



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ И ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ  
КАФЕДРА ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ И ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ

**Психолого-педагогическая коррекция синдрома эмоционального  
выгорания экономистов строительной компании**

**Выпускная квалификационная работа по направлению**

**44.04.02 Психолого-педагогическое образование**

**Направленность программы магистратуры**

**«Психолого-педагогическое консультирование»**

**Форма обучения заочная**

Проверка на объем заимствований:

71,57 % авторского текста

Работа допущена к защите  
рекомендована/не рекомендована

«28» января 2026 г.

зав. кафедрой ТиПП

Батенова Ю.В. Батенова Ю.В.

Выполнила:

Студентка группы ЗФ-322-270-2-1

Зайц Ольга Сергеевна

Научный руководитель:

к.п.н., доцент, доцент кафедры ТиПП

Барышникова Елена Викторовна

Челябинск

2026

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ЭКОНОМИСТОВ СТРОИТЕЛЬНОЙ КОМПАНИИ.....	10
1.1 Феномен синдрома эмоционального выгорания в психолого-педагогической литературе.....	10
1.2 Особенности синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании.....	19
1.3 Теоретическое обоснование модели психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании.....	28
ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ЭКОНОМИСТОВ СТРОИТЕЛЬНОЙ КОМПАНИИ.....	38
2.1 Этапы, методы и методики исследования.....	38
2.2 Характеристика выборки и анализ результатов констатирующего эксперимента.....	47
ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ЭКОНОМИСТОВ СТРОИТЕЛЬНОЙ КОМПАНИИ.....	56
3.1 Программа психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании.....	56
3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования.....	63

3.3 Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику.....	73
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	84
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	88
ПРИЛОЖЕНИЕ 1 Методики диагностики синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании.....	96
ПРИЛОЖЕНИЕ 2 Результаты исследования синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании.....	106
ПРИЛОЖЕНИЕ 3 Программа психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании.....	113
ПРИЛОЖЕНИЕ 4 Результаты опытно-экспериментального исследования коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании.....	153
ПРИЛОЖЕНИЕ 5 Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику.....	171

## ВВЕДЕНИЕ

По статистике, более 30 % населения экономически развитых стран подвержено так называемому «синдрому белого воротничка», «трудоголизму», «профессиональному выгоранию», приводящим к общему снижению жизненных сил и появлению хронической депрессии [60, с. 150].

Синдром «эмоционального выгорания» – проблема, еще недостаточно основательно изученная в России, в связи с чем проблематика данной темы еще не получила своего должного рассмотрения. Во многом это было связано с особенностями отечественного бизнеса, в котором человек долгое время был отнюдь не на первом месте.

Деятельность экономиста строительной компании характеризуется высокой эмоциональной насыщенностью и когнитивной сложностью, необходимостью быстрого реагирования на изменения внутренней и внешней среды.

Специфика профессиональной деятельности экономистов строительной компании состоит в том, что она предполагает высокую степень ответственности, сопряжена с возможностью крайне негативных последствий для организации в случае ошибки. Таким образом, она протекает в условиях постоянной нервно-психической напряженности, стресса и требует максимальной мобилизации адаптационного потенциала личности.

Одним из негативных последствий столкновения личности со столь сложными условиями современной жизни становится возникновение эмоционального выгорания – дезадаптационного феномена, характеризующегося потерей индивидом творческого настроения в отношении своей деятельности, дестабилизацией межличностных отношений, как в

профессиональной сфере, так и за ее пределами, и ведущего к невротическим реакциям и психосоматическим расстройствам.

В психологической литературе отмечается, что данный феномен, являющийся ярким отражением современной жизнедеятельности человека в сфере бизнеса [32; 39; 46; 59; 61; 63].

В связи с этим особую актуальность приобретает проблема выявления факторов, влияющих на эмоциональное выгорание экономистов строительной компании, так как четкое представление о них позволит разрабатывать программы профилактики и ранней диагностики этого дезадаптационного явления.

Между тем, изучение педагогической и психологической литературы, посвященной этой проблеме, позволило выявить серьезное противоречие. С одной стороны, существует явная необходимость углубленного изучения этого социально-психологического феномена. С другой стороны, современные научные исследования в этой области недостаточно развиты и не охватывают специфики данного явления относительно такой категории подверженных этому воздействию лиц как экономисты строительной компании.

Таким образом, актуальность настоящего исследования определяется недостаточной теоретической и методической разработанностью проблемы эмоционального выгорания экономистов строительной компании, необходимостью разработки программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания у рассматриваемой категории профессионалов.

При этом следует отметить авторов, чьи работы послужили теоретической и методической основой для проведения данного исследования: Н.Ю. Абраменко [1], Ю.Н. Акулинина [3], В.В. Бойко [11], М.В. Борисова [13], И.А. Булгаков [14], Н.Е. Водопьянова [17], И.Н. Евсеев [27], Смолянинов [53]. Значимость для теории и практики научных работ

этих ученых неоспорима, вместе с тем, существующая литература по данной теме не решает всех проблемных вопросов. Поэтому исследование различных аспектов этого направления в современной психологии и педагогике остается актуальным и требует дальнейших научных разработок.

Цель исследования: теоретически обосновать и экспериментально проверить эффективность психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании.

Объект исследования: синдром эмоционального выгорания экономистов строительной компании.

Предмет исследования: психолого-педагогическая коррекция синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании.

Гипотеза исследования: психолого-педагогическая коррекция синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании будет эффективна, если разработать и реализовать программу, включающую упражнения, беседу, психотехнические и деловые игры.

Обозначенная цель определяет постановку следующих исследовательских задач:

1. Рассмотреть феномен синдрома эмоционального выгорания в психолого-педагогической литературе.
2. Раскрыть особенности синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании.
3. Теоретически обосновать модель психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании.
4. Определить этапы, методы и методики исследования.
5. Охарактеризовать выборку и проанализировать результаты констатирующего эксперимента.

6. Составить программу психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании.

7. Проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования.

8. Разработать технологическую карту внедрения результатов исследования в практику.

В исследовании были использованы следующие методы и методики:

1. Теоретические методы: анализ психолого-педагогической литературы, обобщение, моделирование, целеполагание.

2. Эмпирические методы: эксперимент (констатирующий, формирующий), тестирование (методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко, методика для выявления эмоционального выгорания МВИ (адаптирована Н.Е. Водопьяновой), анкета Э. Ховарда «Как сильно ты подвержен стрессу»).

3. Математико-статистические методы: Т-критерий Вилкоксона.

Теоретико-методологическая основа: положения общей и организационной психологии, психологии труда, педагогики, психологические теории профессионального эмоционального стресса, а также концепции личностного ресурса, психологической саморегуляции и профессионального здоровья.

Методологическую базу составляют ряд подходов к изучению проблемы, приведенных в научной литературе. Используется системный подход, который базируется на представлении о целостности психических и профессиональных процессов, их взаимосвязи и иерархичности и отражен в работах Н.Н. Богдана [10] и В.И. Долговой [25]. Такой подход позволяет рассматривать эмоциональное выгорание как результат взаимодействия личностных, организационных и средовых факторов. Также применяется личностно-деятельностный подход, который основан

на идеях о единстве личности и деятельности, о формировании профессионала как субъекта труда, и прослеживается в трудах Е.С. Асмаковец [5] и В.Н. Мясищева [44]. Этот подход позволяет анализировать эмоциональное выгорание через призму индивидуальных особенностей личности, её отношения к деятельности и профессиональной мотивации. Кроме этого, задействован компетентностный подход, который рассматривает эмоциональное выгорание в контексте профессиональной компетентности субъекта, включающей эмоциональную устойчивость, коммуникативные и саморегуляционные навыки, и наблюдается в научных изысканиях И.В. Белашевой [7] и Н.В. Вараевой [15]. Использование данного подхода позволяет рассматривать профилактику выгорания как процесс формирования эмоциональной и профессиональной компетентности. В совокупности обозначенные подходы позволяют рассматривать эмоциональное выгорание экономистов строительной компании как многофакторное явление, поддающееся психолого-педагогической коррекции.

Теоретическая значимость: проанализированы и обобщены исследования ученых о феномене синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании в психолого-педагогической литературе, раскрыты особенности синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании, разработана модель психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании.

Практическая значимость: разработана и апробирована программа психолого-педагогической коррекции, направленная на снижение уровня синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании, составлена технологическая карта внедрения результатов исследования в практику, сформулированы психолого-педагогические

рекомендации по коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании.

База исследования: строительная компания ООО «Группа Голос» г. Челябинска, сотрудники в количестве 25 человек.

Апробация результатов исследования.

По теме квалификационной работы опубликована статья в РИНЦ: Зайц О. С. «Психолого-педагогическая коррекция синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании» / О. С. Зайц // Современные тенденции развития фундаментальных и прикладных наук : мат-лы IX Всерос. науч.-практ. конф. – Брянск, 2026. – С. 532–536.

# ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ЭКОНОМИСТОВ СТРОИТЕЛЬНОЙ КОМПАНИИ

## 1.1 Феномен синдрома эмоционального выгорания в психолого-педагогической литературе

Первые работы по исследованию синдрома эмоционального выгорания появились в США. Термин «эмоциональное выгорание» введен американским психиатром Х. Фройденбергером в 1974 г. для характеристики психологического состояния здоровых людей, находящихся в излишне интенсивном, тесном общении с клиентами, пациентами в эмоционально перенасыщенной атмосфере при оказании профессиональной помощи. Эмоциональное выгорание было описано им как истощение вследствие резко завышенных требований к собственным ресурсам и силам. Позднее данное состояние он называл «болезнью сверхуспеха» [Цит. по: 48, с. 25].

К. Кернис в 1980 г. определил синдром эмоционального выгорания как потерю мотивации к работе в ответ на чрезмерные обязательства, неудовлетворенность, реализующуюся в психологическом уходе и эмоциональном истощении [Цит. по: 48, с. 26]. По мнению К. Кондо, синдром «эмоционального сгорания» следует определять как дезадаптированность к рабочему месту из-за неадекватных отношений между людьми и чрезмерной рабочей нагрузки. Это определение так же соответствует лицам, которые в силу своей профессиональной деятельности интенсивно работают с людьми или имеют альтруистическую направленность. Такая работа, предполагающая эмоциональное напряжение, сопровождается чрезмерной тратой психической энергии. Отсюда наблюдаются психосоматическая усталость

и эмоциональное истощение, которые в свою очередь, находят выражение в пониженной самооценке, в тревоге, раздражении, гневе, нарушении сна, семейных проблемах [Цит. по: 49, с. 258].

К. Маслач, одна из основных специалистов по изучению «эмоционального сгорания», в 1981 г. конкретизировала этот феномен как некое состояние, включающее в себя чувство эмоционального истощения, изнеможения; симптомы дегуманизации, деперсонализации, негативного самовосприятия, а в профессиональном плане – утрату профессионального мастерства [50, с. 12]. Эти исследования послужили началом последующего изучения сферы эмоционального выгорания.

Сам термин «выгорание» оказался очень удачным в прагматическом смысле, так как подходил для описания определенных состояний, наблюдаемых у многих других, работающих в системе профессий «человек-человек» [17, с. 222].

В отечественной литературе при исследовании феномена выгорания использовались различные термины: «эмоциональное сгорание» или «эмоциональное выгорание» (Т.В. Форманюк, В.В. Бойко), «психическое выгорание» (В.Е. Орел, Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова), «профессиональное выгорание» (Т.И. Ронгинская) [Цит. по: 19, с. 223].

Одним из первых в России проблему «эмоционального выгорания» исследовал В.В. Бойко. По его мнению, «синдром эмоционального выгорания» – это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия. Эмоциональное выгорание является формой профессиональной деформации личности» [11, с. 5].

По мнению И.А. Булгакова, психическое выгорание «представляет собой сложный психофизиологический феномен эмоционального, умственного и физического истощения, возникающего из-за продолжительной эмоциональной нагрузки, развивающейся на трех

уровнях – индивидуальном, межличностном и организационном» [14, с. 95].

Н.В. Вараева определяет «синдром профессионального выгорания» как совокупность стойких симптомов, проявляющихся в негативных эмоциональных переживаниях и установках относительно своей работы (профессии), личных достижений и субъектов делового общения» [15, с. 11].

В Международной классификации болезней (МКБ-Х) синдром эмоционального выгорания отнесен к рубрике Z73 – «Стресс, связанный с трудностями поддержания нормального образа жизни» [Цит. по: 18, с. 43].

Выделяют 5 ключевых групп симптомов, характерных для синдрома эмоционального выгорания:

1) физические симптомы (усталость, физическое утомление, истощение; изменение веса; недостаточный сон, бессонница; плохое общее состояние здоровья, в том числе, по ощущениям; затрудненное дыхание, одышка; тошнота, головокружение, чрезмерная потливость, дрожь; повышение артериального давления; язвы и воспалительные заболевания кожи; болезни сердечно-сосудистой системы);

2) эмоциональные симптомы (недостаток эмоций; пессимизм, цинизм и черствость в работе и личной жизни; безразличие, усталость; ощущение беспомощности и безнадежности; агрессивность, раздражительность; тревога, усиление иррационального беспокойства, неспособность сосредоточиться; депрессия, чувство вины; истерики, душевные страдания; потеря идеалов, надежд или профессиональных перспектив; увеличение деперсонализации своей или других – люди становятся безликими, как манекены; преобладает чувство одиночества);

3) поведенческие симптомы (во время работы появляется усталость и желание отдохнуть; безразличие к еде; малая физическая нагрузка; оправдание употребления табака, алкоголя, лекарств; несчастные

случаи – падения, травмы, аварии и пр.; импульсивное эмоциональное поведение);

4) интеллектуальное состояние (падение интереса к новым теориям и идеям в работе, к альтернативным подходам в решении проблем; скука, тоска, апатия, падение вкуса и интереса к жизни; большее предпочтение стандартным шаблонам, рутине, нежели творческому подходу; цинизм или безразличие к новшествам; малое участие или отказ от участия в развивающих экспериментах – тренингах, образовании; формальное выполнение работы);

5) социальные симптомы (низкая социальная активность; падение интереса к досугу, увлечениям; социальные контакты ограничиваются работой; скудные отношения на работе и дома; ощущение изоляции, непонимания других и другими; ощущение недостатка поддержки со стороны семьи, друзей, коллег) [52, с. 153-154].

Наиболее полная и обоснованная классификация симптомов эмоционального выгорания классификация предложена голландскими исследователями В. Шауфелли и Д. Энзманном. В их работах были выделены 132 симптома выгорания, позже объединенные в 5 основных групп: аффективные, когнитивные, физические, поведенческие, мотивационные [Цит. по: 40, с. 27].

В настоящее время существует несколько теорий, выделяющих стадии эмоционального выгорания. Стадии развития синдрома эмоционального выгорания рассматриваются по-разному.

Х. Фройденбергер в начале своих исследований различал только две стадии: раннюю, когда чувства еще сохранены и последующую, характеризующуюся полным отсутствием эмоций. Впоследствии он выделил 12 стадий развития синдрома. На начальной стадии присутствует навязчивое стремление проявить себя, включаясь в активную деятельность. На следующих стадиях наблюдается пренебрежение к

собственным потребностям, переосмысление ценностей, отрицание возникающих проблем. Наконец, на завершающей стадии мы встречаемся с феноменами отступления (апатия, человек внутренне «сдается»), деперсонализации, внутренней пустоты вплоть до полного эмоционального и физического истощения [Цит. по: 43, с. 228].

Согласно К. Маслач, эмоциональное выгорание развивается в три стадии, каждая из которых имеет свои особенности [42, с. 15-16].

На первой стадии эмоционального выгорания индивидуум истощен эмоционально и физически, он может жаловаться на головные боли и другие различной локализации боли, простуду.

Для второй стадии характерны два набора симптомов: отрицательное, циничное, обезличенное отношение к пациентам/клиентам и негативные мысли относительно себя из-за чувств, возникающих по поводу такого отношения. Избегая этих негативных чувств, работник выполняет только минимальное количество работы и стремится избегать конфликтов и ссор. Признаки каждой группы могут проявляться как самостоятельно, так и совместно.

Заключительная стадия – полное эмоциональное выгорание, обнаруживается не часто, выражается в полном отчуждении, отвращении ко всему окружающему.

Дж. Гринберг предлагает рассматривать эмоциональное выгорание как пятиступенчатый прогрессирующий процесс.

1. Первая стадия эмоционального выгорания («медовый месяц»). Работник обычно доволен работой и заданиями, относится к ним с энтузиазмом. Однако по мере продолжения рабочих стрессов профессиональная деятельность начинает приносить все меньше удовольствия, и работник становится менее энергичным.

2. Вторая стадия («недостаток топлива»). Появляются усталость, апатия, могут возникнуть проблемы со сном. При отсутствии

дополнительной мотивации и стимулирования у работника теряется интерес к своему труду или исчезают привлекательность работы в данной организации и продуктивность его деятельности. Возможны нарушения трудовой дисциплины и отстраненность (дистанцирование) от профессиональных обязанностей. В случае высокой мотивации работник может продолжать гореть, подпитываясь внутренними ресурсами, но в ущерб своему здоровью.

3. Третья стадия (хронические симптомы). Чрезмерная работа без отдыха, особенно «трудоголиков», приводит к таким физическим явлениям, как измождение и подверженность заболеваниям, а также к психологическим переживаниям – хронической раздражительности, обостренной злобе или чувству подавленности, «загнанности в угол». Постоянное переживание нехватки времени (синдром менеджера).

4. Четвертая стадия (кризис). Как правило, развиваются хронические заболевания, в результате чего человек частично или полностью теряет работоспособность. Усиливаются переживания неудовлетворенности собственной эффективностью и качеством жизни.

5. Пятая стадия эмоционального выгорания («пробивание стены»). Физические и психологические проблемы переходят в острую форму и могут спровоцировать развитие опасных заболеваний, угрожающих жизни человека. У работника появляется столько проблем, что его карьера находится под угрозой [Цит. по: 29, с. 118-2119].

В настоящее время в научной литературе часто упоминаются 3 модели эмоционального выгорания [3, с. 94].

По 1-й, одномерной, модели, эмоциональное выгорание – это состояние такое физического и психического и, прежде всего, эмоционального истощения, вызванного длительным пребыванием в эмоционально перегруженных ситуациях общения. Такая трактовка понятия близка пониманию эмоционального выгорания как синдрома

«хронической усталости». В разрез двум другим подходам, приверженцы одномерного подхода не ограничивают эмоциональное выгорание какими-либо определенными профессиональными группами [31, с. 200].

Модель № 2 составлена голландскими исследователями. Она изучает эмоциональное выгорание как двухмерный конструкт, строящийся из деперсонализации и эмоционального истощения. Деперсонализация проявляется в ухудшении отношения к другим, но иногда и к себе лично [Цит. по: 40, с. 37].

Наиболее распространенной является 3-х компонентная модель синдрома эмоционального выгорания К. Маслач. В рамках данной модели «выгорание» понимается как синдром эмоционального истощения, деперсонализации и редукции своих личных достижений. Эмоциональное истощение изучается как основная составляющая эмоционального выгорания и проявляется в равнодушии или эмоциональном перенасыщении и достаточно сниженном эмоциональном фоне. Деперсонализация как вторая составляющая – выражается в деформации отношений с другими людьми. Поэтому в одних случаях это может быть увеличение зависимости от других личностей, в других – повышение циничности установок и негативизма, чувств по отношению к подчиненным, воспитанникам, клиентам, и другим людям. Третий компонент эмоционального выгорания – редукция личных достижений – проявляется как-либо в тенденции к негативному оцениванию своих профессиональных достижений и успехов, себя, негативизме относительно профессиональных возможностей и достоинств, либо же в ограничении своих возможностей, редуцировании собственного достоинства, обязанностей по отношению к другим [42, с. 17-18].

После того как феномен эмоционального выгорания стал общепризнанным и получили известность его негативные последствия, внимание исследователей и работодателей разных стран все более

фокусируется на вопросах предупреждения данного синдрома. Почему работодатели должны проявлять беспокойство и поддерживать тех, кто страдает от выгорания? Согласно данным Американского института стресса, стресс на работе и выгорание обходятся в 200 млрд долл. в год из-за текучести кадров, абсентеизма, низкой продуктивности и возрастающих компенсаций на обеспечение здоровья. Установлено, что «выгоревшие» работники рассматривают свою организацию как противника (негативно) и склонны психологически удаляться от нее [7, с. 43].

В соответствии с выводами исследования страховой компании «Релиастар» (Миннеаполис, США) профилактические программы, направленные на помощь работникам в достижении более здоровой, сбалансированной жизни, действительно помогают предупредить (предотвратить) эмоциональное выгорание. Было обнаружено, что в компаниях, проводящих поддерживающую политику в области работы и семьи, использующих гибкий график работы, программы здоровья и лечение химической зависимости, а также обучение эффективным коммуникациям, почти наполовину меньше выгоревших работников, чем там, где такая политика «антивыгорания» не проводится [21, с. 96].

Многие менеджеры высшего звена считают, что самые эффективные средства предупреждения эмоционального выгорания находятся непосредственно в руках самих руководителей. Исследование компании «Релиастар» показало, что руководители вносят свой вклад в уменьшение профессионального стресса, предоставляя своим подчиненным самостоятельно контролировать их работу, но при этом контролируют и минимизируют их сверхурочную работу. Работники, имеющие «заботливых» руководителей, характеризуются более низким уровнем эмоционального выгорания, меньше болеют и прогуливают, им свойственны большая самоотдача и инициатива, они меньше думают об увольнении (уходе с работы). Некоторые менеджеры пытаются

предотвратить эмоциональное выгорание, концентрируясь на личных целях подчиненных; как говорит Фред Кинг, региональный менеджер «Блу Кросс» (Бирмингем, Алабама, США), «я знаю, что каждый хочет лично чего-то достичь, – это может быть получение дополнительного образования, покупка нового дома, начало новой жизни после развода». Он знает, у кого есть проблемы в личной жизни и предлагает им помощь [5, с. 95].

Итак, под синдромом эмоционального выгорания понимается комплекс различных психологических проблем, возникающих у личности в рамках его профессиональной деятельности. Чаще всего эмоциональное выгорание определяется как феномен, который может проявляться из-за чрезмерной рабочей нагрузки, неудовлетворенности, потери мотивации к работе, включающий в себя чувство эмоционального истощения, негативного самовосприятия, а в профессиональном плане – утрату профессионального мастерства.

Возникает эмоциональное выгорание в результате продолжительной эмоциональной нагрузки, развивающейся на трех уровнях – индивидуальном, межличностном и организационном. Оно ведет к истощению эмоционально-энергических и личностных ресурсов человека.

Таким образом, синдром эмоционального выгорания представляет собой сложный психофизиологический феномен, возникающий в результате длительного эмоционального перенапряжения индивида и проявляющийся на индивидуальном, межличностном и организационном уровнях. Он сопровождается снижением профессиональной мотивации этого лица, эмоциональным истощением, деперсонализацией и редукцией личных достижений, что в итоге может привести к серьезным последствиям для личности.

## 1.2 Особенности синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании

Экономисты строительной компании, профессиональная специфика которых связана необходимостью осуществления эмоционально напряженных действий в той или иной мере подвержены эмоциональному выгоранию.

Последствиями эмоционального выгорания работников становятся ухудшение качества работы, снижение репутации строительной компании, уменьшение преданности или лояльности персонала по отношению к организации, текучесть кадров, необходимость новых затрат на подбор персонала и его обучение и др. [5, с. 43].

В работе И.Н. Евсеева представлены исследования по изучению профессиональной деятельности экономистов строительной компании, где ставится вопрос о взаимовлиянии теоретических знаний и практического опыта работника с точки зрения развития не только его мышления, деятельности, творческого потенциала, но и личности в целом. Специалист, для которого в профессиональной деятельности свойственно активное межличностное взаимодействие, должен уметь устанавливать деловые и эмоциональные контакты, организовывать общее и индивидуальное работу [27].

Для профессиональной деятельности экономистов строительной компании характерен высокий уровень ответственности, насыщенности и напряженности. Причем общение составляет существенную и значимую сторону труда специалистов. Все эти особенности профессиональной деятельности экономистов строительной компании способствуют формированию у них синдрома эмоционального выгорания [30, с. 125].

Наиболее подвержены выгоранию специалисты, которые часто и много контактируют с людьми, а также те, кто работает с финансами. В

пятерку наиболее подверженных эмоциональному и физическому истощению попали работники сферы услуг, менеджеры по продажам, бухгалтеры, финансисты и экономисты», – говорится в результатах исследования, в котором приняли участие 1710 начальников отделов и руководителей компаний во всех федеральных округах России [41, с. 78].

По результатам исследования исследовательского центра «Зарплаты.ру» от февраля 2024 года, экономисты вошли в пятерку наиболее подверженных эмоциональному и физическому истощению профессий [9, с. 294].

Как уже отмечалось, цена ошибки (особенно в условиях высокой неопределенности) экономиста строительной компании может быть весьма высока. Трудовая функция экономистов строительной компании сопряжена с определенными рисками и возможными потерями для компании. Качество исполнения рабочих задач выходит на первый план, что представляет собой серьезную нагрузку на эмоциональную систему [21, с. 97].

Такой специалист как И.Н. Евсеев указывает на следующие факторы, способствующие эмоциональному выгоранию экономистов строительной компании:

1. Наличие дедлайнов. Так или иначе, большинство задач привязаны к жестким временным рамкам: бюджеты, отчеты, инвестиции, проекты (спонтанно в отпуск не получится уехать).

2. Софтскиллс. Профессия предполагает собой высокий уровень амбициозности. Отсутствие достойных результатов (по разным причинам) может служить демотивирующим фактором для определенных психотипов.

3. Высокая финансово-экономическая информированность. Экономисты больше остальных осведомлены о финансовом состоянии строительной компании, структуре формирования ее доходов,

направлениях расходования ресурсов, стоимости бизнеса и т.д. – приходится держать большой объем информации в голове.

4. Сложность оценки качества труда. Сложно оцифровать вклад экономических отделов в успех компании. Прямых показателей нет, как например, в оценке результативности сотрудников отдела продаж (объемы продаж, выручка), или выполнения определенного объема строительных работ, а косвенные не всегда объективны. К примеру, «количество ошибок в отчетах» – показатель, который любят указывать консультанты и коучи – по факту сильно субъективен и не позволяет оценить влияние на прибыль компании.

5. Монотонный, иногда рутинный характер работы [27].

Е.И. Кузнецова в свою очередь, дополняет приведенный перечень такими аспектами как:

1. Высокая коммуникативная нагрузка ведущих экономистов.
2. Ненормированный рабочий день.
3. Стрессовые ситуации [38].

Как теоретических, так и эмпирических исследований относительно такой категории работников как экономисты строительной компании в рассматриваемом контексте проведено крайне мало.

Представляется целесообразным рассмотреть результаты некоторых из таких научных изысканий.

Проведенное в рассматриваемом контексте в США исследование экономистов строительной компании позволяет утверждать, что эмоциональное выгорание связано с акцентуациями характера. Больше предрасположены к редуцированию личных достижений экономисты педантичного и «застревающего» типов. «Деперсонализация» и «эмоциональное истощение» чаще наблюдаются у лиц «возбудимого типа». Гипертимный тип в меньшей степени склонен к эмоциональному выгоранию, чем другие типы. Возможно, это связано с тем, что

гипертимный тип отличается веселым, жизнерадостным настроением, высоким уровнем побуждений. Люди данного типа характеризуются ярко выраженной потребностью в разнообразии впечатлений и активности, склонны к различным изменениям. Типичным способом реагирования «гипертимных людей» на стресс является вытеснение источников тревоги, игнорирование препятствий. Они, как правило, имеют большое количество планов, обладают широким кругом интересов, легко и быстро приспосабливаются к новым условиям, легко вступают в контакты, способны не замечать затруднений и не «опускать руки» при неудачах. Недостаточно выражены у «гипертимов» способности к достижению целей, систематичному и планомерному поведению [68].

Как отмечает такой исследователь проблемы как Т.Д. Щербан синдром эмоционального выгорания у экономистов строительной компании определяется следующими компонентами: напряжением, резистенцией и истощением.

Напряжение характеризуется переживанием профессиональных и межличностных отношений, повышенным нервным напряжением и депрессивным настроением.

«Резистенция» характеризуется неконтролируемым влиянием настроения на профессиональные отношения, развитием безразличия в профессиональных отношениях, эмоциональной замкнутостью и желанием избегать любых коммуникативных ситуаций.

«Истощение» – эмоциональной перегрузкой, созданием барьера в профессиональном общении, нарушением межличностных отношений в коллективе и профессиональной деятельности в целом, ухудшением физического и эмоционального самочувствия [65, с. 54-55].

Результаты проведенного исследования в крупной строительной организации «Argo» демонстрируют, что определяющим компонентом синдрома эмоционального выгорания для экономистов строительной

компании является «резистенция» (39 % диагностированных имеют высокий уровень развития именно этого компонента). То есть можно утверждать, что развитие эмоционального выгорания, в первую очередь, происходит из-за этого компонента синдрома. В фазе «резистенции» доминирующим является симптом «неадекватного эмоционального реагирования». Фаза «напряжения», доминирующая у экономистов строительной компании (33 %), сопровождается эмоциональными перегрузками. Результаты исследования доказывают, что в таких условиях люди склонны реагировать свертыванием коммуникативной деятельности. Для того чтобы сохранить свое здоровье, они часто прибегают к тактике экономии эмоций, выстраивают защитные барьеры на пути изнурительного общения [69].

Анализируя результаты другого исследования, полученные В.А. Широковым, можно утверждать, что в фазе «напряжение» доминирует симптом «переживания психотравмирующих обстоятельств» (35 % экономистов строительной компании). Это означает, что происходит влияние психотравмирующих факторов, растет напряжение, выливающееся в отчаяние и возмущение. Неразрешимость ситуации приводит к развитию симптомов эмоционального выгорания.

Заслуживает особого внимания показатели симптома «тревоги и депрессии» у значительного количества экономистов строительной компании (33 %). Это свидетельствует о том, что эти работники испытывают напряжение в форме переживания ситуативной и личностной тревоги и возможно разочарование в выбранной профессии. Сложившийся симптом – начало сопротивления стрессовым ситуациям и начало формирования эмоциональной защиты. Сформированность этого симптома доказывает, что профессионал перестает дифференцировать разницу между двумя принципиально отличными явлениями: экономным проявлением эмоций и неадекватным эмоциональным реагированием.

Следующим в рассматриваемом исследовании является симптом «редукции профессиональных обязанностей», который в среднем сформирован у 36 % экономистов строительной компании. Это означает, что у работников есть попытки облегчить или сократить обязанности, требующие эмоциональных затрат. Это также может свидетельствовать о профессиональной деформации – изменениях характера, возникающих в результате многолетней профессиональной деятельности.

Относительно симптома «расширение сферы экономии эмоций» указанным исследователем получены следующие данные. Этот симптом присущ 34 % экономистов строительной компании. Это свидетельствует, что данная форма защиты осуществляется субъектами за пределами профессиональной деятельности в общении с родными, друзьями. На работе они держатся в соответствии с нормативами, а дома запираются или, хуже того, удаляются [64, с. 170-171].

Итак, эмоциональное выгорание экономистов строительной компании, детерминируется комплексом факторов, включающих индивидуально-психологические особенности личности и специфические особенности профессиональной деятельности эмоционального характера.

Рассмотрение оснований формирования эмоционального выгорания экономистов в современных условиях профессиональной деятельности показывает, что к решению проблемы необходим целостный и комплексный подход с учетом, как личностных рисков выгорания, так и особенностей рабочей среды и специфики деятельности. Построение в качестве методологической основы модели выгорания и определение его ядра, уровней и проявлений на каждом из них позволяет, с одной стороны, обобщить, а, с другой, – структурировать понимание профессионального выгорания для применения в коррекционной деятельности [62, с. 54].

Отдельного внимания заслуживает вопрос влияния организационно-корпоративной среды на развитие синдрома эмоционального выгорания у

экономистов строительной компании. В отличие от экономистов, работающих в других отраслях, эти лица часто функционируют в условиях проектного менеджмента, когда поставленные задачи формулируются под конкретные стройки, объекты или инвесторов. Это накладывает дополнительные требования к гибкости, высокой степени ответственности и способности индивида оперативно адаптироваться к постоянно изменяющимся условиям, включая правовые и финансовые рамки. Такие профессиональные требования формируют хроническое напряжение у человека, что является питательной средой для появления эмоционального выгорания экономистов строительной компании [70].

Помимо этого, в строительной сфере наблюдается острый дефицит временных и человеческих ресурсов. Экономисту зачастую приходится брать на себя не только прямые профессиональные обязанности (бюджетирование, расчеты рентабельности, анализ финансовых рисков и пр.), но и участвовать в стратегических совещаниях, сопровождать взаимодействие руководства с внешними аудиторами и госструктурами. Такая многозадачность при низкой возможности делегирования профессиональных и сопутствующих функций ведет к состоянию хронической усталости, падению концентрации и мотивации у лица [58, с. 35].

Также важно отметить фактор высокого уровня конкурентности в строительной отрасли, особенно в условиях нестабильной макроэкономической ситуации и постоянного давления со стороны заказчиков и инвесторов. На экономистов строительной компании в таких условиях часто ложится задача обоснования целесообразности расходования ресурсов, экономического обоснования решений, корректировки смет и контрактов, что сопровождается внутренними конфликтами между экономической целесообразностью и производственными интересами. Это повышает уровень конфликтности в

их профессиональном взаимодействии с другими субъектами и создает дополнительное эмоциональное напряжение [56, с. 99].

