

# МАЗМҰНЫ / СОДЕРЖАНИЕ / CONTENT

## Мақала туралы мәлімет

Конференция атауы	«Жастар және ғылым: бүгін мен болашағы» жас ғалымдардың халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференция материалдар жинағы
Сборник	«Молодежь и наука: настоящее и будущее». Сборник материалов Международной научно-практической конференции молодых ученых
Conference	The collection of materials from the International Scientific and Practical Conference of Young Scientists «Youth and Science: Present and Future»
Өткізілген күні	7 сәуір 2025, Атырау
ISBN	978-601-262-587-5
Жинақтағы жариялану №	068
Жинақтағы беттері	315-318
ӘОЖ/УДК/UDC	УДК 005.96:159.944
Секция	Секция IV. I Жұмысшы кәсіптері-экономикалық өсу мен дамудың драйверлері // Рабочие профессии - драйверы экономического роста и развития
Автор(лар)	Хандохин Валерий Дмитриевич
Мәртебесі	Студент
Ғылыми жетекші	Научный руководитель, магистр, сеньор-лектор – Тажиденова А.Р.
Мақала атауы	ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ: СТРЕСС И ВЫГОРАНИЕ

Ескерту: бұл бет сайтқа орналастыру және мақала PDF-ін сәйкестендіру үшін қосылды. Төменде жинақтағы мақаланың түпнұсқа беттері берілген.

3. Қазақстан Республикасы Қаржы министрлігінің ресми сайтынан алынған деректер ([www.gov.kz](http://www.gov.kz)) .
4. INTOSAI Халықаралық мемлекеттік аудит стандарттары. – Вена, 2022.
5. OECD (Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы) мемлекеттік аудит бойынша есептері. – Париж, 2023.
6. Қазақстан Республикасы Жоғары аудиторлық палатасының 2024 жылғы есептері.

**УДК 005.96:159.944**

## **ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ: СТРЕСС И ВЫГОРАНИЕ**

**Хандохин Валерий Дмитриевич**

[h.valeri@asu.edu.kz](mailto:h.valeri@asu.edu.kz)

Студент 2 курса образовательной программы 6В04101 - Экономика  
Атырауский университет им.Х.Досмухамедова, г.Атырау, Республика Казахстан  
Научный руководитель, магистр, сеньор-лектор – Тажиденова А.Р.

Стресс на работе часто определяется как реакция организма на требования или давление, которые воспринимаются как чрезмерные или громоздкие. Это состояние обычно характеризуется раздражительностью, беспокойством или перегрузкой. Стресс может быть вызван рядом факторов: отсутствие стресса, связанного с большим объемом работы, сроками, тяжелой работой, конфликтами внутри команды или даже рабочими обязанностями, не всегда отрицательно, и важно помнить, что это может служить стимулом. повышение производительности и развитие навыков. Однако, когда стресс становится хроническим и неконтролируемым, он может оказать негативное влияние как на физическое, так и на психическое здоровье.

С другой стороны, выгорание - это более серьезное и продолжительное заболевание, которое может развиться в результате длительного воздействия стресса. Это состояние обычно характеризуется истощением энергии, потерей интереса, потерей мотивации к работе, чувством цинизма и отрывом от профессиональной деятельности, а также снижением личной активности. Выгорание может возникнуть, когда человек постоянно сталкивается с трудовыми задачами, которые кажутся непреодолимыми, или когда он чувствует себя неподдерживаемым и неузнаваемым в рабочей среде.

Взаимосвязь между стрессом и выгоранием, особенно если с этим не бороться должным образом, может привести к длительному стрессу, который постепенно приводит к эмоциональному выгоранию. декоммунизация. Однако не все стрессы работают и зависят от индивидуальных стратегий управления стрессом, поддержки со стороны других и деталей рабочей среды.[3]

Изучение влияния условий труда на здоровье и психическое благополучие человека началось с развития промышленного производства. Первоначально эти вопросы рассматривались в рамках практической медицины, которая представляла собой изучение соматических профессиональных заболеваний, а затем приобрела аспект гигиены. В результате этих исследований были сформированы санитарно-гигиенические требования к условиям труда, приняты первые профилактические меры по предотвращению заболеваемости и несчастных случаев на производстве 19. Это началось в конце века. R. Благодаря социальной медицине Вирхова она выделяется как самостоятельная отрасль медицинских знаний.

В столетии в 1910 году была основана Ассоциация психиатров, которая разделила психическое здоровье на независимые научные и практические области. С развитием технологий и распространением знаний проблема защиты психического здоровья людей

становится все более актуальной. Однако вопросам психического здоровья уделялось особое внимание в работе врачей древнего мира (Хехт, 1979).

Врачей и медицинских специалистов параллельно с работой, 20. Изучение психологических факторов рабочей нагрузки появилось в первые десятилетия века. Начав с изучения монотонности производственного процесса, психологи сразу же начали задумываться о влиянии психосоциальных стрессоров на производительность труда. Изменение направления работы связано с развитием социально-психологического мышления о влиянии групп на психологические процессы, ранние потребности в управлении и крупнейшими нейрофизиологическими открытиями начала этого столетия.

