УДК 159.923 : 316.6

**Гордеева Марина Александровна**

**бизнес-аналитик ЧУП «Софтгарантсервис» (г. Минск)**

# ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

***Аннотация:***
***В статье представлены результаты эмпирического исследования проявлений эмоционального выгорания у государственных служащих как реакции на требования профессиональной среды. Установлены качественные параметры, соответствующие разным типам поведения в ситуации предъявления им профессиональных требований.***

***Ключевые слова:***
***выгорание, эмоциональное выгорание, стрессогенность, специфика профессиональной деятельности, государственный служащий.***

**Gordeeva Marina Aleksandrovna**

**Business Analyst at the Private Unitary Enterprise "Softgarantservice" (Minsk)**

# FACTORS OF EMOTIONAL BURNOUT OF CIVIL SERVANTS

***Summary:***
***The article presents the results of the empirical research dealing with the manifestations of emotional burnout of public servants as a response to the professional demands. The author sets the qualitative parameters corresponding to different types of behavior in situations of facing the professional requirements.***

***Keywords:***
***burnout, emotional burnout, stressors, specific professional activity, civil servant.***

Отличительной особенностью государственной службы в современной России является постоянно изменяющиеся условия реформирования во всех сферах современного общества. Государственные служащие вынуждены постоянно адаптироваться к изменяющимся обстоятельствам, осваивать новые современные технологии управления.

Российской академией государственной службы при Президенте РФ проводится мониторинг кадрового потенциала государственных служащих, который начиная с 2006 г. стремительно падает. В качестве основных причин низких оценок кадрового состава государственных служащих эксперты отмечают: недостаточный уровень профессиональной составляющей в кадровой политике и практике управления персоналом: субъективизм в выдвижении кадров (45,9 %); отсутствие связи между карьерным продвижением и уровнем профессионализма (42,2 %); отсутствие стимулов к реальному повышению профессионализма (30,6 %) и к карьерному росту (17,3 %); несоответствие уровня образования и требованиям занимаемой должности (29,9 %) [1].

Актуальность исследования обусловлена следующими противоречиями: научной неразработанностью факторов, оказывающих влияние на появление симптомов эмоционального выгорания в среде государственных служащих и практикой применения; недостаточностью профилактики синдрома эмоционального выгорания государственных служащих и отсутствием методической базы по исследованию данного феномена; высокими социальными и профессиональными требованиями, предъявляемыми к государственным служащим и низким уровнем компетентности государственных служащих в вопросах возникновения и влияния профессионального стресса на жизнедеятельность, путях его профилактики и коррекции.

Решение поставленных вопросов имеет как теоретическую, так и практическую ценность для повышения эффективности в системе государственной службы Российской Федерации.

Начиная с 1990-х гг. интерес к психическому здоровью, социально-психологическим затруднениям, сопровождающим деятельность государственных служащих, свидетельствует о практической и прикладной значимости исследуемого вопроса. Однако в настоящее время отсутствуют комплексные исследования особенностей эмоционального выгорания государственных служащих. В этой связи изучение факторов, влияющих на развитие синдрома эмоционального выгорания государственных служащих, является одной из приоритетных задач, отражающих практическую значимость.

Основной целью исследования стало изучение особенностей эмоционального выгорания в среде государственных служащих.

Эмпирическую базу исследования составили государственные служащие, жители города Пензы: сотрудники правительства Пензенской области, прокуратуры и Управления Федеральной антимонопольной службы Пензенской области. Всего в исследовании приняли участие 360 респондентов, в возрасте от 18 до 65 лет, из них 180 женщин и 180 мужчин. Выборка сбалансирована по гендерному, возрастному составу, этническому признаку.