Важным фактором эмоционального выгорания также является ограниченный социальный капитал касательно этих лиц. Экономисты строительных компаний часто не являются привилегированным «центром» корпоративной коммуникации, как, например, проектные менеджеры или инженерно-технический персонал. В силу этого они могут испытывать определенную изоляцию внутри коллектива, что снижает уровень их профессиональной поддержки и усиливает субъективное ощущение одиночества в решении сложных задач [47, с. 25].

Отдельного рассмотрения заслуживает фактор цифровизации трудовых процессов. Современные экономисты строительной отрасли активно работают в системах автоматизации бюджетирования, ERP-системах, BI-платформах и пр., которые постоянно интенсивно обновляются, что требует постоянного профессионального обучения этих лиц. Для экономисты строительной компании с недостаточным уровнем цифровой компетентности это становится дополнительным источником стресса, так как требует постоянного выхода из зоны комфорта, страха ошибки и зависимости от внешних IT-ресурсов. Перегрузка работой с цифровыми технологиями и «информационное истощение» становятся новым видом профессионального давления для экономистов строительной компании, способствующего развитию их эмоционального выгорания [40, с. 38].

Важно подчеркнуть, что особенности эмоционального выгорания у экономистов строительной компании проявляются в рамках классической трехкомпонентной модели К. Маслач, однако при этом имеют свою выраженную специфику: деперсонализация чаще проявляется в форме дистанцирования от коллег и заказчиков, эмоциональное истощение – в виде хронической апатии к изменениям и внутреннего сопротивления

инновациям, редукция личных достижений – в снижении самооценки и демотивации к дальнейшему карьерному развитию [29, с. 118].

На фоне указанных факторов целесообразно говорить о необходимости комплексной диагностики профессионального выгорания у экономистов строительной компании, включающей как психометрические методы (опросники, шкалы), так и наблюдение за изменениями в профессиональном поведении и коммуникативной активности. Это позволит своевременно выявить риски и внедрить меры профилактики.

Итак, для эффективной профилактики синдрома эмоционального выгорания у экономистов строительной компании необходимы системные изменения: от оптимизации рабочих процессов и распределения нагрузки до внедрения психолого-педагогических программ коррекции. Только целенаправленная работа организации над внутренним климатом, культурой признания и заботой о сотрудниках позволит снизить уровень выгорания и сохранить мотивацию высококвалифицированных кадров.

Таким образом, в ходе исследования раскрыты особенности синдрома эмоционального выгорания у экономистов строительной компании, обусловленные совокупностью профессиональных, организационных и личностных факторов. Эмоциональное истощение, деперсонализация и редукция личных достижений формируются на фоне высокой нагрузки, неопределенности, межличностных конфликтов и недостатка признания. Понимание данной специфики позволяет точнее выстраивать профилактические и коррекционные меры для поддержки экономистов и повышения устойчивости их профессиональной деятельности.

### 1.3 Теоретическое обоснование модели психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании

Как продемонстрировало проведенное выше изучение теоретического и практического материала по теме исследования, важным научным направлением в современных условиях является психолого-педагогическая коррекция синдрома эмоционального выгорания у экономистов строительной компании. В связи с этим актуализируется проблема поиска решений, направленных на разработку моделей психолого-педагогической коррекции этих деструктивных проявлений, создание диагностического инструментария для оценки его базовых параметров, выявления факторов и организационно-педагогических условий, способствующих успешности этой психолого-педагогической деятельности.

В.И. Долгова определяет модель – как «упрощенный мысленный или знаковый образ, какого-либо объекта или системы объектов, используемые в качестве их «заместителя» и средство оперирования» [25].

Е.В. Котова пишет, что «модель представляет собой структуру, позволяющую воспроизводить конкретные аспекты, взаимосвязи и функции исследуемого объекта. При этом под состоянием структуры исследователь подразумевает весь комплекс аспектов, описывающих эту структуру в определенный момент реализации» [36, с. 24].

Н.В. Киселева отмечает, что «модель – это графически представленная упрощенная версия конкретного объекта или явления, повторяющая его свойства» [35, с. 59].

Важно подчеркнуть, что модель психолого-педагогической коррекции должна быть динамической, т.е. предусматривать этапы: диагностики – коррекции – проверки эффективности. В этой связи полезно

привлечь идеи системного подхода, согласно которому личность экономиста в компании рассматривается как система взаимосвязанных подсистем: когнитивной, эмоциональной, мотивационной, поведенческой и социальной. В этой системе коррекционные воздействия должны быть направлены не разрозненно, а комплексно, с взаимосвязью между компонентами модели [8, с. 461].

Для построения такой модели целесообразно использовать многоуровневую теорию вмешательства (multilevel intervention theory), заимствованную из социальной и организационной психологии. Согласно этой теории, вмешательства эффективны, если они ориентированы одновременно на индивидуума и на группу (коллектив). Применительно к экономистам строительной компании это значит:

- индивидуальный уровень: работа с личной восприимчивостью участников к стрессу, эмоциональной регуляцией, когнитивными установками, развитием копинг-стратегий;

- групповой уровень: формирование групповых форм поддержки участников, командного взаимодействия, взаимопомощи в трудных ситуациях, супервизии и обмена опытом [35, с. 59].

Кроме того, модель коррекции должна опираться на принципы психолого-педагогической сопровождения взрослых участников (экономистов строительной компании). В частности, коррекционные мероприятия должны учитывать, что взрослые индивиды мотивированы, ценят автономию, хотят видеть практическое применение психолого-педагогического вмешательства, имеют накопленный опыт, который можно активировать, и предпочитают диалоговые методы. Это предполагает, что тренинги, семинары, консультации в рамках предлагаемой психолого-педагогической модели не будут носить чисто лекционный характер, а должны быть интерактивными, проблемно-ориентированными, с элементами рефлексии [10, с. 43].

Также при построении модели психолого-педагогической коррекции экономистов строительной компании целесообразно ориентироваться на ресурсный подход, а именно, не только компенсировать дефицит психологической защиты, но и активировать внутренние и внешние ресурсы (личностные, социальные, профессиональные) [16; 22].

Одним из центральных принципов построения такой модели психолого-педагогической коррекции является принцип субъектности. Экономист строительной компании должен рассматриваться не просто как объект воздействия, а как активный участник коррекционного процесса. Это подразумевает создание условий для включения участника в осмысление собственных реакций, формирование запроса на помощь, развитие компетенций, таких как способность к саморефлексии, саморегуляции, выбору адекватных стратегий поведения [35, с. 59].

Наконец, важно, чтобы модель коррекции предусматривала оценку эффективности на разных этапах: предкоррекционная диагностика (базовый замер показателей эмоционального выгорания экономистов строительной компании) и итоговый контроль (после прохождения этими лицами психолого-педагогической коррекции). Методики оценки могут включать опросники и другие средства современной психологической диагностики. Это обеспечит обратную связь и возможность корректировки модели в реальных условиях строительной компании [26, с. 125].

Таким образом, модель психолого-педагогической коррекции должна быть многоаспектной, интегрирующей подходы из разных направлений психологии: социальной, организационной, педагогической и возрастной. Это особенно важно в случае экономистов строительной компании, профессиональная деятельность которых протекает в условиях высокой динамики событий, повышенной ответственности и ограниченных возможностей для эмоционального восстановления.

Итак, следующим этапом нашей работы является процесс моделирования. Как отмечает В.И. Долгова, современные исследования в области психологии и педагогики не обходятся без метода моделирования и целеполагания. Такой подход позволяет проводить более информативное и структурированное изучение проблемы [24].

Как указывает Ю.В. Щербатых, моделирование состоит из таких компонентов как цель, задачи, структура [66, с. 152].

Итак, первым этапом моделирования психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании является целеполагание.

Целеполагание – одна из функций управления, которая заключается в постановке генеральной цели и совокупности целей, соответствующих процессу осуществления какой-либо идеи [2].

В своих работах В.И. Долгова рассматривает «дерево целей» как средство моделирования психолого-педагогических процессов [23, с. 92]. Этот автор пишет, что «дерево целей», как метод планирования основывается непосредственно на теории графов и там самым представляет собой траекторные, определяющие направление движения к заданным стратегическим целям и точечные, определяющие достижение тактических целей, которые характеризуют степень приближения к заданным целям по заданной траектории. Осознание целей лежит в основе деятельности, поскольку цель деятельности – это ее заранее запрограммированный результат» [25]. «Вершиной «дерева целей», – указывает этот автор, – является генеральная цель исследования, ветви «дерева» цели первого, второго и т.д. порядка. В этом случае используется метод целеполагания» [25].

В.И. Долговой метод целеполагания обстоятельно представлен в психолого-педагогических исследованиях [24]. «Дерево целей», приведенное данным автором, представляет собой иерархически

выстроенную структуру целей: от генеральной цели к более частным целям [25].

Представим разработанное «Дерево целей» психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании на рисунке 1.

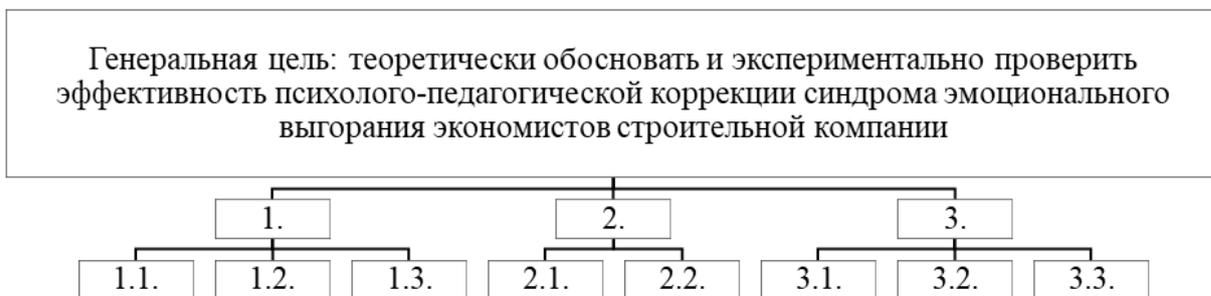


Рисунок 1 – «Дерево целей» исследования психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании

Генеральная цель: теоретически обосновать и экспериментально проверить эффективность психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании.

1. Изучить теоретические аспекты проблемы исследования психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании.

1.1. Рассмотреть феномен синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании в психолого-педагогической литературе.

1.2. Раскрыть особенности синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании.

1.3. Теоретически обосновать модель психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании.

2. Организовать исследование психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании.

2.1. Определить этапы, методы и методики исследования.

2.2. Охарактеризовать выборку и проанализировать результаты констатирующего эксперимента.

3. Провести опытно-экспериментальное исследование психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании.

3.1. Составить программу психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании.

3.2. Проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования.

3.3. Разработать технологическую карту внедрения результатов исследования в практику.

Спроектированная нами модель исследования психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании представлена на рисунке 2.

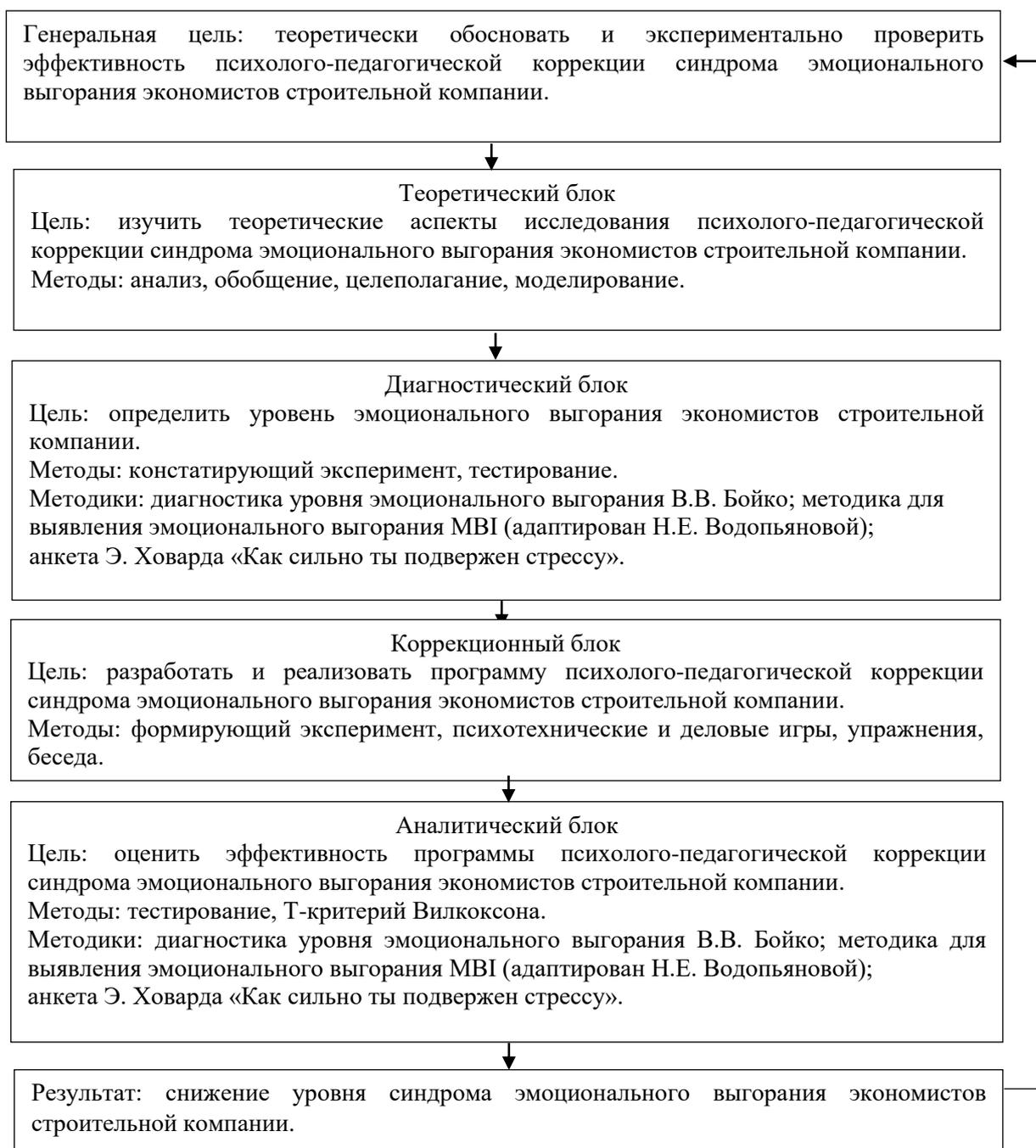


Рисунок 2 – Модель исследования психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании

Рассмотрим структурные компоненты модели:

- теоретический (изучить теоретические аспекты психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании);
- диагностический (проведение диагностического исследования по проблеме исследования);

– коррекционный (разработка и реализация программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании);

– аналитический (проанализировать результаты исследования и составить рекомендации по коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании).

Следует подробнее раскрыть обозначенные блоки.

Теоретический блок.

Цель: изучить теоретические аспекты исследования психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании.

Методы: анализ, обобщение, целеполагание, моделирование.

Диагностический блок.

Цель: определить уровень синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании.

Методы: констатирующий эксперимент и тестирование.

Методики: диагностика уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко; методика для выявления эмоционального выгорания МВІ (адаптирован Н.Е. Водопьяновой); анкета Э. Ховарда «Как сильно ты подвержен стрессу».

Коррекционный блок.

Цель: разработать и реализовать программу психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании.

Методы: формирующий эксперимент, психологические игры, упражнения, беседа.

Аналитический блок.

Цель: оценить эффективность программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании.

Методы: тестирование, математическая статистика (Т-критерий Вилкоксона).

Методики: диагностика уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко; методика для выявления эмоционального выгорания МВІ (адаптирован Н.Е. Водопьяновой); анкета Э. Ховарда «Как сильно ты подвержен стрессу».

Результатом является снижение уровня синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании.

Таким образом, модель исследования психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании состоит из следующих структурных блоков: теоретический, диагностический, коррекционный, аналитический. Разработанная модель позволит скорректировать синдром эмоционального выгорания экономистов строительной компании.

#### Выводы по первой главе

В ходе теоретического анализа психолого-педагогической литературы раскрыто понятие синдрома эмоционального выгорания и установлено, что он представляет собой сложный психоэмоциональный феномен, возникающий у индивида вследствие длительного воздействия профессиональных стрессоров. Установлено, что эмоциональное выгорание проявляется в виде эмоционального истощения, деперсонализации и снижения профессиональных достижений. Отмечено, что эмоциональное выгорание затрагивает как индивидуальный уровень конкретного лица, так и организационный уровень, влияя на общую эффективность труда в строительной компании.

Рассмотрены особенности синдрома эмоционального выгорания у экономистов строительной компании, которые включают три стадии развития: от эмоциональной опустошенности до равнодушия и профессиональной деформации. Выявлено, что факторами, способствующими эмоциональному выгоранию экономистов строительной компании, являются как внешние (условия и организация труда, социально-психологический климат), так и внутренние (личностные особенности, мотивация, стрессоустойчивость). Сделан вывод о том, что без целенаправленной коррекционной и профилактической работы с данной категорией специалистов снижается не только их профессиональное благополучие, но и эффективность деятельности организации в целом.

Разработана и теоретически обоснована модель психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании, включающая теоретический, диагностический, коррекционный и аналитический блоки. Данная модель направлена на системную работу с участниками. Подчиняясь генеральной цели исследования, модель предполагает не только выявление признаков эмоционального выгорания экономистов строительной компании, но и внедрение мероприятий по его психолого-педагогической коррекции, а также последующую экспериментальную проверку эффективности данной программы.

## **ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ЭКОНОМИСТОВ СТРОИТЕЛЬНОЙ КОМПАНИИ**

### **2.1 Этапы, методы и методики исследования**

Опытно-экспериментальное исследование психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании проводилось в три этапа:

1. Поисково-подготовительный этап: теоретическое изучение психолого-педагогической литературы, подбор методик по теме исследования. На этом этапе определяется проблема исследования. Происходит сбор и анализ психолого-педагогических исследований по обозначенной проблеме; выявляются общие теоретические положения; формулируется гипотеза исследования, определяются задачи исследования. Осуществляется разработка модели исследования психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании.

2. Опытно-экспериментальный этап: проведение констатирующего эксперимента, обработка результатов. На этом этапе проводится психодиагностика испытуемых по трем методикам. Затем полученные результаты обрабатываются, выражаются в виде диаграмм и сводятся в общие таблицы. Разрабатывается и реализуется программа психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании.

3. Контрольно-обобщающий этап: выполняется повторная психодиагностика испытуемых по выбранным методикам, проводится количественный анализ результатов формирующего эксперимента, формулируются выводы, осуществляется проверка гипотезы с помощью

методов математической статистики, разрабатывается технологическая карта внедрения результатов исследования в практику и практические рекомендации по коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании.

В исследовании были использованы следующие методы и методики:

1. Теоретические методы: анализ психолого-педагогической литературы, обобщение, моделирование, целеполагание.

2. Эмпирические методы: эксперимент (констатирующий, формирующий), тестирование (методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко, методика для выявления эмоционального выгорания МВИ (адаптирована Н.Е. Водопьяновой), анкета Э. Ховарда «Как сильно ты подвержен стрессу»).

3. Математико-статистические методы: Т-критерий Вилкоксона.

Рассмотрим указанные методы и методики исследования.

Анализ литературы – это метод научного исследования, предполагающий операцию мысленного или реального расчленения целого (вещи, свойства, процесса или отношения между предметами) на составные части, выполняемая в процессе познания или предметно-практической деятельности человека [67, с. 79].

Обобщение – это форма приращения знания путем мысленного перехода от частного к общему, заключающаяся в том, что для некоторой группы явлений находится новое, более широкое по объему понятие, которое отражает общность свойств этих явлений на уровне нового знания о них. Всякое обобщение должно иметь основание, т.е. свойство или совокупность свойств, позволяющих сгруппировать явления и обозначить эту группу каким-либо понятием [67, с. 494].

Целеполагание – это метод планирования, определяющее направление движения к заданным стратегическим целям и достижение

тактических целей, которые характеризуют степень приближения к заданным целям по заданной траектории [67, с. 641].

Моделирование представляет собой метод изучения явлений, процессов или систем с помощью построения моделей (схем) своей деятельности с последующим их анализом и реализацией [67, с. 259].

Эксперимент – это метод исследования некоторого явления в управляемых условиях, который отличается от наблюдения активным взаимодействием с изучаемым объектом. Основным преимуществом данного метода является то, что он дает возможность специально вызывать определенные психические процессы и явления, воздействовать на их характеристики, устанавливать зависимость психических явлений от изменяемых внешних условий [67, с. 611].

Констатирующий эксперимент – это один из основных видов эксперимента, цель которого заключается в изменении одной или нескольких независимых переменных и определение их влияния на зависимые переменные. Данный эксперимент имеет определенное отличие от формирующего эксперимента, которое заключается в целях проведения. Целью констатирующего эксперимента является фиксация изменений, происходящих с зависимыми переменными. Выделяют констатирующий эксперимент естественный и лабораторный [67, с. 237].

Формирующий эксперимент – метод психологического исследования, который заключается в том, что исследователь определенным образом строит обучение или воспитание испытуемого для того, чтобы получить заданное изменение его психики. Главной отличительной чертой является то, что формирующий эксперимент направлен, прежде всего, на выявление причин и условий протекания процессов [67, с. 682].

Тестирование – это метод психологической диагностики, использующий стандартизированные вопросы и задачи (тесты), имеющие

определенную шкалу значений. Метод тестирования был реализован в исследовании с помощью следующих методик [67, с. 511].

Опрос – психологический вербально-коммуникативный метод, заключающийся в осуществлении взаимодействия между интервьюером и респондентами (людьми, участвующими в опросе), посредством получения от субъекта ответов на заранее сформулированные вопросы. Иными словами, опрос представляет собой общение интервьюера и респондента, в котором главным инструментом выступает заранее сформулированный вопрос [67, с. 537].

Методы математической статистики – методы систематизации и использования статистических данных для научных и практических выводов.

Методы математической статистики в психологии используются для обработки данных исследований и установления закономерностей между изучаемыми явлениями [67, с. 239].

Для исследования стратегий межличностных отношений подростков был выбран Т-критерий Вилкоксона. Данный критерий используют для сопоставления показателей, которые измеряются в двух разных условиях на одной и той же выборке испытуемых. Критерий позволяет установить не только направленность изменений, но и их выраженность [45, с. 178-182].

Для проверки установленной разницы между исследуемыми показателями на достоверность с помощью указанного метода математической статистики используется программа SPSS.

Описание диагностических методик исследования.

1. Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко [Цит. по: 57, с. 145-152].

Методика «Диагностика эмоционального выгорания личности» (В.В. Бойко) позволяет диагностировать ведущие симптомы

«эмоционального выгорания» и определить, к какой фазе развития стресса они относятся: «напряжения», «резистенции», «истощения».

Методика состоит из 84 суждений, позволяющих диагностировать три симптома «эмоционального выгорания»: напряжение, резистенция и истощение (см. ПРИЛОЖЕНИЕ 1). Каждая фаза стресса, диагностируется на основе четырех, характерных для нее симптомов.

Обработка и интерпретация результатов теста:

– определяется сумма баллов отдельно для каждого из 12 симптомов «выгорания»,

– подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из трех фаз формирования «выгорания».

36 и менее баллов – фаза не сформировалась;

37-60 баллов – фаза в стадии формирования;

61-120 баллов – сформировавшаяся фаза.

2. Методика (опросник) для выявления эмоционального выгорания МВИ (адаптирован Н.Е. Водопьяновой) [18, с. 323-332].

Предназначена для оценки синдрома профессионального выгорания.

Инструкция. Цель данного исследования состоит в том, чтобы определить, как сотрудники предприятия изучают свою работу и коллег, с которыми они тесно сотрудничают. Сотрудникам предлагается 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой (см. ПРИЛОЖЕНИЕ 1). Нужно, прочитав внимательно каждое утверждение и решить, чувствует ли испытуемый себя, таким образом, относительно его работы. Если не было такого чувства, в листе для ответов нужно отметить позицию 0 – никогда. Если было такое чувство, указать, как часто его ощущали. Для этого зачеркнуть или обвести кружком балл, соответствующий частоте переживаний того или иного чувства.

Обработка результатов:

Опросник имеет 3 шкалы: «психоэмоциональное истощение» (9 утверждений), «деперсонализация» (5 утверждений) и «редукция личных достижений» (8 утверждений). Ответы испытуемого оцениваются: 0 баллов – «никогда», 1 балл – «очень редко», 3 балла – «иногда», 4 балла – «часто», 5 баллов – «очень часто», 6 баллов – «каждый день».

Ключ:

«Психоэмоциональное истощение» – ответы по пунктам 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 (максимальная сумма баллов – 54).

«Деперсонализация» – ответы «да» по пунктам 5, 10, 11, 15, 22 (максимальная сумма баллов – 30).

«Редукция личных достижений» – ответы да по пунктам 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 (максимальная сумма баллов – 48).

Чем больше сумма баллов по первой и второй шкале в отдельности, тем больше у обследуемого выражены различные стороны «выгорания».

Чем больше сумма баллов по третьей шкале, тем меньше профессиональное «выгорание».

Для подсчета индекса «психического выгорания» значения по всем трем компонентам («психоэмоциональное истощение», «деперсонализация», «редукция личных достижений») суммируются. Однако по третьему компоненту «Редукция личных достижений» при определении итогового индекса используются его обратные значения.

3. Анкета Э. Ховарда «Как сильно ты подвержен стрессу» [54, с. 327-331].

Инструкция: нужно прослушать каждое утверждение (см. ПРИЛОЖЕНИЕ 1) и поставить баллы, которые более точно отражают состояние.

Ответ:

1 балл – обычно, 2 балла – иногда, 3 балла – редко.

По сумме баллов можно определить, к какой группе относится человек:

- 1) 15 – 25 баллов – слабо подвержен стрессу (низкий уровень);
- 2) 26 – 35 баллов – умеренно подвержен стрессу (средний уровень);
- 3) 36 – 45 баллов – сильно подвержен стрессу (высокий уровень).

Подробный текст методик представлен в ПРИЛОЖЕНИИ 1.

Обоснование выбора методик исследования.

Итак, для диагностики эмоционального выгорания экономистов строительной компании были выбраны три методики: опросник В.В. Бойко «Диагностика эмоционального выгорания личности», методика МВІ (адаптация Н.Е. Водопьяновой), а также анкета Э. Ховарда «Как сильно ты подвержен стрессу». Выбор данных психодиагностических инструментов обусловлен как их теоретико-методологическим соответствием целям исследования, так и их психометрическими характеристиками (надежность, валидность), а также учетом возрастных и профессиональных особенностей испытуемых.

Методика В.В. Бойко «Диагностика эмоционального выгорания личности» была выбрана по нескольким причинам. Во-первых, она основана на концепции поэтапного формирования синдрома эмоционального выгорания индивида, которая наиболее полно раскрыта в теоретической части нашего исследования. Модель В.В. Бойко охватывает все три стадии выгорания: напряжение, резистенция и истощение, каждая из которых диагностируется через четыре симптома. Это позволяет получить комплексное представление о развитии эмоционального выгорания и выделить преобладающую фазу у каждого экономиста строительной компании. Во-вторых, методика В.В. Бойко отличается высокой диагностической чувствительностью и подходит для применения в условиях относительно небольшого количества респондентов. В рамках

данного исследования особую актуальность приобретает возможность выявления начальных симптомов выгорания экономистов строительной компании, что дает основание для своевременного проведения коррекционной работы. Кроме того, учитывая профессиональную специфику обследуемых лиц, следует отметить, что их работа требует высокой концентрации, ответственности, аналитического мышления, что может способствовать быстрому переходу от фазы напряжения к фазе истощения. Методика В.В. Бойко позволяет отследить этот переход.

Методика МВІ (адаптация Н.Е. Водопьяновой) является одним из самых распространенных и признанных в мировой практике психодиагностических инструментов для диагностики синдрома профессионального выгорания. В ее основе лежит трехфакторная модель, включающая такие компоненты, как: психоэмоциональное истощение, деперсонализация, редукция личных достижений. Ее использование позволяет оценить эмоциональное состояние экономистов строительной компании, степень их отчуждения от коллег и работы, а также субъективную удовлетворенность профессиональной деятельностью.

Адаптация методики Н.Е. Водопьяновой позволяет учитывать культурные и языковые особенности российского контекста, а также делает ее применимой к экономистам строительной компании разного возраста и уровня профессиональной подготовки. В контексте нашего исследования методика МВІ позволяет сопоставить данные с результатами других исследований в данной области, что усиливает научную обоснованность полученных результатов. Кроме того, данная методика является валидной и надежной, что подтверждено рядом исследований в российской и зарубежной практике. Учитывая, что в выборку вошли взрослые субъекты (возраст 29-45 лет), находящиеся в условиях интенсивной трудовой деятельности, применение методики МВІ позволяет зафиксировать как эмоциональное истощение, так и снижение

мотивационной составляющей этих лиц, что крайне важно для оценки риска профессиональной деформации.

Анкета Э. Ховарда «Как сильно ты подвержен стрессу» позволяет оценить общий уровень стрессоустойчивости экономистов строительной компании. Хотя анкета напрямую не диагностирует синдром эмоционального выгорания, она выявляет степень подверженности стрессу как предиктора (предшественника) эмоционального выгорания. Это особенно важно в рамках нашего исследования, поскольку в теоретической части, рассмотренной в первой главе этой работы, подчеркивается важность кумулятивного воздействия стресса как одного из базовых факторов, способствующих развитию выгорания. Анкета проста в применении и восприятии, что важно при работе с лицами, не имеющими профессиональной подготовки в области психологии. Кроме того, использование данной методики в комплексе с другими позволяет провести более целостную диагностику психоэмоционального состояния экономистов строительной компании и выделить группы риска.

Комплексное применение всех трех методик обеспечивает многоуровневый подход к диагностике: от выявления уровня стресса (анкета Ховарда) до определения структурных компонентов выгорания (МВИ и методика Бойко). Это соответствует задачам эмпирической части проводимого исследования, направленным не только на фиксацию текущего состояния испытуемых, но и на последующую разработку и реализацию психолого-педагогических коррекционных мероприятий.

Выбор обозначенных психодиагностических инструментов обусловлен не только их научной обоснованностью и проверенной практической эффективностью и надежностью, но и соответствием специфике профессиональной деятельности, возрастным и личностным характеристикам обследуемых, а также целям и задачам данного исследования.

Итак, исследование коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании проходило в 3 этапа: поисково-подготовительный этап, опытно-экспериментальный этап, контрольно-обобщающий этап. В работе был использован комплекс методов, которые соответствуют поставленным цели и задачам.

## 2.2 Характеристика выборки и анализ результатов констатирующего исследования

В опытно-экспериментальном исследовании синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании принимали участие экономисты строительной компании ООО «Группа Голос» г. Челябинска в количестве 25 человек.

Возраст респондентов 29-45 лет, средний возраст испытуемых – 35 лет.

Стаж профессиональной деятельности: участники исследования имеют стаж работы от 5 до 15 лет, а также не меняли свое место работы в течении последних двух лет.

15 участников исследования – женщины; 10 – мужчины.

Респонденты из данной выборки относятся большей частью – 21 человек – к среднему, остальные 4 человека – к высокому уровню материального благосостояния.

Образовательный статус в данной выборке респондентов высок – все 25 человек имеет высшее образование.

В коллективе не всегда наблюдается взаимопонимание и поддержка, иногда имеют место конфликтные ситуации, которые нередко не разрешаются оптимальным образом, в самых крайних случаях конфликт может принять затяжной характер, что неблагоприятно сказывается на эмоциональном состоянии участников и имеет отрицательные последствия для осуществления трудового процесса.

В плане коммуникативных характеристик респондентов следует отметить, что некоторые сотрудники легко идут на контакт, с другими лицами здесь имеются сложности. Присутствует определенное разделение коллектива на подгруппы.

С экономистами строительной компании было проведено исследование по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко. Результаты исследования по данной методике представлены на рисунке 3 и в ПРИЛОЖЕНИИ 2, таблице 2.1.

