

Сухорукова Н. С.,

студентка 1-го курсу магістратури за спеціальністю «Психологія»

Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського

Науковий керівник: Мітіна С. В.,

кандидат психологічних наук,

доцент кафедри психології, філософії та суспільних наук

Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського

ПРОФІЛАКТИКА ТА КОРЕКЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПРАЦІВНИКІВ ІТ-ГАЛУЗІ

У сучасному світі, де темп розвитку технологій стрімко зростає, де одна подія швидко трансформується в іншу, а люди вимушені адаптуватися та пристосовуватися до глобальних змін, тема вигорання стала одним з ключових станів 21 століття, особливо для українців, хто намагається жити, працювати в умовах війни та несуть на собі велику відповідальність збереження культури й майбутнього України.

Велику частку нашого населення складають саме програмісти, а ІТ сфера залишається однією з найпопулярніших та досі актуальних галузей, де працює багато української молоді. Вона генерує 5% ВВП країни й є однією з найприбутковіших областей, що посідає особливе місце у підтримці нашої економіки. При цьому фахівці цього напрямку посідають 2-ге місце за кількістю випадків емоційного (професійного) вигорання, після медиків та педагогів. Тому потреба в допомозі подолання професійного вигорання буде дедалі зростати та залучати психологів, коучів в роботу з розробниками. Через це питання своєчасної профілактики та ефективної корекції емоційного вигорання в ІТ-середовищі є вкрай важливим у сьогоденнішому контексті.

Проблема вигорання стала настільки великою та серйозною, що цей синдром був включений Всесвітньою Організацією Охорони Здоров'я (ВООЗ) в останню версію Міжнародної класифікації хвороб (МКХ-11). Слід зазначити, що професійне (емоційне) вигорання зазвичай розглядається науковцями як синдром, що виникає внаслідок тривалого професійного стресу та супроводжується втратою емоційної енергії й виснаженням особистісних ресурсів. Для галузі інформаційних технологій воно також перестало бути винятком – сьогодні дедалі частіше розглядається як професійний ризик, який потребує окремої уваги з боку психологічної науки.

В середньому понад 50% ІТ-фахівців у тій чи іншій формі переживають симптоми вигорання. Представники, як і сама сфера, динамічно розвиваються та потребують постійних змін, на жаль, через це вони швидко виснажуються, незважаючи на високий рівень

зарплатні, соціальний пакет та високу культуру розвитку компаній. На перший погляд, здається, що такі умови здатні зменшити стрес та напругу працівників, покращити мотивацію в роботі, але на практиці є інші вагомі чинники, що притаманні саме цій галузі, а саме жорсткі дедлайни, постійні зміни в вимогах замовників, високі очікування від виконання роботи, швидка зміна технологій та їх негайне опанування, неможливість вплинути на результат продукту, постійні дзвінки та онлайн-зустрічі, що забирають велику кількість часу та ресурсу, особливо для інтровертних людей, яких в ІТ більшість. А для цих людей особливо важко дається постійна комунікація, яка забирає їх ресурс, що, в свою чергу, може прискорити процес вигорання.

Окрім того, що є зовнішні специфічні чинники, обумовлені сферою інформаційних технологій, де працівникам доводиться весь час перебувати у стані психологічного когнітивного напруження, постійної інтелектуальної концентрації, вагомими компонентами схильності до вигорання є внутрішні причини, такі як низька самооцінка, темперамент, стресостійкість, гіпервідповідальність, невротичність, дефіцит позитивних емоцій, внутрішні конфлікти, а саме, розбіжність між особистими цінностями та завданнями, які виконує фахівець. Наприклад, особистості з високим рівнем тривожності або труднощами з емоційною регуляцією частіше втрачають мотивацію, швидше виснажуються психоемоційно. Також важливу роль відіграє перфекціонізм, який поширений серед ІТ-фахівців, та схильність до надмірної самокритики. Відтак, профілактика має включати роботу не лише з умовами праці, а й з індивідуальними особливостями працівника.

Найбільша пастка “синдрому вигорання” в тому, що він накопичується та може бути непомітним довгий час. Хвиля цього психоемоційного стану набула розвитку в ковідні часи, де робітники, котрі й так постійно проводили час в комп’ютері стали заручниками домашнього режиму пандемії, де й для них емоційна депривація не стала винятком. Тому що якраз середовище інших людей, тімблдінгі, неформальні зустрічі з клієнтами, давали баланс між “Я – з технікою” та “Я – з людьми”. І це тільки частина айсберга, де стрес, наразі, підкріплюється війною та страхом за власне життя.

Необхідно розуміти, що професійне вигорання негативно впливає не тільки на самих працівників та їх здоров’я, але й має руйнівний характер для їх родин, соціуму та власне для самих компаній. Для того, щоб запобігти цьому, зазвичай, в структурі організацій є свої ейчари та менеджери, які повинні вчасно звертати увагу на стан працівника, його продуктивність та допомагати долати складнощі в роботі. Для цього проводяться індивідуальні зустрічі на постійній основі, щоб мати змогу поспілкуватися щодо робочих викликів, оцінити психологічний стан, дати зворотній зв’язок та, по можливості, розробити стратегію розв’язання проблеми. На жаль, такі мітинги часто ігноруються через нестачу часу у всіх представників процесу та велику кількість

термінових задач. Важливо зауважити, що найбільша проблема в тому, що самі працівники не відчувають себе, ігнорують сигнали тіла через велику загруженість та піддаються оманливому поняттю “потім”, що закріплює стрес. В даному випадку, робота починається з усвідомлення, відстежування та саморефлексії власного стану.

