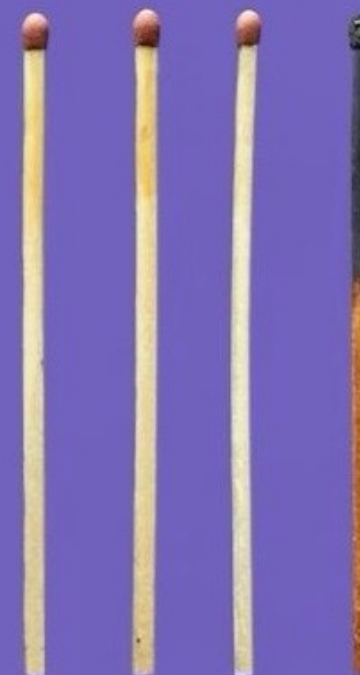


ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ РОССИЯН

СИМПТОМЫ, ПРИЧИНЫ, МЕРЫ ПРОФИЛАКТИКИ

Результаты комплексного социологического исследования



Вступительное слово



Гузелия Имаева
Генеральный директор
Аналитического центра
НАФИ

Профессиональное выгорание можно справедливо назвать болезнью XXI века, которая в последние несколько лет приобрела характер эпидемии. На скорость выгорания влияет огромное количество факторов – начиная с информационной перегрузки, заканчивая потерей видения собственной карьерной траектории и стрессами на работе, связанными с некорректным распределением задач. Компании, в которых массово выгорают сотрудники, несут заметные издержки. В лучшем случае это оплаты участившихся больничных, в худшем – потеря ценных специалистов.

Представленный исследовательский проект был реализован с целью помочь руководителям и HR-специалистам российских компаний вовремя замечать симптомы выгорания сотрудников и принимать эффективные меры по борьбе с ним и его профилактике. Для этого мы, прежде всего, выяснили отношение самих трудоустроенных россиян к феномену выгорания, составили перечень его ключевых причин и определили долю российских специалистов, сталкивавшихся с выгоранием в своей профессиональной жизни.

В исследовании перечислены тренды профессионального выгорания, приведены ограничивающие установки россиян, способствующие ему, описаны успешные практики борьбы с выгоранием, реализуемые в международных и российских компаниях, а также дан список профилактических мер, воплощения которых в жизнь ожидают от своего руководства сами работники.

Вступительное слово



Александр Стуглев
Председатель
правления,
директор Фонда
РОСКОНГРЕСС

Сегодня, в текущих условиях геополитической нестабильности, сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала страны является одним из ключевых национальных приоритетов, а эффективное использование человеческого капитала – одним из основных инструментов повышения конкурентоспособности отечественной экономики и развития страны в целом.

Возможность кадров обеспечивать устойчивое достижение целей долгосрочного развития учреждений и организаций, стабильно высокую производительность труда и эффективность деятельности неразрывно связана с уровнем «профессионального здоровья» сотрудников: их внутренних психологических, психических и эмоциональных ресурсов. С 2019 года профессиональный синдром эмоционального выгорания включен Всемирной организацией здравоохранения в Международный классификатор болезней (МКБ 11), то есть официально признан фактором, влияющим на состояние здоровья.

В этой связи особую актуальность приобретает комплексное социологическое исследование «Профессиональное выгорание россиян: симптомы, причины, меры профилактики», подготовленное Аналитическим центром НАФИ совместно с Фондом Росконгресс. Ценность данного исследовательского проекта обусловлена не только его актуальностью, но и высокой социальной и практической значимостью.

Проведенное исследование затрагивает все аспекты изучения эмоционального выгорания в профессиональной деятельности, знакомит с его ключевыми причинами и, что наиболее важно, предлагает эффективные практические меры и рекомендации по снижению риска выгорания среди сотрудников, а также конкретные стратегии поведения для его предупреждения и преодоления.



ОГЛАВЛЕНИЕ

ВСТУПИТЕЛЬНЫЕ СЛОВА	2	РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ	15
		1. Жизненный баланс и установки в отношении работы	15
		2. Восприятие феномена профессионального выгорания	22
		3. Симптомы, причины выгорания и способы борьбы с ним	28
<hr/>		<hr/>	
ОБ ИССЛЕДОВАНИИ	5	ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ	35
<hr/>		<hr/>	
МЕТОДОЛОГИЯ	6	ДРУГИЕ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЕ ПРОДУКТЫ НАФИ	38
<hr/>		<hr/>	
ВВЕДЕНИЕ	7	ЦИФРЫ И ФАКТЫ О НАФИ	49
1. Что такое профессиональное выгорание? Признаки и тренды выгорания	7		
2. Способы борьбы с выгоранием Опыт корпоративных практик	13		



ОБ ИССЛЕДОВАНИИ

В ходе реализации **открытого исследовательского проекта**:

- выявлена доля работающих россиян, разделяющих установки, которые ограничивают сферу профессионального развития и повышают риск профессионального выгорания
- определена мотивация россиян к трудовой деятельности
- проанализированы представления работающих россиян о симптомах и причинах профессионального выгорания
- выявлено, какая доля россиян имеет опыт профессионального выгорания
- построен рейтинг мер профилактики выгорания, которых трудоустроенные россияне ожидают от работодателей

Исследование будет **полезно** представителям профильных органов государственной власти, кадровых служб и HR-специалистов российских компаний, а также федеральным и региональным СМИ.



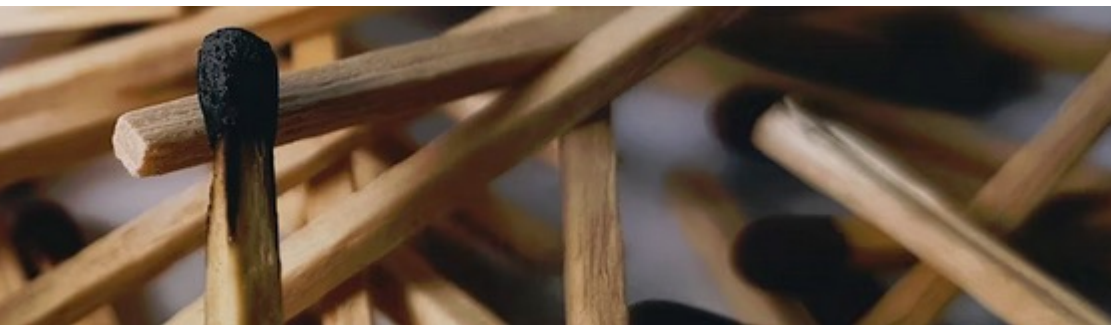


МЕТОДОЛОГИЯ

Всероссийский репрезентативный опрос трудоустроенного населения проведен Аналитическим центром НАФИ. Методология исследования разработана при экспертной поддержке агентства Teamline-Consult.