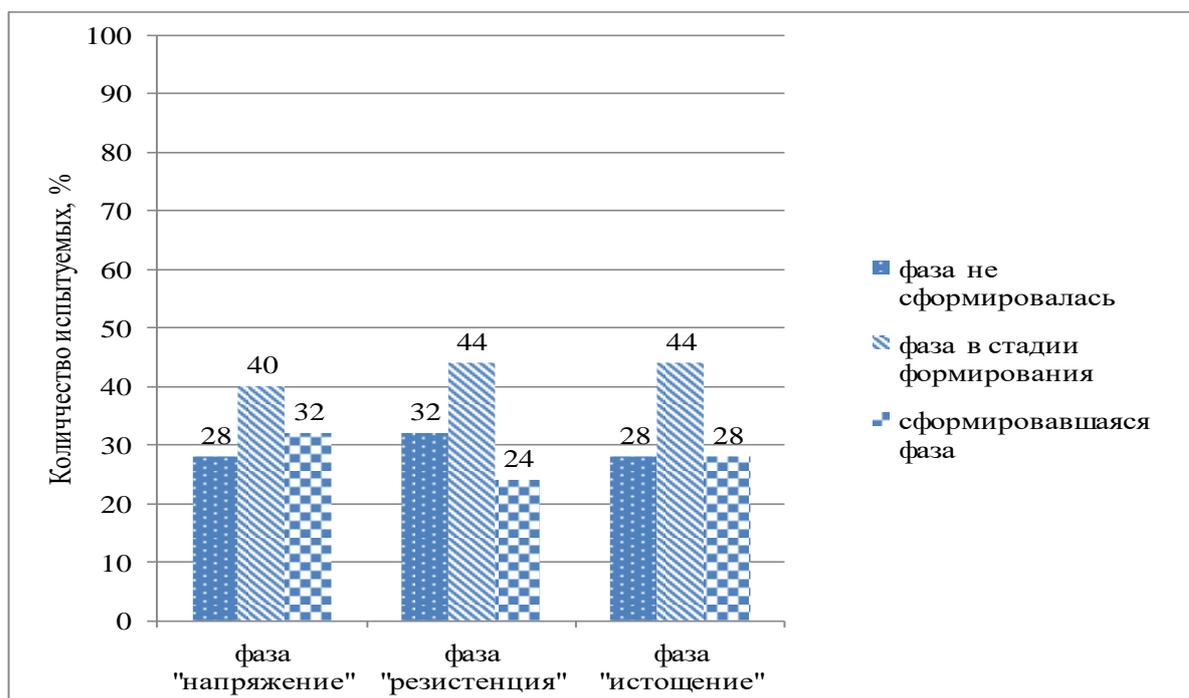


Рисунок 3 – Результаты исследования эмоционального выгорания экономистов строительной компании по методике диагностики эмоционального выгорания В.В. Бойко

Как видно из рисунка 3, фаза эмоционального выгорания «напряжение» не сформировалась у 28 % респондентов. Эти экономисты обладают высоким уровнем работоспособности, для них характерно чувство удовлетворенности относительно выбранной профессии и конкретного трудового процесса.

Фаза эмоционального выгорания «напряжение» в стадии формирования наблюдается у 40 % респондентов. Эти экономисты нередко испытывают чувство усталости в ходе трудового процесса, у них могут

наблюдаться периоды неудовлетворенности своей работой, эпизодически возникают сомнения в правильности выбранной профессии, время от времени появляется чувство внутреннего дискомфорта, неуверенности в своих профессиональных умениях, способности достойно справиться с поставленными руководителем задачами.

Сформировавшуюся фазу эмоционального выгорания «напряжение» продемонстрировали 32 % респондентов. Для этих экономистов характерно ощущение эмоционального истощения, усталости, вызванной собственной профессиональной деятельностью. Эти лица воспринимают условия работы и профессиональные межличностные отношения как психотравмирующие; испытывают недовольство собственной профессиональной деятельностью и собой как профессионалом; иногда у них возникает ощущение безвыходности ситуации, имеется желание изменить работу или вообще профессиональную деятельность; у них наблюдается развитие тревожности в профессиональной деятельности, повышение нервности, имеют место депрессивные настроения.

Фаза эмоционального выгорания «резистенция» не сформировалась у 32 % респондентов. Эти экономисты обладают высокой эмоциональной устойчивостью, ответственным отношением к своим профессиональным обязанностям, демонстрируют хорошие коммуникативные качества, охотно вступают в контакт с другими сотрудниками, проявляют психологическую устойчивость к различным, в том числе, конфликтным ситуациям в трудовом процессе.

Фаза эмоционального выгорания «резистенция» в стадии формирования наблюдается у 44 % респондентов. У этих лиц могут наблюдаться перепады эмоционального настроения, иногда возникают сложности в коммуникации с другими сотрудниками, не всегда они способны адекватно отреагировать на конфликтную ситуацию.

Сформировавшуюся фазу эмоционального выгорания «резистенция» продемонстрировали 24 % респондентов. Для этих экономистов характерно выраженное избыточное эмоциональное истощение, провоцирующее развитие и возникновения защитных реакций, которые делают их эмоционально закрытыми, отстраненными и безразличными. На таком фоне зачастую эмоциональное привлечение к профессиональной деятельности и коммуникации вызывает у этих лиц чувство избыточного переутомления. Это может проявляться у этих лиц в неадекватном выборочном эмоциональном реагировании – не контролируемом влиянии настроения на профессиональные отношения; эмоционально-моральной дезориентации – развития безразличия в профессиональных отношениях, расширении сферы экономии эмоций – эмоциональной замкнутости, отчуждения, желания прекратить коммуникации с окружающими; редукция профессиональных обязанностей – свертывании профессиональной деятельности, стремления как можно меньше времени тратить на выполнение профессиональных обязанностей.

Фаза эмоционального выгорания «истощение» не сформировалась у 28 % респондентов. Эти экономисты хорошо справляются со своими профессиональным обязанностями, обладают высокой работоспособностью, для них характерно стабильное позитивное эмоциональное восприятие окружающего.

Фаза эмоционального выгорания «истощение» в стадии формирования наблюдается у 44 % респондентов. Это может проявляться у данных экономистов в сниженном эмоциональном тоне, определенной степени утраты интереса к окружающему, периодов равнодушия.

Сформировавшуюся фазу эмоционального выгорания «истощение» продемонстрировали 28 % респондентов. Для этих экономистов является характерным частое психофизическое переутомление, которое может сопровождаться чувством опустошенности, нивелированием собственных

профессиональных достижений, нарушением профессиональных коммуникаций, развитием циничного отношения к тем, с кем приходится общаться, развитием психосоматических нарушений. Это может проявляться в эмоциональном дефиците – развитии эмоциональной бесчувственности на фоне переутомления, минимизация эмоционального вклада в работу, автоматизма при выполнении профессиональных обязанностей; в эмоциональном отчуждении – создании защитного барьера в профессиональных коммуникациях; личностном отчуждении (деперсонализации) – нарушении профессиональных отношений, развитие циничного отношения к тем, с кем приходится общаться; в психосоматических нарушениях – ухудшении физического самочувствия, развитии таких психосоматических нарушений, как расстройства сна, головная боль, проблемы с давлением.

С экономистами было проведено исследование по методике методика для выявления эмоционального выгорания МВІ (адаптирована Н.Е. Водопьяновой). Результаты исследования по данной методике представлены на рисунке 4 и в ПРИЛОЖЕНИИ 2, таблице 2.2.

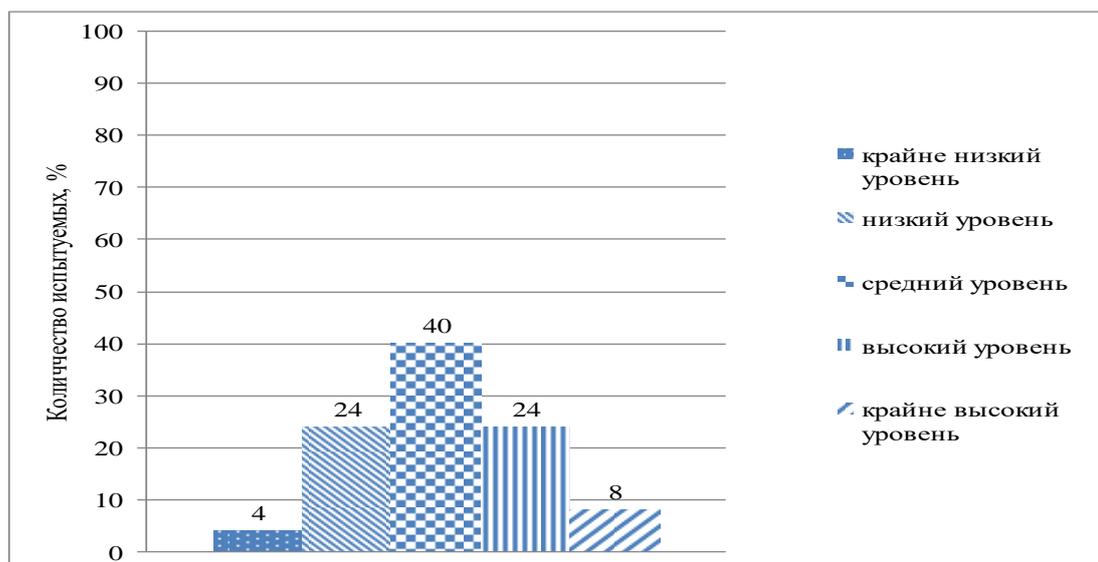


Рисунок 4 – Результаты исследования эмоционального выгорания экономистов строительной компании по опроснику МВІ (адаптирован Н.Е. Водопьяновой)

Как видно из представленных данных на рисунке 4, крайне низкий уровень индекса «психического выгорания» наблюдается у 4 % респондентов. Низкий уровень индекса «психического выгорания» продемонстрировало 24 % респондентов. Эти экономисты, как правило, пребывают в позитивном эмоциональном состоянии, работоспособны, удовлетворены своей профессией и выбором места труда, демонстрируют высокие коммуникативные качества.

Средний уровень индекса «психического выгорания» установлен у 40 % респондентов. Для этих экономистов характерна частая смена эмоционального состояния, иногда испытывают чувство физической и психологической усталости от своей профессиональной деятельности. В целом хорошо контактируют с окружающими, но могут допустить эмоциональные срывы в виде проявления раздражительности, негативизма по отношению к другим сотрудникам.

Высокий уровень индекса «психического выгорания» определен у 24 % респондентов. Для этих экономистов характерно часто проявляемое эмоциональное и физическое утомление, равнодушие по отношению к окружающим, иногда сопровождаемое признаками депрессии и раздражительности. Также в этих лиц наблюдается уменьшение количества контактов с окружающими, частое проявление сомнений в правильности выбора профессии и конкретной организации.

Крайне высокий уровень индекса «психического выгорания» выявлен у 8 % респондентов. Для этих экономистов характерно выраженное эмоциональное и физическое утомление, равнодушие и холодность по отношению к окружающим, частое проявление депрессии и раздражительности. Также наблюдаются проблемы коммуникативного плана, частое проявление раздражительности и нетерпимости в ситуациях общения, негативизма по отношению к другим людям, снижение чувства компетентности в своей работе, недовольство собой, уменьшение ценности

своей деятельности, негативное самовосприятие в профессиональной сфере.

С экономистами было проведено исследование по методике Э. Ховарда «Как сильно ты подвержен стрессу»). Результаты исследования по данной методике представлены на рисунке 5 и в ПРИЛОЖЕНИИ 2, таблице 2.3.

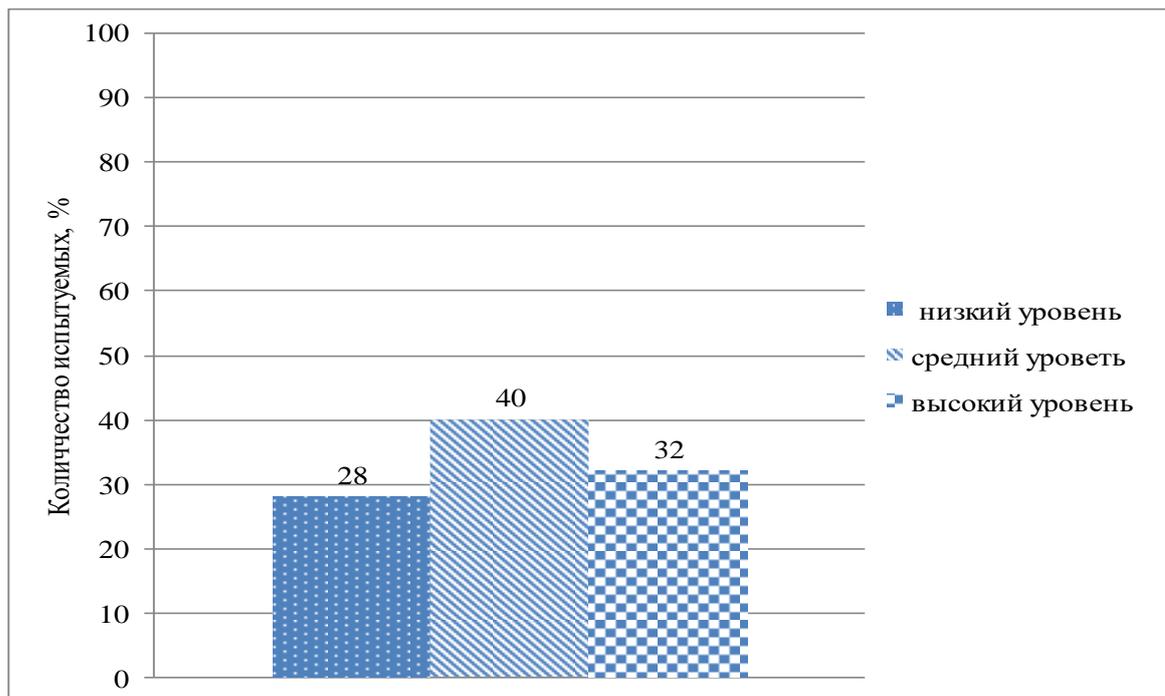


Рисунок 5 – Результаты исследования уровня стресса экономистов строительной компании по методике «Анкета Э. Ховарда «Как сильно ты подвержен стрессу»

Как видно на рисунке 5, низкий уровень подверженности стрессу продемонстрировали 28 % респондентов. Такое состояние говорит о положительном эмоциональном фоне происходящих событий для этих лиц, хорошей способности справляться с психическими и физическими нагрузками, привычном и удобном темпе профессиональной деятельности, состоянии оптимальной работоспособности и продуктивности организма. Эти сотрудники обладают высокими коммуникативными способностями, умеют избегать конфликтных ситуаций и улаживать таковые.

Средний уровень подверженности стрессу наблюдается у 40 % респондентов. Эти экономисты испытывают определенные затруднения в осуществлении профессиональной деятельности, не всегда способны оптимальным образом справляться с психическими и физическими нагрузками.

Высокий уровень подверженности стрессу установлен у 32 % респондентов. Для этих лиц характерна хроническая неспособность оптимальным образом справляться с психическими и физическими нагрузками, неудовлетворенность трудовым процессом, принижение своих профессиональных качеств. Также следует отметить низкие коммуникативные способности, неумение адекватно реагировать на конфликтные ситуации.

Результаты исследования индекса эмоционального выгорания по использованным методикам по каждому респонденту в баллах приведены в ПРИЛОЖЕНИИ 2.

Итак, результаты проведенного исследования демонстрируют, что количестве восемнадцати экономистов строительной компании ООО «Группа Голос» имеют высокие уровни показателей, характеризующие различные аспекты этого деструктивного явления, эти сотрудники нуждаются в специальной психолого-педагогической работе по коррекции у них синдрома эмоционального выгорания. Для остальных респондентов психологический тренинг целесообразен с профилактической целью и для создания благоприятного социально-психологического климата в коллективе экономистов строительной компании ООО «Группа Голос». Таким образом, выборку для реализации разработанной программы составляют 25 экономистов строительной компании.

Выводы по второй главе

В результате констатирующего эксперимента, проведенного среди 25 экономистов строительной компании ООО «Группа Голос», было установлено, что значительная часть респондентов демонстрирует выраженные признаки различных фаз синдрома эмоционального выгорания. Согласно методике В.В. Бойко, у большинства участников выявлены стадии формирования или сформировавшиеся фазы «напряжения», «резистенции» и «истощения», что свидетельствует о наличии устойчивых признаков профессионального выгорания. Особенно выраженными являются такие проявления, как эмоциональное истощение, тревожность, депрессивные настроения, коммуникативные трудности и снижение профессиональной мотивации. Это подтверждается и результатами диагностики по опроснику МВІ.

Анализ результатов методики Э. Ховарда выявил, что 72 % экономистов строительной компании находятся в состоянии среднего и высокого уровня подверженности стрессу, что усугубляет риск дальнейшего развития у них эмоционального выгорания. Внутри коллектива отмечаются признаки неблагоприятного социально-психологического климата: наличие межличностных конфликтов, слабая поддержка друг друга и разобщенность. Полученные данные указывают на актуальность проведения психолого-педагогической коррекционной работы, направленной на снижение уровня эмоционального выгорания экономистов строительной компании посредством проведения, как индивидуальной работы, так и созданию благоприятного социально-психологического климата в коллективе экономистов строительной компании ООО «Группа Голос» в целом. Таким образом, выборка в составе 25 человек является обоснованной и репрезентативной для последующей реализации программы психолого-педагогической коррекции и последующей проверки ее эффективности.

### **ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ЭКОНОМИСТОВ СТРОИТЕЛЬНОЙ КОМПАНИИ**

#### **3.1 Программа коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании**

На основании проведенной диагностики нами была разработана программа психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности экономистов строительной компании.

Цель программы: психолого-педагогическая коррекция синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании.

Задачи программы:

1. Создать благоприятный психологический климат в строительной компании.
2. Познакомить экономистов строительной компании с понятием «синдрома эмоционального выгорания», его причинами, стадиями, способами профилактики.
3. Сформировать навыки саморегуляции эмоционального состояния.

Формы работы с группой: фронтальная работа, работа в подгруппах (3-4 чел.), работа в диадах, индивидуальная работа, мини-лекции, индивидуальные и групповые упражнения, методы релаксации.

Методы работы с группой:

- беседа-дискуссия;
- игровые упражнения (психотехнические игры и упражнения, деловая игра).

Способы и методы проверки эффективности программы: до и после реализации программы проводится диагностика по методикам:

– личностный опросник диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко;

– методика (опросник) для выявления эмоционального выгорания МВІ (адаптирован Н.Е. Водопьяновой);

– анкета Э. Ховарда «Как сильно ты подвержен стрессу».

После этого при помощи метода математической статистики t-критерия Вилкоксона было поведено сравнение полученных результатов исследования эмоционального выгорания экономистов строительной компании.

Программа рассчитана на 10 занятий по 3 академических часа в неделю. Занятия проходят в тренинговой форме.

Весь цикл занятий разделен на 3 блока.

Установочный блок включает в себя 1 занятие, направленное на знакомство сотрудников с ведущим и с предлагаемой темой, установку доброжелательного контакта, личное и групповое целеполагание.

Основной блок состоит из 8 занятий, которые предполагают повышение знаний по тематике работы, измеряющих уровень и корректирующих уровень эмоционального выгорания.

Завершающий блок содержит последнее занятие и предполагает закрепление полученного опыта через продуктивную совместную деятельность.

Целевой аудиторией программы являются 25 экономистов строительной компании ООО «Группа Голос».

Принципы программы:

1. Принцип научной обоснованности. Программа разрабатывается на основе современных научных данных в области психологии труда, педагогики, психотерапии, саморегуляции с опорой на теоретические модели синдрома эмоционального выгорания.

2. Принцип системности и комплексности. Коррекционное воздействие на экономистов строительной компании производится не только на основе общих положений указанных теоретических моделей, но и с учетом профессионально-организационных условий, в которых протекает трудовая деятельность экономистов строительной компании. Программа включает когнитивный, эмоциональный и поведенческий компоненты занятий, а также групповые и индивидуальные формы работы.

3. Принцип активности и субъектности участников. Экономисты строительной компании, участвующие в программе, рассматриваются как активные субъекты собственной профессиональной и личностной трансформации. Поддерживается их вовлеченность в процессы самопознания, самооценки и саморегуляции.

4. Принцип конфиденциальности и психологической безопасности. Создание благоприятного, доверительного климата в группе участников программы является необходимым условием эффективной работы. Этим лицам обеспечивается конфиденциальность, что способствует более открытому выражению эмоций и обсуждению личных трудностей.

5. Принцип целостности и поэтапности. Программа реализуется в логической последовательности: от установочного этапа, направленного на формирование мотивации к активному участию в занятиях, через основной блок коррекционно-развивающих мероприятий к заключительному этапу, включающему рефлексии и закрепление достигнутых результатов.

6. Принцип практической направленности. Занятия ориентированы на освоение конкретных навыков саморегуляции, стресс-менеджмента, конструктивного взаимодействия обучаемых в их профессиональной среде. Полученные знания и умения могут быть непосредственно применимы в повседневной трудовой деятельности экономистов строительной компании.

7. Принцип индивидуализации и дифференциации. Программа учитывает индивидуальные особенности участников, выявленные в ходе диагностического этапа. Коррекционные мероприятия подбираются с учетом степени выраженности признаков эмоционального выгорания, уровня стрессоустойчивости и личностных ресурсов обучаемых.

8. Принцип обратной связи и рефлексии. В процессе тренинговой работы у обучаемых поощряется рефлексия личного опыта, формируется способность к осознанию и анализу собственных эмоциональных состояний, а также проводится регулярная обратная связь по ходу и результатам занятий.

9. Принцип эффективности и доказательности. Результаты реализации программы оцениваются с помощью надежных и валидных психодиагностических методик, а также статистических методов анализа, что позволяет объективно подтвердить эффективность психолого-педагогической коррекции.

10. Принцип профессиональной компетентности ведущего. Педагог-психолог, реализующий программу, должен обладать соответствующей профессиональной квалификацией, опытом ведения подобных групп, а также специальными знаниями в области психологии стресса и эмоционального выгорания.

11. Программа составлена на основе научных трудов и учебно-методических разработок следующих авторов: Ю.Н. Акулининой, Н.В. Белковой, Н.Н. Богдана, В.В. Бойко, М.В. Борисовой, Н.В. Вараевой, Ю.Л. Дьячковой [3; 6-10; 12; 26].

Ожидаемый результат.

Реализация программы позволит:

1. Создание благоприятного психологического климата в строительной компании.

2. Знакомство экономистов строительной компании с понятием «синдрома эмоционального выгорания», его причинами, стадиями, способами профилактики.

3. Сформированность навыков саморегуляции эмоционального состояния.

Форма реализации программы.

Реализация программы предполагает цикл групповых занятий с сотрудниками. Целевая группа – экономисты строительной компании. Наполняемость группы – 25 человек.

Программа рассчитана на 10 занятий по 45 минут в неделю (7,5 часов). Занятия проходят в тренинговой форме.

Для занятий необходим просторный зал, стулья, столы. Компьютер, проектор, колонки. Для занятия 7: аромалампа, массажные коврики, музыкальное сопровождение, массажеры для ладоней (грецкий орех, морские камушки).

Занятие № 1.

Цели занятия: знакомство участников с особенностями работы в тренинговой группе.

Упражнения: «Бейдж», «Соглашения», «Чудное приветствие», «Никто не знает, что я...», «Имя-качество», «Наши ожидания», «Я тебе желаю», «Интервью», «Обратная связь».

Занятие № 2.

Цель: формирование у участников знаний о профессиональном выгорании, причинах его возникновения, стадиях и качествах помогающих избежать эмоционального выгорания; проведение тренинга на предупреждение синдрома выгорания.

Упражнения: «Магия нашего имени», «Молекулы», «Самолетик», «Перекинь мяч», «Ловец блага», Медитация «Водопад».

Занятие № 3.

Цель: анализ собственных источников негативных переживаний на работе, выявление ресурсов профдеятельности, направлений роста.

Упражнения: «Приветствие по кругу», «Баланс реальный и желательный», «Я – дома, я – на работе», «Символ переживания», «Эмоциональная регуляция», «Дружественная ладошка», «Что общего».

Занятие № 4.

Цели: формирование навыков самопознания и саморазвития личности в целом, навыков управления своим состоянием.

Упражнения: «Порядковый счет», «Три цвета личности», «Путанка», «Список эмоций», «Разгладим море», «Памятка на «черный день», «Гардероб», «Вверх по радуге».

Занятие № 5.

Цель: повышение знаний по теме «Эмоциональное выгорание».

Упражнения: «Установление личной дистанции», «Расширение внутреннего пространства», «Обещание самому себе», Мини-анкета «Обратная связь»

Занятие № 6.

Цель: моделирование своей профессиональной деятельности.

Упражнения: «Зона прочности», «Крылья уверенности», «Я хвалю себя за то, что...», «Самая обаятельная и привлекательная», «Интервью», мини-анкета «Обратная связь».

Занятие № 7.

Цель: снятие мышечного напряжения.

Упражнения: «Массаж стоп ног», «Массаж ладоней рук», «Сеанс релаксации», мини-анкета «Обратная связь».

Занятие № 8.

Цель: познакомить участников с эффективными способами эмоциональной саморегуляции с помощью расслабления мимической мускулатуры и освоения дыхательных упражнений.

Упражнения: «Расскажи о своем состоянии» «Расскажи о своем состоянии», «Маска удивления», «Жмурки», «Возмущение», «Маска поцелуя», «Маска смеха», «Маска недовольства», «Ключичное (верхнее) дыхание», «Грудное (среднее) дыхание», «Брюшное (нижнее) дыхание», «Замок», «Самооценка физического и психологического состояния», «Расскажи о своем состоянии», «Аплодисменты».

#### Занятие № 9.

Цель: снижение рисков развития синдрома эмоционального выгорания (освоение техник психической саморегуляции, концентрации внимания и визуализации).

Упражнения: «Концентрация на счете», «Концентрация на слове», «Сосредоточение на предмете», «Образы», «Саморазвивающиеся представления».

#### Занятие № 10.

Цель: подведение итогов работы группы, оценка результатов тренинга, прогнозирование возможных путей продолжения исследования проблемы и поиска ее решений в данном коллективе.

Упражнения: «Выбор за вами», «Я – профессионал!», «Всеобщее внимание», «Что я почти забыл».

Полное содержание всех занятий будет представлено в ПРИЛОЖЕНИИ 3.

Таким образом, программа состоит из 10 занятий и направлена на психолого-педагогическую коррекцию синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности экономистов строительной компании. Разработанная программа позволит скорректировать синдром эмоционального выгорания экономистов.

### 3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования

После реализации программы с экономистами было проведено исследование по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко. Результаты исследования по данной методике представлены на рисунке 6 и в ПРИЛОЖЕНИИ 4, таблице 4.1.

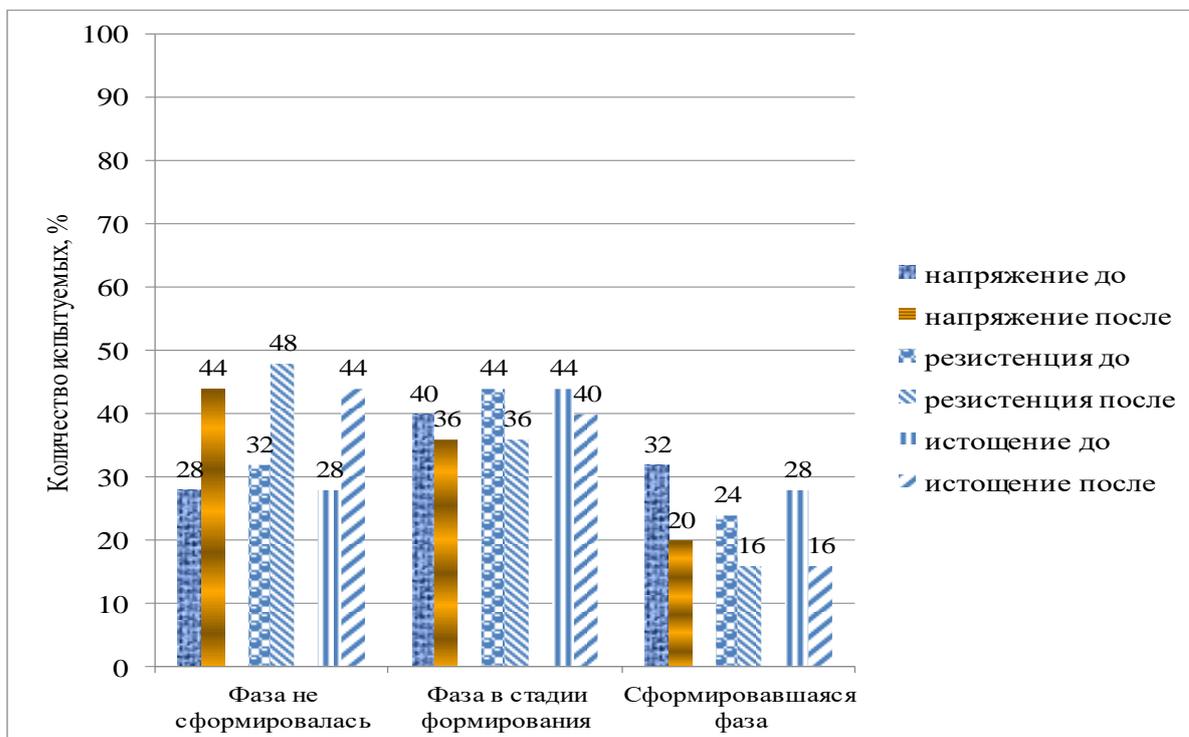


Рисунок 6 – Результаты исследования эмоционального выгорания экономистов строительной компании по методике диагностики эмоционального выгорания В.В. Бойко до и после реализации программы

Как видно из представленных данных на рисунке 6, после реализации программы в контексте фазы «напряжение»: 44 % экономистов освоили навыки идентификации триггеров профессионального стресса и применения превентивных поведенческих стратегий. У 36 % отмечается прогресс в освоении техник эмоциональной саморегуляции; в аспекте фазы «резистенция»: 48 % сотрудников продемонстрировали владение копинг-стратегиями, направленными на конструктивное преодоление профессиональных трудностей; 36 % респондентов находятся на стадии активного формирования стресс-резистентных паттернов поведения;

относительно фазы «истощение»: 44 % участников программы приобрели устойчивые навыки управления психофизиологическими ресурсами и техниками восстановления.

2. Результаты и анализ проведенного исследования по методике (опроснику) для выявления эмоционального выгорания МВІ (адаптирован Н.Е. Водопьяновой) после реализации программы.

Ответы респондентов обобщены и представлены на рисунке 3.4.

После реализации программы с экономистами было проведено исследование по методике (опроснику) для выявления эмоционального выгорания МВІ (адаптирован Н.Е. Водопьяновой). Результаты исследования по данной методике представлены на рисунке 7 и в ПРИЛОЖЕНИИ 4, таблице 4.2.

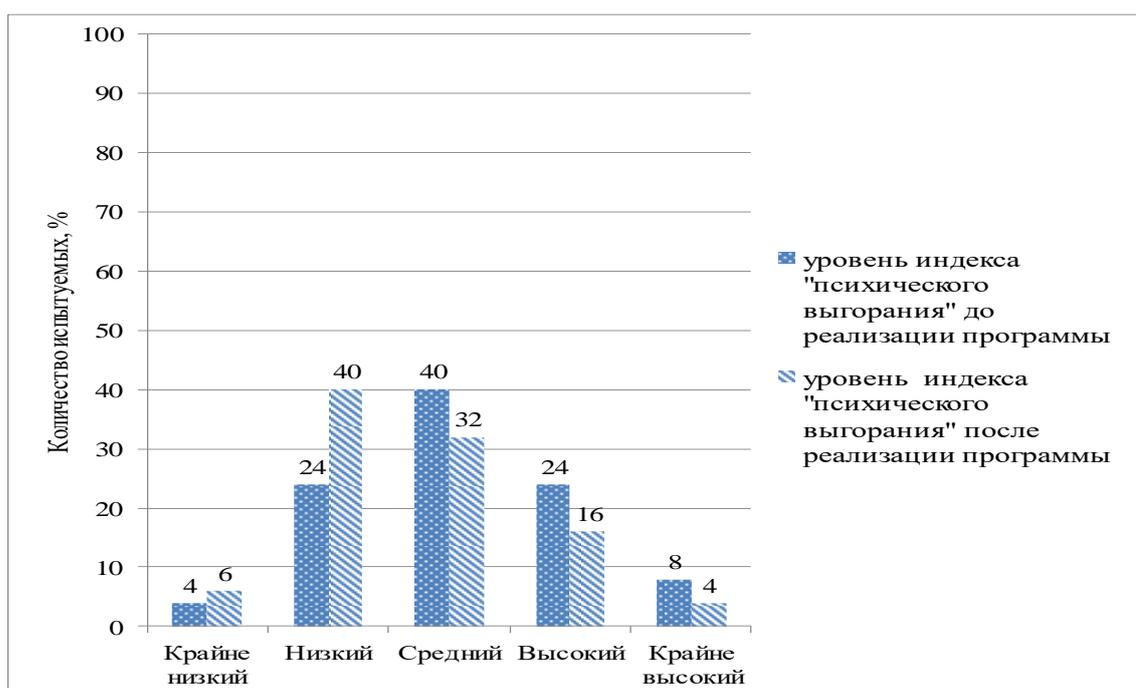


Рисунок 7 – Результаты исследования эмоционального выгорания экономистов строительной компании по опроснику МВІ (адаптирован Н.Е. Водопьяновой) до и после реализации программы

Как видно из представленных данных на рисунке 7, почти половина респондентов (48 %) продемонстрировала навык эффективной профилактики и минимизации симптомов выгорания, что выражено в

крайне низком (8 %) и низком (40 %) уровне индекса. Данные показатели свидетельствуют об успешном усвоении техник саморегуляции и управления стрессом. У 32% экономистов навыки противодействия выгорания находятся в стадии активной интеграции и автоматизации, что соответствует среднему уровню. Это указывает на необходимость дальнейшего закрепления полученных умений на практике. Для 20 % сотрудников (16 % с высоким и 4 % с крайне высоким уровнем) программа позволила сформировать навык осознанного распознавания глубоких фаз эмоционального истощения, что создает основу для своевременного обращения за целенаправленной помощью и применения более специализированных стратегий восстановления.

После реализации программы с экономистами было проведено исследование по методике Э. Ховарда «Как сильно ты подвержен стрессу»). Результаты исследования по данной методике представлены на рисунке 8 и в ПРИЛОЖЕНИИ 4, таблице 4.3.

