

Кутузова Анна Михайловна,
магистрант, МУПЗ-300, филиал РАНХиГС,
Волгоградский институт управления
Kutuzova Anna Mikhailovna,
Master's student, MUPZ-300, branch of RANEPA,
Volgograd Institute of Management

Научный руководитель:
Соколов Алексей Алексеевич,
доцент, к.э.н, доцент, филиал РАНХиГС,
Волгоградский институт управления
Sokolov Alexey Alekseevich,
Associate Professor, Candidate of Economic
Sciences, branch of RANEPA,
Volgograd Institute of Management

**ПОНЯТИЕ, СУЩНОСТЬ И СТРУКТУРА ФЕНОМЕНА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ
CONCEPT, ESSENCE, AND STRUCTURE
OF THE PHENOMENON OF PROFESSIONAL BURNOUT**

Аннотация. В статье рассматривается профессиональное выгорание как многоуровневый психофизиологический синдром, который развивается в результате хронического стресса на рабочем месте и затрагивает когнитивный, эмоциональный и поведенческий аспекты личности.

Abstract. The article examines professional burnout as a multi-level psychophysiological syndrome that develops as a result of chronic workplace stress and affects the cognitive, emotional, and behavioral aspects of the individual.

Ключевые слова: Профессиональное выгорание, психофизиологический синдром, хронический стресс, когнитивные аспекты, эмоциональное истощение, поведенческие изменения.

Keywords: Professional burnout, psychophysiological syndrome, chronic stress, cognitive aspects, emotional exhaustion, behavioral changes.

В последние десятилетия проблема профессионального выгорания стала объектом внимания не только психологов, но и специалистов по управлению персоналом. Исследователи определяют выгорание как многогранный психофизиологический синдром, который развивается в ответ на длительное воздействие стресса в профессиональной среде. Этот феномен представляет собой не просто кратковременную реакцию на трудности или усталость, а гораздо более глубокое состояние, которое влияет на когнитивные, эмоциональные и поведенческие аспекты личности. Важно отметить, что речь идет не о временной реакции на стресс, а о процессе, который развивается под воздействием постоянного давления и перегрузок, вызванных профессиональной деятельностью.

С точки зрения современной медицины и организационной психологии, профессиональное выгорание рассматривается как следствие несоответствия между возможностями работника и требованиями, предъявляемыми к нему. Важно подчеркнуть, что это состояние не возникает внезапно, а развивается постепенно, начиная с чувства усталости,



переходя в эмоциональное и физическое истощение, снижая мотивацию к работе и приводя к отчуждению от своей профессиональной роли. А. А. Зайцев отмечает, что «выгорание возникает в результате хронического стресса, который может быть обусловлен множеством факторов, включая избыточную рабочую нагрузку, недостаток поддержки со стороны коллег или руководства, монотонность работы и отсутствие удовлетворения от результатов труда» [5].

Клиническая и прикладная психология рассматривают выгорание не только как психоэмоциональное явление, но и как следствие хронической активации стресс-реакций, нарушающих нейровегетативный и гормональный баланс, что позволяет говорить о нём как о психофизиологическом синдроме, требующем комплексного подхода в диагностике и профилактике. Так, Д. А. Геранюшкина считает, что «под эмоциональным выгоранием следует понимать выработанные механизмы психологической защиты, которые формируются поэтапно с выраженной динамикой, направленной на частичную, а затем и полную утрату позитивных эмоций и чувств, отягощенных психотравмирующими воздействиями» [2].

Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) внесла важный вклад в определение профессионального выгорания, включив его в Международную классификацию болезней (МКБ-11) как фактор, влияющий на здоровье. ВОЗ описывает выгорание как синдром, возникающий в результате хронического стресса на рабочем месте, с которым не удалось справиться. Он характеризуется тремя аспектами: истощением, отстранённостью от работы и снижением профессиональной эффективности. Выгорание связано исключительно с профессиональной деятельностью и не применяется к переживаниям в других сферах жизни.

Согласно позиции ВОЗ, данный синдром развивается исключительно в профессиональном контексте и представляет собой следствие хронического стресса на рабочем месте, который не был успешно преодолён. Такая формулировка подчёркивает, что основным патогенетическим механизмом выгорания выступает неспособность справляться с длительным эмоциональным и психическим напряжением, характерным для многих сфер деятельности. Причём речь идёт не столько об интенсивности работы, сколько о неадекватной системе поддержки, недостатке ресурсов, невозможности восстановления и восприятию постоянного давления как неуправляемого.

Таким образом, профессиональное выгорание представляет собой результат пролонгированного воздействия стрессовых факторов на фоне ограниченных механизмов компенсации регуляции. Именно устойчивость стрессовой среды и невозможность её контролировать или изменить создают предпосылки для формирования данного синдрома.

С позиции управления человеческими ресурсами, эффективность работы персонала во многом зависит от характеристик трудовой среды, которые, если не удовлетворяют базовые потребности работников, могут стать источником деструктивных психологических состояний. Особое внимание исследователей и практиков уделяется именно условиям труда, поскольку они оказывают прямое влияние на уровень напряжения в коллективе, эмоциональную атмосферу и общий климат в организации.

