

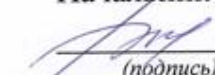
Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Комсомольский-на-Амуре государственный университет»

Работа выполнена в СПб «Риск-ориентированные методы решения задач
техносферной безопасности»

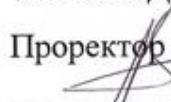
СОГЛАСОВАНО

Начальник отдела ОНИПКРС

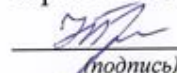

(подпись) Е.М. Димитриади
« 02 » 03 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по научной работе


(подпись) А.В. Космынин
« 03 » 03 2024 г.

Декан факультета кадастра и
строительства


(подпись) Н.В. Гринкруг
« 02 » 03 2024 г.

«Эмоциональное выгорание как фактор профессионального риска
в социальной работе»

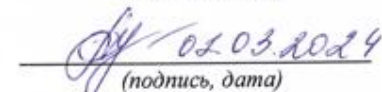
Комплект проектной документации

Руководитель СПб


(подпись, дата)

Г.Е. Никифорова

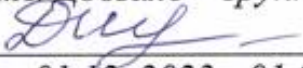
Руководитель проекта


(подпись, дата)

Е.Г. Товбаз

Комсомольск-на-Амуре 2024

Карточка проекта

Название	<i>«Эмоциональное выгорание как фактор профессионального риска в социальной работе»</i>
Тип проекта	<i>Инициативное творчество</i>
Исполнитель	<i>А.А. Довгаль – группа 9СРба-1</i> 
Срок реализации	<i>01.12.2023 - 01.03.2024</i>

Использованные материалы и компоненты

Наименование	Описание
Поставленная задача	<i>1. Изучить особенности проявления синдрома эмоционального выгорания у социальных работников как фактора профессионального риска в социальной работе. 2. Провести анализ деятельности КГКУ «Центр социальной поддержки населения по Амурскому району», и связанных с этим проблем эмоционального выгорания социальных работников. 3. Осуществить диагностику эмоционального выгорания у сотрудников центра социальной поддержки населения. 4 Разработать практические рекомендации по профилактике и психокоррекции эмоционального выгорания у специалистов учреждений социального обслуживания.</i>
Исследуемый контингент	<i>Специалисты учреждений социального обслуживания.</i>
Факторы риска	<i>Варианты: Эмоциональные – стресс, эмоциональное истощение, депрессия, отсутствие мотивации, снижение энтузиазма в работе. Личностные - профессиональная деформация работников.</i>
Регламентирующие документы	<i>Федеральные законы и подзаконные нормативно-правовые акты: Конституция Российской Федерации «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 06.04.2024) Основные документы Всемирной Организации Здравоохранения 2014 год: Устав (Конституция) ВОЗ. Основные факты ВОЗ о депрессии. Октябрь 2012 года. Санитарная грамотность. 2014 год.</i>

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Комсомольский-на-Амуре государственный университет»



Риск-ориентированные
методы решения задач
техносферной безопасности
СПб КНАГУ

ЗАДАНИЕ на разработку

Выдано студентам: А. А. Довгаль группа 9СРба – 1

Название проекта: «Эмоциональное выгорание как фактор профессионального риска в социальной работе»

Назначение: Изучение, профилактика и психокоррекция эмоционального выгорания у социальных работников в соответствии с требованиями социальной экологии и безопасности

Предмет исследования: Проявление синдрома эмоционального выгорания у социальных работников как фактора профессионального риска в социальной работе

Область использования: в профессиональной деятельности специалистов по социальной работе в учреждениях социального обслуживания.

Факторы риска: Эмоциональные – стресс, эмоциональное истощение, депрессия, отсутствие мотивации, снижение энтузиазма в работе; личностные – профессиональная деформация работников.

Методы исследования: Анализ теоретических источников по проблеме исследования, изучение и анализ нормативно-правовой базы по проблеме исследования. Эмпирические методы: анкетирование. Диагностические методы: «Методика диагностики уровня эмоционального состояния» В. В. Бойко; «Опросник для выявления выгорания», адаптированный Н. Е. Водопьяновой. Математические методы обработки результатов – описательная статистика, сравнительный анализ.

Регламентирующие нормативные документы: Конституция Российской Федерации; «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ; Документы Всемирной Организации Здравоохранения, 2012-2014 год.

План работ:

Наименование работ	Срок
Сбор информации об участниках проекта: специалисты учреждений социального обслуживания.	01.12.2023 – 30.12.2023
Анализ деятельности КГКУ «Центр социальной поддержки населения по Амурскому району», и связанных с этим проблем эмоционального выгорания социальных работников.	01.01.2024 – 20.01.2024
Диагностика эмоционального выгорания у сотрудников центра социальной поддержки населения.	20.01.2023 – 01.02.2023
Разработка практических рекомендаций по профилактике и психокоррекции эмоционального выгорания у специалистов учреждений социального обслуживания.	02.02.2023 – 20.02.2023
Подведение итогов работы	21.02.2024 – 01.03.2024

Комментарии: Социальный проект по изучению, профилактике и психокоррекции эмоционального выгорания как фактора профессионального риска в социальной работе у специалистов учреждений социального обслуживания разработан на основании деятельности КГКУ «Центра социальной поддержки населения по Амурскому району», созданный в соответствии с распоряжением Правительства Хабаровского края от 06.05.2009 № 218-рп «О создании единой государственной системы социальной защиты населения Хабаровского края.

Реализация проекта позволит:

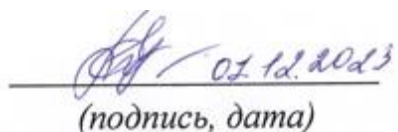
- Повысить эмоциональную устойчивость сотрудников и их готовность к психологическим нагрузкам в профессиональной деятельности.
- Развить навыки по профилактике синдрома хронической усталости и эмоционального выгорания работников социальной сферы.
- Снизить уровень тревожности у сотрудников данного центра и численность работников, готовых отказаться от профессиональной деятельности для сохранения физического и психического здоровья.
- Повысить производительность труда.
- Повысить социально-психологический профессионализм сотрудников Центра социальной поддержки населения.

Перечень графического материала:

1. Проектная документация
2. Графическая часть

Перечень графического материала: схемы, таблицы, рисунки.

Руководитель проекта


(подпись, дата)

Е. Г. Товбаз

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Комсомольский-на-Амуре государственный университет»

ПАСПОРТ

«Эмоциональное выгорание как фактор профессионального риска
в социальной работе»

Руководитель проекта

 02.03.2024
(подпись, дата)

Е.Г. Товбаз

Комсомольск-на-Амуре 2024

Содержание

1	Общие положения.....	7
1.1	Наименование проекта.....	7
1.2	Нормативно-правовое обеспечение проекта	7
1.3	Перечень организаций, участвующих в разработке проекта.....	8
2	Анализ существующей ситуации	8
3	Актуальность разработки проекта.....	12
4	Реализация проекта по изучению, профилактике и психокоррекции эмоционального выгорания у специалистов учреждений социального обслуживания.....	13
5	Анализ рисков, связанных с эмоциональным выгоранием социальных работников в профессиональной деятельности.....	23
6	Рекомендации для реализации результатов работы.....	25
7	Список использованных источников.....	30
	ПРИЛОЖЕНИЕ А.....	31

1 Общие положения

1.1 Наименование проекта

Эмоциональное выгорание как фактор профессионального риска в социальной работе.

1.2 Нормативно-правовое обеспечение проекта

Проект «Эмоциональное выгорание как фактор профессионального риска в социальной работе» осуществляется на основании требований и положений следующих документов:

- задание на разработку.
- законодательные и нормативно-методические документы.
 - Конституция Российской Федерации.
 - «Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 06.04.2024)
 - Основные документы Всемирной Организации Здравоохранения 2014 год:
 - Устав (Конституция) ВОЗ.
 - Основные факты ВОЗ о депрессии. Октябрь 2012 года.
 - Санитарная грамотность. 2014 год.

В 2019 году Всемирной организацией здравоохранения синдром эмоционального выгорания, известный психиатрической науке и практике с середины 70-х гг. прошлого века и к настоящему периоду детально исследованный психиатрами как по структуре (симптомам и фазам формирования), так и по связям с внешними и внутренними факторами, методикам диагностирования, был отображен в Международной классификации болезней 10-го пересмотра (далее - МКБ-10). Его код в МКБ-10 - Z73.0, название «Переутомление», класс «Факторы, влияющие на состояние здоровья населения и обращения в учреждения здравоохранения». Иными словами, с медицинской точки зрения синдром эмоционального выгорания рассматривается не как заболевание, а как состояние, требующее медицинского наблюдения и коррекции, поскольку он может привести к различным психосоматическим нарушениям у пациента. Во многих случаях синдром приводит к неврастении, то есть, он является фактором, способствующим нарушению функционирования нервной системы человека.

