

Здоровьесберегающие технологии как профилактика профессионального риска эмоционального выгорания у работников умственного труда

¹ФБУН «Нижегородский научно-исследовательский институт гигиены и профпатологии» Роспотребнадзора, ул. Семашко, 20, Нижний Новгород, Россия, 603950;

²Автономная некоммерческая организация высшего образования Московский гуманитарно-экономический университет Нижегородский институт (филиал), Сормовское шоссе, 20, Нижний Новгород, Россия, 603074

Во многих странах синдром профессионального выгорания, обусловленный стрессом на работе, признается профессионально обусловленным заболеванием. Большое значение для его профилактики имеет внедрение здоровьесберегающих технологий.

Цель исследований — на примере 2 групп типичных представителей с интеллектуальным типом профессиональной деятельности оценить состояние их психоэмоциональной сферы, адекватность методического комплекса, использованного для психодиагностики, и эффективность проектов кратковременной психологической помощи средствами социально-адаптирующих и личностно-развивающих технологий.

В исследовании, состоящем из трех этапов, принимали добровольное участие две группы испытуемых: 13 методистов ВУЗа и 20 менеджеров торговой фирмы. Первый этап исследования заключался в начальной психодиагностике показателей эмоциональной сферы и функционального состояния испытуемых. Для каждой группы были разработаны разные варианты психодиагностического инструментария. Второй этап заключался в разработке и апробации проектов кратковременной психологической помощи работникам. На третьем этапе проведен анализ показателей эмоциональной сферы у испытуемых до и после участия в проектах. Результаты исследования обрабатывались с использованием обычных приемов вариационной статистики по программе Statistica 12.0.

Начальная психодиагностика изучаемых показателей испытуемых показала признаки профессионального выгорания. У методистов это проявлялось выраженной степенью индекса хронического утомления, снижением работоспособности, умеренной степенью умственного и физического утомления, дезадаптацией в стрессе. У менеджеров также диагностирован высокий риск дезадаптации в стрессе, низкие величины показателей функционального состояния. В ходе участия в проектах психопомощи у испытуемых обеих групп наблюдалась позитивная динамика показателей эмоциональной сферы. Полученные данные позволяют рекомендовать данные проекты программ здоровьесбережения для практического использования.

Апробированный комплекс психодиагностических тестов позволяет выявить признаки профессионального выгорания и оценить эффективность программ психопомощи. Для профилактики синдрома выгорания и формирования стрессоустойчивости целесообразно создание культуры здоровьесбережения на каждом рабочем месте.

Ключевые слова: умственный труд; профессиональный риск; синдром выгорания; здоровьесберегающие технологии

Для цитирования: Васильева Т.Н., Федотова И.В., Лебедева М.А., Червячкова О.А. Здоровьесберегающие технологии как профилактика профессионального риска эмоционального выгорания у работников умственного труда. *Мед. труда и пром. экол.* 2019; 59 (10). <http://dx.doi.org/10.31089/1026-9428-2019-59-10-892-898>

Для корреспонденции: Васильева Татьяна Николаевна, науч. сотр. отдела гигиены ФБУН ННИИГП Роспотребнадзора, канд. биол. наук. E-mail: tatiana.vasilvas@yandex.ru

Финансирование. Исследование не имело спонсорской поддержки.

Конфликт интересов. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Tatiana N. Vasilyeva¹, Irina V. Fedotova¹, Margarita A. Lebedeva², Olga A. Chervyachkova²

Health-saving technologies as prevention of occupational risk of emotional burnout in mental workers

¹Nizhny Novgorod research institute for hygiene and occupational pathology, Rospotrebnadzor, 20, Semashko Str., Nizhny Novgorod, Russia, 603950;

²Autonomous non-profit organization of higher education Moscow Humanitarian Economic University Nizhny Novgorod Institution (branch), 20, Sormovskoe highway, Nizhny Novgorod, Russia, 603074

In many countries, burnout due to stress at work is recognized as a professionally related disease. Of great importance for its prevention is the introduction of health-saving technologies.

The aim of the research was to assess the state of their psycho-emotional sphere, the adequacy of the methodological complex used for psychodiagnostics, and the effectiveness of short-term psychological assistance projects by means of social-adapting and personal-developing technologies on the example of 2 groups of typical representatives with intellectual type of professional activity.

