



НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ

«МОСКОВСКИЙ ФИНАНСОВО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ «СИНЕРГИЯ»

Кафедра УЧР

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА – БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

**на тему: Профилактика профессионального выгорания
персонала (на примере организации «КенигСквош»)**

*Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент
Профиль: «Управление человеческими ресурсами»*

Ф.И.О студента-дипломника

Руководитель Трибунская Ульяна Георгиевна (Ф.И.О)

Актуальность и проблема исследования

Актуальность темы исследования.

- В современных условиях наблюдается рост напряженности труда персонала организаций, которая связана с ростом его интенсивности, организационно-экономическим реформированием и общей неблагоприятной социально-экономической обстановкой в стране, демонстрирует необходимость разработки подходов к управлению персоналом, основанных на сохранении физических и психических ресурсов работников.

Проблема исследования заключается

- в разработке и апробации системы профилактики профессионального выгорания в учреждении с позиций управленца.

Цели и задачи

Целью исследования выпускной квалификационной работы является

- изучение синдрома профессионального выгорания сотрудников и разработка проекта программы профилактики.

Задачи исследования выпускной квалификационной работы:

- Провести теоретический анализ литературы по проблеме профессионального выгорания, факторах его возникновения и развития в процессе профессиональной деятельности; проанализировать технологии профилактики синдрома выгорания.
- Выявить уровень профессионального выгорания и личностные характеристики, связанные с синдромом выгорания у сотрудников организации.
- Разработать проект программы профилактики синдрома выгорания.

Методы, применяемые в работе

В процессе исследования использовались методы системного анализа литературы, абстрагирование, синтез, систематизация.

Диагностические методы включали в себя:

- 1. Фрайбургский личностный опросник (форма В), разработанный И. Фаренбергом, Х. Заргом, Р. Гампелом;
- 2. Опросник «Профессиональное выгорание», разработанный К. Маслач и С. Джексоном, адаптированный Н. Е. Водопьяновой;
- 3. Методика «Уровень субъективного контроля», разработанная Дж. Роттером
- 4. Авторская биографическая анкета
- 5. Тест "Смыслоразнонаправленность личности" (методика СЖО) Д. А. Леонтьева.

Характеристика организации

«Кенигсквои»

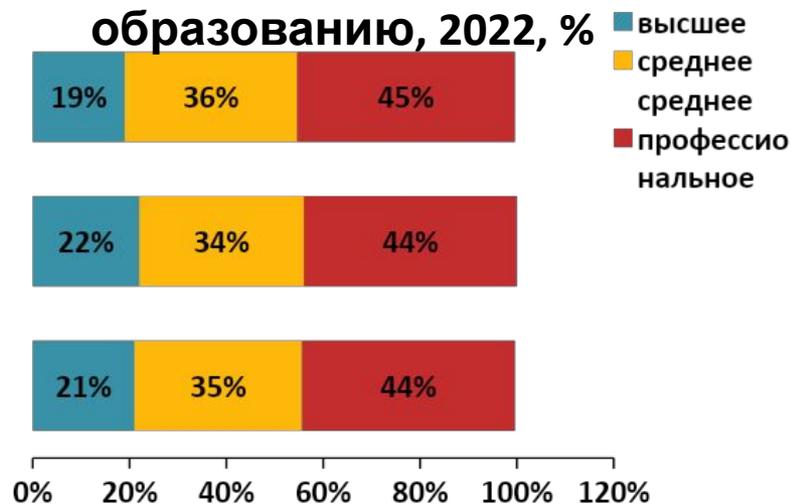
Генеральный директор
ООО «Кенигсквош»

- Анализ синдрома профессионального выгорания сотрудников организации осуществлялся на примере организации «Кенигсквош». Данная компания находится в г. Калининграде по ул. А. Суворова, дом 115Д. Компания «Кенигсквош» представляет собой место встреч людей, которые любят играть в сквош. Компания позиционирует себя как уникальный для Калининграда зал с кортами международного класса для игры в сквош; следует отметить наличие у организации специализированного магазина с необходимой экипировкой.