Також треба брати до уваги, що профілактика і корекція вигорання залежить від стадій, у котрій перебуває особистість. Вони можуть варіюватись від 3 до 8, але мають схожий контекст. Д. Міллер, М. Мелох вважають, що емоційне вигорання проходить чотири стадії: ентузіазм, стагнацію, фрустрацію та апатію. Ентузіазм є емоційним станом працівника, коли той бажає бути завжди корисним і характеризується надмірною чутливістю, має нереалістичні очікування щодо роботи. Стагнація проявляється в зменшенні очікувань до нормальних меж і характеризується виплеском особистого невдоволення назовні. Фрустрація характеризується появою сумнівів щодо власної компетенції, зменшенням толерантності та співчуття, як наслідок, виникає механізм захисту у формі обмеження професійних контактів. Апатія стає захистом від хронічної фрустрації, з’являється байдужість й депресія. [4, р. 213]. Стадії також можна поділити на: підйом або залежність, коли є ейфорія від роботи, висока мотивація, трудоголізм, з’являється емоційна та гормональна залежність; втома, де людина відчуває високу дратівливість, тривожність, може мати проблеми зі сном, тіло починає сигналізувати про перевантаження; виснаження, проявляється погіршенням психоемоційного стану, більш сильними психосоматичними симптоми, зниженням професійної ефективності; та тотальне вигорання – стан байдужості або агресії до роботи, колег, клієнтів, виникає професійна деформація, повна втрата сенсу від того, що людина робить. В цьому випадку, кожному стану підходить свій метод лікування і це треба враховувати. Якщо при початковій стадії ми ще можемо робити фокус на складання графіку зміни робота-відпочинок, додавання фізичної активності, зустрічей с друзями, приготування свіжої здорової їжі, час на хобі, активізацію “гормонів щастя”, то на останній стадії вже просто десять тисяч кроків або медитація не спрацюють, мова буде йти про глобальні зміни компанії, професії в цілому.

Наразі існують ефективні інструменти профілактики та подолання емоційного вигорання, які все частіше впроваджують сучасні ІТ-компанії. Серед них – залучення психологів та науковців із програмами тренінгів з психоосвіти, організація спортивних активностей для підтримання фізичного здоров’я співробітників, фінансування індивідуальних психологічних консультацій, а також запровадження довгострокових відпусток, що дозволяють спеціалісту тимчасово відійти від професійної діяльності, відновити сили, зосередитися на власному добробуті, хобі чи творчості. Важливо зазначити, що такі заходи повинні підбиратися індивідуально, відповідно до особливостей працівника та

його потреб. Водночас профілактика та корекція вигорання – це не одноразові ініціативи, а системна робота, яка потребує свідомого інвестування часу, ресурсів, гнучких стратегій та підтримки з боку компанії. Адже турбота про психологічне здоров'я персоналу – не лише про щастя окремих людей, а й про довготривалу ефективність та стійкість бізнесу в цілому.

Отже, професійне вигорання є багатовимірним феноменом, що охоплює емоційне, когнітивне та фізичне виснаження працівника, і дедалі частіше спостерігається серед фахівців ІТ-сфери. Високі вимоги до продуктивності, багатозадачність, постійний тиск дедлайнів, дефіцит живого спілкування та нечітка межа між роботою і особистим життям створюють передумови для розвитку хронічного стресу та, як наслідок, синдрому вигорання.

Ефективна профілактика вигорання має стати невід'язною частиною корпоративної культури ІТ-компаній. Впровадження програм психологічної підтримки, регулярних тренінгів із саморегуляції, створення умов для балансування між роботою та особистим життям сприяє збереженню емоційного ресурсу працівників. Важливо, щоб психологи були інтегровані в команди не лише в умовах кризових ситуацій, а як постійна підтримка особистісного і професійного розвитку фахівців.

Перспективними напрямками подальших досліджень є: розробка й тестування спеціалізованих програм для профілактики вигорання в ІТ-галузі, вивчення взаємозв'язку між особистісними характеристиками (темперамент, стресостійкість, самооцінка) та схильністю до вигорання, а також створення адаптивних психологічних інтервенцій для різних посад – від розробників до менеджерів.

Список використаних джерел:

1. Галецька І.І. Особливості емоційного вигорання менеджерів з різним рівнем самоактуалізації. Актуальні проблеми психології. Т. 5. Вип. 6. 2007. С. 89–95.
2. Карамушка Л.М., Гнускіна Г.В. Психологія професійного вигорання підприємців : монографія. Київ : Логос, 2018. 198 с.
3. Мітіна С.В. Попередження емоційного вигорання викладача вишого навчального закладу. Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія : Педагогічні науки. 2018. Вип. 155. С. 62-65.
4. Miller D. Stress and Burnout in HIV. AIDS. 1996. Vol. 10 (supl.). P. 213–219.
5. Tkachenko K.A., Andrushchenko M.O. How to prevent emotional burnout for programmers. Інноватика в сучасній освіті та науці: теорія і практика. Матеріали науково-практичної конференції. Херсон : Видавництво «Молодий вчений», 2019. 128 с.