In the study, consisting of three stages, two groups of subjects took voluntary part: 13 methodologists of the University and 20 managers of a trading firm. The first stage of the study consisted in the initial psychodiagnostics of indicators of the emotional sphere and functional state of the subjects. Different versions of psychodiagnostic tools were developed for each group. The second stage consisted in development and approbation of projects of short-term psychological help to workers. At the third stage the analysis of indicators of emotional sphere at subjects before and after participation in projects is carried out. The results of the study were processed using the usual methods of variational statistics according to the program Statistica 12.0. Initial psychodiagnostics of the studied parameters of the subjects showed signs of professional burnout. In Methodists, this was manifested by a pronounced degree of chronic fatigue index, a decrease in efficiency, a moderate degree of mental and physical fatigue, maladaptation in stress. Managers are also diagnosed with a high risk of maladjustment in stress, low values of indicators of functional state. In the course of participation in psychopath projects, the subjects of both groups showed positive dynamics of indicators of the emotional sphere.

The obtained data allow to recommend these projects of health saving programs for practical use. The tested complex of psychodiagnostic tests allows to reveal signs of professional burnout and to estimate efficiency of programs of psychopathology. For the prevention of burnout syndrome and the formation of stress resistance, it is advisable to create a culture of health conservation at each workplace.

Keywords: *mental work; occupational risk; burnout syndrome; health-saving technologies*

For citation: Vasilyeva T.N., Fedotova I.V., Lebedeva M.A., Chervyachkova O.A. Health-saving technologies as prevention of occupational risk of emotional burnout in mental workers. *Med. truda i prom. ecol.* 2019; 59 (10). <http://dx.doi.org/10.31089/1026-9428-2019-59-10-892-898>

For correspondence: Tatyana N. Vasilyeva, research assistant of hygiene department of the Central Research Institute of Hygiene, PhD. Cand. of sci. (Biol.). E-mail: tatiana.vasilvas@yandex.ru

Funding: The study had no funding.

Conflict of interests. The authors declare no conflict of interests.

В последнее время проблемы профилактики негативного влияния рабочих стресс-факторов на здоровье и сохранение профессионального долголетия широко обсуждаются в отечественной и зарубежной литературе [1]. Профессиональный риск работников умственного труда складывается из ряда составляющих: психоэмоциональных факторов рабочей среды, информационных перегрузок, нерациональной организации трудового процесса, приводящих к развитию синдрома эмоционального выгорания [2–5]. Главной проблемой ослабления здоровья работника интеллектуального труда и ведущей причиной нарушения трудоспособности считают депрессию и выраженный гиподинамию, к которой приводит длительная работа «сидя» [6, 7]. Психосоциальные факторы, стресс и психическое истощение эксперты ВОЗ и МОТ обозначают новыми факторами трудового процесса.

В качестве меры для борьбы с влиянием негативных факторов напряженного труда предлагаются различные программы по здоровьесбережению. В качестве примера можно привести пятишаговую модель оказания психопомощи представителям сферы обслуживания при эмоциональном выгорании [8]. Этapaми этой модели являются психодиагностика состояния эмоционального выгорания (1 шаг); вычленение фабулы субдепрессии как главной мишени (2 шаг); выделение и оценка дефицитов личности (3 шаг); описание личностных потенциалов и ресурсов человека (4 шаг); подбор форм оказания психопомощи адекватных профессиональным группам (5 шаг). Предлагается максимально использовать потенциал корпоративной культуры (дни отдыха на природе, спортивные мероприятия и т. д.) [9], провозглашая, что «здоровьесбережение» должно стать личным кредо каждого сотрудника престижной организации.

Для профилактики негативного влияния психоэмоциональных перегрузок на здоровье работников и с целью реабилитации его последствий предлагается создать медицинскую сеть служб, которые будут обеспечивать контролируемую психотерапию, адекватное питание, физические упражнения, физиотерапевтические процедуры, массаж, занятия йогой и т. п. [3].

Оценка эффективности программ укрепления здоровья на рабочем месте позволила выявить ключевые элементы,

способствующие формированию культуры здоровья, которыми являются поддержка руководства, семьи и заинтересованность сотрудников [10]. Важной составляющей здоровьесберегающих технологий (ЗТ) считается борьба с гиподинамией. Сокращение времени нахождения работников в позе «сидя» исследователи добивались с помощью использования велотренажеров в офисе, рекомендаций по повышению физической активности. Эффективность данных программ доказана как объективными показателями — снижение риска развития метаболического синдрома, уменьшение веса и снижение процента жира, понижение диастолического артериального давления и повышение производительности труда; так и субъективным — смягчение ощущения дискомфорта [11].

Среди активно обсуждаемых моделей реализации ЗТ особое место занимают социально-адаптирующие и личностно-развивающие технологии (САЛРТ), цель которых заключается в формировании и укреплении психологического здоровья, повышении ресурсов психологической адаптации личности. САЛРТ может проводиться в форме социально-психологических тренингов, семинаров, мини-лекций, групповых и индивидуальных консультаций [11–13].