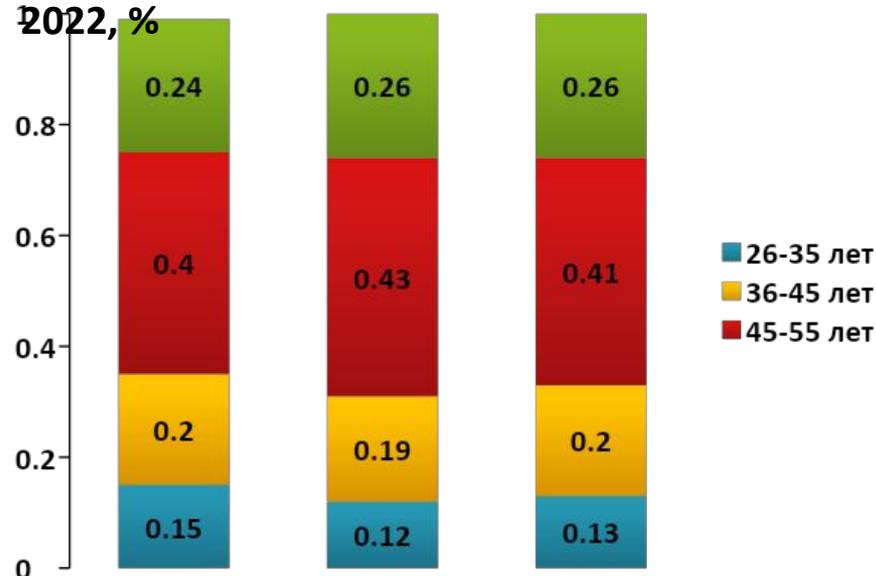


Анализ кадровой ситуации

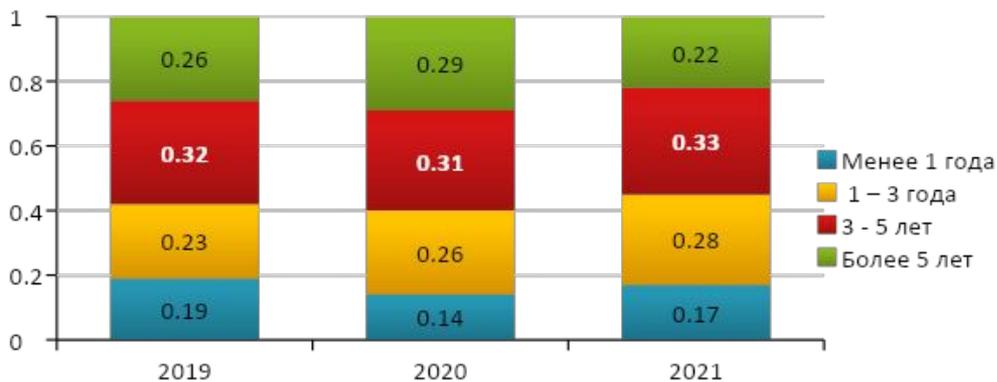
Структура персонала по образованию, 2022, %