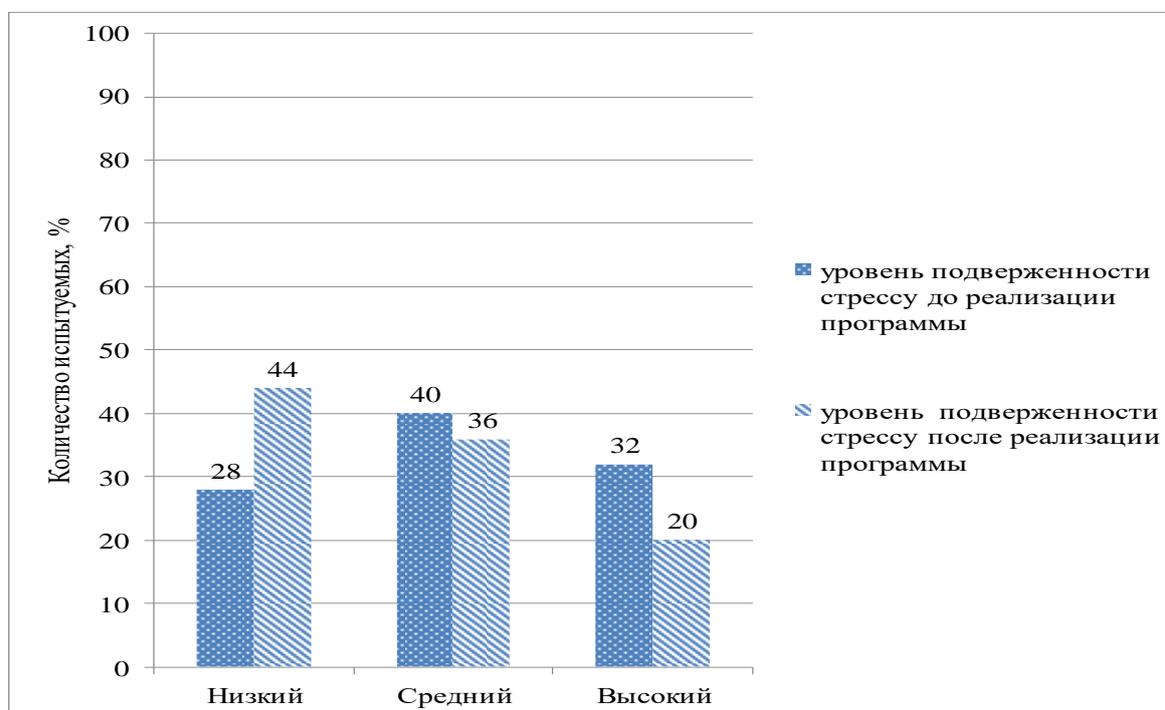


Рисунок 8 – Результаты исследования уровня стресса экономистов строительной компании по методике «Анкета Э. Ховарда «Как сильно ты подвержен стрессу» до и после реализации программы

Анализ данных рисунка 8 позволяет констатировать следующие результаты освоения программы:

1. Сформированный навык эффективной стресс-резистентности продемонстрировали 44 % респондентов, о чем свидетельствует низкий уровень подверженности стрессу. Данная группа экономистов успешно освоила техники профилактики и нейтрализации стрессовых реакций.

2. Навык распознавания и контроля стрессовых факторов на стадии активного применения наблюдается у 36 % респондентов со средним уровнем подверженности стрессу. Сотрудники этой группы применяют полученные знания для управления стрессом, однако требуется дальнейшее закрепление навыков.

3. Освоение базовых механизмов идентификации стрессовых состояний характерно для 20 % респондентов с высоким уровнем подверженности стрессу. Программа позволила им сформировать понимание природы стресса и необходимость системной работы над его природой.

Полученные результаты подтверждают, что программа способствовала развитию у экономистов строительной компании практических навыков стресс-менеджмента, что отражается в способности значительной части коллектива эффективно управлять психоэмоциональным состоянием в профессиональной деятельности.

Детальные результаты исследования индекса эмоционального выгорания по каждому респонденту после реализации программы приведены в ПРИЛОЖЕНИИ 4.

Для оценки эффективности психолого-педагогической программы был выполнен расчет при помощи метода математической статистики Т-критерий Вилкоксона по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко по фазам «Напряжение», «Резистенция» и «Истощение»; по методике (опроснику) для выявления эмоционального

выгорания МВІ (адаптирован Н.Е. Водопьяновой); по методике «Анкета Э. Ховарда «Как сильно ты подвержен стрессу».

1. Сформулированы гипотезы относительно методики диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко.

1.1. Фаза «Напряжение».

Сформулированы две гипотезы:

$H_0$ : Интенсивность сдвигов в сторону уменьшения уровня эмоционального выгорания экономистов строительной компании по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко по фазе «Напряжение» не превышает интенсивность сдвигов в сторону увеличения.

$H_1$ : Интенсивность сдвигов в сторону уменьшения уровня эмоционального выгорания экономистов строительной компании по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко по фазе «Напряжение» превышает интенсивность сдвигов в сторону увеличения.

1.2. Фаза «Резистенция».

Сформулированы две гипотезы:

$H_0$ : Интенсивность сдвигов в сторону уменьшения уровня эмоционального выгорания экономистов строительной компании по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко по фазе «Резистенция» не превышает интенсивность сдвигов в сторону увеличения.

$H_1$ : Интенсивность сдвигов в сторону уменьшения уровня эмоционального выгорания экономистов строительной компании по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко по фазе «Резистенция» превышает интенсивность сдвигов в сторону увеличения.

1.3. Фаза «Истощение».

Сформулированы две гипотезы:

$H_0$ : Интенсивность сдвигов в сторону уменьшения уровня эмоционального выгорания экономистов строительной компании по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко по фазе «Истощение» не превышает интенсивность сдвигов в сторону увеличения.

$H_1$ : Интенсивность сдвигов в сторону уменьшения уровня эмоционального выгорания экономистов строительной компании по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко по фазе «Истощение» превышает интенсивность сдвигов в сторону увеличения.

2. Сформулированы гипотезы относительно методики (опросника) для выявления эмоционального выгорания МВІ (адаптирован Н.Е. Водопьяновой).

Сформулированы две гипотезы:

$H_0$ : Интенсивность сдвигов в сторону уменьшения уровня эмоционального выгорания экономистов строительной компании по методике (опроснику) для выявления эмоционального выгорания МВІ (адаптирован Н.Е. Водопьяновой) не превышает интенсивность сдвигов в сторону увеличения.

$H_1$ : Интенсивность сдвигов в сторону уменьшения уровня эмоционального выгорания экономистов строительной компании по методике (опроснику) для выявления эмоционального выгорания МВІ (адаптирован Н.Е. Водопьяновой) превышает интенсивность сдвигов в сторону увеличения.

3. Сформулированы гипотезы относительно методики «Анкета Э. Ховарда «Как сильно ты подвержен стрессу».

Сформулированы две гипотезы:

$H_0$ : Интенсивность сдвигов в сторону уменьшения уровня стресса экономистов строительной компании по методике «Анкета Э. Ховарда «Как сильно ты подвержен стрессу» после реализации программы не превышает интенсивность сдвигов в сторону увеличения.

$H_1$ : Интенсивность сдвигов в сторону уменьшения уровня стресса экономистов строительной компании по методике «Анкета Э. Ховарда «Как сильно ты подвержен стрессу» после реализации программы превышает интенсивность сдвигов в сторону увеличения.

Выполним все расчеты по формуле (1) [45, с. 178-182].

$$T_{\text{эмп.}} = \min (W_+, W_-) \quad (1)$$

где  $T_{\text{эмп.}}$  – расчетный критерий Вилкоксона для выборки – n, чтобы сравнить его с табличным значением  $T_{\text{крит.}}$ ;

$W_+ = \sum R_i$ , где  $d_i = y_i - x_i > 0$  (ранги положительных разностей);

$W_- = \sum R_i$ , где  $d_i = y_i - x_i < 0$  (ранги отрицательных разностей);

$R_i$  – ранг по модулю разности ( $d_i$ ).

Результаты расчетов относительно методики диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко представлены в таблицах 4.6-4.8 ПРИЛОЖЕНИЯ 4.

### 1.1. Фаза «Напряжение».

Критические значения T-критерия Вилкоксона для  $n = 25$  – нулевые разности (8) = 17:

$$T_{\text{кр.}} = \begin{cases} 21 (\rho \leq 0,01) \\ 35 (\rho \leq 0,05) \end{cases}$$

Строим ось значимости, которая отображена на рисунке 9.

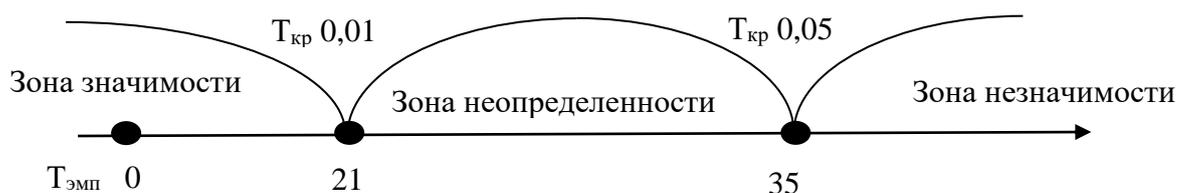


Рисунок 9 – Ось значимости для расчета T-критерия Вилкоксона данных по уровню эмоционального выгорания В.В. Бойко по фазе «Напряжение»

В ходе расчетов было установлено, что эмпирическое значение  $T$  попадает в зону значимости:  $T_{\text{эмп}} = 0 < T_{\text{кр}} (0,01)$ .

Следовательно, можно сделать вывод, что нулевая гипотеза  $H_0$  отвергается. Альтернативная гипотеза  $H_1$  принимается.

### 1.2. Фаза «Резистенция».

Критические значения  $T$ -критерия Вилкоксона для  $n = 25$  – нулевые разности (6) = 19:

$$T_{\text{кр.}} = \begin{cases} 27 (\rho \leq 0,01) \\ 46 (\rho \leq 0,05) \end{cases}$$

Строим ось значимости, которая отображена на рисунке 10.

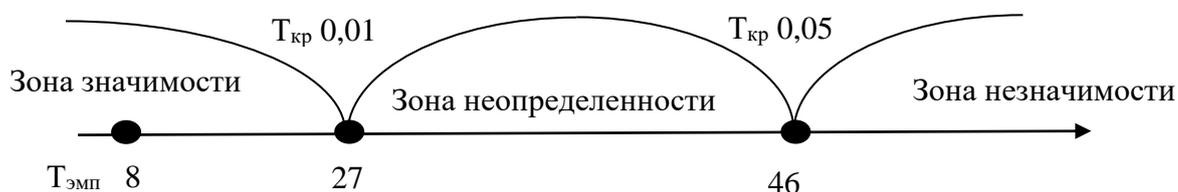


Рисунок 10 – Ось значимости для расчета  $T$ -критерия Вилкоксона данных по уровню эмоционального выгорания В.В. Бойко по фазе «Резистенция»

В ходе расчетов было установлено, что эмпирическое значение  $T$  попадает в зону значимости:  $T_{\text{эмп}} = 8 < T_{\text{кр}} (0,01)$ .

Следовательно, можно сделать вывод, что нулевая гипотеза  $H_0$  отвергается. Альтернативная гипотеза  $H_1$  принимается.

### 1.3. Фаза «Истощение».

Критические значения  $T$ -критерия Вилкоксона для  $n = 25$  – нулевые разности (7) = 18:

$$T_{\text{кр.}} = \begin{cases} 21 (\rho \leq 0,01) \\ 37 (\rho \leq 0,05) \end{cases}$$

Строим ось значимости, которая отображена на рисунке 11.



Рисунок 11 – Ось значимости для расчета Т-критерия Вилкоксона данных по уровню эмоционального выгорания В.В. Бойко по фазе «Истощение»

В ходе расчетов было установлено, что эмпирическое значение Т попадает в зону значимости:  $T_{эмп} = 0 < T_{кр} (0,01)$ .

Следовательно, можно сделать вывод, что нулевая гипотеза  $H_0$  отвергается. Альтернативная гипотеза  $H_1$  принимается.

2. Результаты расчетов относительно методики (опросника) для выявления эмоционального выгорания МВІ (адаптирован Н.Е. Водопьяновой) представлены на рисунке 3.9 и в таблице 4.9 ПРИЛОЖЕНИЯ 4.

Критические значения Т-критерия Вилкоксона для  $n = 25$  – нулевые разности ( $b = 19$ ):

$$T_{кр.} = \begin{cases} 27 (\rho \leq 0,01) \\ 46 (\rho \leq 0,05) \end{cases}$$

Строим ось значимости, которая отображена на рисунке 12.

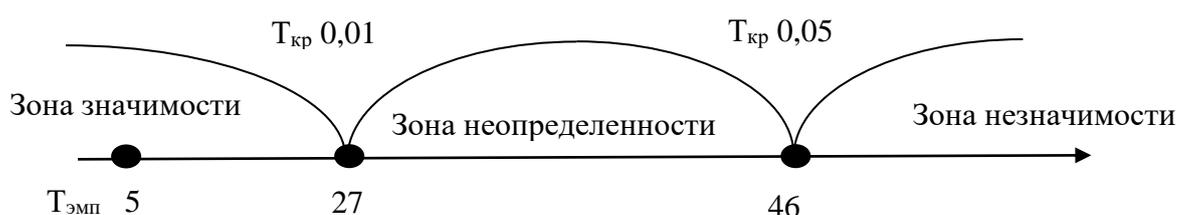


Рисунок 12 – Ось значимости для расчета Т-критерия Вилкоксона данных по методике (опроснику) для выявления эмоционального выгорания МВІ (адаптирован Н.Е. Водопьяновой)

В ходе расчетов было установлено, что эмпирическое значение Т попадает в зону значимости:  $T_{эмп} = 5 < T_{кр} (0,01)$ .

Следовательно, можно сделать вывод, что нулевая гипотеза  $H_0$  отвергается. Альтернативная гипотеза  $H_1$  принимается.

3. Результаты расчетов относительно методики «Анкета Э. Ховарда «Как сильно ты подвержен стрессу» представлены на рисунке 3.10 и в таблице 4.10 ПРИЛОЖЕНИЯ 4.

Критические значения Т-критерия Вилкоксона для  $n = 25$  – нулевые разности ( $b$ ) = 19:

$$T_{кр.} = \begin{cases} 21 (\rho \leq 0,01) \\ 37 (\rho \leq 0,05) \end{cases}$$

Строим ось значимости, которая отображена на рисунке 13.



Рисунок 13 – Ось значимости для расчета Т-критерия Вилкоксона данных по методике «Анкета Э. Ховарда «Как сильно ты подвержен стрессу»

В ходе расчетов было установлено, что эмпирическое значение Т попадает в зону значимости:  $T_{эмп} = 0 < T_{кр} (0,01)$ .

Следовательно, можно сделать вывод, что нулевая гипотеза  $H_0$  отвергается. Альтернативная гипотеза  $H_1$  принимается.

Итак, для следующих показателей до и после реализации Программы:

- по фазе «Напряжение» по диагностике уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко; – по фазе «Резистенция» по диагностике уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко; – по фазе «Истощение» по диагностике уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко;

- по методике для выявления эмоционального выгорания МВІ (адаптирована Н. Е. Водопьяновой);

- по методике «Анкета Э. Ховарда «Как сильно ты подвержен стрессу» – уровень значимости определен меньше 0,01 – значит разница в показателях по указанным критериям у экономистов строительной

компании достоверна с высокой степенью ( $p \leq 0,01$ ) с вероятностью ошибки менее 1 %. Нулевая гипотеза отклоняется. Альтернативная гипотеза  $H_1$  принимается.

Таким образом, результаты формирующего эксперимента доказали эффективность разработанной программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании.

### 3.3 Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику

С целью закрепления результатов Программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании была разработана технологическая карта внедрения (ПРИЛОЖЕНИЕ 5).

Технологическая карта включает 7 этапов внедрения: целеполагание внедрения инновационной технологии; формирование положительной психологической установки на внедрение; изучение предмета внедрения; опережающее (пробное) освоение предмета внедрения; фронтальное освоение предмета внедрения; совершенствование работы над темой; распространение передового опыта освоения внедрения.

1-й этап: «Целеполагание внедрения инновационной технологии по психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании».

1.1. Изучить документы по предмету внедрения (Программа коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании). Изучение нормативной документации, ФЗ и Законов РФ, Постановлений Правительства РФ в области организации и проведения психологических тренингов и безопасности среды и личности в РФ.

1.2. Поставить цели внедрения Программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании. Выдвижение и обоснование целей внедрения программы.

1.3. Разработать этапы внедрения Программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании. Изучение и анализ содержания этапов внедрения программы, его задач, принципов, условий, критериев и показателей эффективности.

1.4. Разработать программно-целевой комплекс внедрения Программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании. Анализ уровня подготовленности коллектива к внедрению инноваций, анализ работы специалистов по теме внедрения, подготовка методической базы внедрения программы.

2-й этап: «Формирование положительной психологической установки на внедрение Программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании».

2.1. Выработать состояние готовности к освоению предмета внедрения у администрации строительной компании и заинтересованных субъектов внедрения. Формирование готовности внедрить программу в строительную компанию, психологический подбор и расстановка субъектов внедрения.

2.2. Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения программы у коллектива строительной компании. Пропаганда передового опыта по внедрению инновационных технологий в строительную компанию и их значимости, значимости и актуальности внедрения программы.

2.3. Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения программы у заинтересованных субъектов вне строительной компании. Пропаганда передового опыта по внедрению инновационных технологий вне строительной компании и их значимости для строительных компаний, значимости и актуальности внедрения программы для психологической безопасности общества.

2.4. Сформировать веру в свои силы по внедрению инновационной технологии в предприятие. Анализ своего состояния по теме внедрения, психологический подбор и расстановка субъектов внедрения, исследование психологического паспорта субъектов внедрения.

3-й этап: «Изучение предмета внедрения Программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании».

3.1. Изучить необходимые материалы и документы о предмете внедрения. Изучение материалов и документов о предмете внедрения инновационной программы и документации строительной компании.

3.2. Изучить сущность предмета внедрения инновационной программы в предприятие. Освоение системного подхода в работе над темой изучения предмета внедрения, его задач, принципов, содержания, форм и методов.

3.3. Изучить методику внедрения темы программы. Освоение системного подхода в работе над темой.

4-й этап: «Опережающее (пробное) освоение предмета внедрения Программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании».

4.1. Создать инициативную группу для опережающего внедрения темы. Определение состава инициативной группы, организационная работа, исследование психологического портрета субъектов внедрения.

4.2. Закрепить и углубить знания и умения, полученные на

предыдущем этапе. Изучение теории предмета внедрения, теории систем и системного подхода, методики внедрения.

4.3. Обеспечить инициативной группе условия для успешного освоения методики внедрения программы. Анализ создания условий для опережающего внедрения инновационной программы.

4.4. Проверить методику внедрения программы. Работа инициативной группы по новой методике.

5-й этап: «Фронтальное освоение предмета внедрения Программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании».

5.1. Мобилизовать коллектив строительной компании на внедрение инновационной программы. Анализ работы инициативной группы по внедрению программы.

5.2. Развить знания и умения, сформированные на предыдущем этапе. Обновление знаний о предмете внедрения программы, теории систем и системного подхода, методики внедрения.

5.3. Обеспечить условия для фронтального внедрения инновационной программы. Анализ состояния условий для фронтального внедрения программы в строительной компании.

5.4. Освоить всеми заинтересованными субъектами предмет внедрения (Программа коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании). Фронтальное освоение Программы коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании.

6-й этап: «Совершенствование работы над темой психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании».

6.1. Совершенствовать знания и умения, сформированные на предыдущем этапе. Совершенствование знаний и умений по системному

подходу.

6.2. Обеспечить условия совершенствования методики работы по внедрению программы. Анализ зависимости конечного результата по 1-му полугодю от создания условий для внедрения программы.

6.3. Совершенствовать методику освоения внедрения программы. Формирование единого методического обеспечения освоения внедрения программы.

7-й этап: «Распространение передового опыта освоения внедрения Программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании».

7.1. Изучить и обобщить опыт внедрения инновационной технологии. Изучение и обобщение опыта работы строительной компании по инновационной технологии.

7.2. Осуществить наставничество над другими строительными компаниями, приступающими к внедрению программы. Обучение психологов и педагогов других строительных компаний работе по внедрению программы.

7.3. Осуществить пропаганду передового опыта по внедрению программы в строительной компании. Пропаганда внедрения программы в районе/городе.

7.4. Сохранить и углубить традиции работы над темой, сложившееся на предыдущих этапах. Обсуждение динамики работы над темой, научная работа по теме внедрения программы. А также с целью закрепления результатов Программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании.

Для оказания помощи «выгорающим» требуются квалифицированные специалисты и специальные реабилитационные программы [21, с. 96-97]. На основе психолого-педагогической литературы

[4; 33; 34; 51; 54-55] мы разработали рекомендации с целью профилактики синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании.

Традиционно выделяют два направления психологической помощи. Первое направление – профилактика как смягчение действия организационных и ролевых факторов риска выгорания на уровне всей организации (фирмы) в целом. Это касается таких аспектов, как:

- корпоративное развитие и сплочение рабочих команд;
  - развитие высокой организационной культуры и «здоровой» атмосферы в трудовом коллективе;
  - профессиональная и административная поддержка;
  - эффективное руководство, адекватное уровню (этапу) организационного развития фирмы и персонала;
  - стандарты формального и неформального поведения в организации;
  - корпоративная лояльность и карьерный рост персонала;
  - справедливая корпоративная политика относительно продвижения по служебной лестнице (карьерного роста), отсутствие дискриминации на основе национальности/ расы, пола, возраста;
  - четкая и «прозрачная» (справедливая) система штрафов и поощрений;
  - четкость должностных обязанностей и легитимность власти
- [28, с. 102].

Второе направление – психологическое вмешательство в процесс восстановления психоэнергетических ресурсов и профессиональной мотивации управленческого персонала. Основные задачи психологической помощи:

- психологическая разгрузка;

- психокоррекция личностных деформаций, приобретенных вследствие выгорания;
- обучение «здоровому копингу» — конструктивным моделям преодолевающего поведения:
- развитие профессиональных умений (расширение репертуара профессиональных действий и стратегий):
- повышение коммуникативной компетентности, сензитивности (эмпатии) и коммуникативных умений;
- развитие навыков релаксации, саморегуляции и самоконтроля;
- формирование позитивных и активных жизненных установок;
- развитие творческого потенциала;
- активизация мотивации самоактуализации и личностного роста;
- планирование личной и профессиональной карьеры;
- индивидуальное консультирование по вопросам здорового образа жизни и питания [37, с. 41-42].

Формы психологической помощи могут быть как индивидуальными, так и групповыми – в виде лекций, практических семинаров, профессиональных консультаций и тренингов. Стратегия психологической помощи против профессионального выгорания должна быть частью корпоративной программы по психологическому обеспечению здорового труда и отдыха управленческого персонала. В целях сохранения «человеческих ресурсов» организации специализированные программы «антивыгорания» должны включаться в общую (корпоративную) концепцию управления и развития персонала [13, с. 212-213].

Эффективность программ психологической помощи и профилактики профессионального выгорания во многом определяется не только наличием квалифицированных специалистов, приглашаемых извне, но и системой организационно-психологического сопровождения внутри самой строительной компании. Наиболее устойчивые результаты достигаются

при комплексном подходе, когда профилактические, диагностические и коррекционные мероприятия взаимосвязаны и реализуются поэтапно [17, с. 53].

Диагностический блок включает выявление факторов риска, определение уровня эмоционального истощения экономистов строительной компании и анализ организационного климата. Для этого применяются стандартизированные методики (опросники, анкетирование, социометрические исследования, наблюдение), позволяющие установить не только индивидуальные проявления синдрома, но и «групповые» признаки неблагополучия в коллективе, а именно, снижение вовлеченности, рост текучести кадров, ухудшение коммуникации между подразделениями. Полученные данные становятся основой для разработки целевых программ профилактики [20, с. 12].

Важное значение в рассматриваемом контексте имеет формирование корпоративной культуры, ориентированной на заботу о психологическом благополучии экономистов строительной компании. В современных строительных компаниях всё чаще внедряются элементы социально-психологического менеджмента:

- программы поддержки ментального здоровья;
- гибкие формы занятости;
- инициативы по балансированию профессиональной и личной сфер;
- мероприятия, направленные на укрепление психологической безопасности в трудовом коллективе [29, с. 119].

Наличие доверительных отношений между руководством и подчинёнными, а также создание условий для открытого обсуждения профессиональных трудностей без опасений наказания или осуждения является одним из ключевых факторов устойчивости персонала к стрессу.

Существенную роль играет и система внутрифирменных коммуникаций. Прозрачность управленческих решений, конструктивная

обратная связь, признание достижений экономистов строительной компании и развитие горизонтальных связей между подразделениями способствуют укреплению корпоративной идентичности и снижению уровня эмоционального напряжения. Для этого целесообразно развивать командные формы взаимодействия, проводить совместные проектные мероприятия, профессиональные дискуссии, тимбилдинги и корпоративные праздники, способствующие эмоциональной разрядке и повышению сплочённости коллектива [30, с. 112]. Не менее значимой является организация регулярных тренингов стрессоустойчивости и коммуникативных компетенций, направленных на развитие навыков конструктивного взаимодействия, эффективного разрешения конфликтов и восстановления психоэнергетических ресурсов экономистов строительной компании. Освоение техник релаксации, дыхательных упражнений, практик осознанности (mindfulness) и саморегуляции помогает этим лицам своевременно предотвращать развитие симптомов эмоционального истощения [12, с.78]. Психологическая профилактика профессионального выгорания экономистов строительной компании тесно связана с реализацией принципов корпоративной социальной ответственности. Забота о ментальном здоровье этих лиц не только повышает их личную удовлетворённость трудом, но и укрепляет имидж строительной компании как социально зрелой структуры, способной эффективно управлять человеческими ресурсами [35, с. 59].

Таким образом, успешная стратегия противодействия профессиональному выгоранию экономистов строительной компании должна рассматриваться как элемент целостной системы организационного управления, направленной на сохранение психического здоровья этих лиц, повышение уровня их мотивации и обеспечение долгосрочной эффективности деятельности строительной компании.

Выводы по третьей главе

Реализация разработанной Программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания позволила комплексно воздействовать на эмоциональное состояние экономистов строительной компании. Программа включала развитие навыков саморегуляции, повышение эмоциональной устойчивости, освоение методов разрешения конфликтов и улучшение коммуникативных навыков. Психологические игры, упражнения и беседы способствовали активному вовлечению участников и формированию конструктивных моделей поведения в профессиональной среде.

Контрольная диагностика показала значительные положительные изменения, подтвержденные при помощи метода математической статистики Т-критерий Вилкоксона, в исследуемых показателях: у большинства участников снизился уровень эмоционального выгорания, повысились профессиональная и личная самооценка, улучшилась способность к саморегуляции. Сравнение результатов до и после реализации Программы подтвердило достоверность этих изменений, что позволило отклонить нулевую гипотезу. Таким образом, находит свое подтверждение сформулированная гипотеза: психолого-педагогическая коррекция синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании будет эффективна при реализации разработанной программы, включающей психологические игры, упражнения, беседу.

Для закрепления достигнутых результатов была разработана технологическая карта внедрения Программы в практику строительных компаний. Это будет способствовать повышению психоэмоциональной устойчивости экономистов строительных компаний. Реализация Программы доказала ее практическую значимость и целесообразность к применению в корпоративной среде.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Из результатов проведенного исследования следуют следующие основные выводы.

Под синдромом эмоционального выгорания понимается комплекс различных психологических проблем, возникающих у личности в рамках его профессиональной деятельности. Чаще всего эмоциональное выгорание определяется как феномен, который может проявляться из-за чрезмерной рабочей нагрузки, неудовлетворенности, потери мотивации к работе, включающий в себя чувство эмоционального истощения, негативного самовосприятия, а в профессиональном плане – утрату профессионального мастерства.

Возникает эмоциональное выгорание в результате продолжительной эмоциональной нагрузки, развивающейся на трех уровнях – индивидуальном, межличностном и организационном. Оно ведет к истощению эмоционально-энергических и личностных ресурсов человека.

Эмоциональное выгорание экономистов строительной компании детерминируется комплексом факторов, включающих индивидуально-психологические особенности личности и специфические особенности профессиональной деятельности эмоционального характера.

Рассмотрение оснований формирования эмоционального выгорания экономистов в современных условиях профессиональной деятельности показывает, что к решению проблемы необходим целостный и комплексный подход с учетом, как личностных рисков выгорания, так и особенностей рабочей среды и специфики деятельности. Построение в качестве методологической основы модели выгорания и определение его ядра, уровней и проявлений на каждом из них позволяет, с одной стороны, обобщить, а, с другой, – структурировать понимание профессионального выгорания для применения в коррекционной деятельности.

Результаты исследования также свидетельствуют о необходимости систематической работы с экономистами строительной компании по профилактике или коррекции синдрома эмоционального выгорания. В первую очередь – это комплексная работа психолога на протяжении всего трудового процесса этой категории работников.

Составлено «Дерево целей» и теоретически обоснована, разработана модель психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании.

Дерево целей подчиняется генеральной цели: теоретически обосновать и экспериментально проверить программу психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании.

Модель психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании состоит из следующих блоков: теоретический, диагностический, коррекционный и аналитический.

Модель психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании, представленная в исследовании, полностью соответствует цели и задачам нашего исследования.

Была проведена психологическая диагностика 25 экономистов строительной компании с помощью следующих методик:

- диагностика уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко;
- методика для выявления эмоционального выгорания МВІ (адаптирована Н.Е. Водопьяновой);
- анкета Э. Ховарда «Как сильно ты подвержен стрессу».

Результаты проведенного исследования демонстрируют, что значительное количество экономистов строительной компании ООО «Группа Голос» нуждаются в специальной психолого-педагогической

работе по психолого-педагогической коррекции у них синдрома эмоционального выгорания, ввиду такого факта, что значительное их количество продемонстрировало высокие уровни показателей, характеризующие различные аспекты этого деструктивного явления. Для остальных экономистов строительной компании данный психологический тренинг целесообразен с профилактической целью.

Была реализована Программа, направленная на психолого-педагогическую коррекцию синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании. Данная Программа направлена на развитие способностей регуляции эмоционального состояния, освоение способов саморегуляции, повышение знаний по теме синдром эмоционального выгорания в профессиональной деятельности сотрудников, оптимизации уровня самооценки личности и профессиональной самооценки, развития коммуникативных навыков, разрешения конфликтных ситуаций.

Результаты контрольной диагностики показали изменения в исследуемых показателях испытуемых – у значительного количества экономистов строительной компании снизился уровень показателей, характеризующих различные аспекты эмоционального выгорания.

Так, повторная диагностика по методике В.В. Бойко после реализации программы показала, что 44 % экономистов освоили навыки идентификации триггеров профессионального стресса и применения превентивных поведенческих стратегий, у 36 % отмечается прогресс в освоении техник эмоциональной саморегуляции. В аспекте фазы «резистенция» 48 % сотрудников продемонстрировали владение копинг-стратегиями, направленными на конструктивное преодоление профессиональных трудностей, 36 % респондентов находятся на стадии активного формирования стресс-резистентных паттернов поведения. Относительно фазы «истощение» можно отметить, что 44 % участников

программы приобрели устойчивые навыки управления психофизиологическими ресурсами и техниками восстановления.

Результаты по опроснику МВІ (адаптирован Н.Е. Водопьяновой) после реализации программы показали, что у 48 % обследуемых снизились симптомы эмоционального выгорания, у 32 % экономистов навыки противодействия выгорания находятся в стадии активной интеграции и автоматизации, что соответствует среднему уровню, для 20 % сотрудников (16 % с высоким и 4 % с крайне высоким уровнем) программа позволила сформировать навык осознанного распознавания глубоких фаз эмоционального истощения.

Результаты анкеты Э. Ховарда после реализации программы показали сформированный навык эффективной стресс-резистентности продемонстрировали у 44 % респондентов, навык распознавания и контроля стрессовых факторов на стадии активного применения наблюдается у 36 % респондентов со средним уровнем подверженности стрессу, освоение базовых механизмов идентификации стрессовых состояний характерно для 20 % респондентов с высоким уровнем подверженности стрессу.

Сравнение уровней указанных показателей до и после реализации Программы показало, что нулевая гипотеза отклоняется, указанные позитивные изменения имеют высокую степень достоверности.

Для сохранения позитивных изменений в связи с реализацией Программы коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании была разработана технологическая карта внедрения результатов исследования в практику этой организации, а также в плане распространения передового опыта в рассматриваемой сфере в другие строительные компании.

Таким образом, поставленная цель достигнута, задачи выполнены, гипотеза исследования подтверждена.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абраменко Н. Ю. Эмоциональное выгорание как социально-педагогическая проблема / Н. Ю. Абраменко, Н. А. Галкина // Вестник педагогических наук. – 2024. – № 1. – С. – 249–254.
2. Адамовская М. В. Декомпозиция целей или построение дерева целей в организации / М. В. Адамовская, П. В. Шереметов // Сибирский международный. – 2023. – № 16. – С. 119–122.
3. Акулинина Ю. Н. Профилактика профессионального «выгорания» специалистов социальной сферы / Ю. Н. Акулинина // Социальная педагогика. – 2023. – № 5. – С. 94–102.
4. Ананьева О. В. Психодиагностика – основа профилактики синдрома эмоционального выгорания / О. В. Ананьева, С. И. Чивильгина // Медсестра. – 2021. – № 12. – С. 76–79.
5. Асмаковец Е. С. Взаимосвязь синдрома «эмоционального выгорания» и копинг-поведения / Е. С. Асмаковец // Психология и школа. – 2022. – № 2. – С. 94–99.
6. Балябина А. С. Синдром эмоционального выгорания / А. С. Балябина // Молодой ученый. – 2024. – № 43 (52). – С. 101–104.
7. Белашева И. В. Эмоциональная компетентность и проблема эмоционального выгорания у сотрудников организации / И. В. Белашева, М. Л. Есаян, Л. И. Макадей // Проблемы современного педагогического образования. – 2021. – № 7. – С. 43–52.
8. Белкова Н. В. К вопросу о необходимости создания программы психолого-педагогического сопровождения социальных педагогов с эмоциональным выгоранием / Н. В. Белкова // Вестник ТОГИРРО. – 2023. – № 2. – С. 461–462.
9. Белова Ю. А. Синдром эмоционального выгорания у людей различных профессий / Ю. А. Белова, С. А. Введенский, П. А. Фролова // Актуальные проблемы экспериментальной и клинической медицины : мат-

лы 75-й открытой науч.-практ. конф. молодых ученых и студ. ВолгГМУ с междунар. участием. – Волгоград, 2017. – С. 294–299.