Цель исследований — на примере 2 групп типичных представителей с интеллектуальным типом профессиональной деятельности оценить состояние их психоэмоциональной сферы, адекватность методического комплекса, использованного для психодиагностики, и эффективность проектов кратковременной психологической помощи средствами САЛРТ.

В исследовании, выполненном по запросу администрации организаций с ноября 2018 г. по март 2019 г., приняли добровольное участие 2 группы работников умственного труда. Первая группа состояла из 13 методистов ВУЗа, находящихся в процессе его аттестации и государственной аккредитации, в возрасте от 22 лет до 56 ($33,4 \pm 3,02$), со стажем работы от 2 до 35 лет ($11,9 \pm 2,8$). Вторая группа — 20 менеджеров крупной торговой компании с иностранным представительством в возрасте от 20 до 29 лет ($22,4 \pm 0,73$), со стажем работы от 1 года до 5 лет ($1,95 \pm 0,3$).

Исследование состояло из 3 этапов: констатирующего, формирующего и контрольного. Целью констатирующе-

го этапа было изучение и оценка эмоциональной сферы и функционального состояния работников обеих групп. Были использованы тесты, позволяющие выявить предикты синдрома выгорания [5,13]. Для каждой группы были выбраны различные варианты психодиагностического инструментария с учетом особенностей профессиональной деятельности испытуемых, а также для оценки адекватности выбранных наборов тестов.

В психодиагностический комплекс, для испытуемых 1 группы, входили опросники: «Степень хронического утомления» (определение индекса хронического утомления — ИХРУ); «Дифференцированная оценка работоспособности» (индексы — «Утомления» — ИУ, «Монотонии» — ИМ, «Пресыщения» — ИП и «Стресса» — ИС); «Оценка острого умственного утомления» (индекс умственного утомления — ИУУ); «Оценка острого физического утомления» (индекс физического утомления — ИФУ); «Профессиональное выгорание» (оценка субшкал: «Эмоциональное истощение» — ЭИ, «Деперсонализация/цинизм» — ДП, «Профессиональная успешность/редукция профессиональных достижений» — ПУ/РПД) и сравнением величины интегрального показателя выгорания (ИПВ) с тестовыми нормами; «Прогноз» (оценка нервно-психической устойчивости и риска дезадаптации в стрессе — НПУ);

Психодиагностический инструментарий оценки показателей эмоциональной сферы испытуемых второй группы включал: методику «Самочувствие-Активность-Настроение» (САН — дифференцированная самооценка функционального состояния); опросник «Прогноз»; методику «Индикатор копинг-стратегий» (диагностика базисных копинг-стратегий преодоления стресс-ситуаций с оценкой шкал — «Разрешение проблем», «Поиск социальной поддержки» и «Избегание проблем»).

Формирующий этап был направлен на разработку и апробацию проектов кратковременной помощи, направленных на профилактику профессионального выгорания и формирование стрессоустойчивости. Оба проекта средствами САЛРТ разработаны на основе тренинга личностного роста с элементами гештальтподхода и психодрамы.

На контрольном этапе была проведена повторная психодиагностика и дана оценка эффективности разработанных программ и адекватности использованных наборов тестов.

Результаты исследования обрабатывались с использованием обычных приемов вариационной статистики по программе Statistica 12.0.

Содержанием работы методиста образовательной сферы является внедрение и мониторинг государственных образовательных программ, их методическое сопровождение, контроль лицензионных и аккредитационных показателей; мониторинг и анализ результатов обучения, диагностика и экспертиза методической деятельности преподавателей ВУЗа и др. Насыщенность рабочего дня творческими и практическими действиями, широкая сеть контактов, активное использование компьютерных технологий является причиной повышенного риска профессионального выгорания в этой группе [14]. В период проведения исследования специалисты группы активно занимались подготовкой учебно-методических документов к аккредитации учреждения. Анализ хронометражных и профессиографических исследований показал, что условия труда методистов по напряженности трудового процесса относятся к классу 3.1 (по интеллектуальным и сенсорным нагрузкам).

Риск профессионального выгорания менеджеров обусловлен конкуренцией, частым отсутствием положительного результата, эмоциональной неустойчивостью, использованием в стресс-ситуациях стратегии ухода от проблем [5]. В круг их обязанностей в период исследования входили поиск контактов с потенциальными покупателями (работа со справочниками, адресными книгами, визиты, телефонные звонки); организация рекламы, презентаций, переговоров с клиентами; заключение договоров (купли-продажи, поставок); обновление информационных баз о покупателях. Напряженность трудового процесса менеджеров отнесена к классу 3.2 (по сенсорным и эмоциональным нагрузкам).