Проведенное с помощью опросника поведения и переживания, связанного с работой (AVEM Arbeitsbezogenes Verhaltens – und Erlebensmuster) (У. Шааршмидт, А. Фишер) сравнительное исследование представленной выборки государственных служащих установило, что у значительной части выборки обнаруживаются симптомы эмоционального выгорания по типу В (36 %). Преимущественно к данному типу относятся служащие среднего звена и небольшой процент руководителей, имеющий большой стаж профессиональной деятельности в занимаемой должности (свыше 15 лет) прокуратуры и Управления Федеральной антимонопольной службы Пензенской области. Среди представителей данного типа отсутствуют государственные служащие, сотрудники правительства Пензенской области.

У представителей данного типа эмоциональное выгорание сочетается с низкими субъективными показателями значимости деятельности, низкой адаптивностью, отсутствием способности к саморегуляции, тенденцией к деструктивному решению проблем или избеганию и уходу в трудных ситуациях, сопровождающимися состояниями тревоги, беспокойства и страха.

Представленные данные подтверждаются результатами проведенного исследования Ю.И. Видановой. Ею установлено, что в качестве основных детерминант феномена психического выгорания выступают поведенческие факторы: неконструктивные модели преодолевающего поведения – избегание, манипуляции, асоциальные модели поведения [2].

У испытуемых, входящих группу В, одним из факторов, снижающих значимость деятельности государственных служащих, выступает затруднение профессионального роста и продвижения. Возможность профессионального продвижения также затруднена и связана с временными ограничениями и сложностью процедуры карьерного продвижения. Высокая должность также подразумевает и большой объем служебной компетенции, включая высокий уровень должностной ответственности. В силу этого госслужащие предпочитают развиваться профессионально, расширяя границы своей профессиональной компетентности, становясь более профессиональными в различных служебных вопросах, чаще всего отвечая только за себя [3].

К типу А, в группу риска вошли служащие, характеризующиеся экстремально высокой субъективной значимостью профессиональной деятельности, высокой степенью готовности к эмоциональным и ресурсным затратам, низкой стрессоустойчивостью и высокой степенью фрустрированности. Данная группа в процентном соотношении составила 16 % от общей выборки.

К данной группе относятся молодые служащие в возрасте до 25–30 лет, действующие в строго регламентированных рамках, что препятствует проявлению ими инициативы, творчества, самостоятельности. Это вызывает у них ощущение рутинности выполняемых поручений.

Молодые специалисты испытывают высокую степень фрустрированности: с одной стороны, они полагают, что способны выполнить работу более высокого уровня, чем та, на которую они назначены. Когда же обнаруживается, что их самооценку не разделяют другие (руководство, коллеги), они испытывают чувство разочарования и неудовлетворенности служебным положением. И с другой стороны, отсутствие полной и объективной информации о специфике труда, своих полномочиях и правах также провоцирует фрустрацию.

Проявление негативных эмоций по типу А У. Шааршмидт, А. Фишер связывали с наличием высоких перегрузок, стремлением к совершенству, отсутствием удовлетворенности своей деятельностью и отсутствием социальной поддержки со стороны коллег и руководства.

Ценным является формирование профессиональной идентичности государственного служащего, его отождествления с профессиональной группой на всем протяжении начиная с момента учебы и в процессе осуществления своей трудовой деятельности. Между тем в современных условиях, представление государственных служащих о своей идентичности, наборе идентификационных характеристик довольно противоречив. Чаще всего это связано с негативной общественной оценкой данной сферы деятельности, анализа ее коррупционной составляющей.

Распределение выборки по типам S и G произошло почти в равных границах, 26 % и 22 % соответственно.

Испытуемые, относящиеся к «экономному» типу S, характеризуются средним уровнем мотивации, балансом между энергетическими затратами и профессиональными притязаниями, склонностью к сохранению дистанции по отношению к профессиональной деятельности, удовлетворенностью результатами своего труда. В качестве интегральной характеристики данного типа выступает общая жизненная удовлетворенность.

Развитие профессиональной роли и развивающаяся устойчивость государственного служащего позволяют ему использовать разнообразные профессиональные ролевые диспозиции, начиная от ученика, заканчивая экспертом. Каждая из этих позиций предполагает уровень компетенций и ответственности. Зрелость позиции характеризуется непротиворечивостью и относительной стабильностью, выбором и реализацией способа взаимодействия с окружающими в различных профессиональных ситуациях.

