Федеральное агентство связи   
Ордена Трудового Красного знамени  
Федеральное государственное бюджетное образовательное   
учреждение высшего образования  
Московский технический университет связи и информатики

Кафедра «Информатика»

Курсовая работа по дисциплине  
 «Основы программирования»  
по теме   
«Стресс, выгорание, совладание в современном контексте»

Выполнила: студентка гр. БСТ2002  
Бабаева Е.Н.   
Вариант №2  
Проверил: доц. каф. «Информатика»  
 Гуриков С.Р.

Москва 2020

Оглавление

Введение3

Техническое задание5

Глава 1. Теоретическая часть8

1.1. Понятие стресса8  
1.1. Стресс в профессиональной деятельности11

1.1. Преодоление профессионального стресса15

1.1. Синдром психического выгорания личности22

**Введение**

**ЗДЕСЬ И ДАЛЕЕ НАДО ЧИТАТЬ ГОСТ В ЧАСТИ ОФОРМЛЕНИЯ ЗАГОЛОВКОВ**

ПОЧЕМУ ПРОБЕЛАМИ ДЕЛАЕМ КРАСНЫЕ СТРОКИ?Проблема стресса, выгорания и совладающего с ним поведения по-прежнему остается фундаментальной научной проблемой, на решение которой в последние годы были сосредоточены усилия ученых разных специальностей и направлений. Ее актуальность обусловлена, в первую очередь, ростом драматических событий и явлений в нашей жизни из-за нарастающих воздействий экстремальных факторов социального и техногенного характера, вызывающих изменения в психическом статусе, развитие неблагоприятных психических состояний и расстройств психогенной природы. Также тема остается актуальной из-за влияния психических реакций на состояние личностой сферы и межличностных отношений, отражается на работоспособности, профессиональной эффективности и безопасности труда, состоянии здоровья и жизни общества в целом.  
 Хотя стресс и одно из его последствий – психологическое выгорание – активно изучается, механизмы стресса и возможности его преодоления остаются недостаточно изученными. При этом открытыми остаются вопросы о критериях выгорания, его обратимости, факторах предотвращения выгорания, сохранения психического здоровья и эффективности профессиональной деятельности. В современной психологии стресс, выгорание и совладающее поведение – это области междисциплинарных исследований, требующие системных комплексных моделей анализа. Следовательно, их фундаментальное изучение предполагает не только применение системной методологии исследования, междисциплинарных подходов, но и совершенствование методического инструментария и методов математического анализа. В связи с этим тема стресса представляет собой актуальную задачу, ведь современные требования к изучению феноменов стресса, выгорания и совладания переводят поиск на новый уровень исследований и обобщений, что необходимо для выявления механизмов стресса, психологического выгорания и понимания возможностей поведения, сопротивляющегося стрессу.

Я НЕ ВИЖУ, ЧТО ИСПОЛЬЗОВАЛСЯ ОБРАЗЕЦ ВВЕДЕНИЯ ГОВОРИЛИ НА ЧТО ОБРАЩАТЬ ВНИМАНИЕ

**Объектом исследования**, проведенного в рамках данной курсовой работы, является стресс, выгорание и совладание с ним.  
 **Предметом исследования** являются механизмы стресса и возможности его преодоления.  
 **Цель работы и задачи.**Цель работы – изучение механизмов стресса и возможностей его преодоления.  
Поставленная цель определила следующие основные задачи:

1. Анализ механизмов стресса и существующих методов его преодоления.
2. Исследование современного состояния уровня стресса.
3. Разработка методов преодоления стресса в современном контексте.

СКОЛЬКО ЗАДАЧ ДОЛЖНО БЫТЬ НА СЕГОДНЯ???

**ЧТО ВООБЩЕ ПРО НИХ ГОВОРИЛИ**

**Метод исследования.** Для решения поставленных задач использовался теоретический метод исследования.

ЧТО ГОВОРИЛИ НА ЛЕКЦИЯХ??

**Техническое задание.**

1.1. Основания для разработки  
В связи с заданием, полученным от кафедры «Информатика» «Федеральное агентство связи Ордена Трудового Красного знамени Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
Московский технический университет связи и информатики» и утвержденное научным руководителем, доцентом кафедры «Информатика» кандидатом педагогических наук Гуриковым С.Р. 2 октября 2020 года, необходимо разработать проект на основе теории данной в книге «Стресс, выгорание, совладание в современном контексте»

1.2. Назначение разработки  
Программный продукт предназначен для ознакомления с основными теоретическими положениями по теме «Стресс, выгорание, совладание в современном контексте» и проверке знаний пользователя в формате тестовых вопросов, а также для облегчения пользователей продукта совладать со стрессом.