Структура персонала по возрасту, 2022, %



Структура персонала по стажу, 2022, %



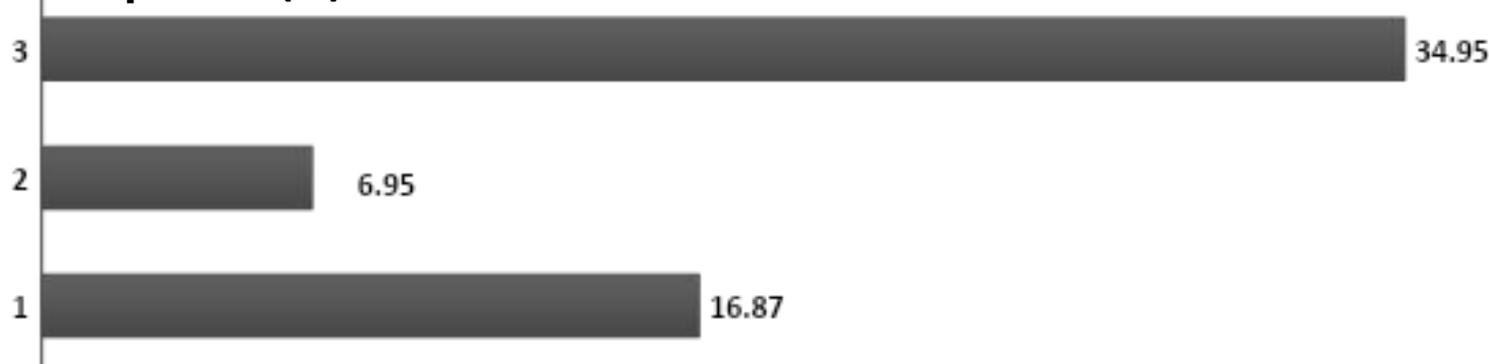
Диагностика профессионального выгорания персонала

Результаты исследования степени эмоционального выгорания у

сотрудников

		Шкалы		
		Проф истощение (кол-во человек)	Деперсонализация (кол-во человек)	редукция личных достижений (кол-во человек)
Степень выраженности эмоционального выгорания	высокая	0	0	24
	средняя	21	6	14
	низкая	17	32	0
Всего человек		38		

Распределение среднего значения степени проявления эмоционального выгорания (%)



Результаты корреляционного анализа индивидуальных свойств личности и эмоционального выгорания

		Шкалы						
		шкала I (невротичность)	шкала II (спонтанная агрессивность)	шкала III (депрессивность)	шкала V (общительность)	шкала VI (уравновешенность)	шкала VII (реактивная агрессивность)	профессиональное истощение
Шкалы	шкала III (депрессивность)	0,65	-	-	-	-	-	-
	деперсонализация	-	0,45	-	-	-	-	-
	шкала XI (профессиональная лабильность)	-	-	0,57	-	-	-	-
	редукция личных достижений	-	-	-	0,46	-	-	-
	шкала IX (открытость)	-	-	-	-	0,56	-	-
	профессиональное истощение	-	-	-	-	-	0,41	-
	деперсонализация	-	-	-	-	-	-	0,54
p - уровень		p≤0,001	p≤0,01	p≤0,001	p≤0,01	p≤0,001	p≤0,01	p≤0,001

Выявленные проблемы

- К факторам, приводящим к возникновению профессионального выгорания, у сотрудников данной организации относятся организационные - особенности профессиональной деятельности, условия труда; индивидуальные – индивидуально-психологические особенности сотрудников; социально-психологические – взаимоотношения в коллективе.
- При этом особенности профессионального выгорания работников связаны со спецификой их профессиональной деятельности: постоянной напряженностью и необходимостью внутренней настройки на определенное поведение; постоянным нахождением в состоянии повышенной ответственности за материальные ценности и денежные средства.
- Основными направлениями работы по профилактике профессионального выгорания являются: учет индивидуально-психологических особенностей личности, создание организационных условий успешного профессионального функционирования, мотивирование сотрудников, создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе.

Пути решения и эффективность

Для решения выявленных проблем предлагается:

- 1. Ввести в штатное расписание должность руководителя по обучению или организационного психолога.
- 2. Осуществление регулярного мониторинга по состоянию морально-психологического климата в коллективе, а также уровня вовлеченности и групповой сплоченности.
- 3. Проведение мероприятий в формате командообразования, насколько позволяет нынешняя эпидемиологическая ситуация в стране и в регионах в отдельности.

Сводные расходы

Наименование затрат	Сумма, руб.
Затраты, связанные с внедрением в деятельность отдела по развитию персонала	3172800руб.
Затраты, связанные с внедрением системы обучения	1550000руб.
Затраты, связанные с проведением конкурса на звание «Лучший работник Компании»	200000руб.
Итого	4922800 руб.

**Спасибо за
внимание!**