

- 6.7. Управление повышением доходности.
- 6.8. Инвестирование.
- 6.9. Выявление\чувствование потребностей карьерного роста и управление им (горизонтальным, вертикальным).
- 6.10. Управление обучением с целью карьерного развития.

Ключевые идеи нашего исследования выглядят следующим образом:

1. Мы опираемся, в-первую очередь, на акмеологию – науку системы человекознания.
2. Нами обосновывается идея и система пошагового развития себя.
3. Мы активно используем системно-феноменологический подход, объединяющий феноменологическую и системную парадигмы.
4. Нами реализуются основополагающие принципы расстановочной работы.
5. Мы придерживаемся парадигмы тренинга как развития субъектности.
6. Мы практикуем рефлексивный коучинг, основанный на философии совместного успеха, которая включает ключевые концепты:
 - «И» – интегративность развития (развитие затрагивает все основные сферы жизни);
 - «Да» – позитивность развития (развитие направлено на рост осознанности и удовольствия от жизни каждого из участников процесса);
 - «Мы» – совместность развития (каждый участник процесса развития необходим для достижения нового уровня развития).

Эта практика позволяет нашим клиентам:

- работать в группе единомышленников в позитивной и творческой атмосфере в рамках коуч-сессий;
- регулярно встречаться персонально с тренером-коучем, получать обратную связь.

Список литературы

1. Сайт «Владимир Путин 2012». – [Электронный ресурс]. URL: <http://putin2012.ru>.
2. Образование для инновационных обществ в XXI веке / Санкт-Петербург, 16 июля 2006 года. – [Электронный ресурс]. URL: <http://g8russia.ru/docs/12.html>.
3. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы. – [Электронный ресурс]. URL: <http://window.edu.ru/news>.
4. Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ. Принят Государственной Думой 21.12.2012 г.; одобрен Советом Федерации 26.12.2012 г. – [Электронный ресурс]. URL: http://минобрнауки.рф/документы/2974/файл/1543/12.12.29ФЗ_Об_образовании_в_Российской_Федерации.pdf.
5. Всероссийский семинар «Лучшие практики реализации мероприятий «дорожных карт» изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности образования и науки». – Москва: НИУ ВШЭ, 28-29 ноября 2013 г. – [Электронный ресурс]. URL: <http://ioe.hse.ru/announcements/100416968.html>.
6. Майские указы Президента Российской Федерации В.В. Путина, подписанные в день вступления в должность главы государства 7 мая 2012 года. – [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kremlin.ru>.
7. Юкина Т. Гармония Личности: навигационный подход [монография] / Т. Юкина; Под ред. В.М. Дюкова. – Saarbrücken: LAP LAMBERT Academic Publishing GmbH & KG, 2013. – 319 с. – (Серия: Гармония личности: методология, концепция, технологии).

«Профессиональное образование и рынок труда», Индия (Гоа), 15-26 февраля 2014 г.

Психологические науки

ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Скляр Е.Н., Шабарова М.Н.

*Московский областной медицинский колледж № 1,
Москва, e-mail: mshabarova@mail.ru*

В современном обществе заметно повысились требования профессии медицинского работника к человеку, возросла социальная роль медицинского персонала. Является очевидным, что от умения медицинского работника эмоционально воздействовать на пациента – напрямую зависит результативность процесса лечения и ухода. При этом достаточно часто, сами медицинские работники отмечают, что испытывают эмоциональное истощение из-за физических нагрузок на работе, общения с неуравновешенными пациентами, огромного количества документов для заполнения. Данная тенденция и предопределяет актуальность изучения проблемы эмоционального выгорания в профессиональной деятельности медицинских работников.

Анализ психологической литературы позволяет отнести эмоциональное выгорание спе-

циалиста к состоянию предболезни и определить его как реакцию организма, возникающую вследствие продолжительного воздействия профессиональных стрессов средней интенсивности. Рядом авторов (А.В. Арутюнов, Т.Б. Большак, В.Е. Орел) эмоциональное выгорание характеризуется как процесс постепенной утраты эмоциональной, когнитивной и физической энергии, проявляющийся в симптомах эмоционального, умственного истощения, физического утомления, личной отстраненности и снижения удовлетворения от профессиональной деятельности. Американский психиатр Х. Фрейденберг назвал такую реакцию организма синдромом эмоционального выгорания.