Метод опроса: CAWI (интернет-опрос россиян) в возрасте 18 лет и старше. Сбор данных осуществлен с помощью исследовательской панели НАФИ Тет-о-Твет.

ВЫБОРКА: 1000 человек. Выборка репрезентирует занятое население РФ в возрасте от 18 лет и старше по ключевым социально-демографическим характеристикам (пол, возраст, уровень образования, федеральный округ) со статистической погрешностью, не превышающей 3,09% на 95%-доверительном интервале.



ГЕОГРАФИЯ: все регионы РФ.

СРОКИ СБОРА ДАННЫХ: июнь 2023 г.

Опрос проведен в соответствии с Нормами качества ОИРОМ. Прочие методологические детали доступны по Вашему запросу.



Совет

Ознакомьтесь с нашими исследовательскими решениями

Исследования позволяют адаптировать продукты, услуги и коммуникацию под потребности клиентов и текущие условия. Исследуйте вместе с нами.





1. ЧТО ТАКОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ? ПРИЗНАКИ И ТРЕНДЫ ВЫГОРАНИЯ



Почему важно бороться с профессиональным выгоранием сотрудников?

Выгорание сотрудников – серьезная и растущая проблема, которая приводит к значительным потерям компаний. Даже если сотрудники не увольняются из-за выгорания, оно сказывается на исполнении ими своих обязанностей, степени вовлеченности в рабочий процесс, приводит к частому уходу на больничные, ухудшению атмосферы в трудовом коллективе. Кроме того, выгорание «контагиозно» и может «передаваться» от уже подверженных ему работников тем, кто ранее не испытывал его симптомов*.

Синдром профессионального выгорания наносит урон компаниям, затрагивая один из ключевых ресурсов – человеческий капитал

2022 год отличился еще более высокими показателями профессионального выгорания даже в сравнении с рекордным периодом пандемии.** Для многих ключевыми причинами выгорания стали необходимость вернуться в офис после длительной дистанционной работы, негибкий график, растущая нагрузка и продолжающееся наступление технологий, а также в целом неопределенность будущего из-за экономических изменений, страх потери работы***.

*biz360: «Состояние нестояния»: как компании малого бизнеса борются с выгоранием сотрудников, 7 июля 2022

<https://biz360.ru/materials/costoyanie-nestoyaniya-kak-kompanii-malogo-biznesa-boryutsya-s-vygoraniem-sotrudnikov/>

**В частности, консорциум Future Forum в ходе международного опроса, проводимого в ноябре-декабре 2022 года, зафиксировал самую высокую с мая 2021 года долю работников, заявивших о своем выгорании – 42% <https://futureforum.com/wp-content/uploads/2023/02/Future-Forum-Pulse-Report-Winter-2022-2023.pdf>; в России по результатам опроса Битрикс24, в конце 2022 доля «выгоревших» российских специалистов составила 47% <https://www.interfax.ru/russia/877070>

***Inc.: В 2022 году с выгоранием столкнулись больше офисных работников, чем во время пандемии, 16 февраля 2023

<https://incussia.ru/news/burn-out-increasing-2022/>





Признаки профессионального выгорания



ВОЗ официально приняла решение о внесении синдрома выгорания в перечень Международной классификации болезней, обновленная версия которого вступила в силу в 2022 году*. Эксперты подчеркивают, что синдром является не медицинским диагнозом, а фактором, способным вызвать заболевания**. Согласно определению, которое закреплено за синдромом выгорания в этом перечне:

выгорание — это синдром, признанный результатом хронического стресса на работе, с которым не удалось справиться.

Три основные характеристики синдрома:

- чувство истощения, потери энергии
- возросшее психическое дистанцирование человека от работы, негативное или циничное восприятие рабочих процессов
- ощущение собственной неэффективности и потеря чувства удовлетворения достигнутыми результатами труда***

*РБК+: Как не сгореть на работе, 14 апреля 2020 <https://plus.rbc.ru/news/5e92cf917a8aa9ce7d0a5033>

**РБК Тренды: Эмоциональное выгорание: что это такое и как с ним справиться, 15 декабря 2022 <https://trends.rbc.ru/trends/social/5f579bf89a7947f37c2be752>

***ICD-11 for Mortality and Morbidity Statistics (Version: 01/2023): QD85 Burnout <https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>



Причины профессионального выгорания условно делятся на внешние и внутренние

Внешние причины:

- ✓ **социально-экономические условия** (например, экономические кризисы)
- ✓ **чрезмерные нагрузки на работе, жесткие дедлайны**
- ✓ **недостатки организации рабочего процесса** (неопределенность функционала, непонимание сотрудниками своих ролей, отсутствие гибкости во взаимодействии, непрозрачная система мотивации, несоответствие компетенций специалиста занимаемой должности и др.)
- ✓ **токсичный коллектив**
- ✓ **плохие отношения с руководством**
- ✓ **низкая заработная плата**
- ✓ **несправедливость**, порождаемая фаворитизмом, неодинаковым отношением руководства к разным сотрудникам и др.

Внутренние причины:

- ✓ **общее состояние тревожности, стресс**
- ✓ **ощущение достигнутого потолка** в карьере или профессиональном развитии
- ✓ **«возрастные» кризисы человека**, приводящие к переосмыслению своего места и в жизни (в т. ч. и в отношении профессии, карьеры)
- ✓ **отсутствие интереса к работе**
- ✓ **особенности характера и темперамента человека** (склонность к пессимизму, перфекционизму и др.) и т. д.*

Тренды профессионального выгорания



Наиболее высокому риску выгорания подвержены представители профессий, связанных с постоянной работой в стрессовых условиях, со сложным функционалом, высоким уровнем ответственности, необходимостью принимать решения, способные повлиять на чье-либо здоровье или жизнь и нередко рутинными обязанностями: врачи (особенно специализирующиеся на трудноизлечимых, социально значимых заболеваниях, оперирующие хирурги, работники скорой помощи), социальные работники и сотрудники служб спасения, а также учителя, юристы, участвующие в судебных процессах*.

