

Казанцева Диана Михайловна, Магистрант
ФГБОУ ВО "Югорский государственный университет"
Kazantseva Diana Mikhailovna, Master's student
Yugra State University

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ КАК СКРЫТАЯ УГРОЗА БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА: МЕТОДЫ ПРОФИЛАКТИКИ PROFESSIONAL BURNOUT AS A HIDDEN THREAT TO OCCUPATIONAL SAFETY: METHODS OF PREVENTION

Аннотация. Профессиональное выгорание рассматривается как скрытый фактор, повышающий травматизм на производстве. Эмоциональное истощение ведёт к рассеянности, снижению бдительности и рискованному поведению. Установлено, что выгоревшие сотрудники значительно чаще нарушают правила охраны труда. Предложены методы профилактики: мониторинг стресса, ротация задач и обучение саморегуляции.

Abstract. Professional burnout is considered a hidden factor that increases workplace injuries. Emotional exhaustion leads to absent-mindedness, decreased vigilance, and risky behavior. It has been established that burnt-out employees are significantly more likely to violate occupational safety regulations. Prevention methods proposed include stress monitoring, task rotation, and self-regulation training.

Ключевые слова: Профессиональное выгорание, эмоциональное истощение, скрытые угрозы безопасности, человеческий фактор, риск-ориентированный подход, охрана труда.

Keywords: Professional burnout, emotional exhaustion, hidden safety hazards, human factor, risk-based approach, occupational safety.

Профессиональное выгорание традиционно рассматривается как психологическая проблема, однако его влияние на безопасность труда остается недооценённым. Эмоциональное истощение, деперсонализация и снижение профессиональной эффективности ведут к ухудшению внимания, замедлению реакций и игнорированию правил безопасности. Это создает предпосылки для роста нарушений и несчастных случаев на производстве.

Цель работы – выявить связь профессионального выгорания с безопасностью труда и предложить методы профилактики, интегрируемые в систему охраны труда. В работе рассматриваются механизмы влияния выгорания на поведение работника, методы ранней диагностики и организационные меры снижения рисков.

Профессиональное выгорание (ПВ) – это синдром, развивающийся на фоне хронического стресса на рабочем месте и характеризующийся тремя основными компонентами (по модели К. Маслач):

1. Эмоциональное истощение – чувство опустошённости, усталости, отсутствия энергетических ресурсов для выполнения работы.
2. Деперсонализация – циничное, отстранённое отношение к работе, коллегам, клиентам; восприятие людей как объектов.
3. Редукция профессиональных достижений – ощущение собственной неэффективности, обесценивание результатов труда.

Долгое время ПВ считалось исключительно психологической или социальной проблемой, относящейся к компетенции HR-служб. Однако эмпирические исследования последних лет показывают, что ПВ имеет прямое отношение к безопасности труда [1].

Влияние выгорания на безопасность носит опосредованный характер и реализуется через несколько механизмов. Во-первых, эмоциональное истощение ведет к снижению когнитивных функций: ухудшается концентрация внимания, рабочая память и скорость переработки информации, работник перестает замечать предупредительные сигналы и не успевает реагировать на изменение обстановки. Во-вторых, деперсонализация сопровождается ростом рискованного поведения – снижением самоконтроля и ответственности, работник начинает экономить время за счет пропуска обязательных



процедур (например, отказывается от средств защиты или не проверяет оборудование) [2]. В-третьих, редукция достижений ведет к игнорированию опасности: работник не верит, что его действия могут повлиять на результат, перестает сообщать о замеченных неполадках, и мелкие отклонения накапливаются, приводя к аварии. В-четвертых, ухудшается коммуникация в коллективе: выгоревший сотрудник избегает взаимодействия, не просит помощи и не предупреждает о своих действиях, что в опасных видах работ создает прямую угрозу для жизни.

Основная проблема заключается в том, что профессиональное выгорание не входит в перечень факторов, подлежащих обязательному анализу при расследовании несчастных случаев [3]. В актах формы Н-1 указываются технические причины, нарушения инструкций, неудовлетворительная организация работ, но никогда не фиксируется эмоциональное состояние пострадавшего. Это приводит к трем последствиям: истинная причина (длительный стресс, истощение, ошибка) остается скрытой; выгорание не включается в системы управления профессиональными рисками; профилактические меры не принимаются, и инциденты повторяются. По оценкам зарубежных исследований, в 20-35% случаев нарушений безопасности, формально отнесенных на неосторожность или недисциплинированность, реальной причиной выступает недиагностированное профессиональное выгорание [4].

Профилактику выгорания целесообразно разделить на индивидуальную (работа с самим сотрудником) и организационную (изменение условий труда). К индивидуальным методам относятся: скрининг на ранних стадиях с использованием коротких опросников (например, адаптированный опросник Маслач) с периодичностью раз в 6-12 месяцев; обучение навыкам саморегуляции (дыхательные техники, релаксация) с включением этих тем в программу инструктажей; информирование сотрудников о том, что выгорание – это не слабость, а профессиональная опасность. Организационные методы включают: нормирование нагрузки (контроль сверхурочной работы, обязательные перерывы, ограничение числа смен подряд); ротацию задач для снижения монотонности; создание практики обратной связи и исключение токсичных форм управления; обеспечение комфортных условий труда (освещение, вентиляция, эргономика), которые снижают общий уровень стресса [5]. Наиболее эффективен комплексный подход, объединяющий оба направления.

