

Н.В. Кальнер

канд. экон. наук, доцент, ИП Кальнер Н.В.
г. Москва, РФ

О.Н. Сагирова

канд. экон. наук, ИП Сагирова О.Н.,
г. Москва, РФ

ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ КАК РЕЗУЛЬТАТ РАБОЧЕГО СТРЕССА РАЗНЫХ ТИПОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Аннотация

В статье описывается феномен эмоционального выгорания менеджеров всех уровней в зависимости от их типа личности. Приводятся действенные инструменты, снижающие уровень стресса и профилактирующие эмоциональное выгорание на работе. Повышение стрессоустойчивости руководящего персонала решает задачу роста производительности труда и поддержания здорового климата в рабочем коллективе

Ключевые слова

эмоциональное выгорание, временной стресс, коммуникативный стресс, ситуационный стресс, досрочный стресс, рабочий стресс, жизнестойкость, стрессоустойчивость, осознанность, саморегуляция, self empowerment

Рабочий стресс или стресс, возникающий в связи с выполнением или невыполнением своих профессиональных обязанностей, подробно исследуется нами с 2020 года в методологии «SELF Empowerment» или в русском переводе «Самоподзарядка» [1, с. 208]. Мы рассматриваем четыре ключевых вида стресса на работе: временной, коммуникативный, ситуационный и досрочный в преломлении к типам личности по Хелен Фишер.

Хелен Фишер – научный сотрудник института имени Кинси и Ратгерского университета, антрополог, нейробиолог, основатель компании NeuroColor (США) и автор теста, который заполнили более 14 миллионов человек в 40 странах мира. Тест валидирован на бизнес-среду, бизнес-клиентами являются многие компании из списка Fortune 500 [2, с. 44]. Типизация Фишер была создана в 2016 году. Она основана на химии мозга,

валидирована данными функциональной МРТ. В основе типизации – различия людей, вызванные экспрессией гормонов и нейромедиаторов.

Типы личности по результатам теста: Shaper/Строитель (сератонинно - мелатониновый), Explorer/Активист (дофаминовый), Learner/Мыслитель (эндорфиново-тестостероновый), Facilitator/Объединитель (окситоциново-эстрогеновый).

Зная особенности выше названных типов, можно с уверенностью утверждать, как каждый из них реагирует на рабочий стресс и, особенно, как он «выгорает».

Можно ли быть в стрессе и одновременно показывать высокую эффективность труда? – Однозначно ДА! Важно, чтобы стресс не становился хроническим.

Самая высокая производительность труда возникает в состояниях проявления сверхвозможностей, утомления и даже измождения. При этом сверхвозможности проявляются при оптимальном уровне стресса или «эустрессе», а вот уже от утомления до измождения человек встречается с первой фазой «дистресса» или вредного для здоровья стресса. Эта фаза называется по-разному в научных источниках, мы предлагаем в дальнейшем именовать ее «перегорание».

Наконец, наступает вторая фаза «дистресса», которая смертельно опасна для здоровья. На этой фазе возникают панические атаки, депрессии, самоубийства и по сути своей это полное «выгорание», ведущее к потере здоровья и в конечном счете к смерти.

К основным признакам выгорания («состояния полного истощения») относят:

- Эмоциональную истощённость как чувство опустошённости, истощённости эмоциональных ресурсов, негативные установки по отношению к окружающим, себе, своей работе и жизни в целом;
- Негативное восприятие своей профессии характеризуется, прежде всего, циничным отношением к труду, формальностью контактов с окружающими и повышенной конфликтностью;
- Падение общей работоспособности (редукция личностных достижений) выражается в снижении чувства ценности своей деятельности, компетентности в работе и профессиональной самооценки.

Как следствие, возникают безразличие к работе и полное ощущение собственной несостоятельности.

Таким образом, эмоциональное выгорание — часто следствие профессионального стресса и возникает в связи с нарушением баланса удовлетворённости в самореализации, в профессиональной и личной жизни и с систематически воздействующими негативными факторами социального, организационного и социально-психологического характера.

Путь в эмоциональное выгорание у каждого типа личности свой:

Строитель предпочитает честные правила игры, интересные интеллектуальные задачи, а также последовательность и предсказуемость. Он начинает выгорать, сталкиваясь с несправедливыми и/или непрозрачными условиями вознаграждения, частыми изменениями в бизнес-процессах, а также если ему предлагаются только несложные задачи.