1.3. Требования к программному изделию

1.3.1. Требования к функциональным характеристикам  
Разработанный программный продукт должен обеспечит выполнение следующих функций:

* Возможность ознакомления с теоретическим материалом по теме «Стресс, выгорание, совладание в современном контексте»
* Возможность вывода результатов исследования для пользователя
* Возможность прохождения тестовых вопросов по данному теоретическому материалу
* Возможность вывода диалоговых окон в случае ошибки пользователя
* Возможность вывода результатов тестирования

1.3.2. Требования к надежности  
Разрабатываемое программное обеспечение должно иметь:

* Устойчивую работу, в соответствии с алгоритмом программы
* Выдавать сообщение об ошибках
* Поддерживать диалоговый режим, в рамках предоставляемых пользователю возможностей
* Разграничения пользовательских прав
* Защита от несанкционированного копирования

1.3.3. Требования к составу и параметрам технических средств  
Минимальные: от Windows 7 с последними обновлениями, процессор с тактовой частотой не ниже 1,8 ГГц, двухъядерный процессор, на жестком диске памяти 800 Мб, 2 ГБ ОЗУ  
Рекомендуемые: Windows 10, 8 ГБ ОЗУ, на жестком диске до 210 ГБ

1.3.4. Требования к информационной программной совместимости  
Программа должна легко устанавливаться, функционировать и корректно работать, при наличии следующего программного обеспечения:

1.3.5. Требование к транспортированию и хранению  
Программа поставляется на USB-флеш-накопителе. Программная документация поставляется в электронном или печатном виде.

1.3.6. Требования к программной документации  
В ходе разработки программы должны быть подготовлены: текст программы, описание программы, методика испытаний, руководство пользователя

1.3.7. Стадии и этапы разработки  
Таблица 1 – Стадии разработки

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Номер этапа** | **Название этапа** | **Срок выполнения** | **Отчет** |
| 1 | Утверждение темы | До 02.10.2020 | + |
| 2 | Написание введения | До 12.10.2020 | + |

Продолжение - таблица 1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 3 | Составление ТЗ и написание теоретической части | До 29.10.2020 | + |
| 4 | Написание практической части и заключения | До 18.12.2020 |  |
| 5 | Защита курсовой работы | 21.12.2020 –31.12.2020 |  |

**Глава 1 ПОСЛУШАЙТЕ, ЭТО НЕВОЗМОЖНО ПРОВЕРЯТЬ**

**СНАЧАЛА ВЫПОЛНИТЕ ОСНОВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ, КОТОРЫЕ ПРЕДЪЯВЛЯЛИСЬ К РАБОТЕ, С ЧТЕНИЕМ КОНСПЕКТА ЛЕКЦИЙ, ГОСТ, А ПОТОМ БУДЕМ РАЗГОВАРИВАТЬ**

**1.1. Понятие стресса**

Труд человека связан с периодическим, иногда довольно длительным и интенсивным воздействием (или ожиданием воздействия) экстремальных значений профессиональных, экологических и других факторов, которое сопровождается негативными эмоциями, перенапряжением физических и психических функций, деструкцией деятельности. Наиболее характерным психическим состоянием, развивающимся под влиянием указанных факторов, является психологический стресс профессиональной природы. Информационно-когнитивные основания специфики современных видов профессиональной деятельности – операторской, творческой, управленческой и т. п. – определяют необходимость рассматривать некоторые особенности проявления стресса в профессиональной деятельности.  
Стресс является реакцией организма и психики не столько на физические свойства, факторы ситуации, сколько на особенности взаимодействия между личностью и окружающим миром. Это в наибольшей степени продукт наших когнитивных процессов, образа мыслей и оценки ситуации, знания собственных возможностей (ресурсов), степени обученности способам управления и стратегиям поведения, их адекватному выбору. И в этом заложено понимание того, почему условия возникновения и характер проявления стресса у одного человека не являются обязательно теми же для другого, а причины и признаки стресса у одного того же человека различаются в разных стрессогенных ситуациях.

Психологический стресс как особое психическое состояние является своеобразной формой отражения субъектом сложной экстремальной ситуации, в которой он находится. Специфика психического отражения обусловливается, в частности, процессами деятельности, особенности которых (их субъективная значимость, интенсивность, длительность протекания и т. д.) в значительной степени определяется выбранными или принятыми целями, достижение которых побуждается содержанием мотивов деятельности. Психологический стресс рассматривается как «функциональное, психическое состояние организма и психики, которое характеризуется существенными нарушениями субъективного состояния, биохимического, физиологического, психического статуса и поведения человека в результате воздействия экстремальных факторов психогенной природы (угроза, опасность, сложность, вредность условий жизни и деятельности)». Предрасположенность субъекта к повышенной эмоциональной возбудимости и реактивности проявляется у лиц с преобладанием «пессимистического объяснительного стиля» и негативной направленности самооценки здоровья и самочувствия. Данный уровень регуляции психологического стресса обусловливается активационными процессами, которые формируют личностное отражение, проявление когнитивной системы развития этого психического состояния.

