

© **Дмитрий Игоревич Кузьмин**
кандидат экономических наук,
доцент кафедры правового обеспечения
государственного
и муниципального управления,
Владимирский филиал РАНХиГС,
г. Владимир

Dmitry I. Kuzmin
Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor of the Department
of Legal Support of State and Municipal
Administration,
Vladimir branch of RANEPA,
Vladimir

ОСОБЕННОСТИ РАЗРАБОТКИ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ТРЕНИНГОВ КОРРЕКЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕСТРУКЦИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Features of the development of social psychological trainings for the correction of professional destruction of civil servants

Аннотация. Систематизация теоретических положений позволила разработать тренинг, целью которого является коррекция профессиональных деструкций, в частности профессионального выгорания, через усиление осознания себя, повышение уровня самосознания и адаптивного потенциала личности. В качестве базовых тренинговых методик были использованы техники и приемы различных психологических и психотерапевтических школ – гештальттерапии, психодрамы, авторских методик. Применение техник разных психологических школ обусловлено стремлением обогатить программу наиболее действенными практическими методиками, обладающими собственной психокоррекционной ценностью независимо от теоретического контекста школ, в которых они были созданы.

Abstract: Systematization of theoretical provisions allowed to develop a training, the purpose of which is to correct professional destructions, in particular, professional burnout through strengthening self-awareness, increasing the level of self-awareness and adaptive potential of the individual. Techniques and methods of various psychological and psychotherapeutic schools were used as basic training methods – Gestalt therapy, psychodrama, author's methods. The use of techniques of different psychological schools is due to the desire to enrich the program with the most effective practical methods that have their own psychocorrectional value regardless of the theoretical context of the schools in which they were created.

Ключевые слова: психологические тренинги, профессиональное выгорание, деструкция, государство, общество, служащие.

Keywords: psychological trainings, professional burnout, destruction, state, society, employees.

Тренинг спроектирован как средство развития субъектности, в рамках которого основная задача тренера - запустить основные механизмы и обеспечить динамику этого процесса.

Одной из важнейших целей тренинга было развитие самосознания. По использованной модели движущая сила профилактики и коррекции профессионального выгорания есть процесс саморазвития, который рассматривается как внутренняя активность личности с качественным преобразованием себя, личностные самоизменения.

Согласно социально-психологической модели развития сознания человека, каждому из пяти уровней сознания присуща своя возвышенность и как следствие свое отношение к одной и той же проблеме. С повышением сознания постепенно расширяется мировоззрение человека, его беспокоят и интересуют многие явления и события в мире.

Духовно-ориентированный подход прежде всего предполагает возможное повышение уровня сознания члена группы. Хотя это и носит временный характер для человека. Занятия должны планироваться таким образом, чтобы тренер-модератор постоянно поддерживал связь с каждым членом группы и предоставлял обратную связь с учетом интересов участников, их ценностей и жизненных смыслов, при этом учитывая свой уровень сознания. Программа личностного развития лежит в основе комплексного тренинга личности государственного служащего [3]. Коррекция и преодоление профессионального выгорания базируются, прежде всего, на развитии уровня сознания сотрудников. Тем самым государственные служащие должны отходить от эгоцентризма к более высокому уровню сознания [2].

Методические приемы тренинга включают в себя несколько этапов: диагностические процедуры, информирование, психогимнастические упражнения.

Теперь рассмотрим каждый из этапов более подробно.

Первый этап. **Диагностические процедуры.** Целевое назначение диагностических процедур в тренинге основывается на четырех основных элементах:

- 1) отбор участников в группу;
- 2) получение участниками новой информации о себе;
- 3) самопонимание и самораскрытие участников;
- 4) обеспечение и контроль эффективности тренинговых процедур.

Такой подход позволяет максимально подготовить людей для дальнейшей работы в тренинге. Сотрудники начинают лучше понимать себя, формулируют для себя цели и задачи в рамках тренинга.

Второй этап. **Информирование.** Виды информирования – плановое и ситуационное. Плановое информирование представляет собой расширение общего информационного поля участников в рамках тренинга [1]. Ситуационное позволяет учесть именно индивидуальные потребности человека. В зависимости от узкого специализированного контекста

рассматриваемой ситуации происходит информирование каждого участника согласно его роли в тренинге.