Таким образом, синдром эмоционального выгорания, как особое состояние человека, генетически обуславливает возникновение заболеваний, содержащихся в иных разделах МКБ-10, и приводит к потере трудоспособности.

В новой редакции МКБ (11-го пересмотра) синдром выгорания уже занимает иное положение: он входит с новым кодом QD85 под тем же названием «Переутомление» в отдельный подкласс «Факторы, влияющие на состояние здоровья» и, особо отметим, в блок «Проблемы, связанные с занятостью и безработицей».

1.3 Перечень организаций, участвующих в разработке проекта

Заказчиком проекта «Эмоциональное выгорание как фактор профессионального риска в социальной работе» является Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Комсомольский-на-Амуре государственный университет» (далее заказчик), находящийся по адресу: 681013, Хабаровский край, г. Комсомольск-на-Амуре, Ленина пр-кт., д. 27.

Исполнителями проекта «Эмоциональное выгорание как фактор профессионального риска в социальной работе» являются участники студенческого проектного бюро «Риск-ориентированные методы решения задач техносферной безопасности», студент группы 9СРба-1 Довгаль Анна Анатольевна.

3. Анализ существующей ситуации

Социальный проект по изучению, профилактике и психокоррекции эмоционального выгорания как фактора профессионального риска в социальной работе у специалистов учреждений социального обслуживания разработан на основании деятельности КГКУ «Центра социальной поддержки населения по Амурскому району» (далее Центр) (рис. 3.1).



Рисунок 3.1 – КГКУ «Центр социальной поддержки населения по Амурскому району»

КГКУ «Центр социальной поддержки населения по Амурскому району» создан в соответствии с распоряжением Правительства Хабаровского края от 06.05.2009 № 218-рп «О создании единой государственной системы социальной защиты населения Хабаровского края.

Основной целью Центра является предоставление мер социальной помощи отдельным категориям граждан, проживающим на территории Амурского района, в соответствии с законодательством Российской Федерации и Хабаровского края.

Центр является казенным учреждением, осуществляющим реализацию государственной политики в сфере социальной поддержки населения на территории Амурского района.

Учредителем Центра является Хабаровский край в лице министерства социальной защиты Хабаровского края.

Центр находится в отраслевом подчинении министерства социальной защиты населения Хабаровского края. Является юридическим лицом.

Центр осуществляет следующие виды деятельности:

- прием граждан по вопросам предоставления мер социальной поддержки, субсидий на оплату жилого помещения и коммунальных услуг, иных видов государственной помощи;

- осуществляет прием граждан, попавших в трудную жизненную ситуацию, и лиц без определенного места жительства;

- осуществляет прием документов от отдельных категорий граждан на предоставление мер социальной поддержки, субсидий на оплату жилого помещения и коммунальных услуг, на оказание иных видов государственной социальной помощи, для принятия на учет граждан, нуждающихся в жилых помещениях в специальных домах для ветеранов, на помещение в стационарные учреждения социального обслуживания, в учреждения социальной реабилитации инвалидов и детей-инвалидов, в учреждения временного проживания лиц, попавших в трудную жизненную ситуацию, и лиц без определенного места жительства, на присвоение звания «Ветеран труда», на установление социального статуса (труженик тыла, бывший несовершеннолетний узник фашистских концлагерей, реабилитированный, гражданин, подвергшийся радиации и др.), на выделение путевок в загородные оздоровительные лагеря, иные учреждения отдыха и оздоровления;

- принимает решения о предоставлении отдельным категориям граждан мер социальной поддержки, субсидий на оплату жилого помещения и коммунальных услуг, о предоставлении иных видов государственной социальной помощи в соответствии с законодательством Российской Федерации и Хабаровского края;

- принимает решения об установлении социального статуса (труженик тыла, бывший несовершеннолетний узник фашистских концлагерей, реабилитированный и др.) в соответствии с законодательством Российской Федерации и Хабаровского края, оформляет и выдает удостоверения (свидетельства) и справки о праве на меры социальной поддержки;

- осуществляет выплату пособий, субсидий на оплату жилого помещения и коммунальных услуг, компенсаций, региональных социальных доплат к пенсии, надбавок, материальной помощи и других социальных выплат в соответствии с законодательством Российской Федерации и Хабаровского края, а также формирует реестры (списки) граждан, имеющих право на социальные выплаты по законодательству Российской Федерации;

- осуществляет учет отдельных категорий граждан, нуждающихся в санаторно-курортном лечении и средствах реабилитации, прием документов и выдачу средств реабилитации и путевок на санаторно-курортное лечение;

– осуществляет учет детей из малоимущих семей, детей-инвалидов, детей военнослужащих, сотрудников правоохранительных органов, погибших при исполнении обязанностей военной службы (служебных обязанностей), нуждающихся в санаторно-курортном лечении, прием документов и выдачу путевок на санаторно-курортное лечение;

– осуществляется взаимодействие с государственными учреждениями почтовой связи Хабаровского края, кредитными организациями по вопросам доставки и зачисления пособий, субсидий на оплату жилого помещения и коммунальных услуг, компенсаций, региональных социальных доплат к пенсии, надбавок, материальной помощи и других социальных выплат;

– направляет в министерство социальной защиты населения Хабаровского края документы отдельных категорий граждан для принятия решения о присвоении звания «Ветеран труда» и о признании лицом, подвергшимся воздействию радиации; выдается гражданам оформленные удостоверения ветерана и о признании лицом, подвергшимся воздействию радиации; оформляет и выдает дубликаты удостоверений взамен утраченных или пришедших в негодность;

– направляет в министерство социальной защиты населения Хабаровского края документы граждан для принятия на учет граждан, нуждающихся в жилых помещениях в специальных домах для ветеранов, документы на помещение отдельных категорий граждан в стационарные учреждения социального обслуживания;

– осуществляет работу по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних;

– осуществляет работу по организации и проведению оздоровительной кампании для детей из малоимущих семей;

– оказывает содействие инвалидам в реализации индивидуальных программ реабилитации (выдает, при необходимости, направления на медико-социальную экспертизу; осуществляет мониторинг исполнения индивидуальных программ реабилитации по направлениям деятельности Центра);

– осуществляет взаимодействие с заинтересованными органами и организациями по квотированию рабочих мест для инвалидов;

– принимает участие в выполнении мероприятий по созданию безбарьерной среды жизнедеятельности для инвалидов;

– оказывает содействие инвалидам в получении ими профессионального образования;

– осуществляет работу с организациями, предоставляющими меры социальной поддержки, заключает государственные контакты или гражданско-правовые договоры о предоставлении организациями мер социальной поддержки и по возмещению расходов за предоставленные меры социальной поддержки;

– организует и проводит мероприятия, направленные на поддержание социального статуса отдельных категорий граждан;

– осуществляет информирование населения по актуальным вопросам, относящимся к компетенции Центра.

Постоянное эмоциональное напряжение сотрудников Центра при работе с другими людьми, особенно с теми, кто находится в тяжелом положении, постоянно сталкивается с трудностями и требует решения проблем, может привести к возникновению эмоционального выгорания.

Эмоциональное выгорание может быть очень болезненной и сложной проблемой для отдельных людей. А в контексте профессиональной деятельности, стресс и выгорание социальных работников могут привести к снижению производительности труда и высокой текучести кадров.

Таким образом, деятельность социальных работников подвержена риску эмоционального выгорания и может быть осложнена связанными с ним проблемами:

- переутомление из-за высокой психологической нагрузки в профессиональной деятельности;
- отсутствие или недостаток социальной поддержки со стороны коллег и руководства;
- высокая степень неопределенности в оценке выполняемой работы;
- необходимость внешне проявлять эмоции, не соответствующие реалиям;
- отсутствие увлечений вне работы.

Неэффективность профилактики синдрома эмоционального выгорания связана с тем, что большинство сотрудников данного Центра не обладают достаточной профессиональной компетентностью, не имеют необходимых знаний, а также не обучены методам борьбы с синдромом эмоционального выгорания.

Ресурсный подход позволяет успешно реализовывать профилактические программы. Это связано с тем, что от эмоционально выгоревшего сотрудника Центра здоровьесберегающая деятельность требует ресурсной обеспеченности.

Ресурсный подход в социальной работе появился относительно недавно. Понятие «ресурсы» в данном случае следует рассматривать как набор многогранных потенциалов, используемых обществом в следующем:

- реализации поставленных целей;
- решении существующих проблем;
- превентивной деятельности, направленной на предотвращение возникновения новых проблем в какой-либо сфере социальной жизни;
- исследовании, прогнозировании, моделировании форм и методов социальной деятельности.