Следует различать объективно наблюдаемые и регистрируемые ресурсоподобные свойства процесса в преобразовании информации и ресурсы как гипотетическую переменную, вводимую для объяснения этих свойств. Для обозначения данной переменной использовались различные термины: внимание, мощность, усилие и, наконец, ресурсы. Вопрос о том, что скрывается за гипотетической переменной «ресурсы», каков ее онтологический статус, является центральным с теоретической точки зрения. Первый вариант ответа на этот вопрос имплицитно подразумевает, что за понятием «ресурсы» скрывается вполне определенное объективно регистрируемое материальное явление (например, активирующая функция ретикулярной формации, изменение кровотока, процессы метаболизма гликопротеина в мозгу и т. д.). Другой вариант ответа связан с пониманием ресурсов как именно теоретического конструкта, отражающем некоторое системное (т. е. идеальное) качество, присущее системе обработки информации или энергии и характеризующем ее свойство ограниченности и распределяемости средств обработки информации и метаболизма веществ в организме; выделение этого объективно существующего, хотя и идеального качества позволяет подойти к принципиальной возможности оценивать, например, количественную меру «вовлечения» различных средств обработки информации в решаемую задачу,   
т. е. определять информационную загрузку человека.  
Третий вариант под ресурсами подразумевает ресурсы регуляции, т. е. некоторый функциональный потенциал, обеспечивающий устойчивый уровень выполнения выходных показателей в течение определенного времени. Сформулирован ряд постулатов концепции человеческих ресурсов:

а) «человеческая система» в любой момент обладает определенным количеством возможностей по преобразованию энергии и информации, которые называются ресурсами;

б) деятельность характеризуется количеством использованных ресурсов и адекватностью их применения;

в) трудовая задача в конкретный момент определяется для конкретного человека рядом параметров информации (качество и количество стимулов, кодирование, размещение и т. п.) и человека (профессиональные способности, сложность, значимость и т. п.), соотношение которых обусловливает ресурсообеспеченность деятельности;

г) функция деятельности характеризуется соотношением качества рабочей информации (как результата сопоставления условий выполнения задачи и возможностей субъекта) и величиной ресурсов.

Проблема психологического стресса с позиции ресурсного подхода нашла отражение в его ресурсной модели, согласно которой стресс возникает в результате реальной или воображаемой потери части ресурсов, которые включают поведенческую активность, психические, соматические, профессиональные возможности, личностные характеристики, вегетативные и обменные процессы. В ресурсной модели стресса привлекательной является принципиальная возможность оценить стресс через категорию потери, расхода ресурсов. Особенности ресурсного обеспечения любой деятельности, в том числе по преодолению стресса, связаны с повышением или снижением уровня активации функций организма и психики. Разные классы стрессогенных факторов отражаются в системах неспецифической (тонической) и специфической (фазической) активности. В нормальных условиях обе системы ресурсного обеспечения работают по принципу взаимной компенсации (снижение активности одной системы ведет к повышению другой); при нарушении режима труда, сна и т. п. страдают процессы неспецифической активации, а при воздействии неблагоприятных факторов содержания и условий деятельности ухудшаются процессы специфической активации.

Последствия стресса представлены на схеме (Рисунок 1):

Рисунок 1 – Последствия стресса

**1.2. Стресс в профессиональной деятельности**

Возникновение психологического стресса определяется воздействием на человека экстремальных факторов, связанных с содержанием, условиями, организацией профессиональной деятельности. Для развития стресса важным условием является состояние мотивационно-потребностной, эмоционально-волевой и когнитивной сферы субъекта труда, которые обусловливают субъективную значимость экстремальной ситуации, наличие готовности и возможности ее преодоления, способность выбора рациональной стратегии поведения в этих условиях и т. д.   
Экстремальные ситуации могут быть кратковременными, и тогда актуализируются программы реагирования, которые в человеке всегда «наготове», и длительными, которые требуют адаптационной перестройки функциональных систем, иногда субъективно крайне неприятной, а подчас неблагоприятной для здоровья. При кратковременных сильных воздействиях происходит интенсивное расходование «поверхностных» адаптационных резервов. Если этих резервов недостаточно для ответа на экстремальные требования среды, а темп мобилизации «глубоких» резервов недостаточен для возмещения расходуемых адаптационных резервов, то человек может погибнуть при совершенно неизрасходованных «глубоких» функциональных возможностях. Длительный стресс характеризуется постепенной мобилизацией и расходованием как «поверхностных» резервов, так и «глубоких» ресурсов.

Психологический стресс может возникнуть при выполнении человеком продуктивной деятельности и является своеобразной формой отражения субъектом сложной ситуации, в которой он находится. Эта ситуация в целом или ее отдельные элементы становятся значимыми для человека, что и является предпосылкой для возникновения у него напряженности. Психологическая специфика состояния напряженности (стресса) зависит не только от силы внешних воздействий на человека, но и от личностного смысла цели деятельности, оценки ситуации, в которой он находится.

