

УДК 159.99

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕФОРМАЦИЯ ЛИЧНОСТИ ПО МКБ-11

Куриленко Александра Александровна

магистрант 1 курса Академии гуманитарных технологий

ЧОУ ВО ЮУ (ИУБиП), e-mail: nyok888@mail.ru

Научный руководитель – Бюндюгова Татьяна Вячеславовна,

к.псих.н., доцент кафедры «Психология и управление персоналом»

e-mail: tach_29@mail.ru

Аннотация: В статье представлен обзор такого явления как: «профессиональная деформация», с отсылкой к МКБ-11, отмечена актуальность его исследования, перечислены стадии и причины, рассмотрены условия и меры профилактики возникновения синдрома «профессиональной деформации».

Ключевые слова: работа, стресс, симптом, стрессоустойчивость.

PROFESSIONAL PERSONALITY DEFORMATION ACCORDING TO МКБ-11

Kurilenko A.A.

Abstract: The article provides an overview of such a phenomenon as "professional deformity", with reference to МКБ-11, notes the relevance of its research, lists the stages and causes of burnout, considers the conditions and measures for preventing the occurrence of the syndrome of "professional deformation".

Keywords: work, stress, symptom, resistance to stress.

В последнее время, в связи с внедрением в современную жизнь, а также, в профессиональную среду, все больше интернет ресурсов, общество потребляет стихийный поток информации, который не успевает проработать. В группе риска все больше профессий, это и медицинские работники, чья работа, в связи с полной трансформацией на фоне коронавируса, переходит в цифру; преподаватели; работники правоохранительных органов; юристы; менеджеры; журналисты; все те профессии, чья работа связана с общением с

большим количеством людей, ответственностью. Синдром «профессиональной деформации» можно назвать «болезнью цивилизации». Если обратиться в 11-й пересмотренный вариант Международной классификации болезней (МКБ 11), то синдром «профессиональной деформации» там отнесен к классу «Факторы, влияющие на состояние здоровья населения и обращения в учреждения здравоохранения», который включает в себя причины обращения населения в учреждения здравоохранения, не классифицированные как заболевания или медицинские состояния. МКБ-11 содержит следующее определение эмоциональной деформации: «... — это синдром, признаваемый результатом хронического стресса на рабочем месте, который не был успешно преодолен. Он характеризуется тремя признаками: ощущение мотивационного или физического истощения; нарастающее психическое дистанцирование от профессиональных обязанностей или чувство негативизма или цинизма к профессиональным обязанностям.

Выделяют три ключевых признака синдрома профессиональной деформации:

1. «Эмоциональное и/или физическое истощение»

Эмоциональное истощение проявляется в ощущениях перенапряжения, опустошенности, истощенности своих эмоциональных ресурсов, чувстве усталости, которое не проходит даже после соблюдения здорового режима сна.

2. «Личностная отстраненность»

Этот симптом выражается в том, что человек начинает свои мысли, чувства и даже действия воспринимать отчужденно без внутренней вовлеченности. Рабочий процесс становится безразличным, формальным.

3. «Неудовлетворенность собой» в связи с работой.

В данном случае, этот признак актуален, если рабочие успехи перестали вдохновлять.

Данные признаки характеризуют синдром, как : «физическое, умственное, эмоциональное истощение, вызванное длительным пребыванием в эмоционально перегруженных ситуациях».

Профессиональная деформация за свою основу берет такой ключевой компонент, как – истощение личных ресурсов. В основе патогенеза при синдроме хронической усталости лежит длительное сохранение повышенного уровня гормонов стресса, в следствии постоянного отклонения уровня гормонов стресса и покоя, снижается общая восстановительная способность организма, ускоряются процессы возрастного снижения физической и умственной работоспособности, увеличивается риск развития сердечно-сосудистых заболеваний, снижается работоспособность.

Психология «профессионального стресса» изучает влияние неблагоприятных реакций на рабочие процессы, включающая в себя психофизиологические, поведенческие компоненты. По мере того как усугубляется последствия рабочих стрессов, истощаются и моральные ресурсы человека.

Принимая во внимание ускоренный ритм жизни, а также в связи с увеличением потребляемой информации в течение рабочего дня, перехода в «цифру», данный синдром только набирает обороты. Данный феномен является «...одним из аспектов профессиональной деформации личности и представляет собой приобретённый стереотип эмоционального поведения».

Работодателю в современном обществе необходимо заботиться о «профессиональном здоровье» своих сотрудников. Какие методы компании

могут использовать для профилактики данного синдрома: сотрудник не должен находиться долгое время один на один со своей профессиональной проблемой, у него всегда должна быть возможность обратиться за помощью к коллегам, либо к корпоративному психологу, руководителю; важна общая атмосфера в коллективе, руководство компании должно своевременно организовывать корпоративные тренинги для сотрудников, тимбилдинги; современным людям очень важно быть нужными, понимать, что они важны для компании.

Работодатель обязан понимать, что неправильное перераспределение обязанностей может плохо сказаться не только на результатах работы, но и на психоэмоциональном состоянии работника, что приведёт к истощению и профессиональной деформации его как личности.

Таким образом, можно сделать вывод, что профессиональная деформация по МКБ-11, есть ничто иное, как: психоэмоциональное истощение, которое образуется с присутствием в рабочем процессе непрекращающегося стресса, неправильного режима работы и отдыха, излишней ответственности, неправильного перераспределения рабочей нагрузки.

Сотрудники должны быть более внимательны к себе, научиться распоряжаться своим временем, своим отношением к жизни.

Важным условием профилактики синдрома «профессиональной деформации» является готовность специалиста к профессиональному и личностному самоутверждению. Несоответствие способностей и компетенции требованиям профессиональной деятельности способствует истощению психоэнергетических ресурсов.

Изучение данного синдрома приводит к выводу, что вероятность

возникновения «профессиональной деформации» наиболее высока в начале профессионального становления. В качестве главной меры, способствующей профессиональной адаптации и развитию, следует признать необходимость восполнения дефицитов профессиональных компетенций.

Библиографический список

1. Водопьянова Н.Е. Синдром «психического выгорания» в коммуникативных профессиях // Психология здоровья. – СПб, 2000.
2. Макарова Г.А. Синдром эмоционального выгорания // Психотерапия. – 2003. – №11. – С.2-11.
3. Науменко И.А. Формирование стрессоустойчивости у сотрудников организации // Интеллектуальные ресурсы – региональному развитию. – 2019. – Т.5, №1. – С. 163-167. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=38566595> (дата обращения: 10.04.2021).
4. Шевченко Т.В. Профессиональное выгорание юриста как одна из причин профессиональной деформации // Наука и инновации XXI века: Сборник статей по материалам VI Всероссийской конференции молодых ученых, в 3т. – Сургут, 2020. – С. 194-197. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=44026576> (дата обращения 10.04.2021).
5. Aronson G.et al. A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms // BMC Public Health, 2017.-17.-p.264.