Ресурсное преодоление синдрома эмоционального выгорания это система внутренних (личностных) и внешних ресурсов – жизненных опор каждого человека, которые имеют индивидуальный и изменчивый профиль. Деятельность, направленная на преодоление синдрома эмоционального выгорания, в значительной степени осуществляется с помощью целого ряда ресурсов для достижения запланированных результатов. На основании выше сказанного, все ресурсы следует разделить по признаку отношения ресурса к субъекту, его использующему на следующие цели:

1. Внутренний ресурс личности (интегральный ресурс личности субъекта). Внутренние ресурсы – это конструктивное начало личности, своеобразный фундамент личности и ее жизнедеятельность. Внутренние ресурсы обеспечивают внут-

ренное состояние человека, его мотивацию к деятельности, жизненные ценности, установки и направленность личной активности, а также способность эффективно действовать, решать новые задачи и преодолевать стрессовые ситуации и обстоятельства. Понятие «внутренние ресурсы» относится не только к отдельным людям, но и к социальным группам, коллективам и семьям.

2. Внешний ресурс или ресурс ближайшего окружения. Это социальный статус и социальные связи человека. Как правило, это семья, друзья, коллеги, знакомые, референтные контакты и т.д., которые являются дополнительным, а в большинстве случаев и основным резервом для достижения жизненных целей или решения возникающих жизненных и иных проблем

3. Институциональный ресурс, т.е. ресурс специальных или специализированных учреждений, или структур (учреждения направленной социальной, психологической, медицинской, образовательной поддержки и помощи), а также сотрудники таких учреждений.

4. Административный ресурс или по-другому ресурс административной власти различного уровня – локального, муниципального, регионального, федерального.

5. Законодательный ресурс, в данном случае следует рассматривать ресурс законотворчества на государственном, региональном и муниципальном уровне.

Для понимания проблемы ресурсов, необходимо осознавать насколько это динамичный процесс, насколько он находится в движении. Нельзя однажды накопить ресурсы и навсегда приобрести силу. Ресурсы требуют постоянного взаимодействия со средой, постоянного развития и обновления. Необходимо не только взаимодействовать со средой, но и развивать собственный потенциал, личностную активность, самостоятельность.

3 Актуальность разработки проекта

На современном этапе развития общества эмоциональное выгорание становится все более распространенным явлением среди различных сфер профессиональной деятельности специалистов. Эмоциональное выгорание связано не только с социальными профессиями, для которых оно было характерно ранее, но и с другими профессиями и личной жизнью человека в целом. Распространению выгорания способствует этап современной цивилизации – век достижений, потребления, утилитаризма, материализма, развлечений и наслаждения жизнью.

Важность вопроса повышения качества профессиональной подготовки социальных работников, а также сложность и малая численность исследований, посвященных психологическим особенностям профессии социального работника и его возможных профессиональных деформаций, определяет актуальность данного проекта. Социальные работники считают решение проблем других людей, с одной стороны, своим профессиональным долгом, а с другой – своим предназначением. Социальные работники помогают социально дезадаптированным людям и обществу в целом избавиться от всевозможных негативных явлений. Социальные работники выводят общественное сознание на новый уровень, направляя людей на решение их

собственных проблем. Социальные работники используют свои профессиональные и личные возможности для того, чтобы влиять на рост индивидуального, социального и общечеловеческого самосознания. Только эмоционально зрелые люди внутренне и профессионально готовы, и способны реализовать это призвание для решения стоящих перед ними социальных задач.

Эмоциональное выгорание – это психологический защитный механизм, который вырабатывается у человека, чтобы справиться с последствиями травмы в виде полного или частичного эмоционального отвержения.

Экстремальные ситуации, происходящие в процессе трудовой деятельности, часто вызывают стресс. Речь идет о серьезных внутренних конфликтах социальных работников между жесткими требованиями и объективно невыполнимыми запросами. К факторам, неблагоприятно влияющим на профессиональную деятельность социальных работников, относятся стресс, вызванный конфликтом, трудности в решении сложных социальных проблем, дискомфорт, тревога, депрессия, пессимизм.

Во многих случаях специфика работы может привести к профессиональной деформации. Социальные работники подвержены риску возникновения, так называемого синдрома эмоционального выгорания, который проявляется в апатии и депрессии. Другим проявлением деформации личности, вызванной теми же условиями, является равнодушие, черствость и цинизм.

Таким образом, работники социальной сферы подвержены риску эмоционального выгорания. Это негативно сказывается на их профессиональной деятельности и требует применения мер по изучению, профилактике и психокоррекции эмоционального выгорания в учреждениях социального обслуживания.

4 Реализация проекта по изучению, профилактике и психокоррекции эмоционального выгорания у специалистов учреждений социального обслуживания

Сотрудники КГКУ «Центр социальной поддержки населения по Амурскому району» относятся к категории специалистов, подверженных риску эмоционального выгорания.

Характер профессии социальных работников предполагает, что им приходится часто проводить долгие часы в стрессовом взаимодействии с другими людьми, что способствует возникновению таких синдромов эмоционального выгорания, как раздражительность, психическая неустойчивость, повышенная тревожность, эмоциональная нестабильность и агрессия. Причинами эмоционального выгорания у социальных работников Центра могут быть высокая интенсивность работы, отсутствие возможности полноценного отдыха и отпуска, повышенная ответственность за благополучие других людей.

Эмоциональное выгорание сотрудников центра социальной поддержки населения часто проявляется в снижении эффективности их профессиональной деятельности и деформации человеческих качеств, в частности, этической и моральной деформации. В результате деформаций и синдрома эмоционального выгорания утрачивается способность рационально и самостоятельно мыслить, способность прини-

мать решения и действовать нестандартно и свободно, теряется свободная инициатива, сила воли и активная позиция, появляется тяга к мельчайшей регламентации своих действий.

Исследование синдрома эмоционального выгорания у сотрудников Центра социальной поддержки населения и выявление особенностей его проявления является актуальным на сегодняшний день.

Для того, чтобы выяснить действительно ли профессиональная деятельность сотрудников Центра в анализируемом учреждении может вызвать эмоциональное выгорание, было проведено анкетирование, в котором приняло участие 34 сотрудника КГКУ «Центр социальной поддержки населения по Амурскому району».

Вопросы анкеты «Оценка синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности» представлены в Приложении А.

Анализ результатов анкетирования сотрудников КГКУ «Центр социальной поддержки населения по Амурскому району» показал следующее.

На первый вопрос анкеты: «Я чувствую себя эмоционально опустошенным к концу рабочего дня», большинство респондентов (41 %) ответили – часто, 24 % респондентов – почти никогда, 21 % сотрудников ответили – иногда, и почти всегда чувствуют себя эмоционально опустошенными 15 % сотрудников Центра (рисунок 4.1).

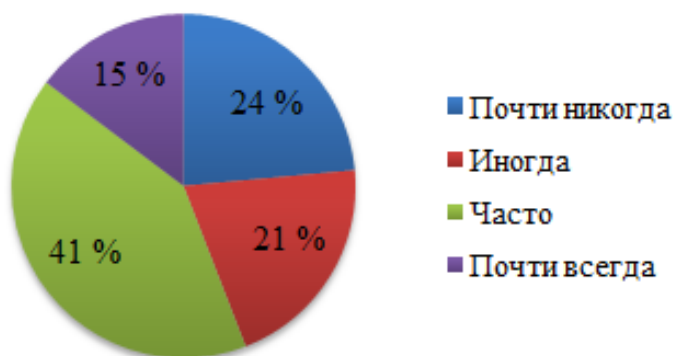


Рисунок 4.1 - «Я чувствую себя эмоционально опустошенным к концу рабочего дня»

На второй вопрос анкеты: «Я плохо засыпаю из-за переживаний, связанных с работой», большинство респондентов (56 %) ответили – почти никогда, 29 % респондентов – часто, 9 % сотрудников ответили – почти всегда, и 6 % сотрудников Центра иногда плохо засыпают из-за переживаний, связанных с работой (рисунок 4.2).

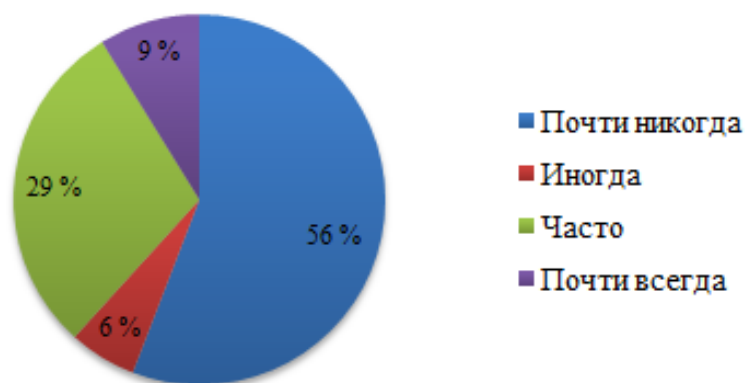


Рисунок 4.2 - «Я плохо засыпаю из-за переживаний, связанных с работой»

На третий вопрос анкеты: «Эмоциональная нагрузка на работе слишком велика для меня», большинство респондентов (65 %) ответили – почти никогда, 21 % респондентов – часто, 9 % сотрудников ответили – почти всегда, и 6 % сотрудников утверждают, что иногда эмоциональная нагрузка на работе слишком велика для них (рисунок 4.3).