Причины возникновения профессионального стресса связаны с экстремальными воздействиями, прежде всего, факторов рабочего процесса, а также с влиянием организационных, социальных, экологических и технических особенностей трудовой деятельности. По механизмам развития профессиональный стресс человека можно отнести к категории психологического стресса, в основе которого лежат нарушения информационно-когнитивных процессов регуляции деятельности. И в этой связи все те жизненные события, которые сопровождаются психической напряженностью (независимо от сферы жизнедеятельности человека), могут быть источником психологического стресса или оказывать влияние на его развитие в профессиональной деятельности.

Анализ данных позволил определить основные причины профессионального стресса, связанные с неблагоприятным состоянием, экстремальными значениями факторов (компонентов) организации, содержания, средств и условий деятельности, их чрезмерным воздействием на конкретного человека и несоответствием его функциональных возможностей требованиям деятельности:

1. Организационные характеристики – структура, управление, це-ли, результаты производственного процесса.

2. Рабочие характеристики – содержание и средства работы, физико-химические, технические и социальные условия труда.

3. Индивидуальные характеристики – профессиональные (уровень знаний, навыков, умений, опыта, удовлетворенности работой), морально-нравственные качества, психологические качества (мотивация, профессиональные способности, психические со-стояния, когнитивные процессы и др.), физиологические функции, физические качества.

На примере изучения информационного стресса человека-оператора установлено, что по роли в формировании стресса все его причины можно разделить на:

- непосредственные, которые служат объективно неблагоприятным фактором информационного взаимодействия человека и техники, источником экстремальной рабочей нагрузки и «пусковым моментом», начальным этапом развития стресса.  
 – главные, отражающие неблагоприятные индивидуальные особенности субъекта деятельности, которые определяют возможности возникновения состояния стресса у конкретного человека, механизмы регуляции и способы преодоления этого состояния.  
 – сопутствующие, которые способствуют появлению и проявлению непосредственных и главных причин стресса, а также предрасполагают субъекта деятельности к развитию у него этого состояния.

Профессиональный стресс можно разделить на три группы: рабочий стресс, производственный стресс, организационный стресс (Таблица 2).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Рабочий стресс -** возникает по причинам, связанным с условиями труда, организацией рабочего места | **Производственный стресс -** связан с профессией, видом деятельности | **Организационный стресс -** возникает вследствие негативного влияния на работника особенностей организации |
| Микроклимат рабочего помещения | Ролевой статус (конфликт ролей, неопределенность) | Организационные изменения |
| Сверхурочные | Психологический климат в коллективе (межличностные конфликты) | Управление организацией (стиль управления) |
| Однообразная работа | Социальная ответственность | Кадровая политика, продвижение по службе (слишком медленное или быстрое) |
| Недостаточная загруженность работника | Профессиональный опыт, уровень знаний | Специализация и разделение труда |
| Безопасность труда | Возможность проявления творческих способностей | Нарушение субординации, неправильная иерархия |
| Организация рабочего места |  | Информационные потоки (не отлаженность) |

Таблица 2 – Профессиональные стрессы

**1.3. Преодоление профессионального стресса.**

От того, как человек идентифицирует себя с профессией: с точки зрения работы или с точки зрения профессиональных занятий – зависит и то, как он будет относиться к своей профессии. Если для врача, милиционера, учителя его профессия – работа, то он ее рассматривает преимущественно с позиции того, как за эту работу платят. Если же она для него – профессиональное занятие, то он оценивает ее, прежде всего, исходя из того, насколько это занятие соответствует его способностям, склонностям души, удовлетворяет его жизненные интересы, как его труд соотносится с социальной пользой.

Люди, пережившие любые радикальные изменения в своей жизни, проходят через процессы адаптации или аккомодации, типичные для культурного шока. «Глобализационный шок» по аналогии с «культурным шоком» служит профессионалу стимулом для переоценки идентичности и принуждает к выбору направления либо в сторону от мирового сообщества, либо к интеграции с ним и поиску соответствующих механизмов социальной адаптации. Негативные психологические последствия разнонаправленных глобализационных воздействий на профессионала, имеющие признаки «культурного шока» и «социального стресса», сопровождаются нарастанием неопределенности в ценностных ориентациях личности и снижением уровня социальной и профессиональной компетентности общества в целом. Самоощущение многочисленных групп профессионалов как жертв реорганизационного произвола, приводит к утрате профессиональной идентичности и к появлению «вынужденных» профессиональных маргиналов. Диссонанс разных срезов сознания профессионала служит питательной средой для укоренения идеологии антиглобализма, антирыночных настроений, особенно популярных среди представителей «отмирающих» профессий, на-растают и иррациональные тенденции в сознании, мировоззрении, поведении профессионалов.