1-й этап исследования. Начальная психодиагностика показателей функционального состояния и эмоциональной сферы методистов выявила выраженную степень хрониче-

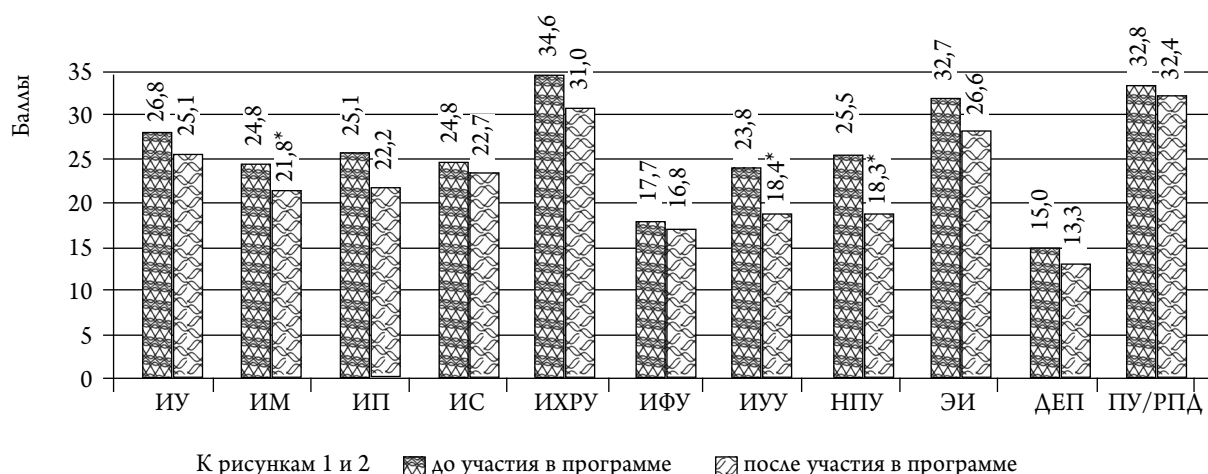


Рис. 1. Показатели эмоциональной сферы и функционального состояния методистов до и после участия в проекте психологической помощи средствами САЛРТ

Fig. 1. Indicators of emotional sphere and functional state of university research specialists before and after participation in the project of psychological counselling by means SALRT tools

Примечание: * — здесь и далее — различия достоверны

Note: * — here and further — the difference is significant

ского утомления — ИХРУ в диапазоне баллов от 26 до 37 баллов (рисунок 1).

Отличительной чертой хронического утомления является его длительное «подспудное» накопление, которое проявляется чаще всего только в различных субъективных жалобах и недомоганиях. Уже на ранних стадиях своего развития хроническое утомление существенно снижает работоспособность человека, а в крайней — к полному срыву деятельности и проблемам со здоровьем [13]. В данном исследовании выраженная степень ИХРУ подтверждается низкими показателями работоспособности (тестовые значения ИУ, ИМ, ИП и ИС в диапазоне баллов от 26 до 31) и острого утомления (ИУУ— 16–28 и ИФУ — 18–25 баллов).

Оценка степени умственного утомления, развивающегося на протяжении одного рабочего дня, особенно важна для работников, профессиональная деятельность которых связана с обработкой информационных потоков, что характерно для 1 группы испытуемых. Снижение НПУ до величин значительно ниже средних (23–28 баллов) можно считать отражением дезадаптации в стрессе, наблюдающейся в критических условиях под воздействием внешних и внутренних стресс-факторов.

Обращают внимание очень высокие уровни субшкал «Эмоциональное истощение» (ЭИ — больше 34 баллов, шкальная оценка — 5 баллов) и «Деперсонализация/цинизм» (ДП — больше 14 баллов, шкальная оценка — 5 баллов). ЭИ ощущается как чувство опустошенности и бессилия; деперсонализация работника проявляется по отношению к коллегам и клиентам черствостью, бессердечностью, цинизмом и грубостью. Показатель «Профессиональная успешность/редукция профессиональных достижений» (ПУ/РПД — 35–28, шкальная оценка — 2 балла) не превышает среднего уровня. Таким образом, полученный из сложения шкальных оценок ИПВ, равный 12 баллам, свидетельствует о высокой степени профессионального выгорания в этой группе.

Анализ нервно-психической устойчивости испытуемых 2 группы выявил высокий риск дезадаптации в стрессе — значение НПУ в 2 раза превышает средний уровень (14–17 баллов). В связи с тем, что нервно-психическая неустойчивость отражает психическое и соматическое здоровье человека, ей придается особое значение при диагностике эмоционального состояния. НПУ

является показателем риска дезадаптации личности в условиях функционирования эмоционального отражения в критических условиях, вызываемых стресс-факторами (рисунок 2).