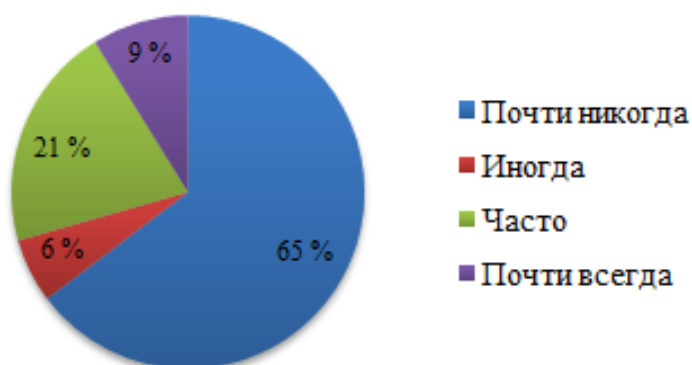


Рисунок 4.3 - «Эмоциональная нагрузка на работе слишком велика для меня»

На четвертый вопрос анкеты: «После рабочего дня я могу срываться на своих близких», большинство респондентов (44 %) ответили – часто, 26 % респондентов – почти никогда, 18 % сотрудников ответили – почти всегда, и 12 % сотрудников утверждают, что иногда после рабочего дня могут срываться на своих близких (рисунок 4.4).

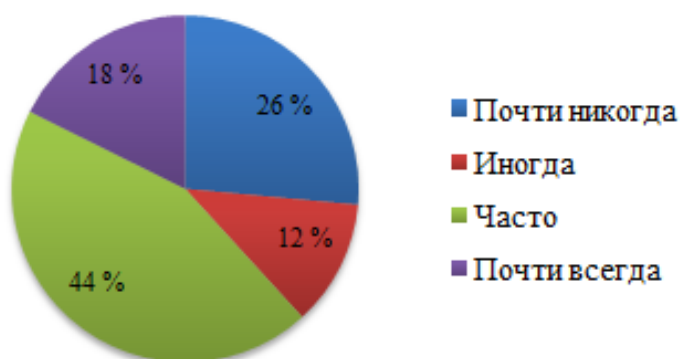


Рисунок 4.4 - «После рабочего дня я могу срываться на своих близких»

На пятый вопрос анкеты: «Я чувствую, что мои нервы натянуты до предела», большинство респондентов (35 %) ответили – иногда, 32 % респондентов – часто, 21 % сотрудников ответили – почти всегда, и 6 % сотрудников утверждают, что почти никогда не чувствуют, что их нервы натянуты до предела (рисунок 4.5).

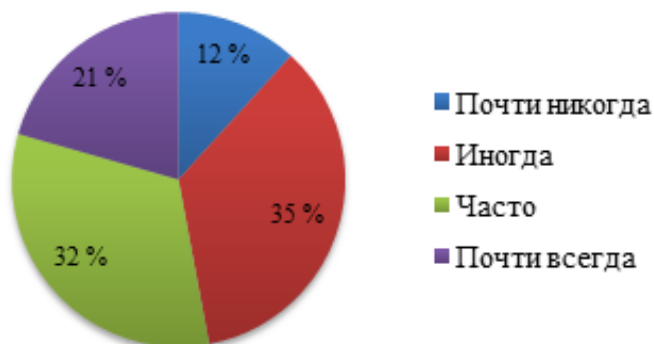


Рисунок 4.5 – «Я чувствую, что мои нервы натянуты до предела»

На шестой вопрос анкеты: «Мне сложно снять эмоциональное напряжение, возникающее у меня после рабочего дня», большинство респондентов (62 %) ответили – почти никогда, 18 % респондентов – иногда, 12 % сотрудников ответили – часто, и 9 % сотрудников утверждают, что почти всегда им сложно снять эмоциональное напряжение, возникающее после рабочего дня (рисунок 4.6).

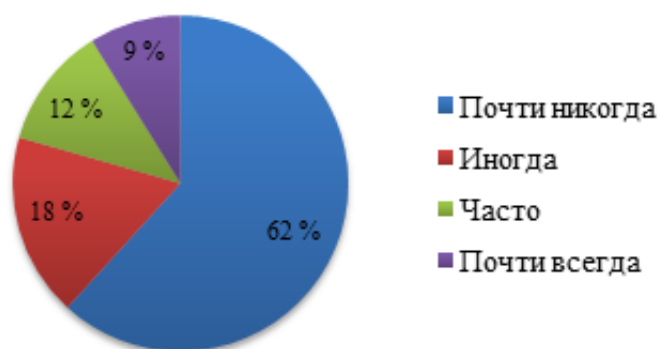


Рисунок 4.6 - «Мне сложно снять эмоциональное напряжение, возникающее у меня после рабочего дня»

На седьмой вопрос анкеты: «Моя работа плохо влияет на мое здоровье», большинство респондентов (38 %) ответили – иногда, 24 % респондентов – часто, 21 % сотрудников ответили – почти всегда, и 18 % сотрудников утверждают, что почти никогда работа плохо не влияет на их здоровье (рисунок 4.7).

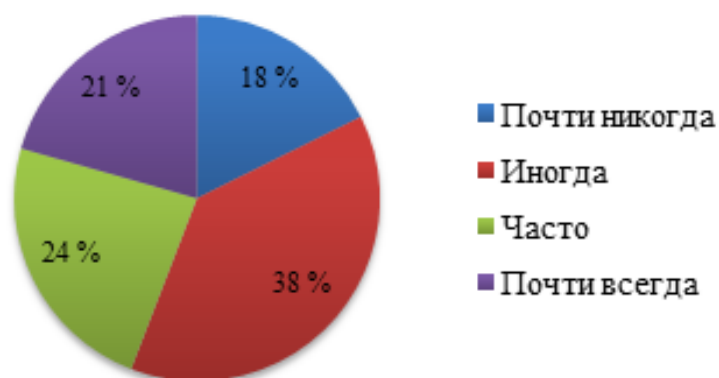


Рисунок 4.7 – «Моя работа плохо влияет на мое здоровье»

На восьмой вопрос анкеты: «После рабочего дня у меня уже ни на что не остается сил», большинство респондентов (47 %) ответили – часто, 24 % респондентов – иногда, 15 % сотрудников ответили – почти никогда, и также 15 % сотрудников утверждают, что почти всегда после рабочего дня у них уже ни на что не остается сил (рисунок 4.8).

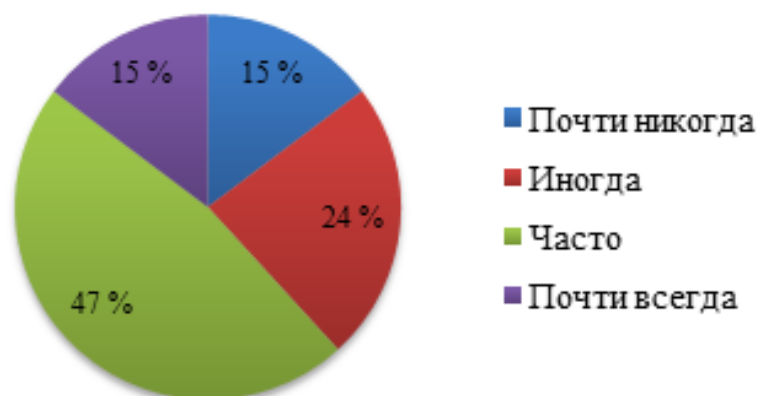


Рисунок 4.8 – «После рабочего дня у меня уже ни на что не остается сил»

На девятый вопрос анкеты: «Я чувствую себя перегруженным проблемами клиентов на работе», большинство респондентов (32 %) ответили – часто, 29 % респондентов – почти никогда, 24 % сотрудников ответили – почти всегда, и 15 % сотрудников утверждают, что иногда чувствуют себя перегруженным проблемами клиентов на работе (рисунок 4.9).

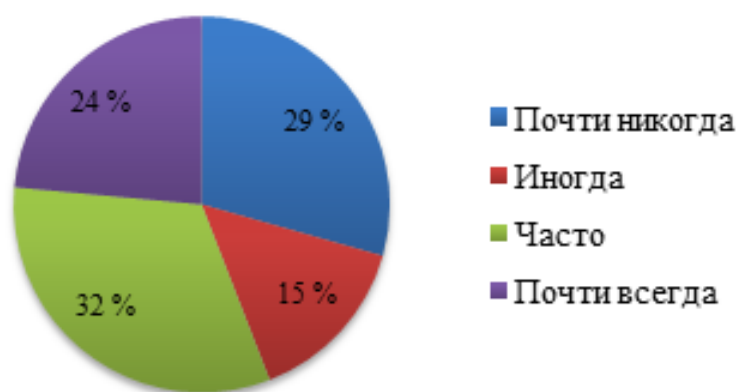


Рисунок 4.9 – «Я чувствую себя перегруженным проблемами клиентов на работе»

Таким образом, установлено, что практически половина опрошенных сотрудников «часто» и почти «всегда» в своей профессиональной деятельности сталкиваются с негативными факторами, которые влекут за собой эмоциональное выгорание.