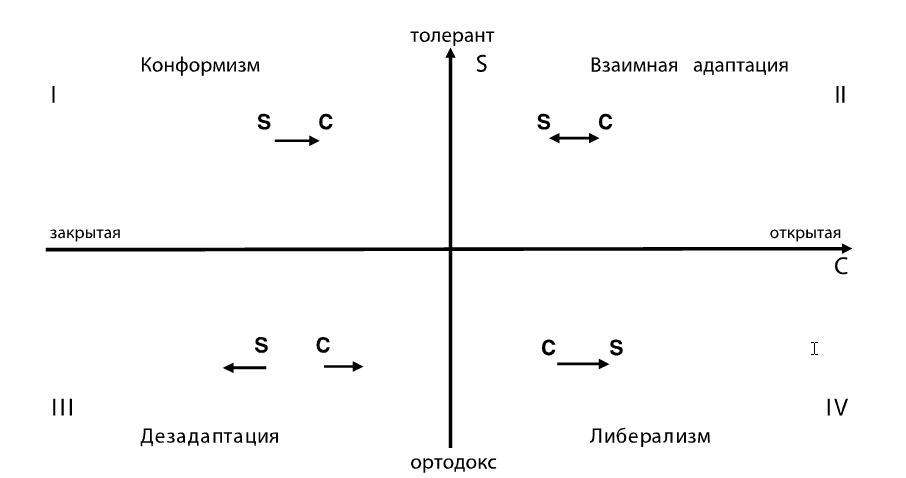
Поэтому основные этапы переживания культурного шока и описанные разными авторами стратегии совладания с ним пригодны и для характеристики адаптационного поведения профессионалов в эпоху глобализации. Это, прежде всего, сохранение личностной целостности и профессиональной идентичности, понимание переживаемых ущемлений как нормального явления в условиях перемен, согласие с неизбежностью затрат определенного времени для примирения нового со старым, осознание необходимости прилагать усилия и разрабатывать конкретные мероприятия для успешного завершения адаптационного периода.

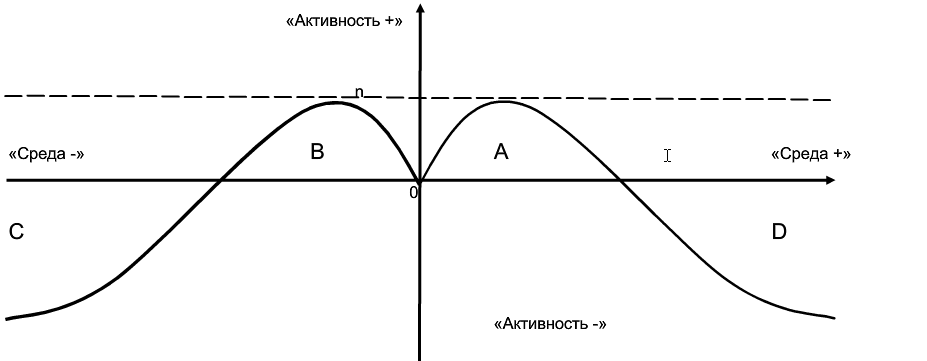
Совладающее поведение профессионала рассматривается нами как адаптационная функция произвольного субъекта, направленная на преодоление социогенных кризисов профессиональной идентичности, вызванных качественными изменения-ми отношений профессионала в контексте общецивилизационных стандартов социальной адекватности и безопасности профессий. Основной психологический конфликт этого этапа связан с наличием одновременно существующих разнонаправленных тенденций в про-фессиональной сфере. С одной стороны, происходит маргинализация профессионалов как следствие изменений в отраслевой структуре и социальном статусе профессий. С другой стороны, наблюдается рост социальной потребности в профессиональных услугах на уровне мировых стандартов и усиление индивидуальных устремлений к высоким достижениям в профессиональном труде как средству самореализации, повышению материального благосостояния и социального статуса.  
В субъективном плане этот конфликт переживается как кризис профессиональной идентичности, а в поведенческом выступает в форме психологического сопротивления изменениям как самого субъекта труда, так и потребителей его профессиональных услуг в тех случаях, когда эти услуги все менее отвечают социальному назначению профессии. Ментальной основой сопротивления глобализации служит формируемая субъектом концепция враждебности социальной среды, в которой он находится и которая отторгается им тем более, чем меньше он сам участвует в ее создании.

Типичные формы психологического сопротивления изменениям в профессиональной сфере: уход (реальный или виртуальный), пассивное сопротивление (имитация деятельности или саботаж), активное противодействие (попытка повлиять на враждебную среду), деструктивная адаптация (рассогласование структуры притязаний и мотивационно-потребностной сферы). В этом контексте негативное влияния глобализации рассматривается нами не только как угроза профессиональной идентичности, но и как фактор появления новых и актуализации старых психологических барьеров, имеющих две стороны: боязнь утраты привычного и страх перед неизвестным, а совладание – как преодоление психологических барьеров и коррекция профессиональной идентичности.  
Антиподом феномену «сопротивления изменениям» служит другой феномен, описанный в литературе как «творческое разрушение», лежащее в основе принятия нововведений и проявления личной инициативы. Универсальный механизм воздействия «творческого разрушения» на любой психологический барьер состоит в том, что элемент «разрушения» направлен на «страх утраты старого», а элемент «творчества» снимает «страх принятия нового». В зависимости от того, какой из этих элементов преобладает, методы воздействия на барьеры могут быть антагонистические (когда снятие барьера достигается путем разрушения механизмов «защиты старого») и неантагонистические, адаптивные методы преодоления психологических барьеров путем их нейтрализации или приспособления к среде.