Третий этап. **Психогимнастические упражнения.** Они позволяют широко воздействовать на сотрудников. На данном этапе предусматривается проводить тренировку желаемого поведения государственных служащих. Проведение самопрезентации участников, которое позволит повысить их самомнение на публике и снизить тем самым тревожность человека. Вспомогательные цели психогимнастики – уменьшение эмоциональной напряженности позволит снизить конфликтность и увеличит продуктивность работы. Активизация групповой динамики позволит увеличить продуктивность выполнения поставленных задач перед отделом. Психодраматические приёмы реализуются через применение в тренингах ролевых игр среди государственных служащих, в которых они могут реализовать себя через чуждые им роли. Анализ ситуаций проводится посредством групповых дискуссий. Групповая дискуссия может не только акцентировать внимание на альтернативном взгляде на стандартную ситуацию, но и помогает снизить эгоцентричность сотрудников и прививает им умения высказывать свои мысли и желания, а главное, слушать и слышать других участников тренинга, которые выражают мнение, отличное от других сотрудников. В разных случаях используют структурированную или неструктурированную дискуссию среди участников.

Все эти способы незначительно варьируются в зависимости от особенностей группы, этапа работы, конкретных задач, поставленных перед государственными служащими, с учетом ритма чередования сеансов и пауз отдыха (релаксационных упражнений) психогимнастических упражнений. Для наилучшего погружения сотрудников в тренинг с целью получения более профессиональных результатов предусмотрены правила поведения государственных служащих, участвующих в тренинге:

- обязательное посещение, по необходимости регулярное, если тренинг состоит из цикла встреч;
- точность начала и конца, такой подход дисциплинирует человека;
- равноправие среди участников тренинга, несмотря на то, что могут участвовать сотрудники с разными уровнями должностей;
- активность и вовлеченность сотрудника в выполнение тренинга;
- безопасность участия для сотрудников;
- конфиденциальность;
- поддержка и помощь со стороны группы каждому;
- обратная связь с организаторами тренинга;
- принцип «здесь и сейчас»;
- высказывание от себя лично.

Технология коррекции направлена прежде всего на изменение самоотношения человека. Но поскольку отношение к себе формируется на основе представлений о себе, соединенных с самооценкой, и проявляется в поведении, то в систему психокоррекционных воздействий вовлекаются все компоненты Я-концепции [5].

Выделим пять основных направлений технологии коррекции профессионального выгорания.

Первое направление технологии коррекции предполагает осознание участниками своих личностных характеристик (особенностей самоотношения, уровня самоактуализации, ценностных и смысловых направлений) и оптимизации отношения к себе, своей личности. Оно включает в себя упражнения, нацеленные на то, чтоб сфокусировать внимание участников на собственной личности, на представлениях о себе для себя, на собственных привычках обычного поведения. Участникам предоставляется возможность увидеть себя, оценить свое отношение к себе и сравнить его с отношением других участников к группе, оценить свои личностные качества. Достигается это, прежде всего, из-за постоянной вербализации своих мыслей и переживаний, которая сразу обогащается благодаря обратной связи от других участников группы. Происходит разрушение стереотипов неадекватного самосрыва и заниженной самооценки, начинается процесс редукции деструктивного поведения. У участников возникают сомнения по поводу установившихся систем оценок и самооценок.

Второе направление технологии коррекции включает осознание участниками самих себя в системе профессиональной деятельности и оптимизацию отношений в этой системе. Основное внимание тренинга сосредоточивается на отработке и закреплении новых поведенческих паттернов, отработке навыков анализа профессиональной деятельности и профессиональных задач [4].

Третье направление технологии коррекции – осознание участниками себя в системе профессионального и личностного общения и оптимизация межличностных отношений с коллегами, руководством, гражданами, обращающимися к гражданским служащим. Уделяется внимание развитию социально-перцептивных и коммуникативных способностей, осознанию привычных способов общения, анализу ошибок в межличностном взаимодействии. Отрабатываются приёмы невербальной коммуникации, навыки оптимального общения. Достигается это посредством использования невербальных техник, а также ролевых и организационно-деятельностных игр.