Обнаружены низкие величины показателей самооценки функционального состояния (САН — средний балл равен 4). Эти данные свидетельствуют о том, что удерживать работоспособность на адекватном уровне конкурентоспособный человек вынужден за счет волевого усилия и мотивации, что может обернуться проблемами со здоровьем. Низкие уровни шкал — «Разрешение проблем» (17–21 балла) и «Поиск социальной поддержки» (14–18), высокий — «Избегание проблем» (>27) свидетельствуют о том, что менеджеры прибегают к стратегиям пассивности — осторожным действиям, уходу от разрешения проблем. Это можно расценивать как компенсаторный механизм преодоления внутреннего (душевного) дискомфорта и негативизма по отношению к окружающему у «неуспешных» менеджеров [5].

Начальная психодиагностика показателей функционального состояния и эмоциональной сферы испытуемых по сравнению с тестовыми нормами продемонстрировала наличие признаков эмоционального выгорания в обеих группах [3–5,13]. Отечественные исследователи подчеркивают, что диагностика психоэмоционального состояния сотрудников на ранней стадии синдрома выгорания необходима для формирования мероприятий для понижения и вероятно полной ликвидации его признаков, что является немаловажной составляющей сохранения психического здоровья и работоспособности человека [5,13]. Полученные нами результаты доказывают необходимость психологического сопровождения специалистов обеих групп для сохранения их здоровья.

2-й этап исследования. На 2-м этапе исследования были разработаны проекты кратковременной психологической помощи, нацеленных на профилактику профессионального выгорания и формирование стрессоустойчивости. Задачами тренинга являются обучение испытуемых переоценке актуальных (значимых) в данный момент потребностей и техник преодоления стрессовых ситуаций (гештальт-терапия); набору новых поведенческих ролей с масками, действиями, сценариями, результатами действий (психодрама). Базовый тренинг состоял из 7 занятий, длительностью каждого из них 12 часов.

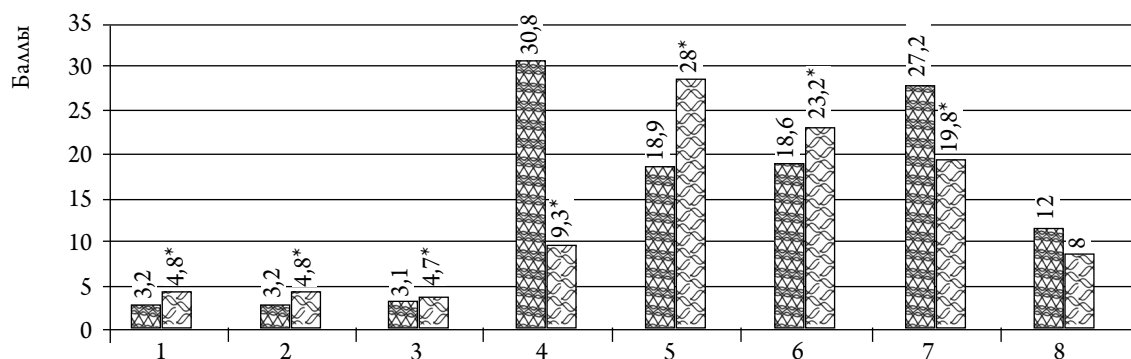


Рис. 2. Показатели эмоциональной сферы и функционального состояния менеджеров до и после участия в проекте психологической помощи средствами СААРТ

Fig. 2. Indicators of emotional sphere and functional state of managers before and after participation in the project of psychological counselling by means of SALRT tools

Примечания: 1 — «Самочувствие»; 2 — «Активность»; 3 — «Настроение»; 4 — НПУ; 5 — «Разрешение проблем»; 6 — «Поиск социальной поддержки»; 7 — «Избегание проблем»; 8 — ИПВ

Notes: 1 — “Well-being”; 2 — “Activity”; 3 — “Mood”; 4 — NMS; 5 — “Resolution of problems”; 6 — “Search for social support”; 7 — “Avoidance behaviour”; 8 — PBI

Для 1 группы испытуемых был разработан проект, который состоял из трех блоков. В ходе информационного блока (мини-лекций) методистам разъяснялось понятие «профессиональное здоровье», приводились примеры стратегий поведения в конфликтных ситуациях, средств психокоррекции стрессоустойчивости с помощью техник психодрамы и гештальт-упражнений, методов психологической самопомощи и др. Тренинговый блок (7 групповых консультаций) решал ряд задач: 1) создать у методистов ощущение доверия и психологического комфорта; 2) изучить теоретические основы делового общения; 3) повысить коммуникативную компетентность; 4) овладеть методами психологической самопомощи, навыками саморегуляции и релаксации; 5) расширить спектр используемых способов конструктивного поведения в конфликтных ситуациях; 6) овладеть техниками СААПТ — арт-терапией, гештальт-терапией, психодрамой; 7) закрепить навыки стрессоустойчивости.