За почти 100-летнюю историю "изучения" психологии в некоторых высших учебных заведениях усилилась дифференциация и специализация. В результате возникли отдельные дисциплины: психология труда, инженерная и организационная психология, эргономика, психология менеджмента и рекламы, экономическая психология и психология здоровья. Начиная с первого этапа "индустриальной" психологии, различные специалисты изучают проблемы адаптации и дезадаптации, проблемы переутомления, нервного и психологического стресса.[2]

В ритме современного общества жизнь людей находится в постоянном напряжении. Особенно людям, стремящимся к успеху, приходится много и упорно работать, чтобы достичь своих целей. Поэтому стресс является неотъемлемой частью трудовой жизни, и с течением времени его интенсивность возрастает. В наши дни люди перестали понимать, когда и как их организм реагирует на стресс. Стресс воздействует на организм человека во время вождения автомобиля, в пробках, при просмотре новостных лент социальных сетей в Интернете и даже в обычных средствах массовой информации, таких как телевидение. Учитывая ускоренный ритм жизни и повышенную умственную и психологическую нагрузку, профессиональное выгорание растет невероятными темпами. Жертвой выгорания могут стать сотрудники на любой должности. Выгорание - это своего рода психологический вирус, который развивается постепенно и усугубляет состояние своих носителей, тем самым влияя на их работоспособность и отношения с людьми и окружающим миром.

Причины профессионального выгорания сегодня многочисленны и разнообразны, и у каждого они свои. Эти причины обусловлены тем, что в настоящее время деятельность человека связана с влиянием таких негативных факторов, как экологические, социальные, профессиональные и семейные. Действие этих факторов часто сопровождается сильными негативными переживаниями и чрезмерными физическими и психическими нагрузками. Это приводит к возникновению эмоционального выгорания. В целом результаты исследований показывают, что на профессиональное выгорание влияют объективные, субъективные и социально-психологические факторы. [1]

Объективными факторами являются: условия труда, которые влекут за собой повышенную психофизиологическую нагрузку и наличие негативных последствий режима труда и отдыха; наличие эмоционально насыщенных межличностных контактов, возникающих в процессе профессиональной деятельности; хронически напряженная эмоционально-психологическая деятельность, которая связана с постоянной готовностью во время работы, информационной неопределенностью, анализом ситуации и стрессом. заключается в недостаточном количестве времени для принятия решений.

Субъективные факторы - это напряженное восприятие и переживание состояния профессиональной деятельности, которое проявляется в эмоциональном подавлении из-за неумения уверенно реагировать на эмоции, чрезмерно эмоциональном восприятии работы, когда неудача переживается как личная трагедия. Эмоциональные ресурсы истощаются, и возникает необходимость их восстановления или применения мер психологической защиты (смена содержания работы или профессии). Поэтому, чтобы предотвратить наступление профессионального выгорания, всем профессионалам необходимо время от времени задавать себе вопрос: «Каковы риски и преимущества профессионального выгорания? Возможно, это первые признаки профессионального выгорания, и только сам сотрудник может распознать

наступление профессионального разрушения. Иными словами, постепенно накапливающиеся изменения в сложившейся структуре активности личности негативно сказываются на эффективности работы, взаимодействии с другими участниками этого процесса и развитии личности.[2] Спонтанная регуляция на работе более характерна для сотрудников, считающих свою профессиональную деятельность чувствительной к стрессу. В целом факты, полученные в результате изучения типичных способов оптимизации функционального состояния, позволяют сделать следующие выводы: Система средств саморегуляции состояния основана, прежде всего, на социальных контактах с коллегами. Большинство сотрудников снимают стресс и улучшают настроение, общаясь и шутя на работе. Эта модель универсальна, независимо от того, как сотрудники относятся к своей работе: Гораздо меньше сотрудников LLC SMIK чувствительны к стрессовым факторам на рабочем месте, и было выявлено, что существует несоответствие между тем, как сотрудники компенсируют свою чувствительность к стрессовым факторам на рабочем месте, и степенью микро-отдыха «с собой», то есть активизацией внутренних психологических инструментов для оптимизации собственной ситуации. Чувствительные к стрессу сотрудники предпочитают заполнять перерывы умственной деятельностью (разгадывание кроссвордов, чтение журналов), которая отвлекает их от основной задачи.

Наиболее часто используемыми стратегиями в таких ситуациях являются «позитивная интерпретация и самосовершенствование», «планирование», «позитивный копинг», «поиск позитивной социальной поддержки», «поиск эмоциональной и социальной поддержки» и «подавление соревновательной деятельности». Сотрудники, использующие стратегии «злоупотребление психоактивными веществами», «поведенческий уход» и «религиозная приверженность», встречаются редко; сотрудники LLC SMIK планируют и используют поведение, направленное на решение проблем, возникающих в их профессиональной деятельности в профессиональных стрессовых ситуациях, поиск позитивных аспектов в ситуациях и использование полученного в этих ситуациях опыта для личностного и профессионального развития. Кроме того, сотрудники LLC SMIK склонны концентрироваться на решении сложных ситуаций и обращаться за помощью, советом и поддержкой к коллегам, ближайшему окружению и руководству.

