

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
Высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра социологии социальной работы

**ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФИЛАКТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ВЫГОРАНИЯ У РАБОТНИКОВ ДОМА-ИНТЕРНАТА ДЛЯ
ПРЕСТАРЕЛЫХ И ИНВАЛИДОВ (НА ПРИМЕРЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
АДОЕЩЕВСКОГО ДОМА-ИНТЕРНАТА ДЛЯ ПРЕСТАРЕЛЫХ И
ИНВАЛИДОВ С. АДОЕВЩИНА САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ)**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 4 курса 471 группы
направления 39.03.02 - Социальная работа
Социологического факультета
Горлановой Валерии Николаевны

Научный руководитель

кандидат социологических наук, доцент _____ Е.И. Уфимцева
подпись, дата

Зав. кафедрой

доктор социологических наук, профессор _____ М. Э. Елютина
подпись, дата

Саратов
2026

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Значимость проблемы профессионального выгорания в социальной сфере обусловлена ее прямым влиянием на эффективность функционирования всей системы социальной защиты населения. Специфика труда специалистов социальных служб характеризуется высокой эмоциональной загруженностью, необходимостью постоянного контакта с людьми, находящимися в трудной жизненной ситуации. В таких условиях синдром эмоционального выгорания перестает быть личной психологической трудностью работника и трансформируется в системную организационную угрозу.

Профессиональное выгорание среди сотрудников домов-интернатов для престарелых и инвалидов обусловлено комплексом факторов, определяющих особое место этих учреждений в современной системе социальной защиты. Прежде всего, увеличивается число постояльцев домов-интернатов, которые характеризуются высокой степенью беспомощности, наличием множественных хронических заболеваний, когнитивными нарушениями. Качество жизни уязвимой категории граждан напрямую зависит от физического и психологического состояния тех, кто обеспечивает повседневный уход, - санитарок, медицинских сестер и социальных работников.

Сотрудники могут ежедневно сталкиваться с тяжелыми страданиями, угасанием, вынуждены работать в условиях хронического стресса, высокой эмоциональной нагрузки и монотонности труда. При этом содержание их деятельности требует постоянного проявления эмпатии, терпения и самоотдачи, что без механизмов психологической помощи неизбежно приводит к истощению внутренних ресурсов. Особенно остро эта проблема стоит в отношении младшего медицинского персонала и социального персонала, который проводит с подопечными большую часть времени.

Несмотря на очевидную остроту проблемы, профессиональное выгорание сотрудников домов-интернатов остается недостаточно изученным

в психологии и социальной работе. Основной массив исследований по данной тематике традиционно фокусируется на врачах скорой помощи, учителях, тогда как персонал закрытых стационарных учреждений социальной защиты зачастую оказывается вне поля зрения науки.

Практическая значимость изучения данной проблемы не вызывает сомнений. Профессиональное выгорание влечет за собой целый ряд негативных последствий: снижение качества ухода за подопечными, рост жалоб и конфликтных ситуаций, а также ухудшение физического и психологического здоровья самих сотрудников. В большинстве организаций отсутствуют системные программы профилактики выгорания – штатные психологи либо не предусмотрены, либо их работа направлена только на подопечных. Таким образом, исследование профессионального выгорания среди сотрудников домов-интернатов для престарелых и инвалидов является не только теоретически значимым, но и крайне востребованным в практическом отношении. Выявление факторов выгорания в условиях этих учреждений, разработка адресных рекомендаций по профилактике этого состояния могут внести реальный вклад в повышение качества социального обслуживания, сохранения здоровья персонала и улучшение жизни престарелых и инвалидов, находящихся на стационарном обслуживании.

Целью выпускной квалификационной работы является анализ организации профилактики профессионального выгорания у работников дома-интерната для престарелых и инвалидов (на примере деятельности ГАУ СО «Адоевского дома-интерната для престарелых и инвалидов»). Поставленная цель предполагает решение следующих **исследовательских задач**:

1. Описать основные понятия, признаки, стадии, причины и методы оценки профессионального выгорания
2. Охарактеризовать особенности организации труда работников домов-интернатов для престарелых и инвалидов, и риски профессионального выгорания;

3. Описать современные методы и технологии профилактики профессионального выгорания в социальной сфере;
4. Охарактеризовать деятельность ГАУ СО «Адоевщинского дома-интерната для престарелых и инвалидов»;
5. Проанализировать признаки, факторы профессионального выгорания и программу его профилактики у работников ГАУ СО «Адоевщинского дома-интерната для престарелых и инвалидов».