В корпорациях наибольшему выгоранию подвержены менеджеры: управленческие обязанности, ответственность за работу подчиненных, отсутствие необходимой поддержки со стороны руководства приводят к повышению уровня тревожности и стресса, переработкам. По данным на 2021 год, только один из четырех менеджеров говорил о том, что ему удастся поддерживать здоровый work-life balance (баланс между личной жизнью и профессиональными обязанностями)**.

Поколения, наиболее подверженные профессиональному выгоранию – миллениалы и зумеры, в противовес беби-бумерам, которые склонны к выгоранию в меньшей степени***.

Больше риску выгореть на работе подвержены женщины: этому способствуют как внешние (необоснованная разница в оплате труда специалистов разного пола, ограничения карьерного роста и другие проявления гендерной дискриминации), так и внутренние (скромная, по сравнению со специалистами-мужчинами, самооценка, более низкий уровень уверенности женщин в своем профессионализме и др.) причины****.

*РГ: Психолог Осин назвал четыре признака профессионального выгорания, 1 апреля 2023 <https://rg.ru/2023/04/01/psiholog-osin-nazval-chetyre-priznaka-professionalnogo-vygoraniia.html>

**Gallup: Manager Burnout Is Only Getting Worse, 18 ноября 2021 <https://www.gallup.com/workplace/357404/manager-burnout-getting-worse.aspx>

***Inc.: Исследование: миллениалы выгорают на работе сильнее, чем любое другое поколение, 23 декабря 2021 <https://incruussia.ru/news/millennialy-vygorayut/>

****РБК+: Как не сгореть на работе, 14 апреля 2020 <https://plus.rbc.ru/news/5e92cf917a8aa9ce7d0a5033>



2. СПОСОБЫ БОРЬБЫ С ВЫГОРАНИЕМ ОПЫТ КОРПОРАТИВНЫХ ПРАКТИК





Подходы международных компаний



Один из основных способов борьбы с профессиональным выгоранием и его профилактики – обеспечение сотрудникам компаний условий, при которых они могут сохранять **work-life balance**.

В целом практикуемые в международных компаниях методы направлены на устранение тех или иных причин выгорания. **Популярными мерами, в частности, являются***:

- ✓ гибкий и гибридный график работы, позволяющий концентрироваться на задачах, а не на определенных часах работы и менять обстановку, снижая тем самым уровень рутинности
- ✓ финансовые компенсации расходов на заботу о здоровье
- ✓ выплата за сотрудников кредитов на образование
- ✓ «свободные от совещаний» или «свободные от созвонов по зуму» дни
- ✓ компенсация переработок дополнительными выходными
- ✓ «принудительная» отправка сотрудников с симптомами выгорания в недельный отпуск
- ✓ развитие системы мотиваций и бонусов

*Inc.: В 2022 году с выгоранием столкнулись больше офисных работников, чем во время пандемии, 16 февраля 2023 <https://incruussia.ru/news/burn-out-increasing-2022/>;
Lenta.ru: Точка кипения, 12 апреля 2021 <https://lenta.ru/articles/2021/04/12/vygoranie/>



Подходы российских компаний

Профессиональное выгорание в России принято считать психологической проблемой, которая (в отличие, например, от депрессии) не является основанием для отгулов или больничных*. **Нюанс, характерный для российских компаний, заключается в том, что во многих из них за состоянием сотрудников с точки зрения рисков выгорания «не следят», уровень психологического благополучия работников не оценивается. Другими словами, чтобы получить необходимую поддержку даже в тех компаниях, где она предоставляется, работнику придется самостоятельно заявить о проблеме – а значит, сначала самостоятельно ее диагностировать.**

Меры профилактики выгорания, принимаемые российскими компаниями**:

- ✓ перевод на гибкий или гибридный график работы
- ✓ проработка проблемы выгорания с корпоративными/приглашенными психологами или компенсация расходов на психолога
- ✓ внедрение системы «pay-on-demand», когда сотрудник может получить зарплату в удобное для него время
- ✓ образовательные программы для расширения возможностей карьерного роста персонала
- ✓ развлекательные мероприятия, связанные с физической активностью
- ✓ привлечение сотрудников к реализации социально благотворительных проектов для усиления чувства нужности
- ✓ применение принципов тайм-менеджмента при постановке и распределении задач

Термин «саббатикал» (длительный – как правило, от нескольких недель до года – отпуск, во время которого за сотрудником сохраняются место работы и должность) постепенно входит в российский бизнес-лексикон, но кейсы, когда отечественные компании его предоставляют, пока единичны***.

*РБК Тренды: «Сгорел на работе»: как в мире справляются с синдромом выгорания, 24 марта 2022 <https://trends.rbc.ru/trends/education/6213d8ef9a79474b8b963a6a>; LegalTalks: Можно ли в России официально «сгореть» на работе? 3 марта 2022 <https://legalacademy.ru/sphere/post/mozhno-li-v-rossii-oficialno-sgoret-na-rabote>

**RB.ru: Смузи-челленджи, корпоративный психолог и годовой отпуск: как компании борются с выгоранием сотрудников, 24 мая 2019 <https://rb.ru/story/ne-vigoray/>;

biz360: «Состояние нестояния»: как компании малого бизнеса борются с выгоранием сотрудников, 7 июля 2022 <https://biz360.ru/materials/costoyanie-nestoyaniya-kak-kompanii-malogo-biznesa-boryutsya-s-vygoraniem-sotrudnikov/>

***Ведомости: Эмоциональный пожар. Как справиться с выгоранием, 3 февраля 2022 <https://www.vedomosti.ru/gorod/townspeople/columns/cto-delayut-dlya-profilaktiki-vigoriya>



