в 1974 году американский психиатр Х. Дж. Фрейденберг для характеристики состояния здоровых людей, находящихся в тесном эмоциональном общении с клиентами [1, стр.12].

Подробнее причины синдрома профессионального выгорания рассмотрим на примере ОАО «Сургутнефтегаз» треста «Сургутнефтедортройремонт». При анализе качественного состава трудовых ресурсов треста «Сургутнефтедортройремонт» по возрастной категории, мы выявили, что преобладает количество персонала в возрасте от 41-50 лет – 1 206 человек, что в процентном соотношении составляет 36%.

А ведь именно в этот период, когда человеку от 40-ка до 50-ти лет, он подвержен кризису среднего возраста. В этом возрасте синдром эмоционального выгорания может развиваться из-за опасения стать профессионально невостребованным человеком [3].

Стоит отметить, что в тресте трудится довольно много сотрудников в возрасте от 31- 40 лет – 855 человек (25%). Именно в этот период люди склонны к кризису смысла жизни, или кризису 30-ти лет, который может вызвать неожиданный спад профессиональной активности.

Что касается молодых специалистов от 18 – 30 лет, то их в тресте 1 105 сотрудников (33%). В этом возрасте, когда человек только начинает свою трудовую карьеру, период адаптации затягивается, вследствие чего у молодого специалиста может снизиться деловая активность.

В целях профилактики профессионального выгорания, а также улучшения морально-психологического климата в коллективе мы рекомендуем проводить в течение года комплекс корпоративных мероприятий (табл.1).

Таблица 1.

Комплекс культурно-массовых мероприятий, предлагаемых для проведения в тресте «Сургутнефтедорстройремонт» в 2011 году

№ п/п	Месяц проведения (к какой дате приурочено)	Название мероприятия	Кто участвует (по желанию)	Цель проведения
1	2	3	4	5
I квартал 2011 года (январь, февраль, март)				
1	<i>Февраль</i> (День защитника Отечества)	Конкурс «Нефтяной рыцарь»	Мужчины в возрасте до 35 лет	В целях укрепления авторитета профессий нефтегазодобывающего комплекса.
2	<i>Март</i> (Международный женский день)	Конкурс «Нефтяная королева треста»	Женщины в возрасте до 35 лет	В целях повышения социальной активности молодежи.
II квартал 2011 года (апрель, май, июнь)				
3	<i>Апрель</i> (День здоровья)	Турнир по боулингу среди работников треста	Все желающие	В целях проявления спортивного мастерства среди работников треста.
4	<i>Апрель</i> (Международный день молодежи)	Турнир по деловой экономической игре «Никсдорф Дельта»	Команды молодых специалистов	В целях развития и укрепление внутриколлективных связей.
5	<i>Май</i> (Международный день семьи)	Конкурс «Супермама, папа, я – вместе дружная семья»	Семейные команды из трех человек	С целью укрепления отношения как внутри семьи, так и среди работников треста.

6	<i>Июнь</i> (День окружающей среды)	«Субботник»	Все желающие	Обратить внимание работников к проблемам окружающей среды.
---	--	-------------	--------------	--

Продолжение таблицы 1

1	2	3	4	5
7	<i>Июнь</i> (День молодежи России)	Летний туристический слет	Молодые работники до 35 лет	С целью коллективного общения посредством соревнования.
III квартал 2011 года (июль, август, сентябрь)				
8	<i>Сентябрь</i> (День работника нефтяной и газовой промышленности)	Смотр-конкурс профессионального мастерства «Лучший водитель автомобиля»	Работники треста, имеющие водительские права и желание участвовать	В целях проверки уровня подготовки в области технической эксплуатации автомобиля.
IV квартал 2011 года (октябрь, ноябрь, декабрь)				
9	Октябрь	Молодежный турнир по мини-футболу	Команды молодых специалистов	С целью привлечения молодежи к занятиям физической культурой и спортом.
10	Декабрь	«В Новый Год без забот!»	Все сотрудники треста	С целью укрепления отношений внутри коллектива треста.

Мы считаем, что предложенные нами мероприятия позволят:

1. Повысить производительность труда сотрудников треста, а следовательно и эффективность деятельности организации в целом.
2. Положить начало успешным карьерам будущих сотрудников и свести к минимуму адаптационный период на стадии их вхождения в компанию.
3. Сотрудникам, столкнувшимся с признаками синдрома профессионального выгорания, мероприятия помогут легче пройти этот период и работа, впоследствии, будет приносить не только материальное, но и моральное удовлетворение.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Бойко В.В. Синдром “эмоционального выгорания” в профессиональном общении. СПб: Питер, 2009.

2. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб.: Питер, 2005.

3. Трунов Л. Синдром сгорания: позитивный подход к проблеме // Журнал практического психолога. М.: Изд-во МГУ, 2008. № 8.