Тематика тренингового блока для методистов включала: «Профессиональное здоровье»; «Деловая коммуникация и профилактика стресс-ситуаций»; «Стратегии поведения в конфликтных ситуациях»; «Стресс-факторы в работе современного специалиста»; «Профессиональное выгорание и стрессоустойчивость»; «Методы психологической самопомощи»; «Социально-адаптирующие и личностно-развивающие технологии». По запросам испытуемых проводился блок индивидуального психологического консультирования.

Информационный блок проекта психологической помощи испытуемым 2 группы включал темы: «Стрессы в нашей жизни: обыденные, профессиональные, личностные и ...»; «Влияние стрессов на наше здоровье: позитив и негатив»; «Стрессоустойчивость — качество успешного специалиста»; «Методы и техники профилактики стрессов»; «Преодоление стрессов и варианты копинг-стратегий»; «Формирование стрессоустойчивости средствами СААПТ».

Занятия тренингового блока были направлены на решение задач: овладеть навыками конструктивного преодоления конфликтных ситуаций; расширить спектр копинг-стратегий; овладеть техниками саморегуляции эмоциональных состояний (гештальттерапия, психодрама), снятия мышечного напряжения и усталости средствами СААПТ. Менеджерам была предложена следующая тематика тренингового блока: «Стресс конкуренции в профессиональной жизни менеджера», «Здоровье как персональная ценность», «Агрессивные и уверенные модели общения», «Эмоциональная устойчивость — показатель профессионализма», «Лучшие копинг-стратегии в стрессовых ситуациях», «Техники преодоления стресса», «Самопомощь при стрессе». После проведения тренингового блока по личным запросам участников тренинга выполнялись индивидуальные психологические консультации.

3-й этап исследования. Участники проектов программ психопомощи прошли повторную психодиагностику, которая позволила обнаружить позитивную динамику изучаемых показателей (рис. 1, 2). У испытуемых 1-ой группы выявлено достоверное снижение величин: ИУУ ($t=4,44053$; $p=0,000172$); ИМ ($t=2,63483$; $p=0,014513$) и НПУ ($t=2,45525$; $p=0,024477$). Также наблюдается снижение ИПВ, однако он по-прежнему остается высоким (тестовая норма «высокой степени» ИПВ — 7–9 баллов).

В группе менеджеров с достоверной значимостью наблюдается оптимизация всех изучаемых показателей:

НПУ ($t=14,0692$; $p=0,000000$); функционального состояния — «Самочувствие» ($t=6,0585$; $p=0,000000$), «Активность» ($t=6,0336$; $p=0,000001$), «Настроение» ($t=6,1010$; $p=0,000000$); шкал копинг-стратегий — «Разрешение проблем» ($t=5,5287$; $p=0,000003$), «Поиск социальной поддержки» ($t=2,0592$; $p=0,046380$), «Избегание проблем» ($t=4,7980$; $p=0,000025$).

Эти данные показывают, что даже кратковременная психологическая помощь облегчает патогенное действие синдрома выгорания. Если у методистов оптимизируются величины работоспособности, острого умственного утомления и стрессоустойчивости, то у менеджеров позитивная динамика выявлена для всех изучаемых показателей. Эти факты подтверждают эффективность предложенных проектов и позволяют рекомендовать их для практического использования с целью профилактики эмоционального выгорания и формирования стрессоустойчивости.

Использованные варианты психодиагностических методов, учитывающие специфику профессиональной деятельности методистов и менеджеров, доказали их адекватность. В обязательный набор тестов для краткой диагностики синдрома эмоционального выгорания работников умственного труда целесообразно включать опросники: «Степень хронического утомления», «Профессиональное выгорание» и «Прогноз». Более полная оценка показателей психоэмоциональной сферы и эффективности внедрения ЗТ возможна при использовании следующего психодиагностического инструментария: «Степень хронического утомления», «Профессиональное выгорание», «Прогноз», «Дифференцированная оценка работоспособности», «Оценка острого умственного утомления», «Оценка острого физического утомления», «Самочувствие-Активность-Настроение», «Индикатор копинг-стратегий».

Полученные результаты внедрения кратковременных проектов психологической помощи работникам умственного труда средствами СААПТ согласуются с положительными результатами использования здоровьесберегающих программ, направленных на профилактику симптомов эмоционального выгорания различных профессиональных коллективов и описанных в специальной литературе [5,15,16].

