

УДК 378

<https://doi.org/10.33619/2414-2948/117/70>

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ СОТРУДНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ОДНА ИЗ ПРИЧИН ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ

©*Морозов А. В.*, Московский государственный психолого-педагогический университет, г. Москва, Россия

©*Шумаков П. В.*, SPIN-код: 3263-9160, канд. пед. наук, Российский государственный университет правосудия им. В. М. Лебедева, г. Москва, Россия

PROFESSIONAL BURNOUT OF EMPLOYEES OF AN EDUCATIONAL ORGANIZATION AS ONE OF THE CAUSES OF PROFESSIONAL CONFLICTS

©*Morozov A.*, Moscow State University of Psychology & Education, Moscow, Russia

©*Shumakov P.*, SPIN-code: 3263-9160, Ph.D., Russian State University of Justice named after V. M. Lebedev, Moscow, Russia

Аннотация. Сложно найти организацию, где отсутствуют конфликты между сотрудниками. Даже в самом малочисленном коллективе порой происходят инциденты. Конфликты негативно влияют на всех сотрудников, затрагивая многие аспекты деятельности компании. В статье рассмотрены особенности специфики и технологии управления профессиональными конфликтами в образовательной организации.

Abstract. It is difficult to find an organization where there are no conflicts between employees. Even in the smallest team, incidents sometimes occur. Conflicts negatively affect all employees, affecting many aspects of the company's activities. The article discusses the specifics and technology of professional conflict management in an educational organization.

Ключевые слова: профессиональное выгорание; анализ; термин; специфика; аспект.

Keywords: professional burnout; analysis; term; specifics; aspect.

Сложно достичь внушительных результатов без максимального напряжения всех внутренних сил и резервов организма. Подобное расположение духа характерно для многих сотрудников образовательных организаций. К сожалению, им зачастую не хватает стрессоустойчивости в сложных условиях, где в обычное развитие событий, резко вмешивается нестандартная ситуация. Как ожидать высокую продуктивность, когда тело становится ватным, а мозг находится как будто в тумане? Подобная ситуация негативно влияет на эффективное достижение результатов команды. Достижение лишь собственных целей, уничтожает взаимопонимание, способствует разрушению коллектива. Столкновение интересов сотрудников различных структур организации влияет только на эмоции, но конфликты в одном отделе напрямую воздействуют на результат и продуктивность его действий [1].

Выделим четыре вида конфликтов с сотрудниками [3]:

1. Внутриличностный. Данный тип конфликта существует на уровне психики индивидуума. Чаще всего подобный синдром проявляется у тех людей, к которым предъявляются противоречивые запросы касательно итогов работы. Также сложно поддерживать свою психику в полном порядке, когда сотрудник крайне загружен делами или, напротив, вынужден пребывать в полном бездействии.

2. Межличностный. Самый распространенный – это конфликт между отдельными сотрудниками компании. На первый взгляд все кроется в индивидуальной несовместимости. Но, как правило, дело совершенно в ином. Источником конфликтов является соперничество за возможность карьерного роста и увеличения сферы своего влияния, и все считают, что только они достойны этого [2].

Также бывает, что взаимоотношения между руководителями и сотрудниками оставляют желать лучшего. Начальство недоволено тем, как работники выполняют свои функции, их отношением к ним. А те в свою очередь считают, что предъявляемые к ним требования весьма завышены [9].

3. Между сотрудником и группой. В каждой организации существуют свои правила, определенные рамки и нормы поведения. Есть сотрудники, чья манера поведения, не соответствует запросам компании. Бывает, что это связано с тем, что данный сотрудник более способный и талантливый. Значит, и проявляет себя по-своему. Соответственно, между ним и остальным коллективом возникает конфликтная ситуация. Часто устоявшиеся производственные нормы и правила мешают течению нормальных взаимоотношений между начальством и подчиненными. Последние вынуждены повиноваться устоям, а руководители заинтересованы в максимально эффективном использовании имеющихся ресурсов [4].