Стратегии профилактики и управления [2].

Техники самопомощи.

Техники релаксации. Практика таких техник, как глубокое дыхание, медитация и йога, может снизить уровень стресса и улучшить психическое состояние.

Физические упражнения. Регулярные физические упражнения или просто активный образ жизни могут помочь снизить уровень стресса и улучшить настроение. Достаточный сон. Хороший и достаточный сон необходим для восстановления и энергетического баланса.

Здоровое питание. Сбалансированное питание обеспечивает организм необходимыми питательными веществами и поддерживает физическое и психическое здоровье.

Время для хобби и отдыха. Выделение времени на хобби, отдых и социальное взаимодействие важно для поддержания психического восстановления.

Специализированные подходы.

Управление временем и приоритетами; эффективное планирование, определение приоритетов и делегирование задач в течение дня может снизить рабочую нагрузку и стресс.

Обучение управлению стрессом. Тренинги и семинары по управлению стрессом могут повысить устойчивость к стрессовым ситуациям.

Психологическая поддержка. Консультации профессионального психолога помогут понять причины стресса и разработать стратегии преодоления.

Улучшение рабочей среды. Работодатели могут снизить уровень стресса, создав здоровую и позитивную рабочую культуру, включая меры по улучшению коммуникации и командного духа.

Регулярные перерывы на работе. Короткие перерывы в течение рабочего дня могут снизить уровень стресса и улучшить концентрацию внимания.

Эти стратегии не только помогают справиться с текущим стрессом, но и предотвратить долгосрочные последствия, такие как эмоциональное выгорание. Важно рассматривать эти методы комплексно, принимая во внимание как изменения в образе жизни человека, так и изменения в рабочей среде [3].

Основное отличие выгорания в управленческой деятельности заключается в том, что, вопреки наиболее распространенным определениям природы этого явления, не существует корреляции или четкой связи между выгоранием и производительностью. Иными словами, психическое\* выгорание как негативное профессиональное явление не оказывает прямого отрицательного влияния на эффективность управленческой деятельности. Однако способность личности противостоять этому явлению является залогом успешной управленческой деятельности.

Это проявляется в структурной организационной специфике личностей эффективных и неэффективных менеджеров.[4]

Для анализа «организационных и индивидуальных факторов» психического выгорания менеджеров мы исходим из того, что одним из основных показателей современного состояния проблемы психического выгорания является использование аналитического подхода. Исследования, основанные на этом подходе, выявляют особую взаимосвязь между степенью развития субъективных качеств и уровнем проявления выгорания. Данный подход недостаточно учитывает такое важное обстоятельство, как то, что все личностные качества человека тесно взаимосвязаны. Поэтому взаимосвязь между выгоранием и личностной подструктурой не может быть выяснена только через влияние отдельных компонентов личности на выгорание. Структурное формирование личностных черт должно быть важным и мощным фактором психологического выгорания.

Еще одним важным вопросом, который до сих пор ускользал от внимания исследователей, является вопрос о направленности связи между выгоранием и профессиональными личностными качествами. С одной стороны, индивидуальные факторы определяют психологическое выгорание, с другой стороны, сам синдром, его развитие обуславливает личностные изменения в профессии. Поэтому целью данного исследования был единый анализ синдрома выгорания, его коррелятов и детерминант, а также структурный анализ личностных особенностей группы менеджеров с разным уровнем выраженности выгорания.[4]

В целом, большинство организационных и социально-демографических факторов, способствующих выгоранию, имеют второстепенное значение по отношению к позиции и роли менеджера. Среди этих факторов решающее влияние на возникновение управленческого выгорания оказывает перспектива карьерного роста как системообразующий фактор мотивации управленческой деятельности. Центральным внутренним фактором, препятствующим психическому выгоранию у менеджеров, является симптомокомплекс личностной черты «уверенность в себе», представленный сочетанием таких черт, как эмоциональная устойчивость, интернализация, уверенность в себе, компетентность и социальная смелость. С другой стороны, основными личностными факторами, повышающими риск развития психического выгорания у менеджеров, являются безответственность, неумение или нежелание заботиться о других, а также личностная и ситуативная тревожность.

Детерминанты личностных черт, связанных с психическим выгоранием у менеджеров, зачастую сложны и неясны. Эмоциональное истощение оказывает значительное влияние на управленческий радикализм. В частности, как наименее, так и наиболее выгоревшие менеджеры характеризуются высоким радикализмом. В то же время повышенный радикализм приводит к деперсонализации и десенсибилизации менеджеров по отношению к подчиненным.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. <https://www.dissercat.com/content/spetsifika-psikhicheskogo-vygoraniya-v-upravlencheskoi-deyatelnosti>