На основании полученных результатов для администрации обеих организаций была разработана стратегия здоровьесбережения, направленная на профилактику профессионального выгорания работников и формирование стрессоустойчивости. Составляющими этой стратегии являются информирование работников о неблагоприятном влиянии профессиональных стресс-факторов на состояние работоспособности и здоровья; внедрение продуманной системы гигиенической и социально-психологической организации трудового процесса с регулированием информационных и умственных нагрузок; проведение регулярного мониторинга состояния здоровья работников с психодиагностикой показателей функционального состояния и эмоциональной сферы; оптимизация организационной культуры и формирование здоровой атмосферы в трудовом коллективе с помощью корпоративных праздников, дней здоровья; обеспечение карьерного роста персонала; психологическое сопровождение сотрудников с применением средств СААПТ — расширение персонального спектра ресурсов стрессоустойчивости с помощью психотехник и технологий (групповые и индивидуальные консультации).

Выводы:

1. Исследования состояния психоэмоциональной сферы в 2 профессиональных группах работников умственного тру-

да — методистов и менеджеров — с помощью комплекса методик, направленных на выявление различных ее нарушений при влиянии стресс-факторов, выявило наличие признаков профессионального выгорания в обеих группах. Для испытуемых обеих групп установлены высокий риск дезадаптации в стрессе и низкие величины показателей функционального состояния.

2. Повторная психодиагностика, проведенная после участия работников в разработанных с учетом профессиональных особенностей проектах кратковременной психологической помощи средствами САЛРТ, показала позитивную динамику показателей эмоциональной сферы испытуемых, что подтверждает эффективность предложенных программ здоровьесбережения.

3. Обязательный набор тестов для диагностики синдрома эмоционального выгорания работников умственного труда должен включать тесты, позволяющие определить уровень хронического утомления, величину интегрального показателя профессионального выгорания и риска дезадаптации в стрессе, которые могут быть дополнены дифференцированной оценкой функционального состояния, умственного и физического утомления и работоспособности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Ибраев С.А., Жарылкасын Ж.Ж., Отаров Е.Ж., Исмаилов Ч.У. Современные аспекты профессионального риска у лиц умственного труда (обзор литературы). *Междун. ж. прикл. и фундам. исследований*. 2017; 3(1): 62–5; <https://applied-research.ru/ru/article/view?id=11399>.
- Watanabe K., Tabuchi T., Kawakami N. Improvement of the work environment and work-related stress: a cross-sectional multilevel study of a nationally representative sample of Japanese workers. *J Occup and Environ Medicine*. 2017; 59(3): 295–303. DOI: 10.1097/JOM.0000000000000950.
- Ерденева Г.К., Кошеров П.А., Амантаева А.А., Мусина А.А., Сулейменова Р.К. Профилактика стрессового состояния у работников с высоким психоэмоциональным напряжением. *Вестник КазНМУ*. 2015; 1: 333–5.
- Hu N.Ch., Chen J.D., Cheng T.J. The associations between long working hours, physical inactivity, and burnout. *J Occup and Environ Medicine*. 2016; 58(5): 514–8. DOI: 10.1097/JOM.0000000000000715.
- Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. *Синдром выгорания. Диагностика и профилактика*. М.: Издательство Юрайт, 2017.
- Hsu S.H.-J., Chen D.-R., Cheng Y., Su T.-C. Association of psychosocial work hazards with depression and suboptimal health in executive employees. *J Occup and Environ Medicine*. 2016; 58(7): 728–36. DOI: 10.1097/JOM.0000000000000760.
- Vammen M.A., Mikkelsen S., Hansen Å.M., Bonde J.P., Grynderup M.B., Kolstad H. et al. Emotional demands at work and the risk of clinical depression: a longitudinal study in the danish public sector. *J Occup and Environ Medicine*. 2016; 58(10): 994–01. DOI: 10.1097/JOM.0000000000000849.
- Влах Н.И. Модель психологической помощи представителям «помогающих» профессий при эмоциональном выгорании. *Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология»*. 2015; 8 (4): 24–30. DOI: 10.14529/psy 150403.
- Николаевский Е.Н. Рекомендации по здоровьесбережению работников организации. *Инновационная наука*, 2016; 7(8): 124–6.
- Kent K., Goetzel R.Z., Roemer E.C., Prasad A., Freundlich N. Promoting healthy workplaces by building cultures of health and applying strategic communications. *J Occup and Environ Medicine*. 2016; 58(2): 114–22. DOI: 10.1097/JOM.0000000000000629.
- Lin Y.-P., Lin C.-C., Chen M.-M., Lee K.-C. Short-term efficacy of a “sit less, walk more” workplace intervention on improving cardiometabolic health and work productivity in office workers. *J Occup and Environ Medicine*. 2017; 59(3): 327–34. DOI: 10.1097/JOM.0000000000000955.
- Ивахненко Г.А. Здоровьесберегающие технологии в российских вузах. *Вестник института социологии*. 2013; 6: 99–111.
- Гафарова Н.В. Социально-психологический тренинг, направленный на преодоление профессионального выгорания, и эмпирическая проверка его эффективности. *Вестник ЮУрГУ*. 2013; 6 (2): 43–9.
- Габдреева Г.Ш., Прохоров А.О. *Практикум по психологии состояний*. СПб: Речь, 2004.
- Соловова Н.В. Профессиональная деятельность методиста вуза. *Вестник СамГУ*. 2010; 77: 202–6.
- Wierenga D., Engbers L.H., Van E.P., van Mechelen W. A 7-step strategy for the implementation of worksite lifestyle interventions: helpful or not? *J Occup and Environ Medicine*. 2016; 58(5): 159–65. DOI: 10.1097/JOM.0000000000000690.