Далее, в целях диагностики особенностей синдрома эмоционального выгорания у сотрудников в анализируемом учреждении, были использованы следующие методики:

1. «Методика диагностики уровня эмоционального состояния» В. В. Бойко.

2. «Опросник для выявления выгорания», адаптированный Н. Е. Водопьяновой.

Результаты обследования сотрудников КГКУ «Центр социальной поддержки населения по Амурскому району» по «Методике диагностики уровня эмоционального выгорания» В. В. Бойко представлены в таблице 4.1.

Таблица 4.1 - Результаты обследования сотрудников по «Методике диагностики уровня эмоционального выгорания» В. В. Бойко

Фаза развития выгорания	Симптомы выгорания	Не сложившийся симптом (кол-во чел. / %)	Складывающийся симптом (кол-во чел. / %)	Сложившийся симптом (кол-во чел. / %)
Напряжение	Переживание психотравмирующих обстоятельств	12 / 35,3	5 / 14,7	17 / 50
	Неудовлетворенность собой	28 / 84,9	1 / 0,4	5 / 14,7
	Загнанность в клетку	18 / 53	13 / 38,2	3 / 8,8
	Тревога и депрессия	18 / 53	9 / 26,4	7 / 20,6
Резистенция	Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	12 / 35,3	10 / 29,4	12 / 35,3
	Эмоционально-нравственная дезориентация	12 / 35,3	17 / 50	5 / 14,7

	Расширение сферы экономии эмоций	16 / 47,1	5 / 14,7	13 / 38,2
	Редукция профессиональных обязанностей	12 / 35,3	13 / 38,2	9 / 26,5
Истощение	Эмоциональный дефицит	24 / 70,6	7 / 20,6	3 / 8,8
	Эмоциональная отстраненность	15 / 44,1	15 / 44,1	4 / 11,8
	Деперсонализация	22 / 64,7	8 / 23,5	4 / 11,8
	Психосоматические и психовегетативные нарушения	19 / 55,9	5 / 14,7	10 / 29,4

Из результатов диагностики следует, что наиболее выраженными симптомами эмоционального выгорания у опрошенных сотрудников Центра являются симптомы, которые присущи трети специалистов учреждения, а именно:

1. Складывающиеся симптомы:

- «загнанность в клетку» у 38,2 % опрашиваемых сотрудников.
- «эмоционально-нравственная дезориентация» у 50 % сотрудников.
- «редукция профессиональных обязанностей» у 38,2 % сотрудников.
- «эмоциональная отстраненность» у 44,1 % сотрудников.

2. Сложившиеся симптомы:

- «переживание психотравмирующих обстоятельств» у 50 % сотрудников.
- «неадекватное избирательное эмоциональное реагирование» у 35,3 % сотрудников.
- «расширение сферы экономии эмоций» у 38,2 % сотрудников.

Выявленные симптомы являются «проблемными зонами» среди конкретных сотрудников КГКУ «Центр социальной поддержки населения по Амурскому району».

Эти симптомы указывают на то, что более трети сотрудников Центра в значительной степени подвержены эмоциональному выгоранию и находятся в фазе «напряжения» и «резистенции». Также, более половины сотрудников испытывают воздействие стресса на работе.

Также из таблицы можно выделить ресурсные симптомы эмоционального выгорания (удельный вес которых мало выражен, как в стадии формирования симптома, так и в стадии сформированности симптома). К ним относятся следующие симптомы:

1. Неудовлетворенность собой. Складывающийся симптом у 0,4 % сотрудников, а уже сложившийся симптом у 14,7 % опрошенных сотрудников.

2. Эмоциональный дефицит. Складывающийся симптом у 26,4 % сотрудников, а уже сложившийся симптом у 8,8 % опрошенных сотрудников.

3. Деперсонализация. Складывающийся симптом у 23,5 % сотрудников, а уже сложившийся симптом у 11,8 % опрошенных сотрудников.

Представленные симптомы не стоит игнорировать, так как они несут положительный потенциал, который можно и нужно использовать при подборе

методов, конкретных упражнений для программ психологической коррекции синдрома эмоционального выгорания. Иными словами, в данном случае эти симптомы свидетельствуют о том, что у сотрудников еще не наступила фаза «истощения», что, безусловно, является позитивным моментом как в их профессиональной, так и в личной сфере. Работа, направленная на развитие эмоционального интеллекта, только усилит возможности сотрудников противостоять синдрому эмоционального выгорания на соматическом и психологическом уровнях.

Также важно отметить симптом «неудовлетворенность собой». Данный симптом имеет место быть лишь у 14,7 % опрошенных нами сотрудников. То есть остальные 85,3 % сотрудников Центра позитивно воспринимают себя как профессионала, что также можно использовать для снижения воздействия синдрома эмоционального выгорания.

Результаты, полученные по «методике диагностики уровня эмоционального выгорания» В. В. Бойко, наглядно представлены на рисунках 4.10-4.13.

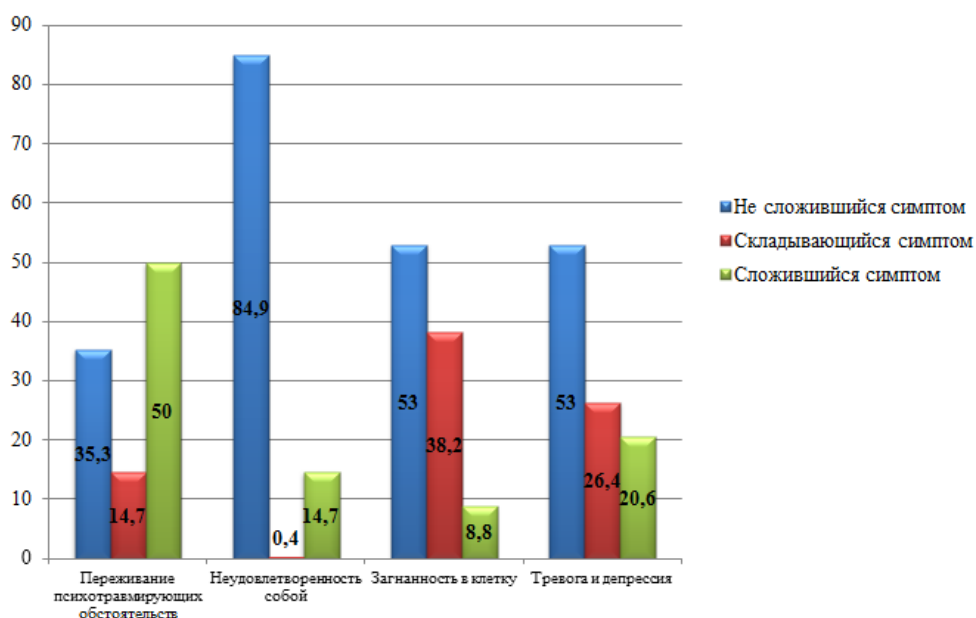


Рисунок 4.10 - Симптомы фазы «напряжение» (в % от числа опрошенных)