Как показывает современный анализ трудовых отношений, формирование стрессогенной атмосферы нередко связано с системными ограничениями в обеспечении работников необходимыми профессиональными, временными и психологическими ресурсами. Так, исследование, проведенное Е.В. Катамановой, показало, что «преподавателей школьных образовательных учреждений с полным основанием можно отнести к категории работников, подверженных не только профессиональному стрессу, но и воздействию не соответствующих гигиеническим нормативам условий школьной среды и трудового процесса» [6]. А. В. Малярчиков отметил «наличие средовой некомфортности для стажированных врачей – анестезиологов-реаниматологов, имеющих опыт работы в классических условиях, несмотря на известные меры социальной поддержки» [7]. По мнению



С.Ю.Головиной, «социальные детерминанты здоровья – возраст, гражданство, размер бизнеса, уровень образования и другие – нередко приводят к дополнительным преимуществам или ущемлению прав отдельных работников» [3]. Н. И. Влах считает, что «причина эмоционального выгорания усматривается в асимметрии взаимоотношений между клиентами и работниками, что подчеркивает особую важность межличностных отношений в появлении синдрома выгорания» [1].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что, дефицит организационной поддержки, выраженный в нехватке времени, информации, обучающих программ или технических средств, неизбежно приводит к снижению ощущения профессиональной защищённости и компетентности.

Кроме того, важным аспектом, способствующим накоплению хронического напряжения, становится отсутствие ясных перспектив развития в рамках корпоративной структуры. Как отмечает А.Н.Друзева, «становление деятельности можно интерпретировать как развитие и субъекта самой деятельности. Профессиональное становление субъекта выражается в развитии его личности и индивидуальности за счет приобретения профессионализма и формирования индивидуального стиля деятельности» [4].

Современное понимание профессионального выгорания во многом сформировалось благодаря модели, предложенной К. Маслач. В центре предложенной концепции – представление о том, что выгорание развивается не хаотично, а по определённой структуре. Центральное место в структуре феномена профессионального выгорания занимает эмоциональное истощение, проявляющееся в ощущении опустошённости, утрате интереса к работе и снижении способности справляться с повседневными нагрузками. Постоянное напряжение ведёт к исчезновению чувства внутреннего ресурса, что вызывает нарастающее чувство усталости даже при незначительных нагрузках и формирует субъективное восприятие задач как непреодолимых.

Параллельно развивается деперсонализация, проявляющаяся в утрате эмоциональной вовлечённости, отчуждённости и формализации отношений с другими людьми, особенно с коллегами и клиентами. Это нарушает эмпатию и превращает общение в холодное, безличное, что особенно разрушительно для профессий, требующих интенсивной коммуникации. Потеря эмоциональной отзывчивости часто сопровождается циничным восприятием своей профессиональной роли, что, в свою очередь, снижает значимость собственной деятельности в глазах работника.

Завершающим элементом является снижение личных достижений, которое выражается в утрате уверенности в своей компетентности, ощущении неуспешности и неправильной самооценке достигнутых результатов. Даже при объективных успехах возникает чувство бесполезности усилий, что приводит к снижению мотивации и стремлению избегать ответственности. Все эти три компонента образуют единую динамическую систему, в которой происходит разрушение профессиональной идентичности, снижение адаптационного потенциала и угасание личной вовлечённости в работу.

Таким образом, проведённый анализ позволяет заключить, что выгорание является не временной реакцией на перегрузку, а устойчивым и прогрессирующим состоянием, которое имеет системный характер и охватывает когнитивные, эмоциональные и поведенческие аспекты личности. Хронический профессиональный стресс, несоответствие между требованиями и ресурсами, недостаток поддержки со стороны организации, отсутствие карьерных перспектив и эмоционально нестимулирующая социальная среда – все эти факторы создают благоприятные условия для возникновения выгорания. В результате, профессиональное выгорание следует воспринимать как многоуровневый психофизиологический синдром, который развивается под воздействием длительного стресса



на работе и нарушает баланс между личными ресурсами человека и требованиями рабочей среды. Это приводит к эмоциональному истощению, утрате профессиональных ценностей, снижению значимости работы и мотивации к выполнению профессиональных обязанностей.

Список литературы:

1. Влах, Н. И. Современные подходы к изучению эмоционального выгорания в контексте его проявления у представителей различных профессиональных групп (обзор литературы) / Н. И. Влах, И. Я. Стоянова, И. И. Данилов, Д. В. Пестерева // Медицина в Кузбассе. – 2025. – №4. – С. 14
2. Геранюшкина, Д. А. Проблемы эмоционального выгорания в зарубежной и отечественной психологии / Д. А. Геранюшкина, Н. П. Баркова // Вестник Иркутского университета. – 2007. – № 5. – С. 109
3. Головина, С. Ю. Новая эра в охране труда работников: безопасная и здоровая среда как одна из Целей устойчивого развития / С. Ю. Головина, О. В. Щербакова // Медицина труда и промышленная экология. – 2022. – Т. 62, № 5. – С. 345
4. Друзева, А. Н. Особенности проявления психического и эмоционального выгорания в разных профессиях управленческой сферы / А. Н. Друзева, А. А. Терсакова // Теория и практика современной науки. – 2021. – № 3(69). – С. 100
5. Зайцев, А. А. Профессиональное выгорание как современная проблема / А. А. Зайцев, Д. С. Батарчук // Экономика и социум. – 2024. – № 12-1(127). – С. 1309
6. Катаманова, Е. В. Условия труда и состояние здоровья у педагогов. Пилотное исследование / Е. В. Катаманова, Н. В. Ефимова, Н. В. Сливницына, Л. Ю. Белова // Гигиена и санитария. – 2020. – Т. 99, № 10. – С. 1104
7. Малярчиков, А. В. Уровень удовлетворенности трудовой деятельностью и степень эмоционального "выгорания" у анестезиологов-реаниматологов, работающих в красной зоне COVID-госпиталя / А. В. Малярчиков, К. Г. Шаповалов // Вестник анестезиологии и реаниматологии. – 2021. – Т. 18, № 2. – С. 17.