Единственным гармоничным типом реагирования и переживания, связанного с работой, является тип G, характерный для 22 % испытуемых от всей численности выборки государственных служащих. В данную группу попали специалисты, обладающие активностью, способностями в преодолении сложных профессиональных задач, регулирующие эмоциональные «затраты», отличающиеся поиском конструктивных способов и копинг-стратегий, имеющие положительные установки на решение сложных производственных задач.

Одним из ценных личностных качеств и ресурсом в противостоянии эмоциональному выгоранию выступает эмоциональная гибкость. Государственный служащий должен уметь переходить с позиции участника в позицию наблюдателя. Данный навык является индикатором и способом профессионального развития, осознанию себя в профессии и зрелости личности. Контроль импульсивности свидетельствует об эмоциональной устойчивости и социальной гибкости. Уметь анализировать собственные эмоции, превращая их в текст, открытый наблюдению, – важное качество государственных служащих, способствующее личностному росту, развитию внутренней позиции служащего.

Умение рефлексировать позволяет использовать когнитивную, эмоциональную и поведенческие составляющие позиции государственного служащего, осмыслить свою деятельность, используя внутренний диалог, позволяет находить новые смыслы собственной профессиональной деятельности и искать новые пути саморазвития.

В работах Н.А. Литвиновой представлен анализ временного фактора в организации деятельности государственных служащих как показателя осмысленности профессиональной деятельности, сформированности представлений и требований, предъявляемых к личностным и профессиональным качествам служащего, удовлетворенности трудом. Автор отмечает, что осмысленность профессиональной деятельности является фактором, снижающим риск развития эмоционального выгорания [4].

Обобщая результаты проведенного исследования, будет уместным констатировать факт наличия выраженных симптомов выгорания преимущественно у всех групп государственных служащих. Это подтверждает факт детерминации эмоционального выгорания условиями организационной среды и спецификой профессиональной деятельности.

Полученные данные подтвердили предположение о том, что государственные служащие относятся к такой профессиональной группе, в которой наличествует риск развития эмоционального выгорания. Установлены качественные параметры, соответствующие разным типам поведения в ситуации предъявления им профессиональных требований. Рассмотрены индивидуальные, личностные, социально-психологические, возрастные и организационные факторы, влияющие на возникновение риска эмоционального выгорания у государственных служащих.

### Ссылки:


1. Тавокин Е.П. Государственные служащие (часть 1: самооценка эффективности, деловых и нравственных качеств) // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2010. № 2 (96). С. 5–20.
2. Виданова Ю.И. Психическое выгорание в процессе профессионализации административных работников // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 6: Философия. Культурология. Политология. Право. Международные отношения. 2007. № 4. С. 364–370.
3. Дергачев С.В. Диагностика социальных установок государственных гражданских служащих республики Марий Эл на тип профессионального развития // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2007. № 2. С. 35–39.
4. Литвинова Н.А. Временной фактор в организации деятельности государственных гражданских служащих // Вестник Университета Российской академии образования. 2010. № 2. С. 107–111.


### References:


1. Tavokin, EP 2010, ‘Public employees (part 1: self-assessment of efficiency, business and moral qualities)’, *Monitoring of public opinion: the economic and social changes,* no. 2 (96), p. 5-20.
2. Vidanova, YI 2007, ‘Mental burn-in process of professionalization of administrative workers’, *Herald of St. Petersburg University. Episode 6: Philosophy. Jurisprudence. Politics. The right. International relations,* no. 4, p. 364-370.
3. Dergachyov, SV 2007, ‘Diagnosis of social attitudes of civil servants of the Republic of Mari El on the type of professional development’, *Bulletin of the Nizhny Novgorod University, Series: Social Sciences,* no. 2, p. 35-39.
4. Litvinova, NA 2010, ‘The time factor in the organization of the civil servants’, *Bulletin of the University of the Russian Academy of Education,* no. 2, p. 107-111.