Объект исследования – организация профессионального выгорания у работников дома-интерната для престарелых и инвалидов. **Предмет исследования** – система профилактики профессионального выгорания у работников ГАУ СО «Адоевщинского дома-интерната для престарелых и инвалидов».

Теоретическая база исследования. Изучение проблемы профессионального выгорания представлены в работах таких исследователей, как: А. А. Аболонкин, Е. Н. Доброхотова, Л. Н. Костина, Г. А. Макарова, Е. С. Морозова, В. Е. Орёл. Проблему выгорания в социальной работе изучали: Т. С. Базарова, Э. А. Васильченко, И. В. Зель, А. Н. Камнев, Ю. В. Кокорева, Т. Г. Неруш. Профилактику профессионального выгорания изучали: Ю. Н. Акулина, Е. Ю. Астраханцева, М. В. Борисов, И. Б. Василенко, Г. К. Корнеева.

Эмпирическую базу исследования составляют:

- нормативно-правовая база РФ по проблеме профессионального выгорания в сфере социальной работы;
- уставная документация ГАУ СО «Адоевщинского дома-интерната для престарелых и инвалидов»;
- отчётная документация ГАУ СО «Адоевщинского дома-интерната для престарелых и инвалидов»;
- результаты авторского социологического исследования организации профилактики профессионального выгорания в деятельности ГАУ СО «Адоевщинского дома-интерната для престарелых и инвалидов», проведенного с мая по ноябрь 2025 года методом глубинного интервью

(ПРИЛОЖЕНИЕ А, Б, В, Г). В качестве респондентов выступили: начальник отдела социально-трудовой реабилитации и культурно-массовой работы, заместитель директора; специалист по социальной работе; психолог ГАУ СО «Адоевщинского дома-интерната для престарелых и инвалидов» (N=3).

Теоретическая и практическая значимость работы заключается в возможности использовать ее материалы при дальнейшем изучении проблем профессионального выгорания в российском обществе, особенностей профилактики такого состояния, а также при разработке эффективных программ, направленных на предотвращение появления профессионального выгорания у работников домов-интернатов для престарелых и инвалидов. Теоретический и практический материал работы может быть использован в процессе разработки таких учебных курсов, как «Теория социальной работы», «Технология социальной работы», «Этические основы социальной работы».

Работа состоит из введения, двух глав и пяти параграфов, заключения, списка использованных источников и приложения.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

В **первой главе** рассматриваются теоретико-методологические основы профессионального выгорания, а также ее профилактики. В *первом параграфе* раскрываются основные понятия: «профессиональное выгорание», «Эмоциональное истощение», «профилактика профессионального выгорания». Освещаются основные причины, формы проявления, стадии профессионального выгорания, особенности организации труда в социальных учреждениях и их возможные риски, а также современные методы профилактики профессионального выгорания. Можно сделать вывод, что профессиональное выгорание представляет собой сложный многомерный синдром, характеризующийся эмоциональным истощением, деперсонализацией и редукцией профессиональных достижений. Современная наука рассматривает выгорание не как личную слабость или недостаток характера, а как следствие дисбаланса между требованиями

рабочей среды и ресурсами, доступными работнику. Включающая в себя три компонента: эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция профессиональных достижений. Профессиональное выгорание не возникает внезапно – это постепенный процесс, проходящий через ряд последовательных стадий: «Медовый месяц», «Недостаток топлива», «Кризис», «Хронические симптомы», «Пробивание стены».

В развитии профессионального выгорания играют роль организационные (постоянная переработка, несоответствие требований, неадекватность материального вознаграждения, неравномерное распределение ресурсов и нагрузки, отсутствие поддержки от коллег и руководства) и личностные (гендерные и возрастные различия, завышенные ожидания, низкая самооценка) факторы.

Для диагностики разработан широкий спектр инструментов: опросник выгорания Маслач (МВИ), опросник «Профессиональное выгорание», методика диагностирования уровня эмоционального выгорания, опросник «Синдром профессионального выгорания». Последствия выгорания затрагивают все уровни – от индивидуального благополучия до общественного благосостояния. Это подчеркивает необходимость системного подхода к профилактике выгорания, включающего как организационные, так и индивидуальные стратегии.