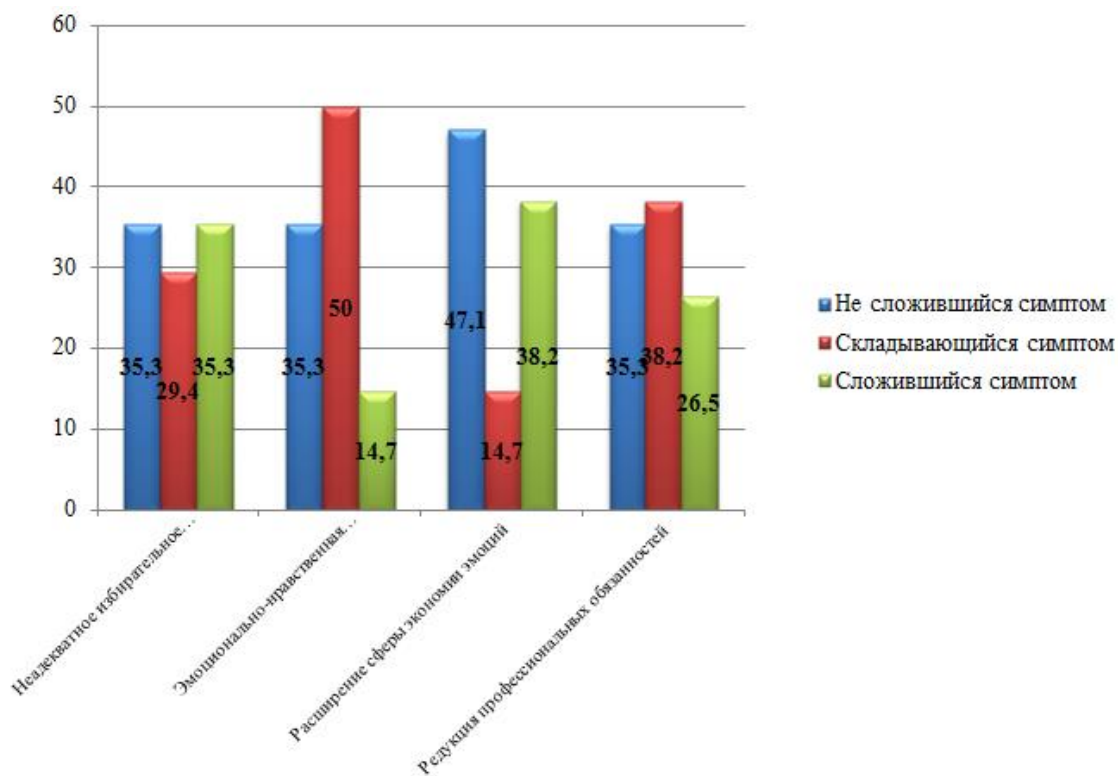


Рисунок 4.11 - Симптомы фазы «резистенция» (в % от числа опрошенных)

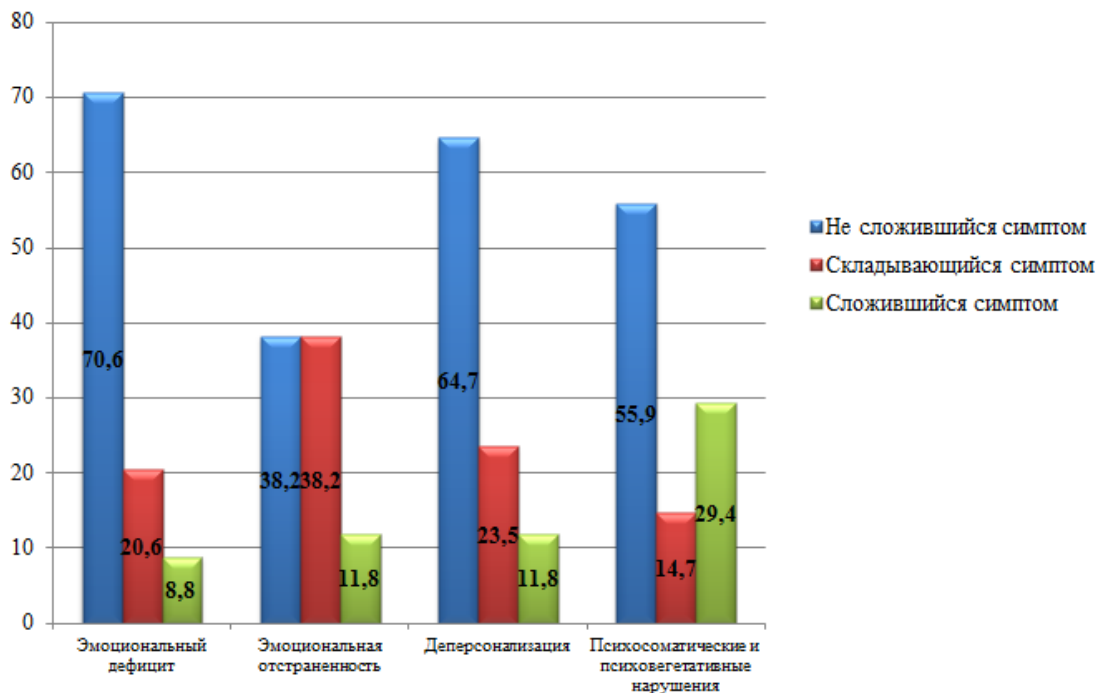


Рисунок 4.12 - Симптомы фазы «истощение» (в % от числа опрошенных)

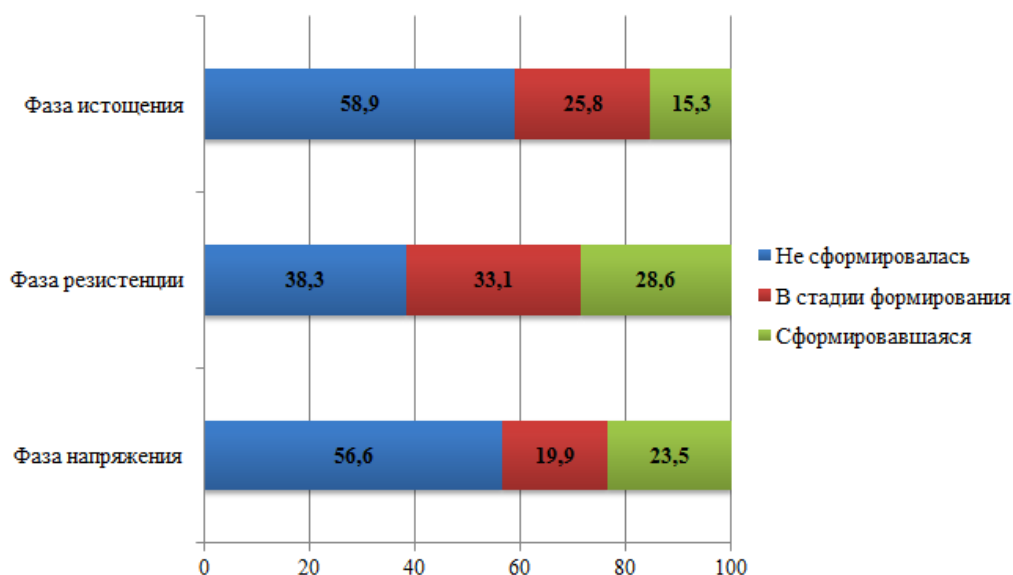


Рисунок 4.13 - Особенности выраженности различных фаз эмоционального выгорания, в %

Подводя итог анализа полученных нами результатов, можно сказать, что:

1. Фазы эмоционального выгорания сформированы у:

- 8 опрошенных сотрудников фаза «напряжения»;
- 10 опрошенных сотрудников фаза «резистенции»;
- 5 опрошенных сотрудников фаза «истощения».

2. Фазы эмоционального выгорания в стадии формирования у:

- 9 опрошенных сотрудников фаза «напряжения»;
- 11 опрошенных сотрудников фаза «резистенции»;
- 7 опрошенных сотрудников фаза «истощения».

Следующий шаг – диагностика сотрудников Центра при помощи «Опросника для выявления выгорания», адаптированного Н. Е. Водопьяновой. Результаты, полученные в ходе проведенной диагностики, представлены на рисунке 4.14.

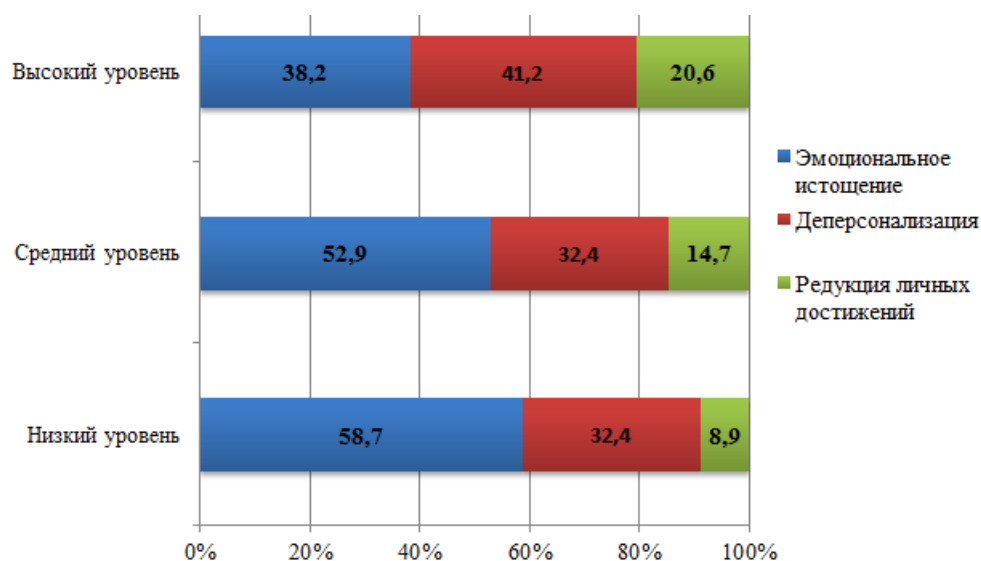


Рисунок 4.14 - Уровень выраженности показателей субшкал профессионального выгорания у сотрудников по «Опроснику для выявления выгорания», адаптированного Н.Е. Водопьяновой, в %

При помощи диагностики «Опросника для выявления выгорания», адаптированного Н. Е. Водопьяновой, нами получены следующие результаты:

1. По субшкале «эмоциональное истощение»:

- высокий уровень выгорания у 13 опрошенных сотрудников (38,2 %);
- средний уровень выгорания у 14 опрошенных сотрудников (41,2 %);
- низкий уровень выгорания у 7 опрошенных сотрудников (20,6 %).