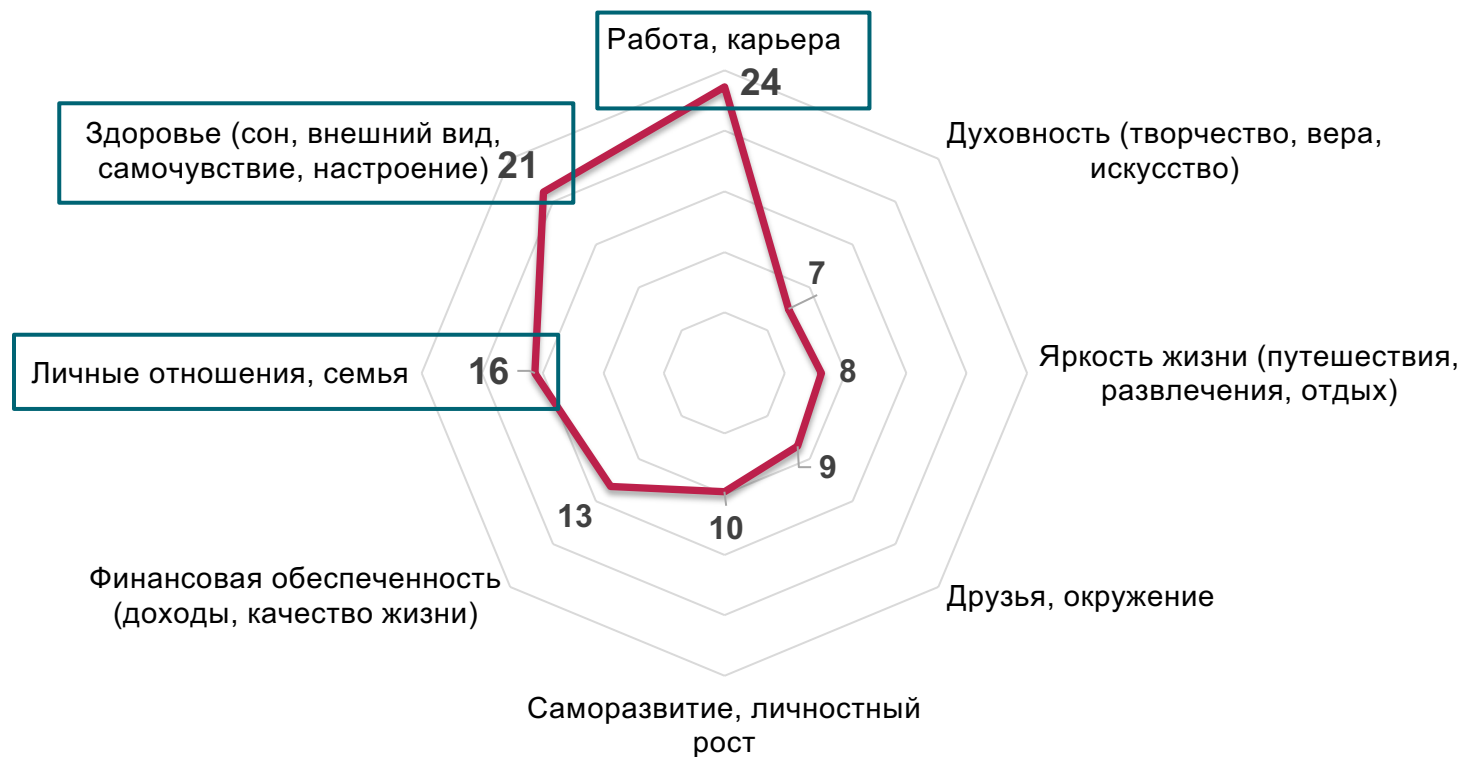
1. ЖИЗНЕННЫЙ БАЛАНС РОССИЯН И ИХ УСТАНОВКИ В ОТНОШЕНИИ РАБОТЫ



Работа и карьера лидируют по затратам внимания, сил и времени россиян

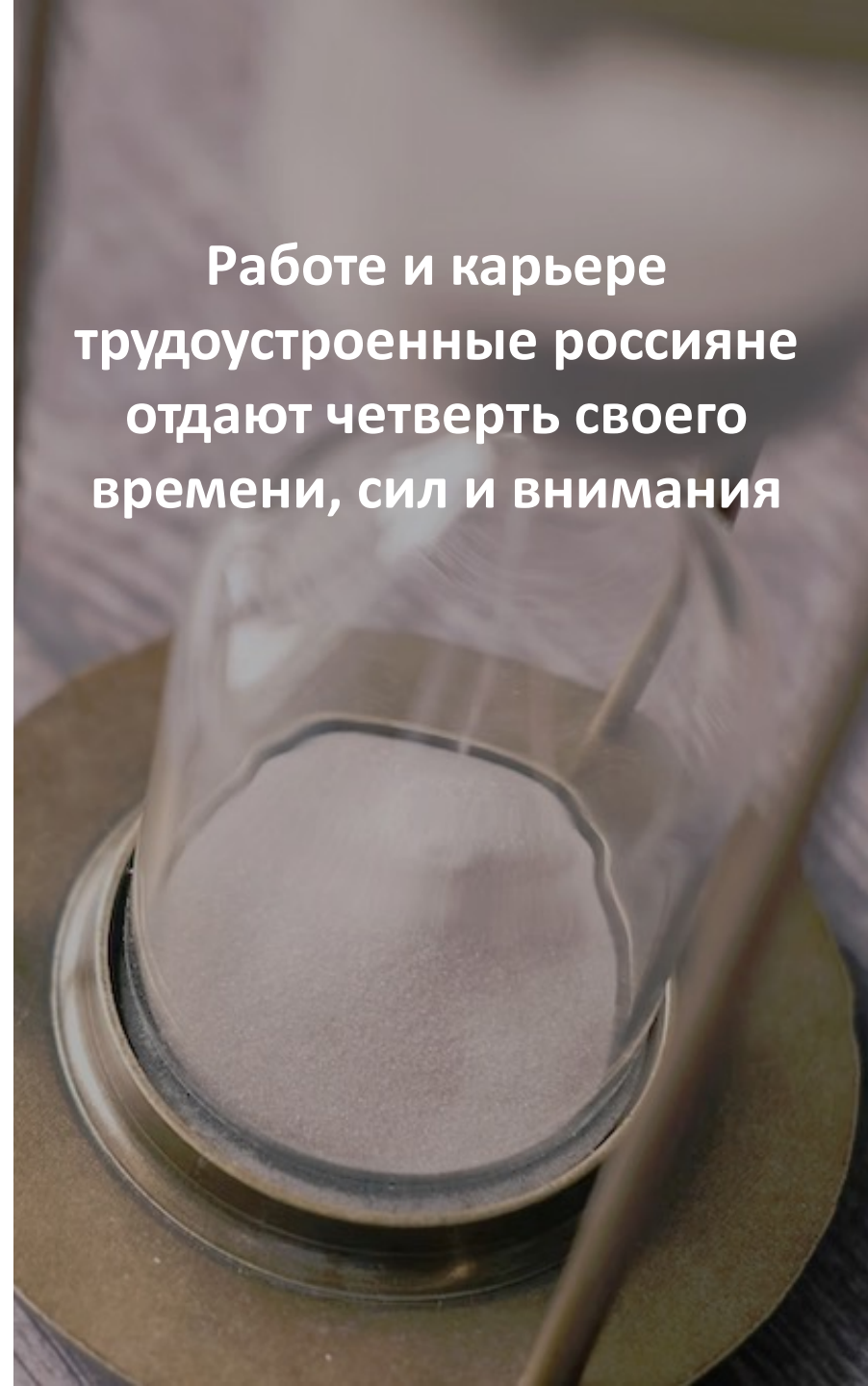
Ниже приведены основные сферы жизни человека. Сколько внимания, сил и времени Вы в среднем уделяете каждой из них на данном этапе жизни?