10. Богдан Н. Н. Методологические основы изучения эмоционального выгорания как основа профилактической работы / Н. Н. Богдан // Азимут научных исследований : педагогика и психология. – 2022. – Т. 11, № 3 (40). – С. 43–47.

11. Бойко В. В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В. В. Бойко. – Санкт-Петербург : Сударыня, 1999. – 28 с. – ISBN 5-87499-048-8.

12. Бойко В. В. Энергия эмоций в общении : взгляд на себя и на других / В. В. Бойко. – Москва : Филин, 2006. – 198 с. – ISBN 5-900855-60-0.

13. Борисова М. В. Основные направления профилактики и коррекции профессионального выгорания / М. В. Борисова // Ярославский педагогический вестник. – 2021. – Т. 2, № 2. – С. 212–215.

14. Булгаков И. А. Современные направления изучения феномена эмоционального выгорания / И. А. Булгаков // Современная зарубежная психология. – 2023. – Т. 12, № 2. – С. 94–103.

15. Вараева Н. В. Программа профилактики эмоционального выгорания специалистов «Работа в радость» / Н. В. Вараева. – Москва : Флинта, 2021. – 336 с. – ISBN 978-5-9765-1708-5.

16. Васин В. М. Разработка инструмента управления для предотвращения эмоционального выгорания в проектных командах / В. М. Васин, И. А. Елистратов, А. С. Кумкин // Вестник университета. – 2023. – № 8. – С. 5–14.

17. Водопьянова Н. Е. Синдром выгорания : диагностика и профилактика / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – Санкт-Петербург : Питер, 2022. – 178 с. – ISBN 5-469-00289-6.

18. Водопьянова Н. Е. Синдром профессионального выгорания и его профилактика // Психология профессионального здоровья. – Санкт-Петербург, 2006. – 423 с. – ISBN 978-5-288-05209-5.

19. Вохрина А. В. Феномен эмоционального выгорания в психологических исследованиях / А. В. Вохрина // Вестник науки. – 2022. – Т. 4. – № 3 (48). – С. 222–230.

20. Гордеева М. А. Эмоциональное выгорание государственных служащих в моно и поликультурных трудовых коллективах : исследовательские задачи / М. А. Гордеева // Наука и бизнес : пути развития. – 2022. – № 4 (34). – С. 11–13.

21. Демина М. С. К вопросу об эмоциональном выгорании у специалистов помогающих профессий / М. С. Демина // Актуальные проблемы психологии профессиональной деятельности : сб. / под ред. М. В. Сокольской. – Москва, 2020. – С. 95–99.

22. Дмитриева Ю. А. Метод моделирования в социальной психологии / Ю. А. Дмитриева, В. Г. Грязева-Добшинская // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Сер. : Психология. – 2021. – № 1. – С. 18–26.

23. Долгова В. И. Из опыта изучения эффективности внедрения инновационных технологий выпускниками вуза / В. И. Долгова // Образование как фундамент эволюции человечества в условиях доминирования информационной среды общества : сб. тр. междунар. виртуальной Интернет-конф. – Лондон, 2013. – URL: <http://gisap.eu/ru/node/3572> (дата обращения: 12.05.2024).

24. Долгова В. И. Моделирование процессов формирования профессиональной коммуникативной компетентности / В. И. Долгова, Е. В. Мельник // Forms of social communication in the dynamics of human society development Materials digest of the XXXVII International Research and Practice Conference and the III stage of the Championship in philological,

historical and sociological sciences (London, December 05-December 10, 2012). – London, 2013. – С. 66–69.

25. Долгова В. И. Системные инновационные технологии целеполагания / В. И. Долгова // «Global crisis of contemporaneity in the sphere of mindset, social values and political interests correlation» : XXXV International Research and Practice Conference : сб. тр. междунар. виртуальной Интернет-конф. – Лондон, 2012. – URL: <http://gisap.eu/ru/node/16023> (дата обращения: 23.06.2025).

26. Дьячкова Ю. Л. К вопросу о профилактике и коррекции синдрома эмоционального выгорания / Ю. Л. Дьячкова // Наука и образование : сохраняя прошлое, создаем будущее : сб. ст. XXXV Междунар. науч.-практ. конф. – Пенза, 2021. – С. 125–127.

27. Евсеев И. Н. Экономисты, как и другие специалисты, работающие с финансами, подвержены эмоциональному выгоранию / И. Н. Евсеев. – URL: <https://www.audit-it.ru/news/others/1095829.html?ysclid> (дата обращения: 23.06.2025).

28. Емельянова М. Н. Как избежать профессиональной стагнации и «эмоционального выгорания» у педагогов / М. Н. Емельянова // Педагогическая диагностика. – 2023. – № 6. – С. 99–112.

29. Зябрева В. С. Психологическая безопасность профессиональной деятельности: эмоциональное выгорание / В. С. Зябрева, В. А. Глухова // Вестник Прикамского социального института. – 2021. – № 3 (90). – С. 117–122.

30. Истратова О. Н. Справочник по групповой психокоррекции / О. Н. Истратова. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2021. – 444 с. – ISBN 978-5-222-18101-0.

31. Каймакова Ю. А. Синдром выгорания у руководителей и его влияние на профессиональную деятельность / Ю. А. Каймакова // Молодой ученый. – 2020. – № 40 (330). – С. 199–202.

32. Калинкина Т. В. Влияние личностных особенностей и регуляторного опыта педагога на склонность к эмоциональному выгоранию / Т. В. Калинкина // Взаимодействие науки и бизнеса : сб. науч. ст. по мат-лам междунар. науч.-практ. конф. – Москва, 2022. – С. 190–195.
33. Каменюкин А. Г. Антистресс-тренинг / А. Г. Каменюкин, Д. В. Ковпак. – Санкт-Петербург : Питер, 2018. – 128 с. – ISBN 978-5-388-00146-7.
34. Карпенко В. Н. Некоторые способы саморегуляции обучающихся в противостоянии эмоционального выгорания / В. Н. Карпенко // Вестник педагогических наук. – 2021. – № 7. – С. 117–120.
35. Киселева Н. В. Коррекция стратегий преодоления кризисов профессионального становления личности / Н. В. Киселева // Дошкольная педагогика. – 2023. – № 5. – С. 58–62.
36. Ковалев А. Г. Психология личности / А. Г. Ковалев. – Москва : Просвещение, 2022. – 240 с. – ISBN 977-5-489-00176-9.
37. Котова Е. В. Профилактика синдрома эмоционального выгорания : учеб. пособие / Е. В. Котова. – Красноярск : КГПУ, 2013. – 76 с. – ISBN 978-5-85981-557-9.
38. Кузнецова Е. И. Экономисты и работники сферы услуг наиболее подвержены выгоранию / Е. И. Кузнецова. – URL: <https://www.audit-it.ru/news/others/1095829.html?ysclid> (дата обращения: 23.06.2025).
39. Куимова М. В. Профессиональный стресс и эмоциональное выгорание педагогов / М. В. Куимова // В мире научных открытий. – 2022. – № 2.1 (62). – С. 665–668.
40. Лешукова Е. Г. Синдром сгорания. Защитные механизмы. Меры профилактики / Е. Г. Лешукова // Вестник РАТЭПП. – 2015. – № 1. – С. 36–47.

41. Малых Д. Н. Особенности синдрома эмоционального выгорания у сотрудников различных форм организаций / Д. Н. Малых, Г. Н. Ларина // От мечты к открытию : психологические исследования молодых ученых : мат-лы регион. науч.-практ. конф. студ., аспирантов и молодых преп. – Курск, 2024. – С. 78–81.
42. Маслач К. Профессиональное выгорание : как люди справляются / К. Маслач // Психология. – 2016. – № 1. – С. 11–18.
43. Мисбахов А. А. Психологические причины развития эмоционального выгорания в профессиональной деятельности / А. А. Мисбахов, М. И. Рахимов, А. З. Шамгуллин // Проблемы современного педагогического образования. – 2020. – № 68-4. – С. 293–297.
44. Мясищев В. Н. Психология отношений : избр. психол. тр. / В. Н. Мясищев. – Москва : МПСИ, 2021. – 400 с. – ISBN 978-5-89502-790-5.
45. Наследов Д. А. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных : учеб. пособие / Д. А. Наследов. – Санкт-Петербург : Речь, 2012. – 389 с. – ISBN 978-5-9268-1180-0.
46. Орел В. Е. Исследование феномена психического выгорания в отечественной и зарубежной психологии / В. Е. Орел // Журнал практической психологии и психоанализа. – 2015. – № 4. – С. 25–34.
47. Орел В. Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии / В. Е. Орел // Журнал практической психологии и психоанализа. – 2014. – № 2. – С. 21–27.
48. Петрова Е. Г. Понятие синдрома эмоционального выгорания (история вопроса) / Е. Г. Петрова, О. А. Холина // Актуальные проблемы специального и инклюзивного образования детей и молодежи : мат-лы IV

Международ. науч.-практ. конф. Таганрогского института им. А. П. Чехова (филиала) «РГЭУ (РИНХ)». – Ростов-на-Дону, 2020. – С. 258–262.

49. Попова Т. А. Самоактуализация как условие совладания с эмоциональным выгоранием педагога / Т. А. Попова // Современные проблемы науки и образования. – 2023. – № 6. – С. 857–861.

50. Рогов Е. И. Настольная книга практического психолога : практ. пособие / Е. И. Рогов. – Москва : Юрайт, 2022. – 412 с. – ISBN 978-5-9916-1901-1.

51. Ромек В. Г. Развитие уверенности в межличностных отношениях / В. Г. Ромек. – Москва : Владос, 2022. – 113 с. – ISBN 5-9268-0116-8.

52. Синюкова Е. М. Синдром эмоционального выгорания личности : его сущность и детерминанты / Е. М. Синюкова // Парадигма познания. – 2022. – № 2. – С. 150–155.

53. Смольянинов М. В. Основные теоретические подходы к определению синдрома эмоционального выгорания / М. В. Смольянинов, М. В. Судакова // Евразийское Научное Объединение. – 2019. – № 4-5 (50). – С. 344–347.

54. Сыромятников И. В. Психодиагностика / И. В. Сыромятников. – Москва : Альянс, 2022. – 640 с. – ISBN 5-8291-0575-6.

55. Теперкина М. В. Способы предупреждения синдрома «эмоционального выгорания» / М. В. Теперкина // Психология. – 2015. – № 3. – С. 27–38.

56. Тихолиз В. М. Профессиональный психологический стресс и синдром эмоционального выгорания / В. М. Тихолиз // Живая психология. – 2019. – Т. 6, № 2(22). – С. 97–102.

57. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов,

Г. М. Мануйлов. – Москва : Изд-во Института Психотерапии, 2002. – 490 с. – ISBN 5-89939-086-7.

58. Форманюк Т. В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации / Т. В. Форманюк // Вопросы психологии. – 2016. – № 1. – С. 32–38.

59. Човдырова Г. С. Психологические свойства, препятствующие эмоциональному выгоранию личности как синдрому развития хронического стресса / Г. С. Човдырова // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2018. – № 3. – С. 88–90.

60. Чутко Л. С. Синдром эмоционального выгорания. Клинические и психологические аспекты / Л. С. Чутко, Н. В. Козина. – Москва : МЕД-пресс-информ, 2013. – 256 с. – ISBN 978-5-98322-956-3.

61. Шаталова Д. В. Синдром эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений / Д. В. Шаталова, А. А. Нуртдинова // Вестник науки. – 2024. – № 6 (75), Т. 4. – С. 733–743.

62. Шеховцова Е. А. Актуальные вопросы изучения синдрома профессионального выгорания на современном этапе / Е. А. Шеховцова // Ученые записки Санкт-Петербургского университета технологий управления и экономики. – 2020. – № 1 (69). – С. 52–57.

63. Шинкаренко Ю. В. Синдром эмоционального выгорания : теоретический аспект / Ю. В. Шинкаренко // Современная наука : вызовы, проблемы, решения – взгляды молодежи : сб. мат-лов междунар. науч.-практ. конф. – Биробиджан, 2023. – С. 227–230.

64. Широков В. А. Профилактика синдрома эмоционального выгорания в различных профессиональных группах (аналитический обзор) / В. А. Широков, А. В. Новикова // Гигиена и санитария. – 2023. – Т. 1, № 11. – С. 170–176.

65. Щербан Т. Д. Эмоциональное выгорание специалистов в сфере экономики / Т. Д. Щербан // Международный научный журнал. – 2015. – № 8. – С. 54–57.

66. Щербатых Ю. В. Психология стресса и методы коррекции / Ю. В. Щербатых. – Санкт-Петербург : Питер, 2022. – 256 с. – ISBN 978-5-459-01160-9.

67. Энциклопедический психологический словарь-справочник. 1000 понятий, определений, терминов : учеб.-метод. пособие для вузов / под ред. С. Л. Кандыбовича, А. Д. Короля, Т. В. Разиной. – Минск : Харвест, 2021. – 864 с. – ISBN 978-9-85184878-8.

68. Chaves-Montero A. Analysis of the Predictors and Consequential Factors of Emotional Exhaustion Among Social Workers : A Systematic Review / A. Chaves-Montero, P. Blanco-Miguel, B. Ríos-Vizcaino // Healthcare (Basel). – 2025. – No. 13(5):552. – URL: <https://10.3390/healthcare13050552> (дата обращения: 23.06.2025).

69. Avila J. Worklife and Burnout in the Concrete Industry / J. Avila, S. Dunbar // The Journal of Technology, Management and Applied Engineering. – 2024. – No. 39 (4). – URL: <https://doi.org/10.31274/jtmae.15624> (дата обращения: 23.06.2025).

70. Ozturk Y. E. A theoretical review of burnout syndrome and perspectives on burnout models / Y. E. Ozturk // Bussecon Review of Social Sciences. – 2020. No. 2. – URL: <https://doi.org/10.36096/brss.v2i4.235> (дата обращения: 23.06.2025).

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

### Методики диагностики синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании

#### 1. Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко.

По мнению В.В. Бойко, эмоциональное выгорание – это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на психотравмирующие воздействия. Эмоциональное выгорание представляет собой стереотип эмоционального, чаще всего профессионального поведения. «Выгорание» отчасти функциональный стереотип, поскольку позволяет человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы. В то же время могут возникать и дисфункциональные следствия, когда «выгорание» отрицательно сказывается на исполнении профессиональной деятельности и отношениях с субъектами профессиональной деятельности.

Методика «Диагностика эмоционального выгорания личности» (В.В. Бойко) позволяет диагностировать ведущие симптомы «эмоционального выгорания» и определить, к какой фазе развития стресса они относятся: «напряжения», «резистенции», «истощения». Опираясь на смысловое содержание и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома «выгорания», можно дать достаточно объемную характеристику личности, оценить адекватность эмоционального реагирования в конфликтной ситуации, наметить индивидуальные меры.

#### Инструкция:

Прочитайте суждения и ответьте «да» или «нет». Примите во внимание, что, если в формулировках опросника идет речь о партнерах, то имеются в виду субъекты вашей профессиональной деятельности, с которыми вы ежедневно работаете, общаетесь.

#### Напряжение

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств: +1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61,(5), -73(5)
2. Неудовлетворенность собой: -2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3),
3. «Загнанность в клетку»: +3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)

4. Тревога и депрессия: +4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

#### Резистенция

1. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)

2. Эмоционально-нравственная дезориентация: +6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)

3. Расширение сферы экономии эмоции: +7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)

4. Редукция профессиональных обязанностей: +8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)

#### Истощение

1. Эмоциональный дефицит: +9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)

2. Эмоциональная отстраненность: +10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)

3. Личностная отстраненность (деперсонализация): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +72(2), +83(10)

4. Психосоматические и психовегетативные нарушения: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

Предложенная методика дает подробную картину синдрома эмоционального «выгорания». Прежде всего надо обратить внимание на отдельно взятые симптомы. Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов:

9 и менее баллов – не сложившийся симптом;

10-15 баллов – складывающийся симптом;

16 и более – сложившийся.

Симптомы с показателями 20 и более баллов относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме эмоционального «выгорания».

Дальнейший шаг в интерпретации результатов опроса – осмысление показателей фаз развития стресса – напряжение, резистенция и истощение. В каждой из них оценка возможна в пределах от 0 до 120 баллов. Однако сопоставление баллов, полученных для фаз, неправомерно, ибо не свидетельствует об их относительной роли или вкладе в синдром. Дело в том, что измеряемые в них явления существенно разные – реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психологической защиты, состояние нервной системы. По количественным показателям правомерно судить только о том, насколько

каждая фаза сформировалась, какая фаза сформировалась в большей или меньшей степени.

Вопросы к тесту «Методика диагностики уровня эмоционального выгорания»  
В.В. Бойко:

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют нервничать, переживать, напрягаться.

2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.

3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).

4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).

5. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения – хорошего или плохого.

6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнеров.

7. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2-3) мне хочется побыть наедине, чтобы со мной никто не общался.

8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие).

9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует профессиональный долг.

10. Моя работа притупляет эмоции.

11. Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.

12. Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой.

13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.

14. Работа с людьми приносит все меньше удовлетворения.

15. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.

16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помощь.

17. Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты.

18. Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером.

19. Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше.
20. Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю внимание партнеру меньше, чем положено.
21. Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение.
22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.
23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.
24. При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение.
25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.
26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами.
27. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной.
28. У меня часто возникают тревожные ожидания, связанные с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все, как надо, не сократят ли и т.п.
29. Если партнер мне неприятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания.
30. В общении на работе я придерживаюсь принципа: «не делай людям добра, не получишь зла».
31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе.
32. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы (меньше делаю, снижается качество, случаются конфликты).
33. Порой я чувствую, что надо проявить к партнеру эмоциональную отзывчивость, но не могу.
34. Я очень переживаю за свою работу.
35. Партнерам по работе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности.
36. При мысли о работе мне обычно становится не по себе: начинает колоть в области сердца, повышается давление, появляется головная боль.
37. У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с непосредственным руководителем.
38. Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям.
39. Последнее время (или как всегда) меня преследуют неудачи в работе.

40. Некоторые стороны (факты) моей работы вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние.
41. Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно.
42. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) хуже, чем обычно.
43. Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми.
44. Я обычно проявляю интерес к личности партнера помимо того, что касается дела.
45. Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении.
46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами автоматически, без души.
47. По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.
48. После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия.
49. На работе я испытываю постоянные физические или психологические перегрузки.
50. Успехи в работе вдохновляют меня.
51. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется безысходной (почти безысходной).
52. Я потерял покой из-за работы.
53. На протяжении последнего года была жалоба (были жалобы) в мой адрес со стороны партнера (ов).
54. Мне удается беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу.
55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.
56. Я часто работаю через силу.
57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.
58. В работе с людьми руководствуюсь принципом: не трать нервы, береги здоровье.
59. Иногда иду на работу с тяжелым чувством: как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.
60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.

61. Контингент партнеров, с которым я работаю, очень трудный.
62. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.
63. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив.
64. Я в отчаянии из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы.
65. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной.
66. Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.
67. Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами.
68. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.
69. Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.
70. Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.
71. Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня.
72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.
73. Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.
74. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств.
75. Моя карьера сложилась удачно.
76. Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой.
77. Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел бы видеть и слышать.
78. Я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах.
79. Моя усталость на работе обычно мало сказывается (никак не сказывается) в общении с домашними и друзьями.
80. Если предоставляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил.
81. Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе.
82. Ко всему (почти ко всему), что происходит на работе я утратил интерес, живое чувство.
83. Работа с людьми плохо повлияла на меня как профессионала – обозлила, сделала нервным, притушила эмоции.

84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

2.2. Методика (опросник) для выявления эмоционального выгорания МВІ (адаптирован Н. Е. Водопьяновой).

Предназначена для оценки синдрома профессионального выгорания.

Цель данного исследования состоит в том, чтобы определить, как сотрудники предприятия изучают свою работу и коллег, с которыми они тесно сотрудничают.

Таблица 1.1 – Нормы к Методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко

Компонент	Крайне низкие	Низкие значения	Средние значения	Высокие значения	Крайне высокие
«Психоэмоциональное истощение»	0 – 10	11 – 20	21 – 30	31 – 40	41 – 54
«Деперсонализация» (личностное отдаление)	0 – 5	6 – 11	12 – 17	18 – 23	24 – 30
«Редукция личных достижений» (профессиональная мотивация)	39 – 48	29 – 38	19 – 28	9 – 18	0 – 8
	0 – 8	9 – 18		29 – 38	39 – 48
Психическое выгорание	0 – 23	24 – 49	50 – 75	76 – 101	102 – 132

Таблица 1.2 – Текст опросника МВІ

Вопросы	Никогда	Очень редко	Иногда	Часто	Очень часто	Каждый день
1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным						
2. После работы я чувствую себя, как «выжатый лимон»						
3. Утром я чувствую усталость и нежелание идти на работу						
4. Я хорошо понимаю, что чувствуют мои коллеги, ученики и стараюсь учитывать это в интересах дела						
5. Я чувствую, что общаюсь с некоторыми коллегами, учениками без теплоты и расположения к ним						

Продолжение таблицы 1.2

6. После работы мне на некоторое время хочется уединиться						
7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях, возникающих при общении						
8. Я чувствую угнетенность и апатию						
9. Я уверена, что моя работа нужна людям						
10. В последнее время я стала более черствой по отношению к тем, с кем я работаю						
11. Я замечаю, что моя работа ожесточает меня						
12. У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление						
13. Моя работа все больше меня разочаровывает						
14. Мне кажется, что я слишком много работаю						
15. Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими подчиненными/ воспитанниками и коллегами						
16. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех						
17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе						
18. Во время работы я чувствую приятное оживление						
19. Благодаря своей работе я уже сделал в жизни много действительно ценного						
20. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня в моей работе						
21. На работе я спокойно справляюсь с эмоциональными проблемами						
22. В последнее время мне кажется, что коллеги и подчиненные, воспитанники все чаще перекалывают на меня груз своих проблем и обязанностей.						

Таблица 1.3 – Текст опросника Анкеты Э. Ховарда «Как сильно ты подвержен стрессу»

№ п/п	Утверждение	Обычно	Иногда	Редко
1.	Я легко раздражаюсь и обижаюсь	3	2	1
2.	Я терпеть не могу проигрывать	3	2	1
3.	Если кто-то нападает на меня или критикует, я злюсь, но не показываю своих чувств	3	2	1
4.	Я страдаю от нетерпения, когда приходится стоять в очереди	3	2	1
5.	Я могу взять на себя больше ответственности, хотя знаю, что буду чувствовать себя дискомфортно	3	2	1
6.	Мне трудно обратиться за помощью, когда она мне требуется	3	2	1
7.	Я прибегаю к лекарственным препаратам, чтобы снять стресс	3	2	1
8.	Я обсуждаю проблемы с людьми, которым доверяю	1	2	3
9.	Мне трудно извиниться, если я сделал ошибку	3	2	1
10.	Я сильно переживаю и виню себя, если совершаю ошибку	3	2	1
11.	Если другие задевают мои чувства, я даю им понять это	1	2	3
12.	Я считаю, что отдаю друзьям больше, чем получаю от них	3	2	1
13.	Я отвожу себе время для отдыха и получаю удовольствие от развлечений	1	2	3
14.	Я нахожу время для ежедневных или почти ежедневных занятий физкультурой	1	2	3
15.	Я часто смеюсь и улыбаюсь	1	2	3

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

### Результаты исследования синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании

Таблица 2.1 – Распределение показателей эмоционального выгорания экономистов строительной компании по методике диагностики эмоционального выгорания В.В. Бойко

№	Фаза «Напряжение»		Фаза «Резистенция»		Фаза «Истощение»	
	Количество набранных баллов	Уровень	Количество набранных баллов	Уровень	Количество набранных баллов	Уровень
1	52	фаза в стадии формирования	50	фаза в стадии формирования	52	фаза в стадии формирования
2	21	фаза не сформировалась	20	фаза не сформировалась	21	фаза не сформировалась
3	72	сформировавшаяся фаза	73	сформировавшаяся фаза	74	сформировавшаяся фаза
4	67	сформировавшаяся фаза	65	сформировавшаяся фаза	69	сформировавшаяся фаза
5	29	фаза не сформировалась	28	фаза не сформировалась	30	фаза не сформировалась
6	32	фаза не сформировалась	30	фаза не сформировалась	32	фаза не сформировалась
7	78	сформировавшаяся фаза	81	сформировавшаяся фаза	80	сформировавшаяся фаза
8	38	фаза в стадии формирования	34	фаза не сформировалась	38	фаза в стадии формирования
9	40	фаза в стадии формирования	37	фаза в стадии формирования	39	фаза в стадии формирования
10	19	фаза не сформировалась	18	фаза не сформировалась	20	фаза не сформировалась
11	75	сформировавшаяся фаза	78	сформировавшаяся фаза	79	сформировавшаяся фаза
12	54	фаза в стадии формирования	52	фаза в стадии формирования	53	фаза в стадии формирования
13	48	фаза в стадии формирования	45	фаза в стадии формирования	49	фаза в стадии формирования

Продолжение таблицы 2.1

14	50	фаза в стадии формирования	48	фаза в стадии формирования	51	фаза в стадии формирования
15	34	фаза не сформировалась	33	фаза не сформировалась	34	фаза не сформировалась
16	25	фаза не сформировалась	25	фаза не сформировалась	25	фаза не сформировалась
17	61	сформировавшаяся фаза	58	фаза в стадии формирования	62	сформировавшаяся фаза
18	59	фаза в стадии формирования	56	фаза в стадии формирования	58	фаза в стадии формирования
19	70	сформировавшаяся фаза	69	сформировавшаяся фаза	70	сформировавшаяся фаза
20	24	фаза не сформировалась	23	фаза не сформировалась	23	фаза не сформировалась
21	41	фаза в стадии формирования	40	фаза в стадии формирования	41	фаза в стадии формирования
22	63	сформировавшаяся фаза	61	сформировавшаяся фаза	66	сформировавшаяся фаза
23	62	сформировавшаяся фаза	54	фаза в стадии формирования	56	фаза в стадии формирования
24	43	фаза в стадии формирования	37	фаза в стадии формирования	42	фаза в стадии формирования
25	46	фаза в стадии формирования	43	фаза в стадии формирования	47	фаза в стадии формирования

Итого:

По фазе «Напряжение»: фаза не сформировалась – 28,0 % (7 чел.); фаза в стадии формирования – 40,0 % (10 чел.); сформировавшаяся фаза – 32,0 % (8 чел.).

По фазе «Резистенция»: фаза не сформировалась – 32,0 % (8 чел.); фаза в стадии формирования – 44,0 % (11 чел.); – сформировавшаяся фаза – 24,0 % (6 чел.).

По фазе «Истощение»: фаза не сформировалась – 28,0 % (7 чел.); фаза в стадии формирования – 44,0 % (11 чел.); сформировавшаяся фаза – 28,0 % (7 чел.).

Таблица 2.2 – Распределение показателей эмоционального выгорания экономистов строительной компании по методике (опроснику) для выявления эмоционального выгорания МВИ (адаптирован Н.Е. Водопьяновой)

№	Количество набранных баллов	Уровень
1	70	средний
2	24	низкий
3	98	высокий
4	87	высокий
5	35	низкий
6	39	низкий
7	105	крайне высокий
8	51	средний
9	53	средний
10	15	крайне низкий
11	103	крайне высокий
12	72	средний
13	64	средний
14	69	средний
15	45	низкий
16	30	низкий
17	79	высокий
18	77	высокий
19	89	высокий
20	28	низкий
21	56	средний
22	83	высокий
23	74	средний
24	58	средний
25	60	средний

Итого:

- крайне низкий уровень – 4,0 % (1 чел.);
- низкий уровень – 24,0 % (6 чел.);
- средний уровень – 40,0 % (10 чел.);
- высокий уровень – 24,0 % (6 чел.);
- крайне высокий уровень – 8,0 % (2чел.).

Таблица 2.3 – Распределение показателей стресса я стресса экономистов строительной компании по методике «Анкета Э. Ховарда «Как сильно ты подвержен стрессу»

№	Количество набранных баллов	Уровень
1	33	средний
2	18	низкий
3	42	высокий
4	39	высокий
5	22	низкий
6	24	низкий

*Продолжение таблицы 2.3*

7	44	высокий
8	26	средний
9	28	средний
10	16	низкий
11	43	высокий
12	34	средний
13	32	средний
14	32	средний
15	25	низкий
16	21	низкий
17	38	высокий
18	37	высокий
19	41	высокий
20	19	низкий
21	29	средний
22	39	высокий
23	35	средний
24	31	средний
25	31	средний

Итого:

- низкий уровень – 28,0 % (7 чел.);
- средний уровень – 40,0 % (10 чел.);
- высокий уровень – 32,0 % (8 чел.).

## ПРИЛОЖЕНИЕ 3

### Программа психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании

Цель программы: психолого-педагогическая коррекция синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании.

Задачи программы:

1. Создать благоприятный психологический климат в строительной компании.
2. Познакомить экономистов строительной компании с понятием «синдрома эмоционального выгорания», его причинами, стадиями, способами профилактики.
3. Сформировать навыки саморегуляции эмоционального состояния.

Формы работы с группой: фронтальная работа, работа в подгруппах (3-4 чел.), работа в диадах, индивидуальная работа, мини-лекции, индивидуальные и групповые упражнения, методы релаксации.

Методы работы с группой:

- беседа-дискуссия;
- игровые упражнения (психотехнические игры и упражнения, деловая игра).

Способы и методы проверки эффективности программы: до и после реализации программы проводится диагностика по методикам:

- личностный опросник диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко;
- методика (опросник) для выявления эмоционального выгорания МВІ (адаптирован Н. Е. Водопьяновой);
- анкета Э. Ховарда «Как сильно ты подвержен стрессу».

После этого по средствам метода математической статистики t-критерия Вилкоксона было поведено сравнение полученных данных после реализации программы.

Ожидаемый результат. Реализация программы позволит:

1. Создание благоприятного психологического климата в строительной компании.
2. Знакомство экономистов строительной компании с понятием «синдрома эмоционального выгорания», его причинами, стадиями, способами профилактики.
3. Сформированность навыков саморегуляции эмоционального состояния.

Программа рассчитана на 10 занятий по 3 академических часа в неделю. Занятия проходят в тренинговой форме.

Весь цикл занятий разделен на 3 блока.

Установочный блок включает в себя 1 занятие, направленное на знакомство сотрудников с ведущим и с предлагаемой темой, установку доброжелательного контакта, личное и групповое целеполагание.

Основной блок состоит из 8 занятий, которые предполагают повышение знаний по тематике работы, измеряющих уровень и корректирующих уровень эмоционального выгорания.

Завершающий блок содержит последнее занятие и предполагает закрепление полученного опыта через продуктивную совместную деятельность.

Целевой аудиторией программы являются 25 экономистов строительной компании ООО «Группа Голос».

Принципы программы:

1. Принцип научной обоснованности. Программа разрабатывается на основе современных научных данных в области психологии труда, педагогики, психотерапии, саморегуляции с опорой на теоретические модели синдрома эмоционального выгорания.

2. Принцип системности и комплексности. Коррекционное воздействие на экономистов строительной компании производится не только на основе общих положений указанных теоретических моделей, но и с учетом профессионально-организационных условий, в которых протекает трудовая деятельность экономистов строительной компании. Программа включает когнитивный, эмоциональный и поведенческий компоненты занятий, а также групповые и индивидуальные формы работы.

3. Принцип активности и субъектности участников. Экономисты строительной компании, участвующие в программе, рассматриваются как активные субъекты собственной профессиональной и личностной трансформации. Поддерживается их вовлеченность в процессы самопознания, самооценки и саморегуляции.

4. Принцип конфиденциальности и психологической безопасности. Создание благоприятного, доверительного климата в группе участников программы является необходимым условием эффективной работы. Этим лицам обеспечивается

конфиденциальность, что способствует более открытому выражению эмоций и обсуждению личных трудностей.

5. Принцип целостности и поэтапности. Программа реализуется в логической последовательности: от установочного этапа, направленного на формирование мотивации к активному участию в занятиях, через основной блок коррекционно-развивающих мероприятий к заключительному этапу, включающему рефлексию и закрепление достигнутых результатов.

6. Принцип практической направленности. Занятия ориентированы на освоение конкретных навыков саморегуляции, стресс-менеджмента, конструктивного взаимодействия обучаемых в их профессиональной среде. Полученные знания и умения могут быть непосредственно применимы в повседневной трудовой деятельности экономистов строительной компании.