Синдром эмоционального выгорания часто встречается в медицинской среде. Проводимые исследования позволяют констатировать, что среди медицинских сестер признаки эмоционального выгорания, утраты интереса к своей профессии обнаруживаются у 62,9% опрошенных. Данный факт был подтвержден и исследованием, проведенным среди медицинских сестер – слушателей отделения повышения квалификации Московского областного

медицинского колледжа № 1. Анализ опроса медицинских сестер показал, что у большинства респондентов (78%) диагностируются симптомы эмоционального выгорания (пациенты выводят из равновесия, физическое утомление, нарушение сна, скачки артериального давления и пр.). Кроме этого, большинство медицинских сестер (57%) отметили, что не хотели бы видеть своих детей медицинскими работниками и при возможности, сами бы сменили профиль профессиональной деятельности. Вместе с тем, 47% принявших участие в опросе осознают основные факторы, влияющие на позитивное отношение медицинских сестер к профессии (стабильность, общение с коллегами и людьми, внимание руководства) и стремятся к улучшению условий труда, изменению отношения к данной проблеме.

Установлена связь выявленных изменений в поведении человека с характером профессиональной деятельности, сопряженной с ответственностью за судьбу, здоровье, жизнь людей. Эти изменения расценены как результат воздействия продолжительного профессионального стресса. Среди профессиональных стрессоров, способствующих развитию эмоционального выгорания, медицинские сестры отмечали – обязательность работы в строго установленном режиме дня; большая эмоциональная насыщенность профессионального взаимодействия. У ряда специалистов стрессогенность взаимодействия была обусловлена тем, что общение длится часами, повторяется в течение многих лет, а партнерами по общению выступают больные с тяжелой судьбой, неблагополучные дети и подростки, рассказывающие о своих страданиях, страхах, ненависти.

К основным организационным факторам, способствующим выгоранию, медицинские сестры отнесли: высокую рабочую нагрузку; отсутствие или недостаток социальной поддержки со стороны коллег и руководства; недостаточное вознаграждение за работу; неопределенность в оценке выполняемой работы; невозможность влиять на принятие решений; двусмысленные,

неоднозначные требования к работе; необходимость внешне проявлять эмоции, не соответствующие реалиям; отсутствие выходов, отпусков и интересов вне работы.

В настоящее время нет единого взгляда на структуру синдрома эмоционального выгорания. Несмотря на это, можно сказать, что он представляет собой личностную деформацию вследствие эмоционально затрудненных и напряженных отношений в профессиональной деятельности.

Учитывая важность проблемы возникновения эмоционального выгорания в медицинской среде, особое значение приобретает профилактика с целью обеспечения, сохранения и поддержания психического здоровья. Профилактические мероприятия социального, организационного и личностного характера могут привести к снижению количества медицинских работников с проявлениями синдрома эмоционального выгорания. Достаточно важно обращать внимание на улучшение условий труда (организационный уровень), характер складывающихся взаимоотношений в коллективе (межличностный уровень), личностные реакции и заболеваемость (индивидуальный уровень).

Существенная роль в коррекции эмоционального выгорания отводится, прежде всего, самому специалисту. Медицинским работникам необходимо понимать, что коллегиальное обсуждение нестандартных рабочих ситуаций, обучение тайм – менеджменту, создание (поддержание) «здорового рабочего окружения», благоприятного микроклимата, признание результатов работы (похвала, конструктивная критика) поможет изменить ситуацию по профессиональной деформации.

Вместе с тем, овладение умениями и навыками саморегуляции (релаксация, переключение с одного вида деятельности на другой), определение ближних и дальних перспектив, равномерное распределение нагрузки, организация коллективных спортивных праздников – способствуют снижению уровня стресса, ведущего к выгоранию в профессиональной деятельности.

Экономические науки

РЫНОК ТРУДА И РЫНОК ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ: ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Бондаренко О.В.

*Комсомольский-на-Амуре государственный
технический университет, Комсомольск-на-Амуре,
e-mail: kseniy-72@mail.ru*

Решение проблемы сбалансированности рынка труда является одним из условий успешного функционирования и прогрессивного развития любой национальной экономики. Несответствие структуры спроса на рабочую силу структуре её предложения порождает многочис-

ленные негативные последствия: безработицу среди трудоспособного населения, снижение уровня и качества жизни, чрезмерное расслоение общества, ухудшение морального климата в социуме, рост преступности и увеличение масштабов теневой экономики. Одновременно наблюдается дефицит работников по отдельным специальностям, что не может не отражаться на результатах производственной деятельности предприятий.

Анализ рынка труда в целом по России и по отдельным регионам позволяет утверждать о наличии существенного несоответствия количества и качества предлагаемой рабочей силы