Конструктивная адаптация как форма совладающего поведения в неблагоприятной социальной среде предполагает наличие взвешенного сочетания индивидуальных притязаний и социальной целесообразности в действиях профессионалов. Поскольку совладание – это функция произвольного субъекта, оно в принципе не может быть приспособлением личности к среде только как одностороннее усвоение ее норм и ценностей. Условно в этом процессе в Я субъекта присутствует отражение потребностей среды, т. е. отраженное Мы. Но в то же время конструктивная адаптация невозможна без присутствия в самой социальной среде необходимого диапазона вариативности, дающего индивиду возможность найти свой собственный способ самореализации в адаптационной стратегии, т. е. в Мы также должно присутствовать отраженное Я, точнее, в среде должен быть заложен прообраз вариантов стратегий адаптации субъекта к ее социальным нормам и ценностям. Таким образом, для конструктивной адаптации социальная среда должна обладать определенной степенью открытости для субъекта, а индивид – резервом толерантности, т. е. необходимой степенью открытости для принятия ценностей разных социальных сред. Здесь уместно упомянуть об индивидуальных различиях, сославшись на Л. Фестингера: «Индивиды, которым свойственна низкая толерантность к диссонансу, должны испытывать больший дискомфорт, в случае его возникновения и прилагать большие усилия в стремлении снизить степень этого противоречия, чем индивиды с высокой толерантностью к диссонансу» (Фестингер, 1999). Применительно к адаптации в профессиональной сфере проблемы толерантности и космополитизма конкретизируются в расширенной трактовке профессиональной идентичности как соответствия общецивилизационным критериям профессионализма и наднационального профессионального универсализма.

Различные сочетания индивидуальной толерантности и социальной открытости могут быть представлены в виде универсальной модели в системе двух координат, одна из которых отражает степень открытости субъекта, другая – степень открытости среды. Эта модель позволяет описывать известные в настоящее время разновидности социальной адаптации профессионала: прогрессивную и регрессивную, одностороннюю и взаимную, принудительную и добровольную, аллопластическую и аутопластическую. А также такую форму дезадаптации как профессиональный маргинализм (Рисунок 2)

Рисунок 2 - Универсальная адаптационная модель (S – субъект, С – социальная среда)

Квадрант I соотносится с действующим пассивным профессиональным маргинализмом, означающим «внутренний уход». Квадрант II включает все варианты конструктивного преобразования идентичности профессионала, приводящие к ее развитию. Квадрант III отражает ситуации профессионального маргинализма с «истинным уходом из профессии». Квадрант IV отражает взаимоотношения субъекта и социальной среды, благоприятствующие раз-витию действующего агрессивного профессионального маргинализма. Предложенная Хэйбером (Haber, 1958) при анализе аффективного отклонения от нулевого уровня физической адаптации (тела человека к температуре воды) так называемая «мотыльковая кривая» оказалась удобной моделью и для нашего описания адаптационных аспектов переидентификации профессионала при позитивных и негативных изменениях социальной среды разной степени выраженности (Рисунок 3).   
Рисунок 3 - «Мотыльковая кривая» переидентиикации профессионала (0 – фоновый рабочий уровень социальной идентичности профессионала в стабильной системе. «Среда +» – степень позитивных изменений в социально-профессиональном пространстве; «Среда –» – степень негативных изменений в социально-профессиональном пространстве; «Активность +» – конструктивная социально-профессиональная ак-тивность личности; «Активность –» – деструктивная социально-профессиональная активность личности; А, В, С, D – зоны различных типов переидентификации профессионала)