4. Межгрупповой. Во многих коллективах существуют определенные сообщества, между которыми возникает межгрупповой конфликт. Примеры конфликтов с сотрудниками:

Пример 1. Я всегда прав! Эгоизм и нежелание уступить, разъярить разумно свою позицию могут надолго оттолкнуть даже самых горячих ваших сторонников и доброжелателей. Когда единственными аргументами являются «Так надо», или «Я так решил», лучше подумать и переосмыслить свои намерения [10].

Когда осознана собственная неправота, попросить прощения у коллег. Этим доказать свою состоятельность, проявить способность не идти на поводу у сиюминутных эмоций и прихотей, продемонстрировать гибкость и независимость ума. Что, безусловно, поспособствует повышению значимости в глазах окружающих.

Пример 2. Конфликт поневоле. Иногда обстоятельства складываются таким образом, что коллега не по своей вине нарушил обязательства. Тут лучше прояснить обстановку, чем нападать и конфликтовать. Как говорится в Библии: «Не судите, да не судимы будете». Бывает, что в запланированный и правильно текущий ход развития событий, вмешиваются обстоятельства непреодолимой силы. И несмотря на все действия, и самые благочестивые намерения, конечный результат оставляет желать лучшего [5, с. 26]. Возможно, что именно такая ситуация и произошла. Понять и простить его без лишних слов и сожалений.

Пример 3. Недоброжелатели. Иногда мы сами не до конца осознаем последствия своих неумышленных действий, необдуманных слов. Допустим, невзначай оскорбив коллегу, будем еще долгое время пожинать плоды своей неосторожности. Не стоит удивляться, что на вас затаили обиду, пусть даже неосознанную. Когда почувствовали, что вас подводят, не выполняют свои обещания, необходимо разобраться сначала в себе. И если все началось именно с вас, поговорить по душам, извиниться, продемонстрировать доброжелательность.

Но когда ясно видно, что действуют против вас целенаправленно и злонамеренно, а вы не сделали данному человеку ничего плохого, подумать, а стоит ли общаться с таким. Его уже не переделаешь, и достоин ли он того, чтобы опускаться до его уровня, отвечая такими же злостными поступками? Месть еще никому до добра не доводила. Может, просто постараться свести к минимуму все контакты с ним? В любом случае, не терять бдительности, быть крайне предусмотрительными. В процессе урегулирования длительного, практически уже бесконечного конфликта, нужны следующие мероприятия [8].

Во-первых, сбор мнений и аргументов всех участников противостояния. Руководитель ждет от сотрудника проявления собственной инициативы. Надо вызвать доверие со стороны участников конфликта, позволить высказаться по всем важным вопросам [7]. В процессе анализа данной ситуации необходимо учитывать, как рабочие, так и индивидуальные показатели.

Во-вторых, надо обратить внимание на такой дипломатический ход, как дружеская беседа, где проще всего выяснить те самые обстоятельства, которые вызывают конфликты среди сотрудников. Многочисленные практические мероприятия говорят о том, что решение спорных вопросов указаниями руководства себя не оправдывает. Наоборот, приказы сверху повлияют на ситуацию крайне негативно, недостаточно развита система стимулирования и мотивации сотрудников, что влечет за собой разрастание конфликтов [4].

Довольно сложно следовать всем вышеизложенным рекомендациям. Прочитав и вроде бы уяснив для себя все моменты, на практике воплотить все сразу мало у кого получится. Если оппонент окажется жестоким, циничным и умным, придется вытерпеть много душевных страданий. Но все пройдет, если научиться добиваться своего. Психоэмоциональная совместимость сотрудников - фактор, оказывающий огромное влияние на качественные показатели организации [11].

При приеме в компанию новых специалистов делать акцент, помимо опыта, образования, способностей, на то, насколько хорошо данный соискатель сможет сработаться с остальными членами коллектива. Такая методика приведет к минимизации конфликтных ситуаций. Если и будут, то это, в основном, споры по рабочим вопросам. Руководители соответствующих структурных подразделений совместно со штатным психологом успешно гасят подобные столкновения [6].