2. По субшкале «деперсонализация»:

- высокий уровень выгорания у 18 опрошенных сотрудников (52,9 %);
- средний уровень выгорания у 11 опрошенных сотрудников (32,4 %);
- низкий уровень выгорания у 5 опрошенных сотрудников (14,7 %).

3. По субшкале «редукция личных отношений»:

- высокий уровень выгорания у 20 опрошенных сотрудников (58,7 %);
- средний уровень выгорания у 11 опрошенных сотрудников (32,4 %);
- низкий уровень выгорания у 3 опрошенных сотрудников (8,9 %).

По результатам проведенной диагностики следует, что большинство сотрудников «часто» и «очень часто» чувствуют себя эмоционально опустошенными, усталость и нежелание идти на работу. Также чувствуют угнетенность и апатию. Но в тоже время, большинство сотрудников считают, что их работа нужна людям, благодаря своей работе сотрудники уже сделали в жизни много действительно ценного.

Результаты проведенного исследования подтверждают влияние негативных факторов профессиональной деятельности на формирование эмоционального выгорания у сотрудников КГКУ «Центр социальной поддержки населения по Амурскому району».

6. Анализ рисков, связанных с эмоциональным выгоранием социальных работников в профессиональной деятельности

Проведенный практический анализ, показал, что практически половина опрошиваемых сотрудников испытывают эмоциональное выгорание. Проведенное анкетирование позволило утвердить, что именно профессиональная деятельность сотрудников рассматриваемого учреждения может вызвать эмоциональное выгорание.

С целью выявления особенностей синдрома эмоционального выгорания сотрудников в анализируемом учреждении, были использованы проверенные методики, результат которых показал, что наиболее выраженными симптомами эмоционального выгорания у опрошенных сотрудников Центра являются симптомы, которые присущи трети специалистам учреждения, а именно: «переживание психотравмирующих обстоятельств», «неадекватное избирательное эмоциональное реагирование», «расширение сферы эмоций». Фазы эмоционального выгорания «напряже-

ния», «резистенции» и «истощения» сформированы у более трети специалистов Центра социального обслуживания.

Факторы риска:

- Эмоциональные – стресс, эмоциональное истощение, депрессия, отсутствие мотивации, снижение энтузиазма в работе.

- Личностные – профессиональная деформация работников.

Данные результаты показывают, что сотрудники КГКУ «Центр социальной поддержки населения по Амурскому району» нуждаются в решении проблем эмоционального выгорания в профессиональной деятельности.

К таким проблемам относятся следующие:

– переутомление из-за высокой психологической нагрузки в профессиональной деятельности;

– отсутствие или недостаток социальной поддержки со стороны коллег и руководства;

– высокая степень неопределенности в оценке выполняемой работы;

– необходимость внешне проявлять эмоции, не соответствующие реалиям;

– отсутствие увлечений вне работы.

Действительно профессиональная деятельность сотрудников Центра в анализируемом учреждении может вызвать эмоциональное выгорание. Половина опрошенных сотрудников КГКУ «Центр социальной поддержки населения по Амурскому району» в профессиональной деятельности сталкиваются с факторами, ведущими к эмоциональному выгоранию и негативно влияющими на их жизнь в целом.

С учетом полученных результатов можно сказать, что более половины опрошенных сотрудников КГКУ «Центр социальной поддержки населения по Амурскому району» имели выраженные симптомы эмоционального выгорания. Более трети опрошенных сотрудников имели уже сложившиеся симптомы эмоционального выгорания: «переживание психотравмирующих обстоятельств», «неадекватное избирательное эмоциональное реагирование», «расширение сферы эмоций». Фазы эмоционального выгорания «напряжения», «резистенции» и «истощения» сформированы у более трети специалистов Центра социального обслуживания.

5 Рекомендации для реализации результатов работы

Ожидаемые результаты социального проекта и показатели его эффективности: КГКУ «Центр социальной поддержки населения по Амурскому району» обладает следующими ресурсами для профилактики синдрома эмоционального выгорания у сотрудников:

1. Здоровьесберегающие технологии: должна выстраиваться ориентация на воспитание привычек и практических навыков здорового образа жизни, контроль усвоения данных привычек каждым сотрудником. Восприятие здоровья и здорового образа жизни как жизненной ценности. Организация обучения практическим навыкам создавать индивидуальные и коллективные программы здорового образа жизни.

2. Работа с самооценкой сотрудников данного учреждения, на уровень их притязаний в ходе профессиональной деятельности.

3. Работа с практическими навыками: обучение умению управлять своим эмоциональным и психологическим состоянием, умение решать личностные и социальные проблемы, выходить из состояния стресса, уметь оптимально реагировать на изменения внешней среды.

4. Проведение профилактической работы по предупреждению эмоционального выгорания у сотрудников Центра комплексной группой специалистов.

5. Развитие индивидуального потенциала сотрудников Центра социальной поддержки населения.

Профилактические и коррекционные меры в отношении синдрома эмоционального выгорания схожи во многом. Те меры, которые могут предотвратить возникновение синдрома, также могут быть использованы для коррекции эмоционального выгорания у социальных работников, которые уже его испытывают.

Общие рекомендации по мерам профилактики эмоционального выгорания и повышения устойчивости организма к стрессу:

1. Необходимо регулярно делать перерывы, балансировать работу и отдых. Эмоциональное выгорание усиливается, когда границы между работой и семьей размываются и работа становится основной частью жизни. Вечера и выходные дома должны быть свободными от работы.

2. Делать регулярные физические упражнения (30 минут не менее трех раз в неделю). Необходимо отметить, что физические упражнения являются эффективным способом высвобождения накопленной негативной энергии в результате стресса на работе.

3. Важнейшим фактором снижения напряжения и стресса является достаточный сон. Считается, что человек хорошо спит, если он бодр и энергичен в течение дня и быстро просыпается утром по звонку будильника.

4. Необходимо разделять ответственность за результат деятельности с клиентом и подопечным, развивать способность говорить «нет». Люди, которые настаивают на том, что «чтобы сделать что-то хорошо, нужно сделать это самому», имеют прямые шаги к эмоциональному выгоранию.

5. Обзавестись хобби (спорт, культура, природа). Необходимо наличие хобби после работы, чтобы снять напряжение, вызванное работой. Желательны увлечения,

позволяющие расслабиться и отдохнуть (например, рисование вместо драг-рейсинга).

6. Активная профессиональная позиция, принятие ответственности на себя за свою работу, свой профессиональный результат, за свои решения и действия, изменение поведения. Действия по изменению стрессовых ситуаций.

Для групповой работы с сотрудниками Центра социальной поддержки населения можно использовать:

1. Тренинг коммуникативных навыков. Обучение навыкам эффективного межличностного общения. Выявление и расширение значимых для сотрудника межличностных связей (семья, друзья, коллеги).

2. Тренинг уверенности в себе. Люди, подверженные синдрому эмоционального выгорания часто имеют заниженную самооценку, робки, тревожны, неуверенны в себе. Можно использовать методику «волшебный магазин». Сотруднику предлагается представить, что он находится в волшебном магазине, в котором может приобрести любую недостающую ему личностную черту: примерить ее на себя, взять ее себе.

3. Обучение техникам релаксации (расслабления).

4. Проведение дебрифинга (обсуждения) на работе после критического события. Обсуждение предполагает возможность выразить свои мысли, чувства, ассоциации, вызванные каким-либо серьезным происшествием. Работники социальных служб могут в такой форме рассматривать конфликтные ситуации или ситуации, вызвавшие наибольший стресс у сотрудников (поиск варианта решения в сопровождении клиента, смерть подопечного социального работника и т.п.).

«Памятка» по преодолению и профилактике эмоционального выгорания:

1. Не пытайтесь скрывать свои чувства и эмоции. Научитесь выражать их культурно приемлемыми способами. Научитесь обсуждать их с наставником или коллегой, которому вы доверяете. Однако именно обсуждайте, чтобы найти выход, а не жалуйтесь.

2. Не бойтесь говорить о ситуациях, которые вызывают у вас дискомфорт, и не забывайте рассказывать о своих успехах и достижениях. Используйте любую возможность поразмышлять о своем опыте, в одиночестве или вместе с другими.

3. Не стесняйтесь просить о помощи и принимать ее.