% от всех опрошенных; средние значения по каждой сфере*



*Оценки по каждой из 8 выделенных сфер участникам предлагалось дать в процентном соотношении от 100%.

Работе и карьере
трудоустроенные россияне
отдают четверть своего
времени, сил и внимания





По уровню удовлетворенности сфера работы и карьеры находится на 5 месте из 8

В наибольшей степени удовлетворены текущим состоянием своей карьеры **руководители высшего звена** (36% против 18% в среднем по опрошенным).

Также высоко оценили уровень удовлетворенности карьерой **трудоустроенные специалисты с общим стажем работы 4-7 лет** (26%).

Таким образом, удовлетворенность карьерой чаще достигают россияне, которые смогли найти баланс между затрачиваемыми ресурсами и отдачей в виде профессиональной самореализации.

В целом, насколько Вы удовлетворены текущим состоянием каждой из сфер жизни?

% от всех опрошенных; оценки по шкале от 1 до 10, где 1 – совершенно не удовлетворен(-а), а 10 – полностью удовлетворен(-а); приведены доли тех, кто дал оценки 9 и 10

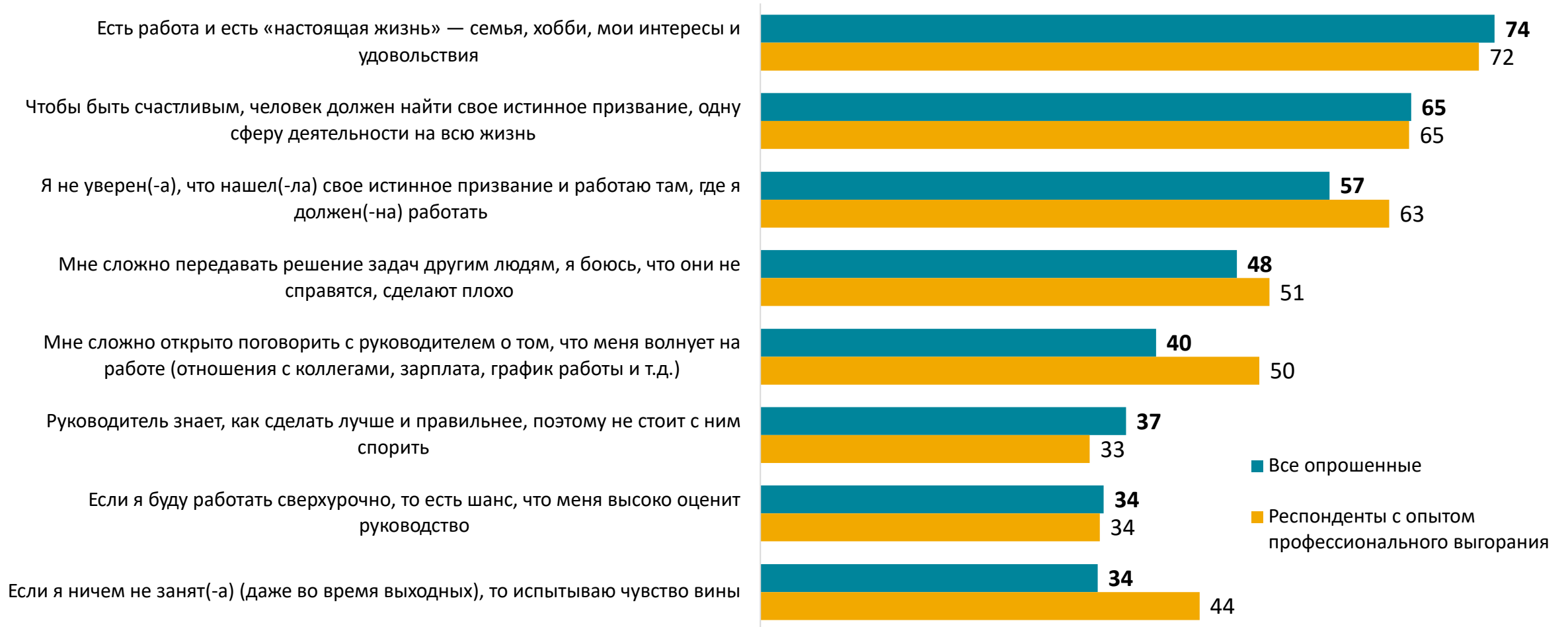




Установки в отношении профессиональной деятельности

Ниже приведены высказывания других людей о различных аспектах профессиональной деятельности. Насколько Вы согласны с каждым из них?

% от всех опрошенных; приведена доля тех, кто согласен с оцениваемыми высказываниями





Большинство работающих россиян разделяют установки, увеличивающие риск профессионального выгорания

- **74%** опрошенных считают, что трудовая деятельность отделена от «настоящей жизни», включающей личные интересы, хобби, семейные отношения.
- **65%** трудоустроенных россиян уверены в существовании единственного профессионального призвания в жизни, найти которое человеку необходимо, чтобы чувствовать себя счастливым.
- При этом более половины (**57%**) участников исследования полагают, что в данный момент это призвание еще не нашли.

Ряд установок характерен в большей степени для специалистов, уже сталкивавшихся с профессиональным выгоранием, что позволяет сделать вывод о наличии связи между психологическими установками и риском возникновения выгорания.

В частности, уже «выгоравшие» россияне чаще отмечают, что не нашли свое профессиональное призвание (63%), чувствуют себя виноватыми, когда не заняты каким-либо делом (44% против 34% в среднем по опрошенным) и опасаются инициировать открытый диалог с руководством на волнующие их темы (50% против 40%).



Среди мотивов к работе преобладают те, которые связаны с ее оплатой, внешней оценкой и наглядными результатами труда

57% трудоустроенных россиян отмечают, что к работе их мотивирует прежде всего **достойный заработок**.