7. Принцип индивидуализации и дифференциации. Программа учитывает индивидуальные особенности участников, выявленные в ходе диагностического этапа. Коррекционные мероприятия подбираются с учетом степени выраженности признаков эмоционального выгорания, уровня стрессоустойчивости и личностных ресурсов обучаемых.

8. Принцип обратной связи и рефлексии. В процессе тренинговой работы у обучаемых поощряется рефлексия личного опыта, формируется способность к осознанию и анализу собственных эмоциональных состояний, а также проводится регулярная обратная связь по ходу и результатам занятий.

9. Принцип эффективности и доказательности. Результаты реализации программы оцениваются с помощью надежных и валидных психодиагностических методик, а также статистических методов анализа, что позволяет объективно подтвердить эффективность психолого-педагогической коррекции.

10. Принцип профессиональной компетентности ведущего. Педагог-психолог, реализующий программу, должен обладать соответствующей профессиональной квалификацией, опытом ведения подобных групп, а также специальными знаниями в области психологии стресса и эмоционального выгорания.

Программа составлена на основе научных трудов и учебно-методических разработок следующих авторов: Ю.Н. Акулининой, Н.В. Белковой, Н.Н. Богдана, В.В. Бойко, М.В. Борисовой, Н.В. Вараевой, Ю.Л. Дьячковой [3; 6-10; 12; 26].

Конспекты занятий:

Занятие № 1.

Цели занятия:

- знакомство участников с особенностями работы в тренинговой группе,
- выявление ожиданий участников от предстоящей работы.

Ход занятия:

В начале занятия участникам предлагается расположиться по кругу (все последующие занятия также желательно проводить в кругу).

Вводная часть

Ведущий осуществляет ритуал жеребьевки для формирования подгрупп участников на предстоящее занятие, знакомит их с темой и задачами занятия.

Жеребьевка происходит при помощи использования фишек 2-х цветов (красного и зеленого) и «волшебного мешочка», из которого участники тренинга достают фишки. Таким образом, перед каждым занятием комплектуются 2 новые подгруппы, где каждый из членов коллектива получает возможность взаимодействовать в парах и микрогруппах с разными партнерами.

Упражнение 1. «Бейдж».

Ведущий предлагает каждому участнику выбрать себе имя не зависимо от того, как он записан по паспорту. По этому имени каждый обращается друг к другу на протяжении всего тренинга. Имя может отражать забавные прозвища из детства, быть животным или неодушевленным предметом. Затем выбранное имя оформляют в виде бейджа.

Упражнение 2. «Соглашения».

Цель: выработка правил групповой работы.

1. Обращаться друг к другу по имени.
2. Принимать себя и других такими, какие они есть.
3. Быть искренним.
4. Избегать оценок друг друга.
5. Все, что делается в группе, делается на добровольных началах.
6. Активное участие в происходящем.
7. Уважение говорящего.
8. Каждому члену группы – как минимум одно хорошее и доброе слово.
9. Конфиденциальность всего происходящего в группе.
10. Общение по принципу «здесь и сейчас».

Следует записать все принятые правила на доске или листе ватмана. Могут быть предложены другие правила.

Упражнение-приветствие 3. «Чудное приветствие».

Ведущий предлагает участникам образовать круг и разделиться на три равные части: «европейцев», «японцев» и «африканцев». Потом каждый из участников идет по кругу и здоровается со всеми «своим способом»: «европейцы»жимают руку, «японцы» кланяются, «африканцы» трутся носами.

Упражнение-разминка 4. «Никто не знает, что я...».

Каждый из участников (по кругу или в произвольном порядке) дополняет фразу: «Никто в группе не знает, что я...» Например: «Никто в группе не знает, что я сегодня не услышал звонок будильника», или «Никто в группе не знает, что больше всего на свете я люблю соленые огурцы», или «Никто в группе не знает, что мне снилось сегодня ночью... И я никому не скажу!».

Можно предложить участникам и другие фразы для дополнения:

«А сегодня я лучше, чем вчера, потому что...».

«Я очень рад тому, что я...».

«Я готов горы свернуть, потому что...».

«Мы все сегодня будем...».

Основная часть.

Упражнение 5. «Имя-качество».

Цель: способствовать личностному раскрытию и самопознанию участников, настроить их на предстоящую совместную работу.

Участники, передавая друг другу какой-либо предмет (мяч, игрушку), называют свое имя и какое-либо одно качество, начинающееся с любой буквы, которая есть в его имени, отчестве или фамилии. Упражнение выполняется в технике «Снежный ком»: каждый последующий участник повторяет то, что было сказано до него, и прибавляет свое имя и качество.

Подводя итог, ведущий обращает внимание участников на разнообразие качеств, подчеркивает: несмотря на то, что в кругу собрались очень разные люди, им предстоит совместная работа.

Упражнение 6. «Наши ожидания».

Цель: выявить и сопоставить индивидуальные и групповые ожидания участников тренинга.

Участникам предлагается озвучить свои ожидания от занятий и те усилия, которые они готовы приложить в процессе работы. Ведущий задает вопросы:

Каждый из нас чего-то ждет от нового дела. Чего вы ждете от этого тренинга? (записывает ожидания в левой части доски, ватмана).

Что вы готовы вложить в тренинг? (записывает в правой части доски).

То, что записано, может меняться на протяжении тренинга. Возможно, будет получено то, чего вы не ожидали, а оправданы ли будут высказанные вами ожидания, зависит от вашей активности.

Упражнение 7. «Я тебе желаю».

Цель: сориентировать участников тренинга на получение в процессе совместной работы не только индивидуальной пользы, но и позитивного результата для всех членов коллектива.

Участникам предлагается записать свои приветствия и пожелания друг другу на листах бумаги и положить их в «ларец» (коробку).

Правила таковы: во-первых, письмо не должно быть адресовано конкретному человеку, во-вторых, пожелания должны касаться содержания тренинга.

Затем ведущий перемешивает листочки, и каждый участник получает чье-то письмо, которое зачитывает в группе и оставляет себе на память. Подводя итог, ведущий предлагает участникам ответить на вопросы: «Трудно ли было написать письмо с пожеланием? Как вы себя чувствовали, когда зачитывали ваше письмо?»

Заключительная часть (рефлексия)

Упражнение 8. «Интервью».

Ведущий просит участников занятия представить себе, что корреспонденты известного издания будут брать у них интервью по поводу их впечатлений от тренинга. Передавая друг другу импровизированный «микрофон» (маркер), участники высказываются о результатах работы на занятии. Игра «Интервью» проводится после каждого занятия.

Мини-анкета «Обратная связь».

Участникам предлагается заполнить мини-анкету после каждого занятия.

В конце занятия ведущий знакомит участников с формой дневника самонаблюдений «Рюкзак в дорогу», объясняет смысл его заполнения после каждого занятия: дневник поможет осмыслению итогов тренинга каждым участником, позволит выделить личностную значимость и практические результаты этой работы.

Занятие № 2.

Цель: формирование у сотрудников знаний о профессиональном выгорании, причинах его возникновения, стадиях и качествах помогающих избежать

эмоционального выгорания; проведение тренинга на предупреждение синдрома выгорания; создание условий для личностного роста участников тренинга и актуализация их личностных ресурсов стрессоустойчивости.

Ход занятия:

Вводная часть:

Римский император Диоклетиан после 20 лет успешного расширения империи, подавления восстаний и окультуривания варваров плюнул на все и уехал в деревню – выращивать капусту, как утверждали злые языки. Последующие 16 с лишним столетий неблагодарные потомки считали древнего римлянина заурядным сумасшедшим, и только недавно психиатры поставили ему точный диагноз – император сгорел на работе.

Эмоциональное «выгорание» – это состояние физического, эмоционального, умственного истощения, это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на психотравмирующее воздействие. «Выгорание» – это ответ на хроническое эмоциональное напряжение.

Причины возникновения синдрома эмоционального выгорания.

1. Длительная нагрузка на основные анализаторы (слух, зрение и т.д.), концентрация внимания, память, большой объем информации, соучастие эмоций и интеллекта и как следствие нервно – психическое и физическое напряжение.

2. Этика общения (рамки общения). Человек не выбирает себе тех, с кем он взаимодействует. По этическим соображениям эмоциональная «разрядка» невозможна.

Накапливание отрицательных эмоций ведет к истощению эмоционально – этических и личностных ресурсов.

Стадии эмоционального выгорания.

Синдром эмоционального выгорания развивается постепенно. Он проходит три стадии.

Первая стадия:

– начинается приглушение эмоций, сглаживания остроты чувств и свежести переживаний; специалист неожиданно замечает: вроде бы все пока нормально, но скучно и пусто на душе;

– исчезают положительные эмоции, появляется некоторая отстраненность в отношениях с членами семьи;

– возникает состояние тревожности, неудовлетворенности; возвращаясь домой, все чаще хочется сказать: «Оставьте меня в покое!»

– наблюдаются отдельные сбои на уровне выполнения функций, произвольного поведения: забывание каких-то моментов, сбои выполнении каких – либо двигательных действий. Из-за боязни ошибиться, это сопровождается повышенным контролем и многократной проверкой выполнения рабочих действий специалистом на фоне ощущения нервно – психической напряженности.

Вторая стадия:

– возникают различные недоразумения, профессионал в кругу своих коллег начинает с пренебрежением говорить о некоторых из них;

– неприязнь начинает постепенно проявляться в присутствии коллег – вначале это с трудом сдерживаемая антипатия, а затем и вспышки раздражения. Подобное поведение профессионала – это неосознаваемое им самим проявление чувства самосохранения при общении, превышающем безопасный для организма уровень;

– у специалиста падает интерес к работе, к общению (желание «никто бы меня не трогал»);

– происходит нарушение сна, головные боли по вечерам;

– повышается раздражительность;

– увеличивается число простудных заболеваний.

Третья стадия (личностное выгорание):

– притупляются представления о ценностях жизни, эмоциональное отношение к миру «уплощается», человек становится опасно равнодушным ко всему, даже к собственной жизни;

– проявляется полная потеря интереса к работе, эмоциональное безразличие, отупение, нежелание видеть людей и общаться с ними, ощущение постоянного отсутствия сил;

– появление хронических заболеваний (сердечно – сосудистая система, желудочно – кишечный тракт).

Качества, помогающие специалисту избежать эмоционального выгорания.

Во-первых:

– хорошее здоровье и сознательная, целенаправленная забота о своем физическом состоянии (постоянные занятия спортом, здоровый образ жизни);

– высокая самооценка и уверенность в себе, своих способностях и возможностях.

Во-вторых:

- опыт успешного преодоления профессионального стресса;
- способность конструктивно меняться в напряженных условиях;
- высокая мобильность;
- открытость;
- общительность;
- самостоятельность;
- стремление опираться на собственные силы.

В-третьих:

способность формировать и поддерживать в себе позитивные, оптимистические установки и ценности – как в отношении самих себя, так и других людей и жизни вообще.

Упражнение 1. «Магия нашего имени».

Цель: умение презентовать себя и других участников тренинга.

Участники делятся на пары. Партнеры представляются по имени и обсуждают:

От кого я получил свое имя?

Кто из моих знакомых (родных) носит то же имя?

Есть ли мои тезки среди известных людей?

Знаю ли я литературных или кино-героев, носящих то же имя?

Как имя влияет на мое поведение в жизни?

Нравится ли мне мое имя?

Знаю ли я, что означает мое имя?

Хотел бы я, чтобы меня называли другим именем (если да, то каким)?

Основная часть

Упражнение 2. «Молекулы».

Цель: снятие напряжения, создание дружеской обстановки.

Члены группы – «атомы» – свободно двигаются по комнате под музыку. По сигналу ведущего (хлопок) атомы объединяются в молекулы по 2 человека, затем по 3 и т.д. в конце упражнения объединяется вся группа.

Упражнение 3. «Самолетик».

4 пары: от каждой группы по паре участников – остальные поддерживают. Пары участников берут друг друга за руку и свободными руками делают бумажный самолетик.

Ведущий: Вы попытались договориться друг с другом, распределить, кто, что будет делать и выполнить сообща задание.

Упражнение 4. «Перекинь мяч».

Цели: вербальное и невербальное общение, сближает членов группы. Оно направлено на раскрепощение членов группы, на установление контактов друг с другом и поиску быстрого решения поставленной задачи.

Материалы: мяч.

Процедура: Участники стоят в тесном кругу, им дается небольшой мячик (размером приблизительно с теннисный) и формулируется задание: как можно быстрее перекинуть этот мячик друг другу так, чтобы он побывал в руках у каждого. Ведущий фиксирует потребовавшееся на это время. Оптимальное число участников в кругу от 6 до 8; при большем их количестве целесообразно выполнять упражнение в нескольких подгруппах. Упражнение повторяется 3-4 раза, ведущий просит делать его как можно быстрее. Когда затраты времени доведены примерно до 1 с на каждого участника, ведущий просит изобрести и продемонстрировать способ, которым можно перекинуть мяч так, чтобы он побывал в руках у каждого, потратив лишь 1 с на всю группу. Обычно через некоторое время участники придумывают и демонстрируют соответствующее решение. (Оно состоит в том, что все они ставят сложенные «лодочкой» руки друг над другом и поочередно разводят ладошки в стороны. Мячик, падая вниз, передается из рук в руки и таким образом успевает побывать у каждого участника). Задача решена!

Психологический смысл упражнения. Демонстрация того, как проблема может быть решена более эффективно с помощью нетривиального подхода к ней и как этому препятствуют стереотипы («перекинуть – значит подбросить вверх, а потом поймать»). Сплочение группы, обучение координации совместных действий.

Вопросы для обсуждения:

1. Что мешало сразу же увидеть быстрый способ выполнения задания, какой стереотип при этом активизировался?
2. Кому первому пришла мысль перебрасывать мяч, не подкидывая, а роняя его, и что подтолкнуло к этой идее?
3. Какие ситуации, когда стереотипное видение мешало разглядеть простой и нетривиальный способ решения проблемы, встречались в жизненном опыте участников и как удавалось преодолеть эти ограничения?

Упражнение 5. «Ловец блага».

Цель: познакомить участников с приемом позитивной психотерапии.

(звучит тихая инструментальная музыка)

Ведущий: «Чтобы с вами не случилось, во всем старайтесь находить положительные стороны. Давайте потренируемся. Найдите и запишите, пожалуйста, положительные моменты в следующих ситуациях:

1. Вы собираетесь на работу, погода встречает вас проливным дождем.
2. Вы опоздали на автобус.
3. У вас нет денег, чтобы уехать куда-нибудь в отпуск».

Участники пишут для каждой ситуации свои положительные моменты. Каждый по очереди проговаривает эти моменты. Участник, указавший более 5 положительных моментов в каждой предложенной ситуации, считается «ловцом блага».

Заключительная часть

Упражнение 6. Медитация «Водопад» (под спокойную музыку).

Ведущий: «Сядьте поудобнее и закройте глаза. 2-3 раза глубоко вдохните и выдохните. Представьте себе, что вы стоите возле водопада. Но это не совсем обычный водопад. Вместо воды в нем падает вниз мягкий белый свет. Теперь представьте себя под этим водопадом и почувствуйте, как этот прекрасный белый свет струится по вашей голове. Вы чувствуете, как расслабляется ваш лоб, затем рот, как расслабляются мышцы шеи... Белый свет течет по вашим плечам, затылку и помогает им стать мягкими и расслабленными. Белый свет стекает с вашей спины, и вы замечаете, как и в спине исчезает напряжение, и она тоже становится мягкой и расслабленной. А свет течет по вашей груди, по животу. Вы чувствуете, как они расслабляются и вы сами собой, без всякого усилия, можете глубже вдыхать и выдыхать. Это позволяет вам ощущать себя очень расслабленно и приятно. Пусть свет течет также по вашим рукам, по ладоням, по пальцам. Вы замечаете, как руки и ладони становятся все мягче и расслабленнее. Свет течет и по ногам, спускается к вашим ступням. Вы чувствуете, что и они расслабляются и становятся мягкими. Этот удивительный водопад из белого света обтекает все ваше тело. Вы чувствуете себя совершенно спокойно и безмятежно, и с каждым вдохом и выдохом вы все глубже расслабляетесь и наполняетесь свежими силами... (30 секунд). Теперь поблагодарите этот водопад света за то, что он вас так чудесно расслабил... Немного потянитесь, выпрямитесь и откройте глаза».

Занятие № 3.

Цель:

– Определение своего отношения к профессии, вычленение проблемности в распределении психической энергии.

– Анализ проявления признаков выгорания, выделение источников неудовлетворения профессиональной деятельностью. Анализ собственных источников негативных переживаний на работе, выявление ресурсов профдеятельности, направлений роста.

Материалы и оборудование:

Маркерная доска или ватманы для записи собранной информации

Маркеры, фломастеры, цветные карандаши

Бумага А4 (белая и тонированная)

Ход занятия:

Вводная часть.

Ведущий: Сегодня мы:

- продолжим знакомство с таким явлением, как профессиональное выгорание;
- вспомним симптомы его проявления;
- разберемся в себе, поймем, насколько велик наш запас прочности в отношении стрессовых факторов;
- найдем способы противостоять этим факторам;
- рассмотрим примеры упражнений по повышению эмоционального тонуса.

Давайте начнем занятие с приветствия.

Упражнение 1. «Приветствие по кругу».

Ведущий: Я предлагаю Вам закрыть глаза и мысленно сформулировать позитивное послание. Сейчас я дотронуся до того, кто сидит слева от меня. Он примет мое приветствие и с закрытыми глазами точно таким же образом дотронется до своего соседа, передавая привет ему, и так далее, пока мое приветствие опять ко мне не вернется, только уже с другой стороны.

Ведущий: Каждый из вас получил заряд положительной энергии и я предлагаю перейти к выполнению следующему заданию.

Основная часть.

Упражнение 2. «Баланс реальный и желательный».

Предлагается нарисовать круг, в нем, ориентируясь на внутренние психологические ощущения, секторами отметить, в каком соотношении в настоящее время находятся работа (профессиональная жизнь), работа по дому и личная жизнь (путешествия, отдых, увлечения).

В другом круге – их идеальное соотношение. Есть ли различия? В чем они заключаются? Почему так получилось? Что можно сделать, чтобы приблизить одно к другому? За счет чего?

От кого или от чего это зависит?

Упражнение 3. «Я – дома, я – на работе».

Разделить лист пополам. Составить 2 списка определений «Я – дома», «Я – на работе».

Это позволит выйти на имеющиеся стереотипы поведения, мышления.

Проанализировать:

похожие черты,

противоположные черты

одинаковые качества, проявляющиеся в разных модальностях

отсутствие общих черт

какой список было составлять легче; какой получился объемнее?

каково ваше отношение к тому, что в характеристиках есть заметные различия и т.д.

Упражнение 4. Работа с симптомами эмоционального выгорания.

Ведущий: Нарушение пропорций между секторами может повлечь развитие симптомов профессионального выгорания, с которыми мы с вами знакомимся и сейчас я предлагаю вам актуализировать эти знания и распределить симптомы на 4 сферы их проявления.

Сейчас мы проверим, как вы умеете различать симптомы.

Названия симптомов (отпечатанные на листочках) раздаются участникам, и они должны определить к какой из четырех сфер относится каждый из симптомов.

Проверка задания и обсуждение.

Вопросы: Все ли согласны? Давайте прочитаем.

Ведущий: Систематизировав, таким образом, проявления выгорания, нам будет проще анализировать свое состояние в напряженной ситуации, различать симптомы какой сферы сигнализируют нам о том, что нужно остановиться на какое-то время, отдохнуть и соответственно симптомам подбирать способы саморегуляции своего состояния.

Упражнение 5. Мини-дискуссия по подгруппам «Что мешает вам получать удовлетворение от профессиональной деятельности?».

Представить их для записи на доске, разделяя на организационные и индивидуальные.

Упражнение 6. «Символ переживания».

Для того, чтобы получить материал для анализа собственных источников негативных переживаний на работе, предлагается выбрать один из записанных на доске «барьеров» и изобразить в виде рисунка, схемы, символа.

Упражнение 7. Эмоциональная регуляция.

Ведущий: Современный специалист обязательно должен владеть навыками снятия стрессового напряжения, которое может возникать в процессе работы. Это необходимо для сохранения здоровья и достижения желаемого результата. Мы знаем, что существуют разные способы снятия стресса. Давайте обратимся к нашим навыкам саморегуляции.

Участникам предлагается в течение 1 минуты обсудить и предложить свои варианты выхода из стрессовых ситуаций (Участники делятся на тройки и каждая группа предлагает свое упражнение – все остальные повторяют).

Вопросы: Чем вам понравилось это упражнение? Применяли ли вы его? В каких ситуациях оно было вам полезно? Трудно ли его вам было выполнять?

Ведущий: Мне приятно видеть, что вы пользуетесь знаниями, которые получаете на занятиях, что это вам помогает в решении ваших вопросов, что вы видите необходимость и пользу наших встреч. Таким образом, и я вижу значимость подобной работы со своей стороны.

Мне очень хочется, чтобы о нашей сегодняшней встрече осталась память. Пусть это будет дружеская ладошка. Для этого выполним упражнение, которое так и называется.

Завершающая часть.

Упражнение 8. «Дружественная ладошка».

Участникам раздаются листки бумаги.

Ведущий: Обведите контур своей ладони тем цветом, на который похоже ваше настроение сейчас и напишите на ней свое имя. Затем передайте листок с контуром ладошки вашим коллегам по группе, и пусть каждый оставит свои пожелания или комплимент на одном из пальцев ладошки. Послание должно иметь позитивное содержание, личностную обращенность, любым образом упоминать сильные стороны конкретного человека. И я с удовольствием присоединюсь к вам.

Выполнение задания участниками.

Ведущий: Пусть эти ладошки несут тепло и радость наших встреч, напоминают об этих встречах, а может быть и помогают в какой-то сложный момент.

Упражнение 9. «Что общего».

Выбирается один из участников в качестве водящего. Сотрудники говорят вслух, что у них есть общего (в деталях одежды, в причёске, в характере) с данным человеком.

Рефлексия занятия.

Ведущий: – Как прошло занятие, что было самым трудным (неприятным), что больше всего понравилось (запомнилось)? Ваши пожелания себе самому, ведущему. Начните, пожалуйста, словами «Мне сегодня...»

Занятие № 4.

Цель:

- формирование навыков самопознания и саморазвития личности в целом;
- развитие навыков управления своим состоянием;
- создание благоприятных условий для работы группы;
- создание собственной схемы управления временем;
- накопление психологических знаний о синдроме эмоционального выгорания, его причинах, симптомах и способах преодоления;

Материалы и оборудование:

- цветные карандаши, фломастеры;
- раздаточный материал;
- магнитофон.

Ход занятия:

Вводная часть.

Упражнение 1. «Порядковый счет».

Все сидят в кругу, один человек говорит «один» и смотрит на любого участника игры, тот на кого он посмотрел, говорит «два» и смотрит на другого.

Упражнение 2. «Три цвета личности».

Каждый участник получает три небольших листочка разного цвета. Психолог объясняет значение каждого цвета: зеленый – «как все», синий – «как некоторые», желтый – «как никто больше». Каждому участнику предлагается на листочках соответствующего цвета сделать запись про себя, про собственные свойства и черты. При этом на листочке «как все» должно быть записано качество, реально присущее данному человеку и объединяющее его (на его взгляд) со всеми другими участниками группы. На листочке «как некоторые» – качество, свойство характера или особенность

поведения, стиля жизни, роднящее его с некоторыми, но не со всеми участниками. На листочке «как никто больше» указываются уникальные черты данного человека, которые или вообще не свойственны остальным, или выражены у него значительно сильнее.

После завершения работы участники обращаются к листочку, на котором записаны черты «как все». Их задача – в свободном режиме пообщаться со всеми членами группы, выяснить, действительно ли они обладают такой же особенностью. Затем организуется обсуждение. Таким же способом психолог просит обсудить содержание листочков «как некоторые». Каждый должен убедиться в том, что в группе есть люди, обладающие подобными особенностями, с одной стороны, и что эти свойства присущи не всем – с другой. С листочками «как никто больше» работа организуется непосредственно в кругу: каждый участник озвучивает качество, которое он считает своим, неповторимым в данной группе. Группа либо соглашается с ним, либо помогает найти другое, действительно уникальное качество.

Упражнение позволяет участникам увидеть себя как некое «единство непохожих», помогает каждому обрести поддержку и в то же время подчеркнуть свою индивидуальность.

Основная часть.

Упражнение 3. «Путанка».

Ведущий ставит рядом 2-3 стула и предлагает участникам всем сесть на них по его команде. Когда все сели (можно садиться на колени друг другу) предлагается поднять вверх левую руку и протянуть ее кому-нибудь другому. Теперь нужно поднять вверх правую руку и протянуть ее кому-нибудь другому. Когда все руки, осторожно, не расцепляя, но и не выворачивая рук, встать со стульев, отойти немного в сторону и распутаться. В результате получится один или два круга, либо цепочка.

Упражнение 4. «Список эмоций».

Ведущий: Ни для кого не секрет, что эмоции играют важную роль в нашей жизни. Общаясь с людьми, наверняка можно заметить, что люди по-разному проявляют эмоции, делятся своими чувствами.

Эмоции – это адаптивный механизм, который заложен в нас природой, для оценки ситуации. Эмоциональная оценка она наиболее верная – природа не может обманывать. Эмоциональная оценка происходит очень быстро и здесь не «примешивается» разум и логика.

Инструкция:

Группе предлагается назвать как можно больше слов, обозначающих эмоции. Затем кто-то выходит и изображает эмоцию мимикой и жестами. Все отгадывают. Первый отгадавший показывает свою эмоцию.

Усложнение: Упражнение проводится в кругу. Один человек называет эмоцию — все ее показывают.

Вопросы для обсуждения:

Какое слово было труднее всего показать?

У всех ли было одинаковое выражение лица при изображении эмоции? Почему?

Могут ли люди испытывать одни и те же эмоции и иметь совершенно разное выражение лица? Когда? (Привести пример.)

Упражнение 5. «Разгладим море».

Ведущий: Представьте себе какую-то конфликтную ситуацию. Проследите, какие ощущения возникают в вашем теле. Часто в таких ситуациях возникает дискомфортное состояние за грудиной (давление, сжатие, жжение, пульсация).

Закройте глаза, посмотрите внутренним взором в область грудины и представьте бушующее «огненное море» эмоций. Теперь визуально рукой разгладьте это море до ровного зеркала.

Что вы теперь чувствуете? Попробуйте еще раз.

Упражнение 6. «Памятка на «черный день».

Ведущий: У каждого из людей случаются приступы хандры, «кислого» настроения, когда кажется, что ты ничего не стоишь в этой жизни, ничего у тебя не получается. В такие моменты как-то забываются все собственные достижения, одержанные победы, способности, радостные события. А ведь каждому из нас есть, чем гордиться. Одним из хороших приемов повышения самочувствия в таких ситуациях является обращение к своим достоинствам, положительным характеристикам личности. Я предлагаю вам составить памятку ваших достоинств, положительных характеристик личности.

Инструкция:

На листе бумаги нарисуйте таблицу с тремя колонками и заполните самостоятельно ее следующим образом.

«Мои лучшие черты»: в эту колонку запишите черты или особенности своего характера, которые вам в себе нравятся и составляют вашу сильную сторону.

«Мои способности и таланты»: сюда запишите способности и таланты в любой сфере, которыми вы можете гордиться.

«Мои достижения»: в этой графе обозначьте свои достижения в любой области.

После заполнения таблицы ведущий спрашивает: «Кто из группы желает поделиться содержанием своей таблицы «Мои лучшие качества»?» (ответы по желанию)

Упражнение 7. «Гардероб».

Неправильно организованная работа оказывает влияние на развитие эмоционального выгорания. О том, что у человека появились проблемы управления временем, могут свидетельствовать симптомы, на появление которых необходимо отреагировать: переутомление, суета, «авральный» стиль работы, необходимость брать работу домой и др. Как же мы распределяем свое рабочее время – мы можем проследить, выполнив данное упражнение.

Инструкция:

Этап 1. Участникам необходимо разделиться на пары. Ведущий просит всех представить себе шкаф для одежды (гардероб). Затем каждая пара в течение 10 минут рисует идеальный шкаф на листе А4, в котором располагает необходимые вещи (каждая пара решает сама, какие вещи лучше всего разместить) на полках и вешалках, подписывая их.

Этап 2. После завершения рисования ведущий просит участников «сложить» в шкаф еще несколько необходимых вещей, которые забыли положить. Каждую вновь поступившую вещь необходимо подписать цветным фломастером:

- 1) носовые платки;
- 2) шкатулка с документами;
- 3) палатка;
- 4) новогодняя елка;
- 5) коробка конфет;
- 6) вечернее платье (сюрприз для мужа/жены);
- 7) книги по психологии;
- 8) подарок для ребенка на Новый год.

Этап 3. Каждая пара показывает группе свой рисунок, рассказывает о первоначальном плане размещения вещей, сообщает о степени удовлетворенности действительным положением дел (на сколько процентов порядок в шкафу удовлетворяет каждого партнера), оценивает, насколько легко будет ориентироваться в шкафу при поиске необходимой вещи.

Как правило, каждый участник достаточно объективно оценивает ситуацию и объективно видит «слабые места» в организации пространства шкафа.

Этап 4. Ведущий спрашивает участников, как же должен выглядеть идеально убранный шкаф, а затем просит каждую пару составить рекомендации себе по распределению вещей в шкафу.

После того как рекомендации составлены и зачитаны в кругу (складывать вещи по группам, разделить площадь шкафа между двумя «хозяевами», сортировать по определенному правилу, не засовывать вещи впопыхах, между уже лежащими предметами, размещать в шкафу предметов не больше, чем он может вместить и др.).

В заключение упражнения ведущий проводит аналогию между ошибками при распределении вещей в шкафу и при распределении времени. Если позволяет время, желательно после проведения аналогии обобщить полученный участниками опыт, составленные ими рекомендации и выделить ошибки в управлении временем, которые мешают быть успешными.

Завершающая часть.

Упражнение 10. «Вверх по радуге».

Упражнение способствует стабилизации эмоционального состояния. Участники встают, закрывают глаза, делают глубокий вдох и представляют, что вместе с этим вдохом они взбираются вверх по радуге. А выдыхая – съезжают с нее, как с горки. Упражнение повторяется трижды, затем желающие делятся впечатлениями.

Рефлексия занятия.

Ведущий: – Как прошло занятие, что было самым трудным (неприятным), что больше всего понравилось (запомнилось)? Ваши пожелания себе самому, ведущему. Начните, пожалуйста, словами «Мне сегодня...»

Цель: установление обратной связи, анализ опыта, полученного в группе.

Занятие № 5.

Цель: повышение знаний по теме «Эмоциональное выгорание».

Ход занятия.

Вводная часть.

Ведущий: Сегодня мы поговорим обо всем известном синдроме эмоционального выгорания, его так же называют психическим или профессиональным выгоранием.

Итак, профессиональное выгорание – это долговременная стрессовая реакция, возникающая вследствие продолжительных профессиональных стрессов средней

интенсивности. Ее можно рассматривать в аспекте личностной деформации, происходящей под влиянием профессиональных стрессов (Н.Е. Водопьянова).

Профессиональное выгорание возникает в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки», или «освобождения» от них. Оно ведет к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов человека. С точки зрения концепции стресса (Г. Селье), профессиональное выгорание – это дистресс или третья стадия общего адаптационного синдрома – стадия истощения.

В 1981 г. А. Морроу предложил яркий эмоциональный образ, отражающий, по его мнению, внутреннее состояние работника, испытывающего дистресс профессионального выгорания: «Запах горящей психологической проводки».

Сегодня мы поговорим с Вами о возможных мерах предупреждения и исправления состояния дистресса. Рассмотрим нашу деятельность с точки зрения профилактики и коррекции.

Коррекция (от лат. исправлять) – исправление каких – либо недостатков путем использования специальных методов, приемов, средств и условий.

Психопрофилактика (от греч. предохранительный) – совокупность предупредительных мер, направленных на сохранение и укрепление психического здоровья.

Факторами риска в плане появления эмоционального выгорания являются:

Важнейшим фактором можно назвать сниженное чувство собственного достоинства. Поэтому для таких людей стрессогенными являются ситуации социального сравнения. Внешне это проявляется как неудовлетворенность своим статусом, плохо скрываемое раздражение (вплоть до зависти) в адрес людей, более социально успешных. Их достижения трактуются как случайные, равно как и собственная невозможность сравниться с ними.

Во многом из сниженного самоуважения вытекают трудоголизм, высокая мотивация успеха вплоть до перфекционизма, стремления все и всегда сделать очень хорошо, желательно лучше всех. Любое снижение результатов труда даже по объективным причинам может вызвать неадекватную реакцию: от ухода в себя и свои депрессивные переживания до поиска виноватого и направления в его адрес резких агрессивных вспышек.

Следующая особенность – это направленность интересов на свой внутренний мир, личностная отдаленность от других людей. Внешне это проявляется как эмоциональная закрытость, формализация контактов. Любая ситуация, когда есть

необходимость выйти из роли, например, поучаствовать в спортивном празднике или приоткрыться – принять участие в тренинге, вызывает сильную тревогу вплоть до агрессии.

Как правило, эти люди с трудом перестраивают свои жизненные планы, поведенческие стереотипы, поэтому самостоятельно редко могут справиться с проблемой эмоционального выгорания. И последующим этапом его развития может стать появление тех или иных психосоматических заболеваний.

Какие работники составляют группу риска в том случае, когда мы говорим о профессиональном выгорании?

Основная часть.