4. Не позволяйте чувству стеснения, неловкости или почти подростковому «Я сам все сделаю!» останавливать вас, когда другие предоставляют вам шанс говорить или предлагают помощь.

5. Не думайте, что тяжелые состояния, характерные для выгорания, пройдут сами по себе. Если не предпринимать никаких мер, они будут только усугубляться.

6. Выделяйте достаточное время для сна, отдыха и размышлений.

7. Постарайтесь сохранить и контролировать нормальный распорядок своей жизни, насколько это возможно.

Согласно мнению ряда исследователей, изучающих синдром эмоционального выгорания, для его преодоления необходимо развивать навыки саморегуляции и самоконтроля в профессионально сложных ситуациях. И вот здесь нам как раз помогут квест-технологии.

Квест-технологии предполагают интерактивное обучение, основанное на решении логических задач, и требуют творческого подхода. Задания квеста, как правило, построены на командной работе. С этой точки зрения, квесты являются специфической социальной коммуникацией.

Квест-технологиям уделялось достаточное внимание в фундаментальных и прикладных исследованиях. Многие ученые сходятся на том, что квесты имеют учебную и воспитательную ценность: развивают личную ответственность, формируют коммуникативные навыки, стремление к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации.

Квесты также легко адаптируются к любой профессиональной среде, моделируя реальные ситуации, с которыми рискуют столкнуться в своей работе сотрудники социальных служб. К таким сценариям относятся, например, встречи с клиентами и поиск выхода из кризисных ситуаций.

Преимущество коррекционных мероприятий с использованием квестов основано на комплексном решении проблемы эмоционального выгорания (рисунок 5.1).



Рисунок 5.1 – Направления комплексного подхода к решению проблемы эмоционального выгорания

Таким образом, квестовые технологии помогут сформировать навыки, умения и качества, снижающие риск эмоционального выгорания (рисунки 5.2-5.3).



Рисунок 5.2 – Факторы снижения риска эмоционального выгорания у сотрудников социальных служб



Рисунок 5.3 – Показатели успешности применения квест-технологий

Важно отметить, что квест-технологии наиболее эффективно используются в сочетании с другими методами и методиками, например, психотренингом, стресс-менеджментом и аутотренингом.

В целом, квест-технологии способствуют личностному развитию социальных работников. Участие в квестах позволяет им больше узнать о своих возможностях и предпочтениях. Это, в свою очередь, поможет им более четко определить свои цели и ожидания, а также разработать стратегии самоуправления, способствующие профессиональному росту и эмоциональной стабильности.

Таким образом, при реализации мероприятий по профилактике и психокоррекции синдрома эмоционального выгорания у сотрудников КГКУ «Центр социаль-

ной поддержки населения по Амурскому району» предусматривается достижение следующих результатов:

1. Повышение эмоциональной устойчивости сотрудников и их готовность к психологическим нагрузкам в профессиональной деятельности.

2. Развитие навыков по профилактике синдрома хронической усталости и эмоционального выгорания работников социальной сферы.

3. Снижение уровня тревожности у сотрудников данного центра и численности работников, готовых отказаться от профессиональной деятельности для сохранения физического и психического здоровья.

4. Повышение производительности труда.

5. Повышение социально-психологического профессионализма сотрудников Центра социальной поддержки населения.

7. Список использованных источников

- 1 Базарова, Т. С. Синдром «эмоционального сгорания» как фактор профессионального риска в социальной работе / Т.С. Базарова // Опыт и технологии социальной работы: Вестник Бурятского государственного университета, № 5, 2014. – С. 114-117.
- 2 Богославец, Л. Г. Профилактика эмоционального выгорания / Л. Г. Богославец. - Москва: РГГУ, 2018. – 156 с.
- 3 Бойко, В. В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В. В. Бойко. – СПб. : Питер, 2015. – 278 с.
- 4 Васильева, Н. Г. Взаимосвязь особенностей эмоционального интеллекта и синдрома выгорания у работников социальной сферы / Н. Г. Васильева. – СПб. : 2016. – 203 с.
- 5 Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика. Практическое пособие: моногр. / Н. Е. Водопьянова. – М. : Юрайт, 2020. – 277 с.
- 6 Доброхотова, Е. Н. Синдром профессионального выгорания как правовая категория / Е. Н. Доброхотова, С. В. Воронкова. – М. : Ежегодник трудового права, 2023. – С. 132–153.
- 7 Золоторева, Т. Ф. Основы психологической самопомощи социального работника / Т. Ф. Золоторева, М. П. Мингалева. – М. : МГСУ, 2021. – 149 с.
- 8 Колосова, О. А. Социально-психологические условия профилактики эмоционального выгорания социальных работников / О. А. Колосова, К. А. Ремизова // Современные тенденции в психологии. – «Государственный университет управления». - Москва: Вестник университета. – 2018. - № 7. - С 156-162.
- 9 Кулева, Е. Б. Саморегуляция в профессиональной подготовке социальных работников / Е. Б. Кулева // Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы. – 2016. – № 1.– С. 3-10.
- 10 Макарова, Г. А. Синдром эмоционального выгорания / Г. А. Макарова. – М. : Просвещение, 2016. – 424 с.
- 11 Молокоедов, А. В. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности социального работника / А. В. Молокоедов, И. М. Слободчиков, С. В. Удовик. – М.: Левъ, 2018. – 252 с.
- 12 Поджио, В. А. Риски профессионального выгорания у практикующих специалистов-психологов / В. А. Поджио, М. В. Зверева // Медицинская психология в России. – 2020. – № 3. – С. 12-25.
- 13 Тимофеева, М. Г. Профессиональное выгорание у социальных работников / М. Г. Тимофеева // Психологические науки: Серия «Вестника СВФУ». – 2023. – № 1 (29). – С. 64-72.
- 14 Товбаз, Е. Г. Психологический квест как технология реализации приемов ЛитРПГ (Литературной Ролевой Игры) в образовательном процессе вуза / Е. Г. Товбаз // Гуманитарный научный вестник. – 2020. – №12. – С. 151-157.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

(обязательное)

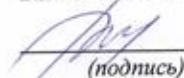
Таблица 2.1 – Анкета «Оценка синдрома эмоционального выгорания
в профессиональной деятельности»

	Почти ни- когда	Иногда	Часто	Почти всегда
1 Я чувствую себя эмоционально опустошенным к концу рабочего дня				
2 Я плохо засыпаю из-за переживаний, связанных с работой				
3 Эмоциональная нагрузка на работе слишком велика для меня				
4 После рабочего дня я могу срываться на своих близких				
5 Я чувствую, что мои нервы натянуты до предела				
6 Мне сложно снять эмоциональное напряжение, возникающее у меня после рабочего дня				
7 Моя работа плохо влияет на мое здоровье				
8 После рабочего дня у меня уже ни на что не остается сил				
9 Я чувствую себя перегруженным проблемами клиентов на работе				


Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Комсомольский-на-Амуре государственный университет»

СОГЛАСОВАНО

Начальник отдела ОНиПКРС

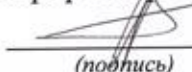

(подпись) Е.М. Димитриади
« 02 » 03 20 24 г.

Декан факультета кадастра и
строительства


(подпись) Н.В. Гринкруг

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по научной работе


(подпись) А.В. Космынин
« 03 » 03 20 24 г.

АКТ

о приемке в эксплуатацию проекта
«Эмоциональное выгорание как фактор профессионального риска
в социальной работе»

г. Комсомольск-на-Амуре

« 03 » 03 20 24 г.

Комиссия в составе представителей:

со стороны заказчика

- Г.Е. Никифорова – руководитель СПБ «Риск-ориентированные методы решения задач техносферной безопасности»
- Н.В. Гринкруг – декана факультета кадастра и строительства

со стороны исполнителя

- Е.Г. Товбаз – руководителя проекта
- А.А. Довгаль – группа 9СРба-1

составила акт о нижеследующем:

«Исполнитель» передает проект «Эмоциональное выгорание как фактор профессионального риска в социальной работе», в составе:

1. Пояснительная записка
2. Приложение

Результаты работы были опробированы и опубликованы в материалах научных конференций:

1 Довгаль, А. А. Использование квест-технологий в качестве коррекционных мероприятий, направленных на преодоление эмоционального выгорания социальных работников / А. А. Довгаль, Е. Г. Товбаз // Трансформация информационно-коммуникативной среды общества Т654 в условиях вызовов современности : материалы II Международной научно-практич. конф. молодых учёных, Комсомольск-на-Амуре, 30 ноября – 1 декабря 2023 г. / редкол. : А. В. Ахметова (отв. ред.), Н. Э. Ракитина. – Комсомольск-на-Амуре : ФГБОУ ВО «КНАГУ», 2023. Ч. 2. – С 357-359.

Руководитель проекта


01.03.2024
(подпись, дата)

Е.Г. Товбаз

Исполнитель проекта


(подпись, дата)

А.А. Довгаль