Первое, что необходимо отметить в этой модели: умеренные изменения социальной среды, как позитивные, так и негативные, вызывают конструктивную профессионально-преобразовательную активность личности, а чрезмерные, в том числе и позитивные, изменения приводят к стагнации или деструктивной реакции профессионала. Диапазон 0–n отражает наличие операционального резерва идентичности и запаса вариативности поведения профессионала, не нуждающегося в кардинальной переидентификации, чтобы оставаться адекватным изменениям ситуации в пределах зон А и В. Умерен-ные изменения социальной среды вызывают адреналиноподобный всплеск ориентировочного поведения, что стимулирует творческую, поисковую и защитную активность профессионала, положительно окрашенную эмоционально как при благоприятных изменениях среды (А), так и при неблагоприятных (В). Разница лишь в том, что при негативных изменениях социальной среды больше выражены защитные тенденции, и преобразование идентичности идет преимущественно по типу конформизма, а при благоприятном развитии социальных условий происходит раскрытие резервных возможностей социальных функций профессии и переход идентичности профессионала на более высокий качественный уровень.  
В этот же диапазон 0–n входит и феномен спонтанной самопроизвольной смены (с периодичностью от 3 до 7 лет) рода занятий, темы научной работы и т. п. в пределах той же профессии, наличие которого неоднократно отмечалось психологами в эмпирических исследованиях, а также учеными разных профилей по опыту самонаблюдения как необходимый стимул для поддержания уровня творческой активности.  
В отличие от этого зоны С и D, отражающие слишком радикальные или быстрые социальные изменения, представляют необратимые ситуации кризиса профессиональной идентичности, завершающиеся, как правило, разными вариантами отказа от профессии, ухода в другие сферы или принятием на себя теневых функций.  
В зоне С сосредоточены все виды «уходов» в другие сферы с утра-той профессии, требующие полной переидентификации профессионала, так как в рамках прежней идентичности социальное приспособление прежней профессии к новым условиям невозможно: это зона разрушения идентичности.  
Зона D, связанная хотя и с чрезмерными, но все же позитивными социальными изменениями, представляет смену профессиональной идентичности по типу ее трансформации, позволяющей сохранить часть связей с прежней профессией путем поиска новых ее приме-нений при радикальной смене ценностных приоритетов. «Уходы» в другие сферы осуществляются с использованием прежних профессиональных навыков. Либо в прежнюю профессию внедряются новые принципы и методы работы (например, коммерческие), делающие ее, по сути, другой.

Оценивая перспективы адаптации профессионала в условиях глобальных перемен, необходимо отграничивать имманентные личностные и социально-ценностные основания профессиональной идентичности, определяющие ее сущностные характеристики, от ригидных установок, которые можно корректировать, и психологических барьеров, которые нужно преодолевать.

Для формирования в России новой глобально ориентированной профессиональной идентичности необходимо преодоление не только прежней профессиональной ментальности (что вполне закономерно для любой страны, изменяющей свой статус в глобальном мире), но и дезорганизующего и деморализующего влияния «культурного шока» и «социального стресса», вызванного конфликтом одновременно существующих разнонаправленных тенденций в профессиональной сфере.  
В субъективном плане этот конфликт переживается как кризис профессиональной идентичности, в социальном приводит к появлению «вынужденных» профессиональных маргиналов, а в поведенческом выступает в форме психологического сопротивления изменениям в форме различного типа «уходов» от проблем и деструктивных реакциях.  
Совладающее поведение профессионала направлено на преодоление рассогласования между привычно-приемлемой в данном социуме моделью профессии и общецивилизационными стандарта-ми ее социальной адекватности и безопасности. Исход совладания зависит от степени открытости новой социально-профессиональной среды для субъекта и степени толерантности самого субъекта для принятия ценностей глобального мира. Умеренные изменения социальной среды, как позитивные, так и негативные, вызывают конструктивную профессионально-преобразовательную активность личности, а чрезмерные, в том числе и позитивные, приводят к стагнации или деструктивной реакции профессионала.

**1.4. Синдром психического выгорания личности**

Ученым удалось прийти к относительно однозначному пониманию феномена «выгорание», что нашло выражение в следующих трех положениях:

1. Синдром выгорания имеет трехкомпонентную структуру, включающую психоэмоциональное истощение, деперсонализацию (цинизм) и редукцию профессиональных достижений.   
Под психоэмоциональным истощением понимается чувство эмоциональной опустошенности и усталости, вызванное собственной работой. Главный источник психоэмоционального истощения (ПЭИ) – рабочая среда и персональные конфликты на работе. Люди чувствуют себя опустошенными и измученными, без всякой надежды на восстановление ресурсов. Начиная новый рабочий день или встречаясь с другими людьми, они испытывают чувство бессилия, апатии, могут иметь место депрессивные тенденции. Компонент психоэмоционаьного истощения является основной структурной составляющей выгорания.  
Деперсонализация (ДП) предполагает циничное отношение к труду и объектам своего труда. Формируясь как своеобразная самозащита, как эмоциональный буфер в ответ на развивающееся психоэмоциональное истощение в виде реакции «ухода от заботы в отношении реципиентов» она может затем перерасти в дегуманизацию. В частности, в социальной сфере деперсонализация предполагает бесчувственное, негуманное отношение к клиентам, приходящим для лечения, консультации, получения образования и других социальных услуг. Клиенты воспринимаются не как живые люди, а все их проблемы и беды, с которыми они приходят к профессионалу, с его точки зрения, есть благо для них. Редукция профессиональных достижений (РПД) соотносится с ослаблением ощущения самокомпетентности и продуктивности собственной работы. Это чувство снижения собственной эффективности деятельности смыкается с депрессией и неспособностью справиться с требованиями работы, и оно может обостряться в связи с отсутствием социальной поддержки и возможности профессионального роста. Работники испытывают нарастающее чувство неспособности помочь реципиентам, результатом этого может быть самообманчивое мнение о себе как неудачнике. Компонент редукции персональных достижений представляет самооценочную величину выгорания.