Однако финансовая мотивация – далеко не единственная:

- Почти треть участников исследования (30%) говорят о том, что их мотивирует возможность видеть результаты своего труда.
- Пятая часть руководствуется социальными мотивами – ощущением собственной нужности (21%) и возможностью приносить пользу обществу (20%).

При этом значимость личного развития или реализации своих идей в ходе выполнения трудовых обязанностей уходят на второй план (назвали по 13% опрошенных).

Что дает Вам наибольшую мотивацию, вдохновение к работе?

% от всех опрошенных, сумма не равна 100%, т.к. можно было выбрать несколько вариантов ответа





Женщины значительно чаще мужчин отмечают в качестве мотива к работе возможность приносить пользу обществу (23% против 17% среди мужчин). Также женщин больше вдохновляют примеры успешных специалистов в их профессиональной сфере (назвали 10% против 4% среди мужчин).

Мужчины, в свою очередь, чаще женщин, нуждаются в поддержке близких (32% против 26% среди женщин).

Россияне в возрасте 18-24 лет чаще других называют в качестве мотивации наличие примера других успешных людей (19%) и возможность решать сложные, комплексные задачи (11%).

Работающие граждане 25-34 лет отмечают преимущественно такие факторы, как возможность карьерного роста (20%) и высокий уровень ответственности (13%).

Для работников 35–44 лет более значима достойная оплата труда (17%), а представители возрастной группы 45-54 года чаще других говорят о важности развития навыков и компетенций (17%).

Опрошенные предпенсионного возраста больше других придают значение ощущению собственной нужности (43%), теплым отношениям внутри коллектива (26%) и творческому подходу в решении рабочих задач (12%).



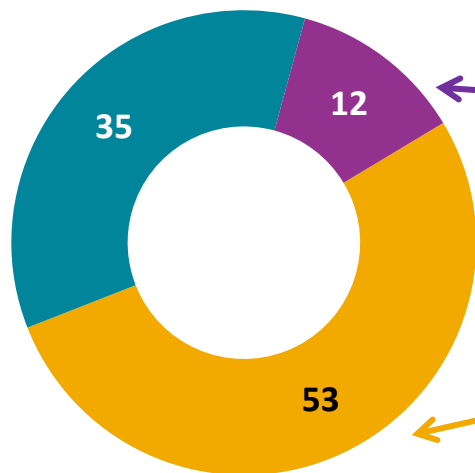
2. ВОСПРИЯТИЕ ФЕНОМЕНА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ



Большинство работающих россиян знакомы с термином «профессиональное выгорание»

Знакомы ли Вы с термином «профессиональное выгорание»?

% от всех опрошенных



- Хорошо знаком(-а) с понятием
- Знаком(-а), но дать точное определение не могу
- Слышу впервые

Не знакомы с данным понятием преимущественно мужчины (18%), люди без высшего образования (19%).

Среди тех, кто хорошо знаком с термином, больше женщин (66%), представителей молодежи (63%), людей с высшим образованием (63%) и профессиональным стажем более 15 лет (57%).

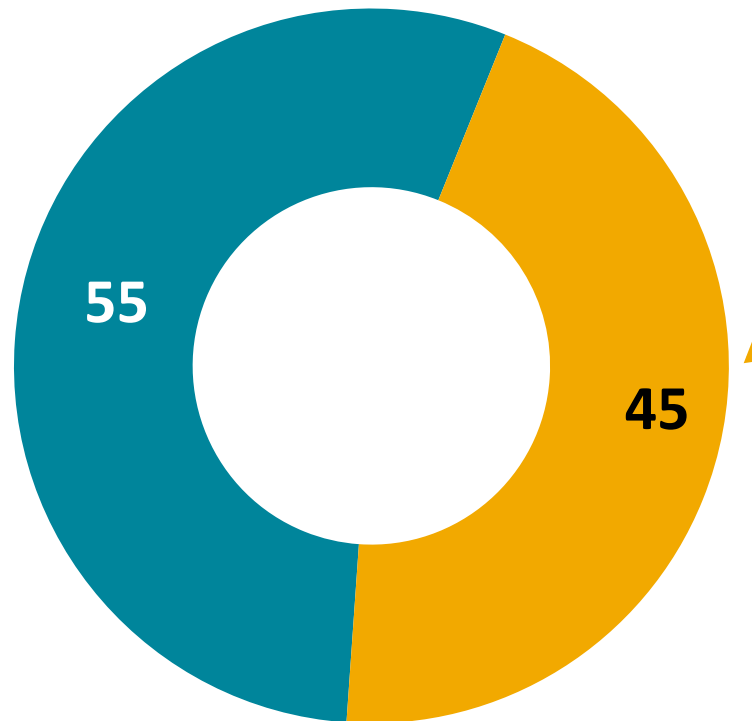




45% работающих россиян когда-либо сталкивались с профессиональным выгоранием

Сталкивались ли Вы лично с профессиональным выгоранием?

% от всех опрошенных



■ Не сталкивались

■ Сталкивались

О личном опыте выгорания чаще говорят женщины (55%), представители молодежи в возрасте до 35 лет (54%), жители ЦФО (52%).

31% работающих россиян имеют такой опыт **в прошлом**

15% работающих россиян проходят через это **сейчас**



>13 000 000

работающих россиян переживают профессиональное выгорание
в настоящий момент

среди переживающих выгорание чаще встречаются:

мужчины, в возрасте 35-44 лет, граждане без высшего образования, занятые в сфере государственного управления, финансов, образования, работающие на текущем месте занятости 7-10 лет, квалифицированные специалисты, с невысоким уровнем дохода



73% работников считают профессиональное выгорание серьезной проблемой, решать которую нужно с привлечением специалистов.