REFERENCES

- Ibraev S.A., Zharylkasyn Zh.Zh., Otarov E.Zh., Ismailov Ch.U. Modern aspects of occupational risk in people of intellectual work (literature review). *Mezhd. zhu. Prikl. i fundam. issledovaniy*. 2017; 3(1): 62–65; <https://applied-research.ru/ru/article/view?id=11399> (in Russian).
- Watanabe K., Tabuchi T., Kawakami N. Improvement of the work environment and work-related stress: a cross-sectional multilevel study of a nationally representative sample of Japanese workers. *J Occup and Environ Medicine*. 2017; 59(3): 295–303. DOI: 10.1097/JOM.0000000000000950.
- Erdenova G.K., Kosherova P.A., Amantaeva A.A., Musina A.A., Suleymenova R.K. Prevention of stress in workers with high psychoemotional stress. *Vestnik KazNMU*. 2015; 1: 333–5 (in Russian).
- Hu N.Ch., Chen J.D., Cheng T.J. The associations between long working hours, physical inactivity, and burnout. *J Occup and Environ Medicine*. 2016; 58(5): 514–8. DOI: 10.1097/JOM.0000000000000715.
- Vodop'yanova N.E., Starchenkova E.S. Burnout syndrome. Diagnosis and prevention. М.: *Izdatel'stvo Urait*, 2017 (in Russian).
- Hsu S.H.-J., Chen D.-R., Cheng Y., Su T.-C. Association of psychosocial work hazards with depression and suboptimal health in executive employees. *J Occup and Environ Medicine*. 2016; 58(7): 728–36. DOI: 10.1097/JOM.0000000000000760.
- Vammen M.A., Mikkelsen S., Hansen Å.M., Bonde J.P., Grynderup M.B., Kolstad H. et al. Emotional demands at work and the risk of clinical depression: a longitudinal study in the Danish public sector. *J Occup and Environ Medicine*. 2016; 58(10): 994–01. DOI: 10.1097/JOM.0000000000000849.
- Vlakh N.I. A model of psychological counselling for people of “aiding” professions with emotional burnout. *Vestnik YuUrGU. Seriya “Psikhologiya”*. 2015; 8 (4): 24–30. DOI: 10.14529/psy150403 (in Russian).
- Nikolaevskiy E.N. Health-saving recommendations for corporate employees. *Innovatsionnaya nauka*, 2016; 7(8): 124–6 (in Russian).
- Kent K., Goetzel R.Z., Roemer E.C., Prasad A., Freundlich N. Promoting healthy workplaces by building cultures of health and applying strategic communications. *J Occup and Environ Medicine*. 2016; 58(2): 114–22. DOI: 10.1097/JOM.0000000000000629.
- Lin Y.-P., Lin C.-C., Chen M.-M., Lee K.-C. Short-term efficacy of a “sit less, walk more” workplace intervention on improving cardiometabolic health and work productivity in office workers. *J*

Occup and Environ Medicine. 2017; 59(3): 327–34. DOI: 10.1097/JOM.0000000000000955

12. Ivakhnenko G.A. Health-saving technologies in Russian universities. *Vestnik instituta sotsiologii*. 2013; 6: 99–111 (in Russian).

13. Gafarova N.V. Socio-psychological coaching aimed at overcoming professional burnout and empirical testing of its effectiveness. *Vestnik YuUrGU*. 2013; 6 (2): 43–9 (in Russian).

14. Gabdreeva G.Sh., Prokhorov A.O. Tutorial on the psychology of conditions. SPb: *Rech'*; 2004 (in Russian).

15. Solovova N.V. Professional activity of the university research specialist. *Vestnik SamGU*. 2010; 77: 202–6 (in Russian).

16. Wierenga D., Engbers L.H., Van E.P., van Mechelen W. A 7-step strategy for the implementation of worksite lifestyle interventions: helpful or not? *J Occup and Environ Medicine*. 2016; 58(5): 159–65. DOI: 10.1097/JOM.0000000000000690

Дата поступления / Received: 03.07.2019

Дата принятия к печати / Accepted: 14.10.2019

Дата публикации / Published: 28.10.2019