Активисту нравятся уникальные и масштабные задачи, он мобилен и гибок, любит творческий подход в делах. Он выгорает, когда перед ним ставятся жесткие рамки в проектной деятельности, при жесткой привязке к месту и таймингу, а также при отсутствии амбициозных задач.

Мыслитель старается решать проблемы и видеть собственный результат, обладает уникальными компетенциями, стремится к прямой и быстрой коммуникации, ему нужны победы. Если этого нет, он выгорает. Путь в выгорание начинается с обманных обещаний руководства, отсутствия объективной обратной связи и честной конкурентной борьбы.

Объединитель стремится к доверию и уважению, комфортным условиям работы, создает сообщества вокруг себя. Он выгорает, если находится в токсичной корпоративной культуре, при частых разъездах (командировках), а также при несправедливом обращении с коллективом и частой его смене.

Чтобы понимать реальное положение дел, замер маркеров стресса руководителей и изучение причин стресса должно проводиться в компании на регулярной основе. Регулярные замеры дают очень четкое

представление о том, достигают ли цели принятые меры и правильны ли выбраны направления улучшения ситуации.

Замер уровня эмоционального выгорания можно проводить по порядка десяти различным моделям, но наиболее известными и применяемыми в диагностике две из них [3, с. 81]: модель выгорания Кристины Маслач (США) и Виктора Бойко (Россия).

После определения степени эмоционального выгорания необходима серьезная работа по снижению рабочего стресса.

Выходить из хронического стресса сложно, но вполне возможно. Может потребоваться помощь невролога, психотерапевта, клинического психолога, а также коуча. Работа с выше названными специалистами всегда индивидуальная, но в целом, будет затрагивать три ключевые составляющие: здоровье, профессиональную и социальную жизнь руководителя.

Отдельно хотелось бы сказать о помощи коуча, благодаря которой быстрее и качественнее можно добиться результата, и снова быть полным сил и энергии для профессиональных достижений. Первые шаги в этой работе [4, с. 42-43]:

- 1) Осознать свое состояние, что руководитель находится в кризисе и выгорает на работе, она уже не приносит той радости, как раньше. Чувствуется апатия и усталость. Осознание проблемы – это начала пути к ее решению.
- 2) Заняться тайм-менеджментом: выделить время на работу и на отдых. Выдерживать баланс работы и личной жизни. На сон выделить не менее 8 часов в сутки в одно и то же время. Доказано, что наш организм способен вылечивать как физические, так и психологические недуги сам, если ему дать необходимый отдых.
- 3) Отказаться от вредных привычек или хотя бы сократить их. Например, перестать питаться фаст-фудом.
- 4) Повысить двигательную активность: не менее 10 000 шагов в день, плавание, йога.

5) Повысить социальную активность: общаться с друзьями, ходить в театры и на выставки. Иначе говоря – вернуть краски в свою жизнь.

Профилактика стресса и целенаправленная работа по снижению стресса экономит компании такие затраты на персонал, как: оплата больничных и дополнительных отпусков, поиски новых «звезд» на рынке труда в связи с уходом ключевых сотрудников и их адаптация, материальная помощь.

Понимание особенности своего типа личности помогает руководителю лучше справляться со стрессом. Умение управлять рабочим стрессом относится к концепции самоподзарядки, которая призвана помочь личной и командной эффективности, вдохновению и высоким достижениям в бизнесе через систему развития жизнестойкости.

Список использованной литературы:

1. Кальнер Н.В., Сагирова О.Н. Концепция повышения жизнестойкости// Инновационные исследования: Теоретические основы и практическое применение: сборник статей Международной научно-практической конференции (24.05.2020г., г. Саратов). В 3 ч. Ч. 3 / - Уфа: OMEGA SCIENCE, 2020, С. 208-210.
2. Кальнер Н.В., Сагирова О.Н. Концепция жизнестойкости и развитие способности черпать ресурс из стрессовых ситуаций// Высшая школа: научные исследования. Материалы Межвузовского научного конгресса (г. Москва, 28 мая 2020 г.). Том 2. – Москва: Издательство Инфинити, 2020. – 168 с. С. 44-46.
3. Рябова Т.В. Феномен эмоционального выгорания// Спор с самим собой (размышления и советы психологи)/Под ред. В.Д. Кальнера. – М.: Калвис, 2007. – 176 с.
4. Ечкалова Н.В. Системная работа коучей с хроническим стрессом руководящего персонала организации//«Педагогика»//«Научный форум. Сибирь», Том 5, №1-2019, Тюмень – С.42-43.

© Н.В. Кальнер, О.Н. Сагирова 2021