Ведущий. Каждый человек имеет свои границы. И обычно мы чувствуем границу между собой и другими очень отчетливо. Но если люди вообще не чувствуют границы между собой и средой или между собой и другими, они находятся в слиянии со средой или другими и таким образом перестают видеть различия между собой и остальным миром. Можно сказать, они теряют ощущение себя. Слияние имеет и серьезные социальные последствия. В таком состоянии человек требует от других сходства со своими взглядами и отказывается терпеть какие бы то ни было различия, нагло нарушает границы другого. И, в то же время, мы часто видим в своей жизни людей, которые создают границы вокруг себя. Их поведение характеризуется изоляцией от мира, они четко чувствуют границы между собой и миром и знают, что они отличаются.

Люди, страдающие от эмоционального выгорания, не в состоянии установить нормальный контакт с людьми и увидеть необходимые границы. У них преобладают объект – объектные отношения.

Упражнение 1. «Установление личной дистанции».

Цель упражнения: Установление личной «зоны комфорта» при общении с конкретными людьми, группой.

Существует два варианта этого упражнения: «индивидуальные дистанции» и «групповая дистанция».

Групповой вариант выполняется следующим образом. Один человек стоит в центре круга. Участники держатся за руки. Они по команде центрального участника подходят ближе или отходят дальше от него, изменяя величину круга. Можно варьировать движение: медленно подходить, быстро, спиной и т.д. Когда центральный участник чувствует, что ему становится некомфортно, он говорит «стоп» – и вся группа

замирает. Индивидуальный вариант выполняется несколько иначе. К центральному участнику по очереди подходит каждый член группы. Он двигается до тех пор, пока центральный участник не скамандует «стоп», то есть пока ему не начнет становиться дискомфортно. Движение можно варьировать, как и в групповом варианте.

Обсуждение: Участники обмениваются впечатлениями, отвечая на вопросы:

- Понравилось ли вам упражнение?
- Были ли сложности в его выполнении?
- Что вы думаете о своем личном пространстве?

Упражнение 2. «Расширение внутреннего пространства».

Цель упражнения: Актуализация переживаний внутренней свободы, уверенности в себе, гибкости, ощущения себя предприимчивым человеком. Упражнение выполняется под ритмичную музыку.

Ведущий. Я предлагаю вам сейчас попрыгать, покружиться, ритмично походить вперед, назад и в разные стороны. Почувствуйте, как внутри и вокруг вас образуется большое пространство. Хватайте его руками, мните пальцами – это пространство принадлежит только вам. Оно все ваше – и впереди, и позади, и вокруг. Оно теперь будет сопутствовать вам повсюду, что бы вы ни делали и куда бы ни шли. Обсуждение: Участники делятся своими впечатлениями.

Заключительная часть (рефлексия).

Упражнение 3. «Обещание самому себе».

Комментарии. Участникам предлагается раздаточный материал.

Ведущий.

1. Запишите 10 пунктов, которые вы могли бы сделать в личной области – для работы с эмоциональным выгоранием.
2. Пометьте галочкой те пункты, которые вы можете выполнить в течение года.
2. Пометьте звездочкой те пункты, которые вы можете выполнить в течение следующего месяца.
3. Подчеркните тот пункт, который вы можете попробовать выполнить уже на следующей неделе.

Упражнение 4. Мини-анкета «Обратная связь».

Занятие № 6.

Цель: моделирование своей профессиональной деятельности.

Ход занятия.

Вводная часть.

## Технологии моделирования своей профессиональной деятельности

Они помогают осмыслить и интегрировать все ресурсы человека, необходимые для эффективной профессиональной деятельности, а также выйти за пределы личностных пристрастий и рассмотреть свою деятельность как служение своим идеалам и ценностям.

### Обсуждение:

Участники делятся своими идеями и впечатлениями.

Ведущий. Повышение самооценки тесно связано с развитием умения «раздвигать границы» своего успеха и неудачи. Не следует действовать по принципу «Все или ничего».

Иначе все, что хоть немного будет отличаться от ваших притязаний, будет восприниматься вами как неудача. Расширение «поля успеха» и «поля неудачи» обеспечивает необходимый запас прочности жизни, причем важно, что это делается не только «сверху», со стороны удачи, но и «снизу», показывая тот уровень, ниже которого вы ни в коем случае не захотите опуститься, уважая себя. «Зону прочности» с точки зрения жизненных целей, притязаний можно укрепить еще одним способом – увеличивая, расширяя свои энергетические ресурсы, позитивные эмоции, объективно замечая и подчеркивая свои способности, захватывая самые разные области жизни. В таком случае вы будете застрахованы от «зацикливания» на чем-то одном.

### Основная часть.

#### Упражнение 1. «Зона прочности».

Цель упражнения: Расширение круга личных притязаний, развитие уверенности в себе.

Ведущий. Возьмите лист бумаги. Напишите в центре заглавную букву «Я». Можете обвести ее в кружочек или выделить каким-нибудь способом. Проведите несколько линий от «Я» и напишите под ними области реализации своих способностей. Ваша задача состоит в том, чтобы назвать как можно больше областей, где это «Я» может проявить себя, быть реализовано. Сколько областей вы смогли выделить? Теперь, когда вы все закончили, придумайте еще четыре – любых, самых неожиданных. Но важное условие – они должны быть вполне реальны, впрочем, как и все остальные.

Обсуждение: Ведущий. Посмотрите на эту «звездную карту» своей жизни и скажите: может ли эта карта быть картой неудачника? Ведь у вас, как выяснилось, столько возможностей. Так пользуйтесь ими! Но, конечно, для этого необходимы компетентность, приобретение умений и навыков в разных областях, умение

налаживать контакты, общаться с самыми разными людьми. Эти навыки сделают вас независимыми и свободными для жизни людьми. А это, в свою очередь, даст возможность для саморазвития и преодоления ограниченного жизненного сценария.

Упражнение 2. «Крылья уверенности».

Цель: открыть для себя новые энергетические возможности.

Ведущий: Необходимо удобно сесть и сознательно вызвать в себе ощущения, которые у вас ассоциируются с уверенностью. Для этого необходимо вспомнить и заново пережить несколько ситуаций, при которых вы чувствовали себя очень уверенно. Обычно в таких случаях возникает ощущение, что за спиной выросли крылья. Человек выпрямляет спину, расправляет плечи и уверенно смотрит в глаза другим. При этом повышается контроль ситуации и улучшается координация движений. Вы абсолютно уверенный в себе человек. Постарайтесь запомнить это ощущение и воспроизводить его, когда уверенность в себе будет покидать вас по какой-либо причине.

Упражнение 3. «Я хвалю себя за то, что...».

Цель: способствовать формированию позитивного самоощущения.

Ведущий предлагает участникам вспомнить 1 жизненную ситуацию, в которой они показали себя с лучшей стороны, и похвалить себя за это: «Мы так редко себя хвалим, считая это неудобным, неправильным, непринятым. Сейчас у вас есть редкая возможность забыть об ограничениях и похвалить себя за что-нибудь. Продолжите фразу «Я хвалю себя за то, что...»

По окончании упражнения ведущий задает вопросы:

Трудно ли было хвалить себя?

Какие чувства вы испытывали при этом?

Упражнение 4. «Самая обаятельная и привлекательная».

Цель: полюбить себя и научиться раскрепощаться.

Ведущий: Это упражнение для женщин всеми известно, но при этом очень эффективное. Если проделывать это упражнение дома регулярно, то можно получить ошеломляющие результаты.

Инструкция:

Всем участникам тренинга необходимо встать в круг и каждому взять небольшое зеркальце. Вначале все произносят друг другу минимум по три комплимента. После чего каждая участница рассказывает присутствующим о своих 3

качествах, за которые ее можно любить. Последнее качество должно затрагивать внешность и говорится перед зеркалом.

Заключительная часть (рефлексия)

Упражнение 5. «Интервью».

Ведущий просит участников занятия представить себе, что корреспонденты известного издания будут брать у них интервью по поводу их впечатлений от тренинга. Передавая друг другу импровизированный «микрофон» (маркер), участники высказываются о результатах работы на занятии. Игра «Интервью» проводится после каждого занятия.

Упражнение 6. Мини-анкета «Обратная связь».

Занятие № 7.

Цель: снятие мышечного напряжения. Расслабление.

Ход занятия

1. Подготовительная часть:

Приготовить материала: аромалампу, массажные коврики, музыкальное сопровождение, массажеры для ладоней (грецкий орех, морские камушки).

Комнату для релаксации проветрить, затем наполнить ароматами (по выбору ведущего или посетителей)

2. Вступительная часть:

Приглашение в комнату для релаксации (обязательно снять обувь).

Массаж стоп ног на массажном коврике для ног.

Массаж ладоней рук с помощью природного материала (грецкого ореха).

3. Основная часть:

– Сеанс релаксации (звучит спокойная инструментальная музыка на протяжении всего сеанса релаксации) Текст сеанса пассивной релаксации. Ведущий. Сядьте удобно и расслабьтесь. Закройте глаза. Все, что тревожило, беспокоило вас, уходит на задний план. Полностью сосредоточьтесь на внутренних ощущениях и на мыслях, направленных на релаксацию. Ваше тело занимает удобную позу и расслаблено. Это вам приятно. Прочувствуйте удовольствие от расслабленного тела. Вам приятен этот процесс. Начинаем формирование состояния телесного покоя при активном сознании.

Внимание! Помните, самым главным вашим противником на этом сеансе является сонливость, которая часто возникает, когда мы расслабляем тело. Вы должны преодолеть эту сонливость и сохранить четкость и ясность сознания.

Начинаем работу.

Сосредоточились на лице. Прочувствовали лицо – лоб, веки, скулы, нос, губы, подбородок. Расслабили лицо обычным волевым усилием. Точно так же расслабили жевательные мышцы и прочувствовали, что нижняя челюсть стала свободной. Лицо полностью

подготовлено для его «усыпления» с помощью мысленного самомассажа. Сосредоточились на коже лба, мысленно разгладили кожу и начали ее массировать с помощью мысленных представлений от центра к вискам. Расслабили веки. Вообразили и прочувствовали, как веки становятся тяжелыми и неподвижными. Веки слипаются, и их уже трудно открыть. Промассировали нос, скулы, виски. Промассировали губы, скулы, виски. Промассировали подбородок, скулы, виски. Замечательно!

Лицо приняло спокойное бесстрастное выражение. Жевательные мышцы расслабились, нижняя челюсть слегка опустилась. Волна душевного покоя, успокоенности, комфорта постепенно охватывает все тело. Сознание по-прежнему остается ясным и четким. Мысли ясные, активные. Ваш разум обостряется, а чувства затухают. Чувства больше не влияют на ваши мысли. Все, что вас тревожило и беспокоило, вызывало напряжение, страх, – ушло, покинуло вас. Взамен этого возникло чувство комфорта, удовольствия. Усилим это состояние мысленным самомассажем рук. Руки расслаблены, свободно лежат на бедрах. Неподвижны. Расслабляем руки, одновременно правую и левую. Попеременно выполняем упражнение то правой, то левой рукой. Прочувствовали правую руку от кончиков пальцев до плечевого сустава. Расслабили ее. Прочувствовали удовольствие с расслабленного спокойствия руки. Перенесли внимание на левую руку. Прочувствовали руку от кончиков пальцев до плечевого сустава. Расслабили ее. Почувствовали удовольствие от расслабленного спокойствия левой руки. Мысленно промассировали большой палец правой руки. Теперь указательный палец. Средний палец. Безымянный палец. Мизинец. Промассировали ладонную поверхность. Промассировали тыл кисти. Кисть стала мягкая, расслабленная, спокойная. Сделайте самостоятельно то же с левой кистью. (Пауза 40 секунд). Сосредоточились на правой руке. Мысленно помассировали внутреннюю и наружную поверхность правого предплечья. Самостоятельно помассируйте предплечье левой руки. Сосредоточьтесь на плече правой руки. Мысленно помассируйте его переднюю и заднюю поверхность, затем плечевой сустав. Сделайте то же самое с левой рукой. Чудесно! Руки расслаблены. Волна приятного покоя, удовольствия, комфорта охватила лицо и руки. Мышцы засыпают. В ответ возникает чудесное ощущение легкости, свободы, невесомости рук. Пусть это чувство нарастает, а вы тем временем перенесите свое внимание на ноги. Прочувствуйте свои ноги от кончиков пальцев до ягодиц и расслабьте их. Ваше сознание ясное. Ваши мысли четкие.

Все признаки сонливости исчезают. Вам приятно и легко ощутить свои ноги расслабленными и свободными. Сосредоточьтесь на подошвах и пальцах стоп. Мысленно помассируйте подошвы и пальцы и почувствуйте, как они приятно нагреваются. Помассируйте пятку и голеностопный сустав. Прочувствуйте, как вся ваша стопа расслабилась и наполнилась приятным теплом справа и слева. Перенесите внимание на голени обеих ног. Расслабьте икроножные мышцы. Мысленно помассируйте эти мышцы на правой и левой ноге. Прочувствуйте, как приятное тепло охватывает ваши голени и коленные суставы.

Перенесите внимание на бедра. Расслабьте их. Теперь помассируйте их. Прочувствуйте, как ваши бедра стали расслабленными, спокойными, теплыми. Итак, ваши ноги расслаблены. Мышцы ног засыпают от покоя и тепла. В ответ возникает удивительное чувство легкости и невесомости ног, которое распространяется и на туловище, соединяясь с чувством легкости и невесомости рук. Руки и ноги засыпают, а сознание, разум продолжают быть активными и ясными. Мысли четкие, яркие. Вы свободно отдаете себе отчет во всем, что делаете. Признаков сонливости нет. Завершаем глубокое расслабление тела. Переносим внимание на туловище. Расслабьте поясницу, спину, живот, грудь. Мысленно промассировали область поясницы. Прочувствовали, как приятное тепло охватывает ее. Расслабьте спину и начните ее мысленно массировать. Приятная волна тепла, истомы поднимается от поясницы вверх по спине, к шее, затылку. Вам приятно. Спина нагревается, и вам становится удивительно приятно и спокойно. Вы погружаетесь в удивительно нежную теплую среду. Тело испытывает особую радость.

Радость мышечного покоя и мышечного удовольствия. Прочувствуйте эти ощущения. Это ощущения особого комфорта – чувства неги, истомы, необыкновенно радостного состояния.

Прочувствуйте, как вам легко мыслить. Вы не испытываете сонливости при засыпающем теле. Это особое, очень приятное состояние, и вам оно легко удается. Усилим его, расслабив живот и грудь. Сосредоточились на области живота. Мысленно помассируем живот по часовой стрелке. Прочувствуйте, как в глубине живота, чуть ниже пупка, возникает приятное чувство тепла, которое нарастает и занимает все большее пространство. Чудесно! Перенесите внимание на грудную клетку. В области сердца возникает чувство тепла и неги. Прочувствуйте, как приятно вам дышится.

Итак, мы завершаем процесс глубокого расслабления тела. Тело расслаблено. Ему очень приятно. Вы испытываете чувство удовольствия, неги, истомы, радость мышечного покоя. Сознание ясное, бодрое, а тело глубоко засыпает. В ответ на это

возникает удивительное чувство легкости и невесомости всего тела. Если вы сейчас представите себя птицей, свободно парящей в небе, вам это легко удастся. Вообразите и прочувствуйте: вы – птица. Вы свободно парите в голубом небе. А далеко внизу под вами расстилаются поля, леса, реки, озера. Прочувствуйте счастье и радость свободного полета. Наслаждайтесь этим состоянием несколько минут. (Пауза 5 минут.) Завершаем сеанс релаксации. Вы выполнили поставленные перед собой задачи и овладели рядом приемов, ощущений и чувств, а также психических состояний, характерных для состояния полного мышечного покоя при активном сознании. Теперь нужно пробудить тело, вернуть ему былую активность. Начинаем мышечную активизацию. Прочувствуйте вновь свое тело. Прочувствуйте свои руки, ноги, туловище. Сосредоточьтесь на руках. Постарайтесь сжать пальцы в кулаки и прочувствуйте, как руки пробуждаются. К ним возвращается былая сила и активность. Сосредоточьтесь на ногах. Напрягите стопы, голени и бедра. Прочувствуйте, как мышцы ног активизируются. Сделайте глубокий вдох и потянитесь всем телом. Тело проснулось. И глаза открылись. Однако помните: пока вы не почувствуете, что полностью пробудили мышцы, не вставайте. Лучше лежа или сидя проделать активную гимнастику и только после этого закончить занятие.

Заключительная часть:

– Просмотр слайдов «природа моря, островов и скал» (звучит спокойная инструментальная музыка)

Обсуждение: Участники обмениваются впечатлениями, отвечая на вопросы:

– Удалось ли вам полностью расслабиться? Если нет – что вам мешало?

– Что вы ощущали? Какие чувства, какие образы возникали в процессе релаксации?

– Что вы испытываете сейчас? Каково ваше настроение до и после сеанса?

Мини-анкета «Обратная связь».

Занятие № 8.

Цель: познакомить участников с эффективными способами эмоциональной саморегуляции с помощью расслабления мимической мускулатуры и освоения дыхательных упражнений.

Ход занятия.

Вводная часть.

Упражнение 1. «Расскажи о своем состоянии».

Инструкция.

Расскажите о состоянии своего тела (ощущениях) и своих чувствах (эмоциях).

Ответьте на вопросы:

– Что вы чувствуете здесь и сейчас? Что ощущает ваше тело? (в начале и в конце занятия).

– Что хотелось бы получить от занятия? (в начале занятия).

– Что важного и значимого для себя вы получили от предыдущего занятия? (в начале занятий 3, 4, 5).

– Что стало для вас важным, ценным, запоминающимся на занятии? (в конце занятия)

Комментарии для ведущего.

Если участнику трудно объяснить свое состояние, ведущий помогает ему и задает наводящие вопросы. Иногда стоит напомнить участникам какие бывают чувства и эмоции. Важно делать акцент именно на чувства участников.

Основная часть.

Ведущий: Самый простой, но достаточно эффективный способ эмоциональной саморегуляции – расслабление мимической мускулатуры. Научившись расслаблять лицевые мышцы, а также произвольно и сознательно контролировать их состояние, можно научиться управлять и соответствующими эмоциями. Упражнения для релаксации мышц лица включают задания на расслабление той или иной группы мимических мышц (лба, глаз, носа, щек, губ, подбородка). Суть их состоит в чередовании напряжения и расслабления различных мышц, чтобы легче было запомнить ощущение расслабления по контрасту с напряжением.

Инструкция

Выполняя упражнения, надо стремиться к тому, чтобы не упражняемые в данный момент мышцы были расслаблены. Дышать следует ровно и спокойно, через нос. Внимание следует сосредоточить на состоянии упражняемых мышц. Постепенно в сознании возникает образ лица-маски, полностью свободного от мышечного напряжения. После такой тренировки можно легко по мысленному приказу словесными формулировками в нужный момент расслабить все мышцы лица.

Упражнение 2. «Маска удивления».

Закройте глаза. С медленным вдохом максимально высоко поднимите брови и произнесите про себя: «Мышцы лба напряжены». Задержите на секунду дыхание и с выдохом опустите брови (пауза 15 секунд). Повторите упражнение 2-3 раза.

Упражнение 3. «Жмурки».

С медленным выдохом мягко опустите веки, постепенно наращивайте напряжения мышц глаз и, наконец. Зажмурьте их так, как будто в них попал шампунь, жмурьтесь как можно сильнее. Произнесите про себя: «Веки напряжены». Задержите на секунду дыхание и расслабьте мышцы, теперь дыхание свободное. Оставьте веки опущенными и произнесите про себя: «Веки расслаблены». Повторите упражнение 2-3 раза.

Упражнение 4. «Возмущение».

Округлите крылья носа и напрягите их так, как будто вы очень сильно чем-то возмущены, сделайте вдох и выдох. Произнесите про себя: «Крылья носа напряжены». Сделайте вдох, на выдохе расслабьте крылья носа. Произнесите про себя: «Крылья носа расслаблены». Повторите упражнение 2-3 раза.

Упражнение 5. «Маска поцелуя».

Одновременно со вздохом сожмите губы, как будто для поцелуя, доведите это усилие до предела и зафиксируйте его, повторяя: «Мышцы рта напряжены». На секунду задержите дыхание и со свободным выдохом расслабьте мышцы. Произнесите: «Мышцы рта расслаблены». Повторите упражнение 2-3 раза.

Упражнение 6. «Маска смеха».

Чуть прищурьте глаза, со вздохом постепенно улыбнитесь настолько широко, насколько это возможно. С выдохом расслабьте напряженные мышцы лица. Повторите упражнение 2-3 раза.

Упражнение 7. «Маска недовольства».

Со вздохом постепенно сожмите зубы, плотно сомкните губы, подожмите мышцы подбородка и опустите уголки рта. Сделав маску недовольства, зафиксируйте напряжение. Произнесите про себя: «Челюсти сжаты, губы напряжены». С выдохом расслабьте мышцы лица – разомкните зубы. Произнесите про себя: «Мышцы лица расслаблены». Повторите упражнение 2-3 раза.

Ведущий: Важным резервом в стабилизации своего эмоционального состояния является совершенствование дыхания. Основы дыхательных упражнений заимствованы из системы йогов. Их смысл состоит в сознательном контроле за ритмом, частотой и глубиной дыхания. В дыхательной гимнастике существует два вида дыхания – успокаивающего и мобилизующего. Успокаивающее дыхание используется для погашения избыточного возбуждения и нервного напряжения. Мобилизующее дыхание помогает преодолеть вялость и сонливость при утомлении, способствует быстрому

переходу от сна к бодрствованию и мобилизации внимания. Сейчас мы познакомимся с некоторыми из них.

Упражнение 8. «Ключичное (верхнее) дыхание».

Для выполнения данного упражнения необходимо положить ладони на ключицы и следить за подъемом и опусканием ключиц и плеч. Сядьте на стуле прямо, голова, шея и спина должны располагаться на одной линии. Выдохните воздух из легких. Сделайте медленный вдох через нос, поднимая ключицы и плечи, заполняя воздухом самые верхние отделы легких. При выдохе плечи медленно опустите вниз. Повторите упражнение 2-3 раза.

Упражнение 9. «Грудное (среднее) дыхание».

Для того, чтобы легче освоить методику среднего дыхания, можно положить ладони на обе стороны грудной клетки и следить за ее опусканием и расширением. Сядьте на стуле прямо, голова, шея и спина должны располагаться на одной линии. Сделайте выдох через нос, ребра при этом опускаются, затем – полный и продолжительный вдох, расширяя грудную клетку. Плечи и живот при вдохе остаются неподвижными, не допуская выпячивание живота. Затем снова выдох и снова вдох. Повторите упражнение 2-3 раза.

Упражнение 10. «Брюшное (нижнее) дыхание».

Для выполнения данного упражнения необходимо положить ладони на живот, чтобы следить за поднятием и опусканием брюшной стенки. Сядьте на стуле прямо, голова, шея и спина должны располагаться на одной линии. Сделайте полный выдох, при этом живот вбирается внутрь, диафрагма поднимается вверх. Затем медленно вдохните воздух через нос, легких наполняется воздухом. Снова выдохните воздух – живот уходит глубоко внутрь (воздух выдыхается из нижних долей легких). Повторите упражнение 2-3 раза.

Упражнение 11. «Замок»

Ведущий: Данное дыхательное упражнение с тонизирующим эффектом.

Сядьте прямо, спина прямая, руки положите на колени в положении «замок». Сделайте вдох, одновременно руки поднимите над головой ладонями вперед. Задержите дыхание на 2 секунды, затем сделайте резкий выдох через рот, руки падают на колени. Повторите упражнение 2-3 раза.

Заключительная часть «Рефлексия»

Упражнение 12. «Самооценка физического и психологического состояния»

Упражнение 13. «Расскажи о своем состоянии».

Упражнение 14. «Итоги занятия».

Комментарии для ведущего.

Ведущий отвечает на все вопросы, которые задают участники. Подводит общие итоги дня, решает вместе с участниками организационные вопросы следующего занятия.

Упражнение 15. «Аплодисменты» (ритуал прощания).

Инструкция.

Ведущий начинает хлопать в ладоши и подходит к одному из участников группы. Затем этот участник выбирает из группы следующего, кому они аплодируют вдвоем. Третий выбирает четвертого т т.д. Последнему участнику аплодирует уже вся группа.

Комментарий для ведущего.

Это упражнение поднимает настроение порой до полного восторга, и хорошо завершает занятие в эмоциональном плане.

Занятие № 9.

Цель: актуализация жизненных ресурсов и повышение работоспособности, снижение рисков развития синдрома эмоционального выгорания (освоение техник психической саморегуляции, концентрации внимания и визуализации).

Ход занятия

Вводная часть.

Приветствие:

– Уважаемые коллеги, рада вас видеть. Располагайтесь, позвольте своему телу занять удобное положение. (Звучит музыка для релаксации).

Упражнение 1. Разминка

– Прочувствуйте, пожалуйста, в каком настроении, состоянии Вы сейчас находитесь, охарактеризуйте его одним-двумя словами.

Основная часть.

Ведущий: На прошлом занятии мы с вами познакомились и освоили дыхательные упражнения. Эффективность влияния дыхательных упражнений на эмоциональное состояние увеличивается, если они используются в комплексе с другими способами эмоциональной регуляции. Одним из таких способов является сознательная концентрация внимания. Концентрация – это сосредоточение сознания на определенном объекте своей деятельности. Можно сосредоточиться на своих

зрительных, звуковых, телесных и других ощущениях, на эмоциях и настроениях, чувствах и переживаниях.

Инструкция:

Сядьте на стул в удобной позе, руки свободно положите на колени, закройте глаза. Глаза должны быть закрыты до окончания упражнения, чтобы внимание не отвлекалось на посторонние предметы. Дышите через нос спокойно. Постарайтесь сосредоточиться лишь на том, что вдыхаемый воздух холоднее выдыхаемого.

Упражнение 2. «Концентрация на счете».

Мысленно медленно считайте от 1 до 10 и сосредоточьтесь на этом медленном счете. Если в какой-то момент мысли начнут рассеиваться, и вы будете не в состоянии сосредоточиться на счете, начните считать сначала. Повторите счет 2-3 раза.

Упражнение 3. «Концентрация на слове».

Выберите какое-нибудь короткое слово, которое вызывает у вас положительные эмоции или же с которым связаны приятные воспоминания. Пусть это будет имя любимого человека, или ласковое прозвище, которым вас называли в детстве родители, или название любимого блюда... Сосредоточьтесь на «своем» слове, которое отныне станет вашим персональным лозунгом при концентрации.

Упражнение 4. «Сосредоточение на предмете».

Представьте, что в вашей голове прожектор. Его луч может осветить что угодно с безмерной яркостью. Этот прожектор – ваше внимание. Давайте будем управлять его лучом! В течении 2-3 минут «освещаем прожектором» любой предмет. Все остальное уходит во тьму. Смотрим только на этот предмет. Можно моргать, но взгляд должен оставаться в пределах предмета. Возвращайтесь к нему снова и снова, разглядывайте, находите все новые черточки и оттенки...

Ведущий: Упражнения мы выполнили, а теперь проведите ладонями по векам и не спеша откройте глаза и подтянитесь.

Далее я хочу Вас познакомить еще с одним способом эмоциональной саморегуляции. Ее эффективности способствует также использование приемов воображения или визуализации. Визуализация – это создание внутренних образов в сознании человека, т.е. активизация воображения с помощью слуховых, зрительных, вкусовых, обонятельных, осязательных ощущений, а также их комбинаций. Визуализация помогает человеку активизировать его эмоциональную память, воссоздать те ощущения, которые он испытывал когда-то. Воспроизводя в своем

сознании образы внешнего мира, можно быстро отвлечься от напряженной ситуации, восстановить эмоциональное равновесие.

#### Упражнение 5. «Образы».

Сядьте удобно и закройте глаза. Сосредоточьтесь на своем дыхании. Глубоко вдыхайте и выдыхайте воздух. С каждым вдохом и выдохом вы все больше успокаиваетесь и сосредотачиваетесь на своих ощущениях. Тело расслабляется все больше и больше. Вам тепло, удобно и спокойно. Вы вдыхаете свежий, прохладный воздух. Вы успокаиваетесь и настраиваетесь на выполнение новой работы. Мы приступаем к овладению приемам формирования образных представлений. Я буду произносить отдельные слова, а вы должны проговаривать их про себя, сосредоточившись на их содержании. После этого вы стремитесь представить образы услышанных слов.

#### Упражнение 6. «Саморазвивающиеся представления».

Сядьте удобно и закройте глаза. Расслабьтесь. Делаем глубокий вдох и выдох. Сосредоточьтесь на своих ощущениях. А теперь попытаемся воссоздать в своем воображении целостную картину, целостный образ.

Представьте себе пляж у моря. Жаркий день. Вы в купальнике. С наслаждением вытягиваетесь на песке... Смотрите в море. Видны головы купающихся... Рассмотрите получше линию горизонта. Что там появилось? Всмотритесь внимательно... А что происходит вокруг, на берегу?..

Солнце палит сильно, приходится поворачиваться с боку на бок. Хочется искупаться... Вы идете к воде, входите в нее... Чувствуете прикосновение воды... Какая она?..

Образы уходят. Сосредоточили свое внимание на своем теле. Сделайте глубокий вдох и выдох. Откройте глаза.

Ведущий: Внушение и самовнушение играют огромную роль в нашей жизни, в конкретных жизненных ситуациях. Но наше воображение в нашей власти.

Как же при помощи самовнушения можно добиться результатов? Необходимо составить словесные формулы, соблюдая ряд правил:

1. Формулы должны быть утвердительными (не должны содержать отрицания «не»).
2. Если слишком жесткое категоричное звучание формулы вызывает у вас внутренний протест, сделайте ее более мягкой.
3. Формулы должны быть краткими, лаконичными.

Словесное воздействие задействует сознательный механизм самовнушения, идет непосредственное воздействие на психофизиологические функции организма.

Самоприказ это короткое, отрывистое распоряжение, сделанное самому себе. Применяйте самоприказ, когда убеждены в том, что надо вести себя определенным образом, но испытываете трудности с выполнением.

«Разговаривать спокойно!», «Молчать, молчать!», «Не поддаваться на провокацию!» – это помогает сдерживать эмоции, вести себя достойно, соблюдать требования этики и правила работы.

Упражнение 7.

Сформулируйте самоприказ.

Мысленно повторите его несколько раз. Если это возможно, повторите его вслух.

Во многих ситуациях целесообразно «оглянуться назад», вспомнить о своих успехах в аналогичных обстоятельствах. Прошлые успехи говорят человеку о его возможностях, о скрытых резервах в духовной, интеллектуальной, волевой сферах и вселяют уверенность в своих силах.

Вспомните ситуацию, когда вы справились с аналогичными трудностями. Сформулируйте текст, программы, для усиления эффекта можно использовать слова «именно сегодня»:

«Именно сегодня у меня все получится»;

«Именно сегодня я буду самой спокойной и выдержанной»;

«Именно сегодня я буду находчивой и уверенной»;

«Мне доставляет удовольствие вести разговор спокойным и уверенным голосом, показывать образец выдержки и самообладания».

Мысленно повторите его несколько раз.

Люди часто не получают положительной оценки своего поведения со стороны. Особенно в ситуациях повышенных нервно-психических нагрузок — это одна из причин увеличения нервозности, раздражения. Поэтому важно поощрять себя самому.

В случае даже незначительных успехов целесообразно хвалить, себя мысленно говоря:

«Молодец! Умница! «Здорово получилось!»

Находите возможность хвалить себя в течение рабочего дня не менее 3-5 раз.

Заключительная часть (рефлексия)

Негативные мысли имеют силу только над вами и только в том случае, если вы реагируете на них страхом, тревогой. Они получают эту силу от вас. Как только вы перестаете на них реагировать, они теряют власть. Скажите: «Это всего лишь негативная мысль!»

Помогает при излишней самокритичности. Одно из противоядий — осознать, что вы, так же как и другие люди, не можете и не должны быть совершенством. Но вы достаточно хороши для того, чтобы жить, радоваться и, конечно, быть успешным.

А теперь — самоподдерживающий прием:

Каждый день, когда вы стоите перед зеркалом и собираетесь на работу, уверенно смотрите в зеркало, прямо в глаза самой себе и говорите не менее трех раз: «Я, конечно, не совершенство, но достаточно хороша!». При этом будет хорошо, если вы улыбнетесь себе!

Занятие № 10.

Цели:

- подведение итогов работы группы, оценка результатов тренинга;
- прогнозирование возможных путей продолжения исследования проблемы и поиска ее решений в данном коллективе.

Ход занятия

Вводная часть.

Ведущий: Подводя итог нашего мероприятия, я бы хотела зафиксировать ваше внимание на качествах, которые могут помочь избежать профессионального выгорания и рекомендациях.

Качества, помогающие специалисту избежать профессионального выгорания:

Во-первых:

- хорошее здоровье и сознательная, целенаправленная забота о своем физическом состоянии (постоянные занятия спортом, здоровый образ жизни);
- высокая самооценка и уверенность в себе, своих способностях и возможностях.

Во-вторых:

- опыт успешного преодоления профессионального стресса;
- способность конструктивно меняться в напряженных условиях;
- высокая мобильность;
- открытость;
- общительность;

- самостоятельность;
- стремление опираться на собственные силы.

В-третьих:

– способность формировать и поддерживать в себе позитивные, оптимистичные установки и ценности – как в отношении самих себя, так и других людей и жизни вообще.

Основные подходы к работе с профессиональным выгоранием:

1. Забота о себе и снижение уровня стресса:

- стремление к равновесию и гармонии, здоровому образу жизни, удовлетворение потребности в общении;
- удовольствие (релаксация, игра);
- умение отвлекаться от переживаний, связанных с работой.

