

УДК 331.108: 66

Ковальчук С. С., магистрант (Омский Государственный Технический Университет, факультет элитного образования и магистратуры);
Денисова М. А, магистрант (Омский Государственный Технический Университет, факультет элитного образования и магистратуры)

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ РАБОТНИКОВ НЕФТЕХИМИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ

Последнее время все чаще и чаще встречается термин «профессиональное выгорание». Профессиональное выгорание - это частный случай профессиональной деформации. Термин «эмоциональное выгорание» впервые ввел в психологическую практику американский психиатр Фрейденберг в 1974 году. Синдром профессионального выгорания связан с продолжительным воздействием стрессообразующих факторов средней интенсивности, связанных с профессиональной деятельностью. По сути, профессиональное выгорание - это длинный хронический стресс [3].

Очень много исследований ежегодно проводится по проблеме профессионального выгорания в ряде таких профессий, как педагог, врач, социальный работник и т.д., но практически нет исследований затрагивающих технические профессии.

Нами было проведено социологическое исследование по оценке профессионального выгорания, как существенного фактора в безопасности труда на предприятии в целом. Проблема исследования заключается в том, что профессиональное выгорание или синдром эмоционального выгорания, мало изученный фактор среди работников нефтехимической отрасли, а это в свою очередь существенно влияет на безопасность труда и производительность в целом.

В ходе анкетирования было опрошено всего 20 респондентов, операторов технологических установок на дочерних предприятиях ОАО «Газпромнефть – ОНПЗ». Данная профессиональная группа была разбита на 4 возрастных категорий. Основной целью данного исследования выступила необходимость в выявлении наличия профессионального выгорания среди операторов технологических установок.

Для проверки гипотезы был использован вид письменного опроса – выборочное, прямое, очное, групповое, раздаточное анкетирование, так как оно позволяет сохранить анонимность респондента и собрать большой объем информации за сравнительно небольшой промежуток времени.

Так, например, на вопрос «Ваша профессия соответствует занимаемой должности?» среди операторов ответили, «нет» - 43,2%, на возрастную группу от 35 до 50 отрицательных ответов приходится - 82,1%.

Была выявлена взаимосвязь между предыдущим вопросом и вопросами «Вам кажется, Вы работаете хуже остальных?»; «Просыпаясь и собираясь на работу, Вы уже думаете, как быстрее вернуться домой?»; «Когда Вы приходите с работы домой, то некоторое время (часа два-три) Вам хочется побыть одному, чтобы с вами никто не общался?»; 75,6% положительных ответов приходится на тех респондентов, чья профессия не соответствует занимаемой должности.

Так же замечено, что присутствует высокий показатель тех, кто испытывает стресс, среди тех респондентов, кто работает не по своей профессии, а именно 92,3 %. Постоянный стресс в следствии приводит к болезням, а это в свою очередь к нарушению безопасности труда.

Из результатов опроса можно сделать вывод, что основная часть отрицательных ответов приходится на респондентов, чья профессия не соответствует занимаемой должности. Эти респонденты, исходя из анкетирования, подтверждают гипотезу о наличии профессионального выгорания. Но это в большей степени связано с тем, что люди идут на работу, мотивируя себя высокой заработной платой и социальным статусом, в ущерб своему психологическому здоровью [1, с. 27].

Так, например, было проведено исследование Белоусовой Ю. С. по проблеме профессиональной пригодности среди операторов технологических установок. По результатам исследования «пригодны к профессии» - 58,6% операторов технологических установок, «условно пригодны» - 24,4%, «непригодны» - 16,7% [2].

Таким образом, существует большой процент, говорящий о непригодности к работе оператором технологических установок.

Работодатели в свою очередь привыкли возлагать всю ответственность за профессиональное выгорание на самих сотрудников. Сводя снижение качества работы к личности самого оператора технологической установки. Следовательно, такого сотрудника проще уволить и найти ему «свежую замену». Однако результаты многих социологических исследований свидетельствуют о том, что на профессиональное выгорание оказывает более сильное влияние не личность самого сотрудника, а среда, в которой он трудится. Но если не исправить систему работы на предприятии с персоналом, условия и режим работы, то «свежая» замена приведет все к тем же результатам [4].

Работодателям для профилактики профессионального выгорания необходимо учитывать личностные, социально – психологические и профессиональные факторы риска выгорания и при возможности управлять этими процессами.

В связи с этим основная рекомендация для решения данной проблемы это смена кадровой политики и разработка мер по улучшению психофизического здоровья персонала, у которого прослеживаются явные признаки профессионального выгорания.

Библиографический список

1. Кудринская Л.А. Методика исследований в социальной работе: учебное пособие / Л.А. Кудринская. – Омск.: Изд-во ОмГТУ, 2010. – 112 с.
2. Белоусова Ю. С. «Психофизиологическая оценка профессиональной пригодности операторов технологических установок» / Ю. С. Белоусова / Россия молодая: передовые технологии. - 2013. - №3. - С. 89-91.
3. Рузанков Е. П. «Особенности синдрома профессионального выгорания» / Е. П. Рузанков / СОЦИС. – 2013. - №1. – С. 11-14.
4. Степанова О. А. «Профессиональное выгорание» / О. А. Степанова // Безопасность жизнедеятельности. – 2012. - №9. – С. 47-49.