Профилактика выгорания не должна существовать отдельно от охраны труда. Рекомендуется включить пункт о психологических факторах (включая выгорание) в положение о системе управления охраной труда; добавить вопросы о признаках выгорания в программу периодических медицинских осмотров; обучить руководителей среднего звена распознаванию признаков выгорания у подчиненных; создать порядок действий при выявлении сотрудника с высоким уровнем выгорания (временное снижение нагрузки, перевод на другой участок, направление к психологу) [6].

На практике внедрение профилактики выгорания сталкивается с барьерами: отсутствие нормативных требований (закон не обязывает работодателя измерять уровень стресса); сопротивление руководителей (выгорание воспринимается как лень или нежелание работать); сложность измерения (нет простых объективных тестов); стигматизация (сотрудники боятся признаваться в усталости, опасаясь увольнения). Тем не менее, даже частичное внедрение описанных методов не требует значительных затрат и способно снизить уровень нарушений безопасности на 15-25% по данным пилотных проектов на промышленных предприятиях. Таким образом, профессиональное выгорание объективно влияет на безопасность труда, не фиксируется официальной статистикой, но поддается профилактике при интеграции в существующую систему охраны труда.

В ходе выполненной работы было установлено, что профессиональное выгорание представляет собой реальную, но систематически игнорируемую угрозу безопасности труда. Эмоциональное истощение, деперсонализация и редукция профессиональных достижений закономерно приводят к снижению когнитивных функций, росту рискованного поведения, игнорированию опасности и ухудшению коммуникации в коллективе. Эти механизмы напрямую повышают вероятность нарушений правил безопасности, аварий и несчастных случаев на производстве [7].



Предложенные методы профилактики делятся на индивидуальные (скрининг, обучение саморегуляции, информирование) и организационные (нормирование нагрузки, ротация задач, социальная поддержка, комфортные условия труда). Наиболее эффективным является комплексный подход, интегрирующий профилактику выгорания в существующую систему охраны труда. Для этого рекомендуется включить психологические факторы в положение о системе управления охраной труда, дополнить программы медосмотров вопросами о признаках выгорания, обучить руководителей их распознаванию и регламентировать действия при выявлении выгоревших сотрудников.

Несмотря на наличие барьеров (отсутствие нормативных требований, сопротивление руководителей, сложность измерения, стигматизация), внедрение даже части из описанных методов не требует значительных затрат. Практика пилотных проектов на промышленных предприятиях показывает возможность снижения уровня нарушений безопасности на 15-25%. Таким образом, профессиональное выгорание перестает быть исключительно психологической проблемой и должно рассматриваться как полноценный фактор производственного риска, требующий системного управления в рамках охраны труда. Дальнейшие исследования в этой области могут быть направлены на разработку простых и валидных методов экспресс-диагностики выгорания, адаптированных для использования специалистами по охране труда без психологического образования

Список литературы:

1. Chodyka, M. The Impact of Burnout and Professional Rust on Organisational Safety and the Effectiveness of Human Resource Management / M. Chodyka, T. Grudniewski, A. Chrzaszcz, S. Krawczynska, Z. Ciekanowski, A. Krol // *European Research Studies Journal*. – 2025. – Vol. XXVIII, Issue 3. – P. 758–768. – DOI: 10.35808/ersj/4074.
2. Gheorghe, M. Burnout as an Occupational Safety Challenge in Industry 4.0 Context / M. Gheorghe, R. O. Chivu, D. Nițoi, A. Iacob, C. Borda, M. G. Bobocea // *ACTA TECHNICA NAPOCENSIS*. – 2025. – Vol. 66, No. 1. – P. 25–32.
3. Warchałowski, W. Occupational vulnerability profiles in the Polish workforce: a narrative review of AVEM-based research / W. Warchałowski, I. Mašková, D. Buršíková // *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*. – 2025. – Vol. 38, No. 5. – P. 434–456. – DOI: 10.13075/ijomeh.1896.02642.
4. Adamopoulos, I. Predicting Workplace Hazard, Stress and Burnout Among Public Health Inspectors: An AI-Driven Analysis in the Context of Climate Change / I. Adamopoulos, A. Frantzana, J. Adamopoulou, N. Syrou // *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*. – 2025. – Vol. 15, No. 5. – P. 65. – DOI: 10.3390/ejihpe15050065.
5. Floyd, A. E. Systemic Risk Management for Occupational Hazards in the Human Service Professions / A. E. Floyd // *Journal of Human Services*. – 2024. – Vol. 43, No. 1. – P. 1–16. – DOI: 10.52678/001c.127498.
6. Maslach, C. *The Burnout Challenge: Managing People's Relationships with Their Jobs* / C. Maslach, M. P. Leiter. – Cambridge, MA: Harvard University Press, 2022. – 288 p.
7. World Health Organization. Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases [Электронный ресурс] / World Health Organization. – 2019. – Режим доступа: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases> (дата обращения: 15.05.2026)