2. Выгорание представляет собой относительно необратимый феномен.

3. Синдром выгорания является общепрофессиональным феноменом, но присущ, в первую очередь, профессионалам, работающим в сфере «помогающих» профессий.

Основные подходы к предупреждению выгорания можно свести к двум базовым подходам, критерием дифференциации которых является специфика факторов, детерминирующих его возникновение. В этом плане выделяют личностно-ориентированный подход и ситуационно-ориентированный (организационный) подход.   
Личностно-ориентированный подход акцентирует внимание на том, что основные мероприятия по предупреждению выгорания связаны с изменениями личности. Хотя представители данного подхода и не отрицают роли факторов профессиональной среды в формировании выгорания, но главным аргументом данного подход признают положение о ведущей роли личностных особенностей в развитии выгорания. Эти индивидуально-рационалистические взгляды основаны на ряде положений:

Во-первых, декларируется, что источники выгорания содержатся в большей степени в самой личности, чем в рабочей обстановке. «Представляется, что выгорание не вызывается единственно только рабочим окружением, более важно, что оно вызвано индивидуальными трудоголическими реакциями на эту среду»

Во-вторых, не рассматривая причины выгорания, постулируется положение о том, что решение проблемы выгорания – это дело рук личности, именно она несет ответственность за это, а не организация. «Несмотря на то, что организации могут и будут нести некую ответственность за управление стрессом в рабочей ситуации, не-разумно и нереально отдельному работнику отказываться от любой ответственности в преодолении выгорания. Работники должны полностью отвечать, во-первых, за распознавание стресса в самих себе, а во-вторых, за осуществление шагов по его уменьшению и/или регулированию».

Привлекательность личностно-ориентированного подхода, прежде всего, состоит в том, что он полностью соотносится с индивидуалистической философией американского общества, в котором принято не только рассматривать людей как субъектов, ответственных за свои собственные действия, но и одобрять победу личности, преодолевающей любые препятствия. Согласно этой точке зрения, стрессоры должны быть не уничтожены, а преодолены.  
Существует несколько различных видов индивидуальных превентивных стратегий. Основная цель некоторых из них связана с отношением человека к своей работе: изменением режима труда и отдыха, развитием превентивных умений по сопротивлению выгоранию, использованием социальных ресурсов. Другие стратегии фокусируются на упрочнении внутренних ресурсов личности, чтобы таким образом сделать ее более способной к быстрому восстановлению физических и душевных сил в ответ на воздействие рабочих стрессоров. Они связаны с выбором менее напряженного образа жизни, заботой о здоровье и самоанализом.

Ситуационно-ориентированные подходы.

Использование способов снижения стрессовых воздействий на рабочем месте, претендующих на роль организационных изменений, в основном, связывалось не с изменениями профессиональной среды, а с изменением личности с целью наилучшего приспособления ее к работе. Основная причина сниженного внимания к ситуационным стратегиям профилактики выгорания заключается в отсутствии единой точки зрения на характер стрессовых воздействий на личность. В ряде организаций существует устойчивое мнение о том, что работа должна быть стрессогенной, поскольку стресс играет позитивную роль, мобилизуя все психологические и психофизиологические ресурсы работника, что в конечном итоге способствует повышению продуктивности деятельности. В этой связи отпадает необходимость проводить организационные мероприятия по снижению стрессовых воздействий или полной их ликвидации.  
Позитивным моментом системы мероприятий по предупреждению выгорания является использование не одной определенной стратегии борьбы с выгоранием, а комплекса разнообразных способов. Совершенно очевидно, что не делается акцент на какой-то одной тактике решения проблемы, а предлагается целый спектр воздействий на разных уровнях (индивидуально-личностном, межличностном уровне и организационном). При этом большинство рекомендаций относятся к личностно-ориентированному подходу.

В зарубежной психологии в настоящее время достаточно популярным стал подход, интегрирующий личностные и организационные причины выгорания, который заключается в переосмыслении профессиональной ситуации с позиций риска «заражения» симптомами выгорания. Данный подход в ходе проведения тренинговой работы изменяет отношение работника к своему труду и снижает тем самым риск возникновения выгорания. Сущность данного подхода заключается в разработке когнитивной модели, включающей представления профессионала о своей рабочей ситуации, ее требованиях и том, как эти представления могут привести к развитию выгорания или, наоборот, к его предотвращению. Формирование данной модели включает несколько этапов:

1. Объяснение риска, формирование адекватной оценки работником степени собственной уязвимости и риска получить выгорание.

2. Устранение ряда когнитивных установок, наличие которых способно существенно снизить эффективность превентивных мероприятий.

3. Оценка работником всех слабых и сильных сторон, используемых способов предупреждения выгорания.  
Создание такой когнитивной модели в сознании работника позволит ему адекватно оценить степень риска получения симптоматики выгорания и выбрать наиболее оптимальные, с его точки зрения, формы поведения с целью снижения влияния выгорания и способы совладания с ним.