Четвертое направление технологии коррекции – это осознание собственных поведенческих стратегий социально-психологической адаптации и отработки эффективных стратегий. Особое внимание на этом этапе уделяют интеграции полученных знаний, умений и навыков. Это достигается благодаря использованию большого количества ролевых игр, сюжетами которых являются реальные проблемные ситуации из повседневной профессиональной жизни.

Пятое направление технологии коррекции – проработка техник работы со стрессом. Участникам предлагается овладеть стратегиями предотвращения стресса и их преодоления [6]. Предлагается несколько стратегий:

1) избегание стресса. Приемы, помогающие избегать ненужных стрессоров:

- научиться говорить «нет». Знать свои границы и соблюдать их, не нарушая чужих границ. Не пытаться брать на себя больше, чем то, с чем вы в состоянии справиться в профессиональной жизни;

- избегать людей, которые провоцируют стресс у человека. Ограничивать время пребывания с таким человеком, если он является коллегой по работе, или полностью прекратить отношения с ним не в ущерб профессиональным обязанностям;

- научиться брать под свой контроль окружающую обстановку;
- избегать обсуждения темы, вызывающей чрезмерные переживания (политика, религия, проблемы внешности и тяжести, личные семейные невзгоды и т. п.);

- сокращение списка дел. Проанализировать свое расписание, обязанности и ежедневные задания. Разделить их на те, «которые следует сделать», и те, которые «обязан сделать»;

2) изменение ситуации. При невозможности избежать стрессовой ситуации нужно предпринимать попытки изменить ее. Выяснить, что можно сделать, чтобы изменить положение дел так, чтобы проблема не возникла в будущем. Выражать свои чувства, а не подавлять их. Идти на компромисс, но в то же время быть упорными. Не занимать позицию наблюдателя в своей жизни, более тщательно распределять время;

3) адаптация к стрессовым факторам. При невозможности изменить условия, вызывающие стресс, можно изменить себя, адаптироваться к стрессовым ситуациям и восстановить чувство контроля, изменив свои ожидания и отношение:

- научиться смотреть на проблемы с разных сторон, находить положительные моменты в проблеме. Видеть картину в целом и оценивать возможность развития стрессовой ситуации;

- просматривать и корректировать свои стандарты. Не настраиваться на неудачу, не требовать совершенства любого дела. Установите разумные стандарты для себя и других;

- сосредоточиваться на положительном;

4) принимать вещи, которые нельзя изменить. Принятие может быть трудным, но в долгосрочной перспективе это проще, чем отгораживаться от ситуации, которую нельзя изменить:

- не пытаться контролировать неконтролируемое;
- видеть положительные аспекты;
- делиться своими чувствами;
- научиться прощать.

В рамках тренинга будет положительным условием систематическая согласованная работа психолога и других должностных лиц по своевременному выявлению работников, нуждающихся в психологической помощи; постоянный психологический мониторинг, создание благоприятных условий для жизнедеятельности специалистов, предупреждающих их психологическую и физическую перегрузку. Психологи разных структур должны оказывать психологическую помощь конкретным специалистам

(коллективам) методами психологического консультирования, психокоррекции, психореабилитации, психологического обучения и образования.

Список литературы

1. Астраханцева Е. Ю., Кучумов А. В., Печеная Л. Т., Цыганов А. А. Профессиональное выгорание: критерии оценки и способы своевременного предотвращения // Социально-трудовые исследования. – 2023. – № 2 (51). – С. 141-151.
2. Григорьева Е. А. Социальные технологии профилактики профессионального выгорания работников налоговой инспекции // Телескоп. – 2023. – № 2. – С. 102-108.
3. Давлятова Я. С. Формирование комфортной психологической среды как фактор успешной адаптации государственных гражданских служащих // Вестник науки. – 2024. – №11 (80). – С. 896-908.
4. Дворцова Е. В., Хримли Т. В. Взаимосвязь мыслительных профессионально важных качеств и профессионального выгорания у сотрудников МВД // Проблемы современного педагогического образования. – 2023. – № 81-2. – С. 705-708.
5. Костина Л. Н., Сиворонова М. С. О разработке и экспериментальном применении программы психологического тренинга по профилактике профессионального выгорания психологов органов внутренних дел Российской Федерации // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2023. – № 3 (99). – С. 243-249.
6. Чимаров С. Ю. Ментальность и основные качества сотрудника полиции в положениях зарубежной науки // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2023. – № 10-4 (85). – С. 60-62.