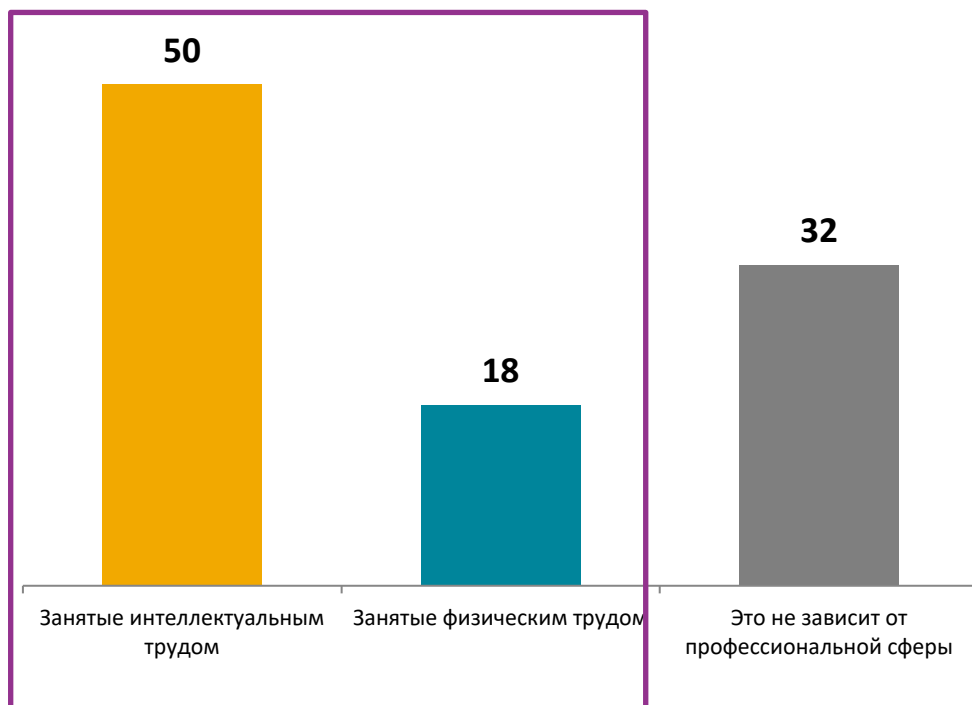
Каждый седьмой опрошенный (15%) характеризует данный феномен как «выдумку психологов», не требующую внимания.

Скептическое отношение к профессиональному выгоранию более характерно для мужчин (18%), людей в возрасте 55 лет и старше (23%), без высшего образования (19%), а также для государственных и муниципальных служащих (22%) и специалистов со стажем более 10 лет (19%).

Профессиональное выгорание – «удел» представителей интеллектуального труда

На Ваш взгляд, специалисты какого профиля в большей мере подвержены выгоранию?

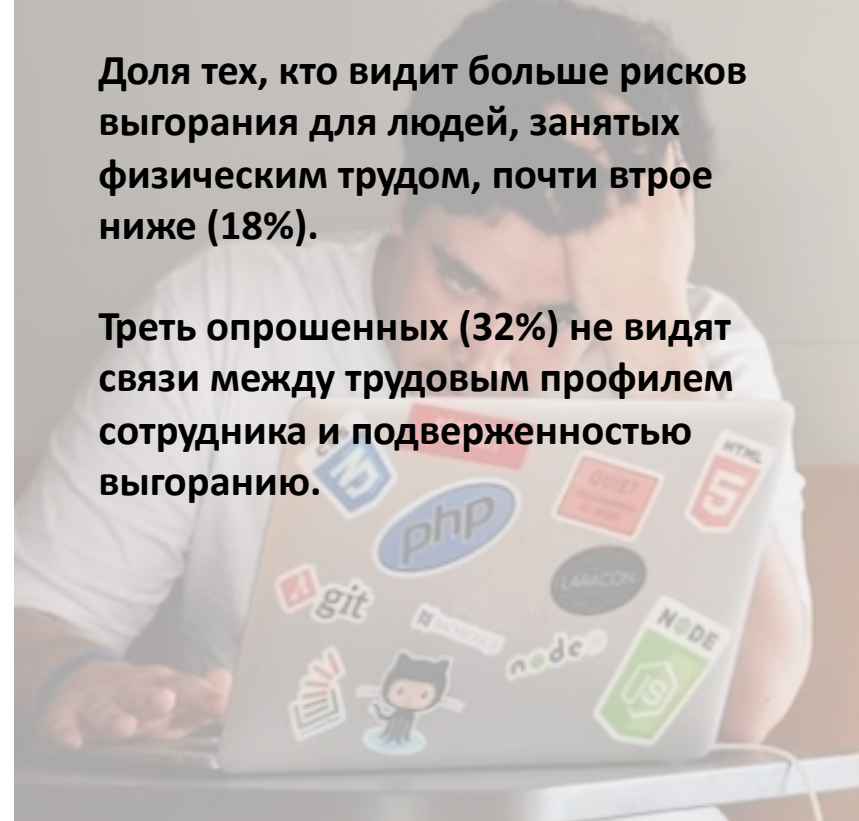
% от всех опрошенных



Половина работающих россиян (50%) считают, что профессиональному выгоранию в большей мере подвержены специалисты, занятые интеллектуальным трудом.

Доля тех, кто видит больше рисков выгорания для людей, занятых физическим трудом, почти втрое ниже (18%).

Треть опрошенных (32%) не видят связи между трудовым профилем сотрудника и подверженностью выгоранию.





3. СИМПТОМЫ, ПРИЧИНЫ ВЫГОРАНИЯ И СПОСОБЫ БОРЬБЫ С НИМ





По мнению работающих россиян ключевые симптомы выгорания: нежелание идти на работу, апатия и хроническая усталость

По каким признакам, с Вашей точки зрения, можно понять, что у человека профессиональное выгорание?

% от всех опрошенных, сумма не равна 100%, т.к. можно было выбрать несколько вариантов ответа



Принципиальное отличие респондентов, знакомых с выгоранием на личном опыте, – в том, что они лучше знают о его физических последствиях, таких как головные боли (11%), нарушения сна (16%).

В целом же трудоустроенные россияне склонны называть скорее его психоэмоциональные проявления.

О том, сколько теряет российская экономика из-за недосыпа сотрудников читайте в [релизе](#)



42% трудоустроенных россиян называют основной причиной выгорания постоянные стрессы на работе

На Ваш взгляд, что является ключевыми причинами профессионального выгорания?

% от всех опрошенных, сумма не равна 100%, т.к. можно было выбрать несколько вариантов ответа



Какие меры для того, чтобы справиться с профессиональным выгоранием, наиболее эффективны?

% от всех опрошенных, сумма не равна 100%, т.к. можно было выбрать несколько вариантов ответа





- **Длительный отпуск лидирует в числе мер**, помогающих справиться с профессиональным выгоранием, – в том числе, в ответах специалистов, которые сталкивались с выгоранием (50%).
- Более трети работающих россиян считают, что для преодоления выгорания необходимо сменить место работы или профессиональную сферу.
- Каждый четвертый находит полезным обсуждение ситуации с руководством или сотрудником кадровой службы.
- Обращение к психологу замыкает рейтинг подобных мер.