Психолог должен проводить постоянный мониторинг микроклимата во всех подразделениях с целью выявления, локализации и прекращения конфликтной ситуации. Также важную роль играют специалисты отдела персонала, которые зачастую выступают своеобразными посредниками при разрешении спорных моментов. Но, главная работа проводится еще на стадии набора сотрудников.

Список литературы:

1. Базаров Т. Ю. Управление персоналом. М: Проспект, 2021. 360 с.
2. Бодров В. А. Психологический стресс: развитие и преодоление. М., 2018. 528 с.
3. Мещерякова Б. Г., Зинченко В. П. Большой психологический словарь. М., 2021. 619 с.
4. Борисова М. В., Анисимова Н. П. Основные направления профилактики и коррекции профессионального выгорания // Ярославский педагогический вестник. 2017. Т. 2. №2. С. 212-215.
5. Васильева М. Система управления персоналом в условиях внедрения инноваций // Управление персоналом. 2019. №10. С. 26.
6. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент. М., 2019. 315 с.
7. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом. М.: Инфра-М, 2019. 317 с.
8. Слободчиков В. И., Исаев Е. И. Психология развития человека. М.: Школьная пресса. 2019. 319 с.
9. Соломанидина Т. О., Соломанидин В. Г. Мотивация трудовой деятельности персонала. М.: Юнити-Дана, 2019. 227 с.
10. Шихирев П. Н. Современная социальная психология. М.: Академический проект, 2019. 484 с.

11. Николаева А. А., Беляева В. С. Профилактика эмоционального выгорания в педагогическом коллективе // Казанский педагогический журнал. 2020. №3(140). С. 249-255.

References:

1. Bazarov, T. Yu. (2021). *Upravlenie personalom*. Moscow. (in Russian).
2. Bodrov, V. A. (2018). *Psikhologicheskii stress: razvitie i preodolenie*. Moscow. (in Russian).
3. Meshcheryakova, B. G., & Zinchenko, V. P. 2021. *Bol'shoi psikhologicheskii slovar'*. Moscow. (in Russian).
4. Borisova, M. V., & Anisimova, N. P. (2017). *Osnovnye napravleniya profilaktiki i korrektsii professional'nogo vygoraniya*. *Yaroslavskii pedagogicheskii vestnik*, 2(2), 212-215. (in Russian).
5. Vasil'eva, M. (2019). *Sistema upravleniya personalom v usloviyakh vnedreniya innovatsii*. *Upravlenie personalom*, (10), 26. (in Russian).
6. Vikhanskii, O. S., & Naumov, A. I. (2019). *Menedzhment*. Moscow. (in Russian).
7. Kibanov, A. Ya. (2019). *Osnovy upravleniya personalom*. Moscow. (in Russian).
8. Slobodchikov, V. I., & Isaev, E. I. (2019). *Psikhologiya razvitiya cheloveka*. Moscow. (in Russian).
9. Solomanidina, T. O., Solomanidin, V. G. 2019. *Motivatsiya trudovoi deyatel'nosti personala*. Moscow. (in Russian).
10. Shikhirev, P. N. 2019. *Sovremennaya sotsial'naya psikhologiya*. Moscow. (in Russian).
11. Nikolaeva, A. A., & Belyaeva, V. S. (2020). *Profilaktika emotsional'nogo vygoraniya v pedagogicheskom kollektive*. *Kazanskii pedagogicheskii zhurnal*, (3(140)), 249-255. (in Russian).

*Работа поступила
в редакцию 21.05.2025 г.*

*Принята к публикации
31.05.2025 г.*

Ссылка для цитирования:

Морозов А. В., Шумаков П. В. Профессиональное выгорание сотрудников образовательной организации как одна из причин профессиональных конфликтов // Бюллетень науки и практики. 2025. Т. 11. №8. С. 502-505. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/117/70>

Cite as (APA):

Morozov, A., & Shumakov, P. (2025). Professional Burnout of Employees of an Educational Organization as one of the Causes of Professional Conflicts. *Bulletin of Science and Practice*, 11(8), 502-505. (in Russian). <https://doi.org/10.33619/2414-2948/117/70>