Во *втором параграфе* рассказывается про организацию труда в домах-интернатах для престарелых и инвалидов, которая сопровождается комплексом специфических факторов, создающих повышенные риски профессионального выгорания персонала. Работа в данных учреждениях сопряжена со стресс-факторами, которые взаимодействуют одновременно и усиливают друг друга. К ним относятся: эмоциональное выгорание от контакта с тяжелыми пациентами, ощущение профессионального бессилия из-за отсутствия улучшений у клиентов, высокая физическая нагрузка у младшего персонала, хроническая нехватка кадров и ресурсов на административном уровне, а также длительный, длящийся годами характер

взаимодействия с одними и теми же проживающими. Также фазы развития выгорания от «Высоких ожиданий» через «Разочарования» и «Сомнения в признании» к «Поражению» и полному «Истощению» показывают, что данный синдром не возникает внезапно, а является закономерным итогом накопления профессиональных фрустраций при отсутствии своевременной поддержки и профилактики.

В *третьем параграфе* описывается современная профилактика профессионального выгорания в социальной сфере, представляющая из себя многомерную систему, интегрирующую технологические, экспрессивно-телесные, когнитивно-поведенческие и лично-ориентировочные подходы. Цифровая трансформация (мобильные приложения, платформы онлайн-супервизии, чат-боты) расширяет доступность психологической поддержки. Экспрессивные и телесные методы (арт-терапия, телесные практики, сенсорные комнаты) обеспечивают оперативное реагирование на острый стресс. Копинг-стратегии переносят акцент с устранения внешних стрессов на развитие адаптивного поведения. Особое место занимает ортобиотика. Ее принципы (гигиена эмпатии, телесная самоподдержка, профилактика вторичной травматизации, командная защита) позволяют трансформировать самопожертвование в систему самосохранения. Обобщение материала дает основание выделить четыре ключевые рекомендации для практической организации профилактики: приоритет многокомпонентных программ, методологическая строгость оценки эффективности, учет организационного контекста и интеграция профилактических компетенций в систему непрерывного профессионального образования.

Во **второй главе** анализируются практики профессионального выгорания в ГАУ СО «Адоевщенском доме-интернате для престарелых и инвалидов».

В *первом параграфе* дается характеристика «Адоевщенского дома-интерната для престарелых и инвалидов». Это динамично развивающееся учреждение социального обслуживания с 90-летней историей: от основания в

1933 году до современной модернизации в рамках нацпроекта «Демографии». За время существования учреждения не раз меняло профиль и расширяло спектр услуг. Сегодня оно обслуживает не только людей с психическими расстройствами, но и пожилых граждан, а также инвалидов других категорий. Интернат реализует инновационные социальные проекты («Дорога в жизнь», «Садово-овощной дворик»), располагает современной инфраструктурой (новый корпус с залами ЛФК и психологической разгрузки, безбарьерная среда, «гостевая квартира» для родственников), обеспечивает широкий спектр социальных услуг (бытовых, медицинских, психологических, педагогических и другие) в соответствии с законодательством РФ и индивидуальными программами обслуживания. Благодаря квалификационному штату из 327 сотрудников, продуманной организации быта и реабилитационных программ учреждение не просто удовлетворяет базовые потребности подопечных, но и активно способствует их социализации, адаптации и раскрытию личностного потенциала.

Во *втором параграфе* анализируются практики профилактики профессионального выгорания в домах-интернатах для престарелых инвалидов (на примере ГАУ СО «Адоевщенского дома-интерната для престарелых и инвалидов») в рамках качественного исследования, основной целью которого стал анализ мер, направленных на снижение уровня профессионального выгорания среди сотрудников социальных учреждений.

Анализ показал, что выгорание оказывает деструктивное влияние как на профессиональную деятельность, так и на личную жизнь сотрудников. Особенно важным является тот факт, что эмоциональное состояние работников напрямую влияет на качество взаимодействия с подопечными.

Текущая система профилактики выгорания в организации имеет ряд существенных ограничений. Хотя существуют некоторые меры (профсоюзные мероприятия, нормированный рабочий день), они носят преимущественно восстановительный характер и не обеспечивают системной психологической

поддержки. Деятельность штатного психолога сфокусирована преимущественно на проживающих, а не на сотрудниках.

На основании проведенного анализа можно сделать вывод о необходимости разработки комплексной программы профилактики профессионального выгорания, включающей как организационные меры, так и системную психологическую поддержку персонала. Особое внимание следует уделить созданию условий для своевременного выявления признаков выгорания и их предупреждения, а не только ликвидации последствий. Реализация предложенных мер позволит не только снизить риск развития профессионального выгорания, но и повысить общую эффективность работы организации, улучшить психологический климат в коллективе и качество предоставляемых услуг.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключении подводятся итоги проведенных исследований, формулируются основные теоретические и практические выводы.