Какие меры следует предпринимать работодателю, чтобы снизить риск профессионального выгорания среди сотрудников?

% от всех опрошенных, сумма не равна 100%, т.к. можно было выбрать несколько вариантов ответа



О важности соблюдения работодателем принципов ESG читайте в [релизе](#)



Ожидаемые от работодателей меры профилактики выгорания



- Несмотря на то, что основная мотивация к труду для россиян – финансовая, среди мер профилактики выгорания, которые сотрудники российских компаний ожидают от работодателей, лидирует создание доброжелательной атмосферы в коллективе (42%).
- В данном рейтинге меры финансового стимулирования – возможность получения премий за работу и прозрачная система повышения зарплаты – занимают второе и третье место (назвали 37% и 29% опрошенных соответственно).
- Практически каждый пятый участник исследования указал на значимость наличия детального плана развития компании, ее четко сформулированной миссии и целей, понятной системы карьерного роста, возможности выбрать формат работы и разнообразия выполняемых задач.

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ





- Большинство трудоустроенных россиян знакомы с феноменом профессионального выгорания. Тем не менее, 15% опрошенных считают это явление скорее выдумкой психологов, не заслуживающей внимания.
- Практически половина работающих россиян (45%) имеют опыт выгорания. 15% трудоустроенных граждан переживает этот опыт в настоящий момент.
- В большей степени выгоранию подвержены сотрудники, испытывающие дисбаланс между затрачиваемыми на работу усилиями и отдачей (финансовое вознаграждение, признание, карьерное продвижение), а также разделяющие ряд ограничивающих установок.
- В числе таких установок – «общие» (разделение работы и «настоящей жизни», необходимость поиска единственного призвания в жизни и др.) и непосредственно касающиеся рабочего процесса (трудности с делегированием задач, связанные со страхом того, что подчиненные «все испортят», нежелание инициировать диалог с руководством для обсуждения насущных проблем и убежденность в том, что «начальство лучше знает» и др.).
- В восприятии многих россиян выгорание – прежде всего психологическая проблема. Об этом свидетельствует выбор в пользу психоэмоциональных симптомов при ответе на вопрос о признаках выгорания. Другими словами, выгорание большинством жителей России не воспринимается как заболевание.
- Этим отношением обуславливается, в частности, нежелание обсуждать проблему личного профессионального выгорания с посторонними – психологами, представителями кадровой службы, руководством.
- Тем не менее, сотрудники российских компаний ждут от работодателей принятия мер по профилактике выгорания. В числе этих мер финансовая мотивация – не на первом месте. Опрошенные говорят о важности поддержания дружелюбной атмосферы в коллективе, совпадения личных ценностей с миссией и целями компании, перспектив развития карьеры, возможности выбрать удобный формат работы и отсутствия рутины.



К РЕШЕНИЮ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКОВ НУЖНО ПОДХОДИТЬ КОМПЛЕКСНО. НИЖЕ ПРЕДСТАВЛЕНЫ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ УРОВНЕЙ, НА КОТОРЫХ ПРОРАБАТЫВАЕТСЯ ПРОБЛЕМА:

Организации, ответственные за сохранение здоровья россиян

- ✓ Информирование как самих работников, так и руководства российских компаний о симптомах и последствиях выгорания (в том числе объемах материальных потерь работодателей в случае, когда возникает необходимость замены «выгоревших» специалистов) посредством размещения соответствующих материалов на сайтах организаций, проведения мероприятий, использования различных каналов коммуникаций, приглашения ЛОМов для освещения темы и распространения историй «от первого лица», герои которых делились бы своим опытом преодоления выгорания.
- ✓ Популяризация идеи о том, что обсуждать выгорание с психологом «не стыдно» и испытывающие выгорание специалисты не подвергаются общественному осуждению.

Работодатели

- ✓ Реализация комплекса мер материального и нематериального стимулирования сотрудников, целенаправленная работа по развитию корпоративной культуры, укреплению атмосферы доброжелательности и доверия в коллективе, поддержанию физического здоровья и эмоционального благополучия всех его членов.
- ✓ Регулярное тестирование сотрудников для выявления симптомов выгорания, индивидуальная работа со специалистами, оказавшимися «в группе риска» по итогам тестирования, – с учетом их социально-демографических характеристик, позволяющим подобрать наилучшие пути решения проблемы.
- ✓ Стимулирование открытого обсуждения сотрудниками проблемы выгорания со специалистами кадровой службы, штатными или приглашенными психологами, а в случае отсутствия первых и вторых – непосредственно с руководством. При этом работники должны быть уверены, что озвучивание ими проблемы не сыграет «против них».

HR И ПОСТРОЕНИЕ КАРЬЕРЫ: ДРУГИЕ ПРОЕКТЫ НАФИ



Формирование инклюзивной среды в России



Вклад цифровых платформ в развитие креативных индустрий



Стереотипы в отношении женщин и их социально-экономические последствия



Диагностика цифровых компетенций сотрудников



Дорогие читатели!

Есть ли у вас друзья, коллеги или партнеры, которым могут быть интересны наши материалы? Поделитесь с ними ссылкой на эксклюзивные публикации – <https://nafi.ru/projects>.



ЦИФРЫ И ФАКТЫ О НАФИ

17 лет

на рынке маркетинговых исследований

Топ-3

цитируемых исследовательских агентств России

1000+

исследовательских проектов со сложными целевыми аудиториями

100 мероприятий

с участием спикеров НАФИ ежегодно

География

Россия, страны СНГ и Восточной Европы

Масштабные

всероссийские исследования

Подробнее о деятельности НАФИ можно почитать [здесь](#).

МЫ ИССЛЕДУЕМ – ВЫ ПРИУМНОЖАЕТЕ!

Есть идеи для ярких совместных проектов?
Заполните [простую форму](#) на сайте НАФИ
и обсудите все детали с нашим менеджером!



Исследование выполнено в соответствии со стандартами качества ISO 20252.
Ваши пожелания и предложения принимаются по адресу: info@nafi.ru.
Все дополнительные методологические детали доступны по запросу.

125047, Россия, г. Москва, ул. Юлиуса Фучика, 6 стр. 2

Оставайтесь в курсе! Самая интересная аналитика – на нашем [телеграм-канале!](#)