2. Трансформация негативных убеждений, чувства отчаяния, утраты смысла и безнадежности:

- стремление находить смысл во всем – как в значительных событиях жизни, так и в привычных, повседневных заботах;
- стремление бороться со своими негативными убеждениями.

3. Повышение уровня профессионального мастерства.

Упражнение-приветствие 1. «Выбор за вами».

Каждому участнику в течение 1 минуты предлагается придумать и затем продемонстрировать оригинальный способ приветствия остальных членов группы.

Упражнение-разминка 2.

Ведущий предлагает для общего обсуждения слова известного американского психолога А. Маслоу: «Это удивительное и парадоксальное ощущение взаимной любви человека и его дела... Человек и работа в таких случаях подходят друг другу, как ключ к замку, как замок к ключу; они откликаются друг на друга, как струна фортепиано откликается на чистый тон голоса, как пение сливается с музыкой в высшей гармонии».

Вопросы для ведения дискуссии:

Делает ли такое ощущение человека счастливым, здоровым?

Что для этого нужно?

Какую роль в достижении профессиональной гармонии может играть коллектив, в котором вы работаете?

Основная часть.

Упражнение 3. Игра «Пресс-конференция «Я – профессионал!».

1 этап (15 -20 минут) – введение в игру: участникам предлагается разделить на 2 неоднородные по возрастному составу, личному и профессиональному опыту группы. Обе группы готовятся к выполнению разных ролей (роли определяются жеребьевкой):

– «корреспонденты» различных СМИ продумывают свои игровые имена и принадлежность к определенным печатным изданиям, телепроектам. Затем совместно составляют серию вопросов личного и профессионального характера для специалистов (с учетом особенностей группы участников тренинга).

– «специалисты» также продумывают свои «легенды» (игровую биографию), пытаются совместно спрогнозировать возможные вопросы (составляют примерный перечень) и морально готовятся отвечать на вопросы «журналистов».

2. этап – основной: озвучивание вопросов группами друг другу, в игровом режиме «Идет конференция».

4. этап – обсуждение результатов, обмен впечатлениями.

Упражнение 4. «Всеобщее внимание».

Участникам игры предлагается выполнить одну и ту же простейшую задачу. Любыми средствами, не прибегая, конечно, к физическим воздействиям и местным катастрофам, постарайтесь привлечь к себе внимание окружающих. Задача усложняется тем, что одновременно ее стараются выполнить все участники игры. Определите, кому это удалось и за счет каких средств. Итак, все участники игры пытаются обратить на себя внимание как можно большего числа играющих. Начали!

Подсчитываем, в заключение, кто привлек внимание большего числа участников игры.

Заключительная часть (рефлексия)

Упражнение 5. «Что я почти забыл».

Инструкция: «Прежде чем расстаться, хотелось бы дать вам возможность проговорить то, что вы не успели озвучить в ходе занятий. Сядьте удобно. Закройте глаза. Представьте себе, что вы возвращаетесь домой и по дороге вспоминаете нашу работу... В голове у вас проносятся лица участников, пережитые ситуации, и внезапно вы осознаете, что по какой-то причине не сделали или не сказали что-то важное. Вы жалеете об этом...(1 минута).

Теперь откройте глаза. У вас есть возможность выразить то, что вы не успели сказать раньше».

Участники высказываются по кругу. Могут быть использованы записи в дневнике самонаблюдений, это позволит оценить, какой «багаж» удалось собрать каждому участнику тренинга.

Обсуждение.

Участники обмениваются впечатлениями по мероприятию.

Комментарии. В заключительной части мероприятия участникам предлагается заполнение анкет обратной связи.

Организационный раздел:

I. Кадровые условия реализации программы. Для реализации программы требуется квалифицированный специалист:

- педагог-психолог (или практикующий психолог), имеющий высшее профессиональное образование в области психологии, педагогики или психолого-педагогического направления;
- опыт работы в области групповой психокоррекции, тренинговой деятельности, стресс-менеджмента и профилактики эмоционального выгорания не менее 2 лет;
- владение методами диагностики, интерпретации психометрических данных, а также навыками релаксационных практик.

II. Материально-технические условия. Для проведения программы необходимы следующие ресурсы:

- помещение, соответствующее санитарно-гигиеническим нормам, вмещающее группу из 25 человек; предпочтительно – просторное, хорошо вентилируемое, со свободной планировкой (возможность расстановки стульев по кругу);
- мебель: стулья, флипчарт или доска, стол для ведущего;
- техническое оснащение: проектор или мультимедийная установка (при необходимости показа слайдов), ноутбук, колонки, при необходимости – аудиозаписи для релаксационных упражнений;
- печатные материалы: раздаточные материалы, анкеты, методики, бланки обратной связи, канцелярские принадлежности (ручки, маркеры, стикеры);
- средства релаксации: коврики, пледы, аудиозаписи для медитаций/аутогенных тренировок (при необходимости).

Требования к условиям работы с обучающимися:

- добровольное участие: каждый участник должен дать информированное согласие на участие в программе.

– конфиденциальность: любые сведения от участников, полученные в ходе диагностики или в процессе тренинга, не подлежат разглашению без согласия участника.

– психологическая безопасность: в ходе занятий обеспечивается атмосфера принятия, взаимного уважения и недопустимости оценки, давления, необоснованной критики.

– соблюдение режима занятий: регулярность (1 раз в неделю), фиксированная продолжительность (3 академических часа), отсутствие посторонних отвлекающих факторов.

– мотивация участников: рекомендуется проведение вводной встречи с руководством компании и группой обучаемых для разъяснения целей и важности программы, а также стимулирование участия (в том числе, за счет включения результатов в систему корпоративного развития или мотивации персонала).

– обратная связь: в течение и по окончании каждого блока проводится обсуждение, рефлексия, сбор отзывов от участников для оценки текущего уровня вовлеченности и эффективности.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Результаты опытно-экспериментального исследования психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании

Таблица 4.1 – Распределение показателей эмоционального выгорания экономистов строительной компании по методике диагностики эмоционального выгорания В.В. Бойко после реализации программы

№	Фаза «Напряжение»		Фаза «Резистенция»		Фаза «Истощение»	
	Количество набранных баллов	Уровень	Количество набранных баллов	Уровень	Количество набранных баллов	Уровень
1	51	фаза в стадии формирования	50	фаза в стадии формирования	50	фаза в стадии формирования
2	21	фаза не сформировалась	20	фаза не сформировалась	20	фаза не сформировалась
3	72	сформировавшаяся фаза	71	сформировавшаяся фаза	74	сформировавшаяся фаза
4	65	сформировавшаяся фаза	60	фаза в стадии формирования	69	сформировавшаяся фаза
5	29	фаза не сформировалась	28	фаза не сформировалась	29	фаза не сформировалась
6	32	фаза не сформировалась	30	фаза не сформировалась	32	фаза не сформировалась
7	77	сформировавшаяся фаза	79	сформировавшаяся фаза	80	сформировавшаяся фаза
8	35	фаза не сформировалась	32	фаза не сформировалась	36	фаза не сформировалась
9	36	фаза не сформировалась	35	фаза не сформировалась	39	фаза в стадии формирования

Продолжение таблицы 4.1

10	17	фаза не сформировалась	18	фаза не сформировалась	20	фаза не сформировалась
11	75	фаза в стадии формирования	78	сформировавшаяся фаза	79	сформировавшаяся фаза
12	35	фаза не сформировалась	52	фаза в стадии формирования	53	фаза в стадии формирования
13	36	фаза не сформировалась	36	фаза не сформировалась	35	фаза не сформировалась
14	50	фаза в стадии формирования	48	фаза в стадии формирования	49	фаза в стадии формирования
15	34	фаза не сформировалась	33	фаза не сформировалась	32	фаза не сформировалась
16	23	фаза не сформировалась	25	фаза не сформировалась	25	фаза не сформировалась
17	60	фаза в стадии формирования	58	фаза в стадии формирования	60	фаза в стадии формирования
18	59	фаза в стадии формирования	36	фаза не сформировалась	35	фаза не сформировалась
19	70	сформировавшаяся фаза	69	сформировавшаяся фаза	60	фаза в стадии формирования
20	22	фаза не сформировалась	22	фаза не сформировалась	23	фаза не сформировалась
21	41	фаза в стадии формирования	36	фаза не сформировалась	36	фаза не сформировалась
22	63	сформировавшаяся фаза	59	фаза в стадии формирования	66	сформировавшаяся фаза
23	57	фаза в стадии формирования	51	фаза в стадии формирования	54	фаза в стадии формирования

Продолжение таблицы 4.1

24	43	фаза в стадии формирования	42	фаза в стадии формирования	42	фаза в стадии формирования
25	44	фаза в стадии формирования	43	фаза в стадии формирования	45	фаза в стадии формирования

Итого:

По фазе «Напряжение»: фаза не сформировалась – 44,0 % (11 чел.); фаза в стадии формирования – 36,0 % (9 чел.); сформировавшаяся фаза – 20,0 % (5 чел.).

По фазе «Резистенция»: фаза не сформировалась – 48,0 % (12 чел.); фаза в стадии формирования – 36,0 % (9 чел.); – сформировавшаяся фаза – 16,0 % (4 чел.).

По фазе «Истощение»: фаза не сформировалась – 44,0 % (11 чел.); фаза в стадии формирования – 36,0 % (9 чел.); сформировавшаяся фаза – 16,0 % (4 чел.).

Таблица 4.2 – Распределение показателей эмоционального выгорания экономистов строительной компании по методике (опроснику) для выявления эмоционального выгорания МВІ (адаптирован Н.Е. Водопьяновой) после реализации программы

№	Количество набранных баллов	Уровень
1	68	средний
2	23	крайне низкий
3	95	высокий
4	87	высокий
5	35	низкий
6	39	низкий
7	105	крайне высокий
8	49	низки
9	48	низки
10	14	крайне низкий
11	101	средний
12	72	средний
13	48	низкий
14	67	средний
15	45	низкий
16	28	низкий
17	79	высокий
18	47	низкий
19	76	высокий
20	28	низкий
21	49	низкий
22	89	высокий
23	74	средний
24	58	средний
25	60	средний

Итого:

- крайне низкий уровень – 8,0 % (2 чел.);
- низкий уровень – 40,0 % (10 чел.);
- средний уровень – 320 % (8 чел.);
- высокий уровень – 16,0 % (4 чел.);
- крайне высокий уровень – 4,0 % (1 чел.).

Таблица 4.3 – Распределение показателей стресса экономистов строительной компании по методике «Анкета Э. Ховарда «Как сильно ты подвержен стрессу» после реализации программы

№	Количество набранных баллов	Уровень
1	33	средний
2	17	низкий
3	42	высокий
4	39	высокий
5	22	низкий

Продолжение таблицы 4.3

6	21	низкий
7	43	высокий
8	24	низкий
9	28	средний
10	16	низкий
11	41	высокий
12	32	средний
13	24	низкий
14	31	средний
15	23	низкий
16	21	низкий
17	38	средний
18	25	низкий
19	36	средний
20	19	низкий
21	25	низкий
22	37	высокий
23	35	средний
24	28	средний
25	30	средний

Итого:

- низкий уровень – 44,0 % (11 чел.);
- средний уровень – 36,0 % (9 чел.);
- высокий уровень – 20,0 % (5 чел.).

Таблица 4.4 – Расчет Т-критерия Вилкоксона для результатов исследования по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко по фазе «Напряжение» для ненулевых сдвигов

№	До реализации программы (x <sub>i</sub> )	После реализации программы (y <sub>i</sub> )	$d_i = y_i - x_i$	$d_i$	Ранг	Знак
1	52	51	-1	1	5	-
2	21	20	-1	1	5	-
3	72	71			5	-
4	67	65	-2	2	13,5	-
5	29	29	0	0	*	0
6	32	31	-1	1	5	-
7	78	77	-1	1	5	-
8	38	36	-2	2	13,5	-
9	40	39	-1	1	5	-
10	19	17	-2	2	13,5	-
11	75	75	0	0	*	0
12	54	54	0	0	*	0
13	48	47	-1	1	5	-

Продолжение таблицы 4.4

14	50	50	0	0	*	0
15	34	33	-1	1	5	-
16	25	23	-2	2	13,5	-
17	61	61	0	0	*	0
18	59	59	0	0	*	0
19	70	70	0	0	*	0
20	24	22	-2	2	13,5	-
21	41	40	-1	1	5	-
22	63	61	-2	2	13,5	-
23	57	56	-1	1	5	-
24	43	43	0	0	*	0
25	46	44	-2	2	13,5	-

Краткое пояснение алгоритма расчета:

Шаг 1: Найти разности:

$$d_i = y_i - x_i$$

Шаг 2: Удалить нулевые разности  $d_i = 0$ .

Они не участвуют в расчете, а  $n$  уменьшается на их количество.

Шаг 3: Найти модули разностей  $d_i$

Шаг 4: Присвоить ранги модулям  $d_i$

При одинаковых значениях присваиваются средние ранги.

Шаг 5: Разделить ранги на положительные и отрицательные

–  $W_+$  – сумма рангов для  $d_i > 0$

–  $W_-$  – сумма рангов для  $d_i < 0$

Шаг 6: Вычислить  $T$

$$T_{\text{эмп}} = \min(W_+, W_-)$$

Слово  $\min$  означает минимум – то есть меньшее значение из двух:  $W_+$  и  $W_-$ :

Считается сумма рангов положительных сдвигов ( $W_+$ ).

Также считается сумма рангов отрицательных сдвигов ( $W_-$ ).

А затем берется меньшее из этих двух значений – и это будет  $T_{\text{эмп}}$ , которое сравнивается с табличным  $T_{\text{кр}}$ .

Проводится сравнение  $T$  с табличным значением  $T_{\text{кр}}$ .

Результаты:

Число ненулевых наблюдений:  $n = 17$

Сумма рангов положительных сдвигов:  $W_+ = 0$

Сумма рангов отрицательных сдвигов:

$$(9 \times 5) + (8 \times 13.5) = 45 + 108 = 153.$$

Выборочный критерий:  $T_{\text{эмп}} = \min(W_+, W_-) = 0$ .

Табличные значения:

$T_{\text{крит}} = 35$  при  $\rho = 0.05$ .

$T_{\text{крит}} = 21$  при  $\rho = 0.01$ .

Так как  $T_{\text{эмп}} = 0 < T_{\text{крит}}$  для обоих уровней значимости, это означает:

Нулевая гипотеза  $H_0$  отвергается.

Альтернативная гипотеза  $H_1$  принимается.

Таблица 4.5 – Расчет Т-критерия Вилкоксона для результатов исследования по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко по фазе «Резистенция»

№	До реализации программы ( $x_i$ )	После реализации программы ( $y_i$ )	$d_i = y_i - x_i$	$d_i$	Ранг	Знак
1	50	50	0	0	*	0
2	20	20	0	0	*	0
3	73	71	-2	2	9.5	-
4	65	62	-3	3	14	-
5	28	25	-3	3	14	-
6	30	27	-3	3	14	-
7	81	82	+1	1	4	+
8	34	32	-2	2	9.5	-
9	37	35	-2	2	9.5	-
10	18	15	-3	3	14	-
11	78	78	0	0	*	0
12	52	50	-2	2	9.5	-
13	45	41	-4	4	17,5	-
14	48	46	-2	2	9.5	-
15	33	33	0	0	*	0
16	25	24	-1	1	4	-
17	58	54	-4	4	17,5	-
18	56	53	-3	3	14	-
19	69	69	0	0	*	0
20	23	24	+1	1	4	+
21	40	38	-2	2	9.5	-
22	59	57	-2	2	9.5	-
23	54	51	-3	3	14	-
24	42	41	-1	1	4	-
25	43	43	0	0	*	0

Результаты:

Число ненулевых наблюдений:  $n = 19$

Сумма рангов положительных сдвигов  $W_+$ :

– наблюдение 7:  $+1 \rightarrow 4$

– наблюдение 20:  $+1 \rightarrow 4$

$$W_{+}=4+4=8$$

Сумма рангов отрицательных сдвигов:

$$W_{-}=9.5 \times 6 + 14 \times 6 + 17.5 \times 2 + 4 \times 2 = 57 + 84 + 35 + 8 = 184$$

Выборочный критерий:

$$T_{\text{эмп}} = \min(W_{+}, W_{-}) = \min(8, 184) = 8$$

Табличные значения:

$$T_{\text{крит}} = 46 \text{ при } \rho = 0.05.$$

$$T_{\text{крит}} = 27 \text{ при } \rho = 0.01.$$

Так как  $T_{\text{эмп}} = 8 < T_{\text{крит}}$  для обеих уровней значимости, это означает:

Нулевая гипотеза  $H_0$  отвергается.

Альтернативная гипотеза  $H_1$  принимается.

Таблица 4.6 – Расчет T-критерия Вилкоксона для результатов по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко по фазе «Истощение»

№	До реализации программы ( $x_i$ )	После реализации программы ( $y_i$ )	$d_i = y_i - x_i$	$d_i$	Ранг	Знак
1	52	50	-2	2	9.5	-
2	21	20	-1	1	3	-
3	74	74	0	0	*	0
4	69	66	-3	3	16	-
5	30	29	-1	1	3	-
6	32	32	0	0	*	0
7	80	79	-1	1	3	-
8	38	36	-2	2	9.5	-
9	39	39	0	0	*	0
10	20	18	-2	2	9.5	-
11	79	78	-1	1	3	-
12	53	53	0	0	*	-
13	49	49	0	0	*	-
14	51	49	-2	2	9.5	-
15	34	32	-2	2	9.5	-
16	25	25	0	0	*	-
17	62	60	-2	2	9.5	-
18	58	55	-3	3	16	-
19	70	67	-3	3		-
20	23	23	0	0	*	-
21	41	40	-1	1	3	-
22	66	64	-2	2	9.5	-
23	56	54	-2	2	9.5	-
24	42	41	-1	1	3	-
25	47	45	-2	2	9.5	-

Результаты:

Число ненулевых наблюдений:  $n = 18$

Сумма рангов положительных сдвигов:  $W^+ = 0$

Сумма рангов отрицательных сдвигов:

$$W^- = 5 \times 3 + 8 \times 9.5 + 5 \times 16 = 15 + 76 + 80 = 171.$$

Выборочный критерий:  $T = \min(W^+, W^-) = 0$ .

Табличные значения:

$$T_{\text{крит}} = 37 \text{ при } \rho = 0.05.$$

$$T_{\text{крит}} = 21 \text{ при } \rho = 0.01.$$

Так как  $T_{\text{эмп}} = 0 < T_{\text{крит}}$  для обеих уровней значимости, это означает:

Нулевая гипотеза  $H_0$  отвергается.

Альтернативная гипотеза  $H_1$  принимается.

Таблица 4.7 – Расчет T-критерия Вилкоксона для результатов исследования по методике (опроснику) для выявления эмоционального выгорания МВИ (адаптирован Н.Е. Водопьяновой)

№	До реализации программы ( $x_i$ )	После реализации программы ( $y_i$ )	$d_i = y_i - x_i$	$d_i$	Ранг	Знак
1	70	68	-2	2	13	-
2	24	24	0	0	*	0
3	98	95	-3	3	17,5	-
4	87	87	0	0	*	0
5	35	35	0	0	*	0
6	39	37	-2	2	13	-
7	105	104	-1	1	5	-
8	51	49	-2	2	13	-
9	53	52	-1	1	5	-
10	15	14	-1	1	5	-
11	103	102	-1	1	5	-
12	72	72	0	0	*	0
13	84	83	-1	1	5	-
14	69	67	-2	2	13	-
15	45	42	-3	3	17.5	-
16	30	28	-2	2	13	-
17	79	80	+1	1	5	+
18	77	73	-4	4	19	-
19	89	89	0	0	*	0
20	28	27	-1	1	5	-
21	56	54	-2	2	13	-
22	83	81	-2	2	13	-
23	74	73	-1	1	5	-
24	58	57	-1	1	5	-
25	60	60	0	0	*	0

Результаты:

Число ненулевых наблюдений:  $n = 19$ .

Положительный сдвиг:

№ 17:  $+1 \rightarrow$  ранг 5

$W_+ = 5$

Сумма рангов отрицательных сдвигов:

$W_- = 9 \times 5 + 7 \times 13 + 2 \times 17.5 + 1 \times 19 = 45 + 91 + 35 + 19 = 190$

Выборочный критерий:

$T_{эмп} = \min(W_+, W_-) = \min(5, 190) = 5$

Табличные значения:

$T_{крит} = 46$  при  $\rho = 0.05$ .

$T_{крит} = 27$  при  $\rho = 0.01$ .

Так как  $T_{эмп} = 5 < T_{крит}$  для обеих уровней значимости, это означает:

Нулевая гипотеза  $H_0$  отвергается.

Альтернативная гипотеза  $H_1$  принимается.

Таблица 4.8 – Расчет T-критерия Вилкоксона для результатов исследования по методике «Анкета Э. Ховарда «Как сильно ты подвержен стрессу»

№	До реализации программы ( $x_i$ )	После реализации программы ( $y_i$ )	$d_i = y_i - x_i$	$d_i$	Ранг	Знак
1	33	33	0	0	*	0
2	18	17	-1	1	5	-
3	42	42	0	0	*	0
4	39	37	-2	2	14	-
5	22	21	-1	1	5	-
6	24	21	-3	3	20	-
7	44	43	-1	1	5	-
8	26	24	-2	2	14	-
9	28	26	-2	2	14	-
10	16	15	-1	1	5	-
11	43	41	-2	2	14	-
12	34	32	-2	2	14	-
13	32	29	-3	3	20	-
14	32	31	-1	1	5	-
15	25	23	-2	2	14	-
16	21	20	-1	1	5	-
17	38	36	-2	2	14	-
18	37	36	-1	1	5	-
19	41	41	0	0	*	0
20	19	19	0	0	*	0
21	29	28	-1	1		-

Продолжение таблицы 4.8

22	39	37	-2	2	14	-
23	35	33	-2	2	14	-
24	31	28	-3	3	20	-
25	31	30	-1	1	5	-

Результаты: Число ненулевых наблюдений:  $n = 21$

Сумма рангов положительных сдвигов:  $W^+ = 0$

Сумма рангов отрицательных сдвигов:  $W^-$ :

$$W^- = 9 \times 5 + 9 \times 14 + 3 \times 20 = 45 + 126 + 60 = 231$$

Выборочный критерий:  $T = \min(W^+, W^-) = \min(0, 231) = 0$ .

Табличные значения:

$$T_{\text{крит}} = 37 \text{ при } \rho = 0.05$$

$$T_{\text{крит}} = 21 \text{ при } \rho = 0.01.$$

Так как  $T_{\text{эмп}} = 0 < T_{\text{крит}}$  для обеих уровней значимости, это означает:

Нулевая гипотеза  $H_0$  отвергается. Альтернативная гипотеза  $H_1$  принимается.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 5

### Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику

Таблица 5.1 – Технологическая карта внедрения результатов исследования психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании в практику

Цель	Содержание	Методы	Формы	Кол-во	Время	Ответственные
1	2	3	4	5	6	7
1-й этап: «Целеполагание внедрения Программы коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании»						
1.1. Изучить документы по предмету внедрения (Программа коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании)	Изучение нормативной документации, ФЗ и Законов РФ, Постановлений Правительства РФ в области проведения психологических тренингов и безопасности среды и личности в РФ	Обсуждение, анализ, изучение документации и нормативных источников по теме, наблюдение	Индивидуальная работа, рабочее совещание, консультация, семинар по ознакомлению с программой	Не менее 5	Сентябрь	Психолог
1.2. Поставить цели внедрения Программы коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании	Выдвижение и обоснование целей внедрения программы. Составляется «Дерево целей» психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании.	Обсуждение, анализ материалов По цели внедрения программы, работа психологической службы	Коллективное обсуждение, методический семинар, рабочее совещание Работа психологической службы Работа психологической службы,	Не менее 5	Сентябрь	Психолог
1.3. Разработать этапы внедрения Программы коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании	Изучение и анализ содержания этапов внедрения программы, его задач, принципов, условий, критериев и показателей эффективности	Анализ состояния экономистов, анализ программы внедрения	Совещание, работа психологической службы,	Не менее 5	Сентябрь	Психолог

Продолжение таблицы 5.1

1.4. Разработать программно-целевой комплекс внедрения Программы коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании	Анализ уровня подготовленности коллектива к внедрению инноваций, анализ работы по теме внедрения, подготовка методической базы\внедрения программы	Составление программы внедрения, анализ материалов готовности строительной компании к инновационной деятельности	Административное совещание, групповая работа по составлению программы внедрения, консультации специалистов	Не менее 5	Сентябрь	Психолог
2-й этап: «Формирование положительной психологической установки на внедрение Программы коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании»						
2.1. Выработать состояние готовности к освоению предмета внедрения администрации строительной компании и заинтересованных субъектов внедрения	Формирование готовности внедрить программу в организацию, психологически и подбор и расстановка субъектов внедрения	Обоснование практической значимости внедрения, тренинги (развития, готовности к инновационной деятельности, внедрения), беседы, обсуждения, популяризация идеи внедрения программы	Индивидуальные беседы с заинтересованными субъектами внедрения программы, работа психологической службы строительной компании, Участие в семинарах со смежной тематикой	1	Октябрь	Психолог, администрация строительной компании
2.2. Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения программы строительной компании	Пропаганда передового опыта по внедрению инновационных технологий в организацию и их значимости для строительной компании, значимости и актуальности внедрения программы	Беседа, обсуждение, убеждение, дискуссия, демонстрация передового опыта, коллективное обсуждение	Семинары, изучение передового опыта внедрения инновационных технологий в организацию, творческая деятельность	Не менее 5	Сентябрь – ноябрь	Психолог, администрация строительной компании

Продолжение таблицы 5.1

<p>2.3. Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения программы у заинтересованных субъектов вне строительной компании</p>	<p>Пропаганда передового опыта по внедрению инновационных технологий вне строительной компании и их значимости для подобных организаций, значимости и актуальности внедрения программы для психологической безопасности общества</p>	<p>Информационно-просветительские методы, убеждение, публичное выступление, демонстрация опыта, презентация, распространение методических материалов, дискуссия</p>	<p>Участие в конгрессах, конференциях, семинарах по теме внедрения программы</p>	<p>Не менее 2</p>	<p>Сентябрь-октябрь</p>	<p>Психолог, администрация строительной компании</p>
<p>2.4. Сформировать веру в свои силы по внедрению инновационной технологии в организацию</p>	<p>Анализ своего состояния по теме внедрения, психологически и подбор и расстановка субъектов внедрения, исследование психологического паспорта субъектов внедрения</p>	<p>Консультирование, наблюдение, анализ психологических данных</p>	<p>Индивидуальные и групповые беседы, психологические консультации, тренинги личностного роста и развития уверенности, работа по самоанализу</p>	<p>Не менее 2</p>	<p>ноябрь</p>	<p>Постановка проблемы, обсуждение, тренинг развития, методы НЛП</p>
<p>3-й этап: «Изучение предмета внедрения Программы коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании»</p>						
<p>3.1. Изучить необходимые материалы и документы о предмете внедрения (Программа коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании)</p>	<p>Изучение материалов и Документов о предмете внедрения инновационной программы и документации строительной компании</p>	<p>Анализ, синтез, сравнение, изучение литературы, наблюдение, систематизация информации</p>	<p>Индивидуальная работа с литературой и документами, семинары по изучению программы, консультации с руководителями подразделений</p>	<p>1</p>	<p>Декабрь</p>	<p>Психолог</p>

Продолжение таблицы 5.1

3.2. Изучить сущность предмета внедрения инновационной программы в организацию	Освоение системного подхода в работе над темой изучения предмета внедрения, его задач, принципов, содержания, форм и методов	Анализ, обобщение, систематизация, самообразование, наблюдение	Семинары, тренинги (развития, готовности к инновационной деятельности)	1	Январь	Психолог, администрация строительной компании
3.3. Изучить методику внедрения темы Программы	Освоение системного подхода в работе над темой	Анализ, изучение материалов	Семинары, тренинги (целеполагания, внедрения)	1	Февраль	Психолог, администрация строительной компании
4-й этап: «Опережающее (пробное) освоение предмета внедрения программы коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании»						
4.1. Создать инициативную группу для опережающего внедрения темы	Определение состава инициативной группы, организационная работа, исследование психологического портрета субъектов внедрения	Наблюдение, анализ, собеседование, обсуждение	Тематические мероприятия, организационные собрания, уроки/тренинги по внедрению программы	Не менее 6	Апрель	Психолог, администрация строительной компании
4.2. Закрепить и углубить знания и умения, полученные на предыдущем этапе	Изучение теории предмета внедрения, теории систем и системного подхода, методики внедрения	Самообразование, научно-исследовательская работа, обсуждение, анализ, обобщение, систематизация знаний	Индивидуальные и групповые беседы, консультации, семинары	1	Апрель	Психолог, администрация строительной компании
4.3. Обеспечить инициативной группе условия для успешного освоения методики внедрения программы	Анализ создания условий для опережающего внедрения инновационной программы	Изучение состояния дел в организации по теме внедрения программы, обсуждения, экспертная оценка,	Производственное собрание, анализ документации и строительной компании, консультации, рабочие совещания с инициативной группой	1	Май	Психолог, администрация строительной компании

Продолжение таблицы 5.1

4.4. Проверить методику внедрения программы	Работа инициативной группы по новой методике	Анализ, наблюдение, контроль, экспертная оценка, изучение состояния дел в строительной компании, коррекция методики, обратная связь	Консультации, собрания инициативной группы	Не менее 5	1-е полугодие	Психолог, администрация строительной компании, инициативная группа по внедрению программы
5-й этап: «Фронтальное освоение предмета внедрения программы коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании»						
5.1. Мобилизовать коллектив организации на внедрение инновационной программы	Анализ работы инициативной группы по внедрению программы	Сообщение о результатах работы по инновационной технологии, тренинги (внедрения, готовностик инновационной деятельности), работа психологической службы строительной компании	Пед. совет, работа психологической службы строительной компании	Не менее 5	Январь	Психолог, администрация строительной компании, инициативная группа по внедрению Программы
5.2. Развить знания и умения, сформированные на предыдущем этапе	Обновление знаний о предмете внедрения программы, теории систем и системного подхода, методики внедрения	Обмен опытом внедрения инновационных программ, самообразование, тренинги (готовности к инновационной деятельности, саморегуляции), работа психологической службы строительной компании	Наставничество, консультации, работа психологической службы строительной компании, семинар	Не менее 5	Январь – март	Психолог, администрация строительной компании, инициативная группа по внедрению программы

Продолжение таблицы 5.1

5.3. Обеспечить условия для фронтального внедрения инновационной программы	Анализ состояния условий для фронтального внедрения программы в организацию	Изучение состояния дел в организации и по теме внедрения программы, обсуждения, работа психологической службы строительной компании	Производственное собрание, анализ документов строительной компании	Не менее 5	Май	Психолог, администрация строительной компании
5.4. Освоить коллективом предмет внедрения	Фронтальное освоение программы коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании»	Наставничество, обмен опытом, анализ и корректировка технологии внедрения программы	Консультации, работа методиста строительной компании	Не менее 5	Январь	Психолог, администрация строительной компании
6-й этап: «Совершенствование работы над темой коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании»						
6.1. Совершенствовать знания и умения, сформированные на предыдущем этапе	Совершенствование знаний и умений по системному подходу	Наставничество, обмен опытом, корректировка методики	Конференция, конгресс	1	Январь	Психолог, администрация строительной компании
6.2. Обеспечить условия совершенствования методики работы по внедрению программы	Анализ зависимости конечного результата по 1-му полугодю от создания условий для внедрения программы	Анализ состояния дел в организации и по теме внедрения программы, обсуждение, доклад	Производственное собрание, круглый стол	1	Январь	Психолог, администрация строительной компании
6.3. Совершенствовать методику освоения внедрения программы	Формирование единого методического обеспечения освоения внедрения программы	Анализ состояния дел в организации и по теме внедрения программы,	Разработка и корректировка материалов, методическая работа	Не менее 3	Сентябрь - декабрь	Психолог, администрация строительной компании
7-й этап: «Распространение передового опыта освоения внедрения Программы коррекции синдрома эмоционального выгорания экономистов строительной компании»						

Продолжение таблицы 5.1

7.1. Изучить и обобщить опыт внедрения инновационной технологии	Изучение и обобщение опыта работы строительной компании по инновационной технологии	Наблюдение, изучение документов строительной компании, посещение	Стенды, буклеты, внеурочные формы работы	Не менее 5	Сентябрь – декабрь	Психолог, администрация строительной компании
7.2. Осуществить наставничество над другими строительными компаниями. Приступающим к внедрению программы	Обучение психологов и других предприятий по работе по внедрению программы	Наставничество, обмен опытом	Семинары, консультации		Март – май	Психолог, администрация строительной компании
7.3. Осуществить пропаганду передового опыта по внедрению программы в организации	Пропаганда внедрения программы в районе/городе	Выступления, подготовка и распространение научных и творческих материалов, обмен опытом	Участие в конференциях, семинарах, конгрессах, написание статей и научных работ, презентации и опыта.	Январь – февраль	1 – 3	Психолог, администрация строительной компании
7.4. Сохранить и углубить традиции работы над темой, сложившиеся на предыдущих этапах	Обсуждение динамики работы над темой, научная работа по теме внедрения программы	Наблюдение, анализ, научная деятельность	Семинары, написание научных работ и статей, изучение опыта внедрения программы в различных предприятиях.	Октябрь - февраль	Не менее 2	Психолог, администКГ и Эрация предприятия