

УДК 331.108.4

***ПРОБЛЕМЫ "ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ" В ФИТНЕС-  
ИНДУСТРИИ С ПОЗИЦИЙ ОПТИМИЗАЦИИ МЕНЕДЖМЕНТА***

***Садкова О.И.***

*магистрант,*

*Российский государственный университет физической культуры, спорта,  
молодежи и туризма (ГЦОЛИФК)*

*Москва, Россия*

**Аннотация**

В статье подчеркнута значимость изучения, выявления сущности и эффективного применения методик профилактики психологического и эмоционального выгорания у представителей профессий "человек – человек". На основе критерия ресурсной направленности и обеспеченности выделены основные типы стратегий профилактики и управления процессами профессионального выгорания. Рассмотрены направления профилактирования психологического и эмоционального выгорания с учетом специфики фитнес-индустрии.

**Ключевые слова:** менеджмент, управление персоналом, человеческие ресурсы, синдром профессионального выгорания, психологическое выгорание, эмоциональное выгорание.

***PROBLEMS OF "PROFESSIONAL BURNING" IN FITNESS INDUSTRY  
FROM THE POSITION OF OPTIMIZATION OF MANAGEMENT***

***Sadkova O.I.***

*undergraduate*

*Russian State University of Physical Culture, Sports, Youth and Tourism (SCOLIFK)*

*Moscow, Russia*

**Annotation**

The article emphasizes the importance of studying, identifying the essence and effective application of methods for the prevention of psychological and emotional burnout in representatives of the "man - man" professions. Based on the criterion of resource orientation and security, the main types of prevention strategies and management of professional burnout processes are identified. The directions of the prevention of psychological and emotional burnout are considered taking into account the specifics of the fitness industry.

**Key words:** management, personnel management, human resources, professional burnout syndrome, psychological burnout, emotional burnout.

Для развития человека важной является фитнес-индустрия, которая динамично развивается и проявляет востребованность по спросу и направлениям функционирования. Для России актуально повышение темпов развития и наращивания рынка фитнес-индустрии на 15-19%, доведение потенциала до 200 млрд руб. Многие люди выбирают занятие фитнесом не только в качестве поддержки тонуса и хорошего физического состояния, но также как возможность «отрешиться от проблем», найти путь к моральной и физической гармонии. Однако сама по себе профессиональная деятельность в фитнес-индустрии может привести специалистов в сфере, как представителей «коучинговых» (связанных с обслуживанием и поддержкой клиентов) профессий, к тем же проблемам. Данные факторы обуславливают острейшую значимость и актуальность управления процессами профессионального выгорания – синдрома ментального истощения и профессиональной неэффективности, профессионального выгорания.

Профессиональное выгорание целесообразно рассматривать как сложное психофизиологическое явление, сопровождаемое физическим и психическим истощением, приводящее к снижению продуктивности труда; как итог

накопительного эффекта разбалансированности процессов труда и отдыха личности в силу ее неспособности держать этот баланс либо психологической предрасположенности к самодеструкции. Можно выделить следующие основные стадии развития синдрома выгорания у работников фитнес-индустрии (таблица 1).

Таблица 1 — Основные стадии развития синдрома выгорания у работников фитнес-индустрии [1, 3]

Стадии	Симптомы	Содержательная характеристика	
1	"Фрустрация"	Неудовлетворенность собой, ощущение "загнанности в клетку", тревожность и депрессия.	Стадия проявляется снижением качества работы: ухудшается физическая и психологическое самочувствие, память, наблюдается снижение интереса к работе, потребности в общении, нарастание апатии, раздражительности, эмоциональная неустойчивости, снижения внимания к семье и работе.
2	"Эскалация"	Неадекватное, избирательное эмоциональное реагирование, эмоционально-нравственная дезориентация, редукция профессиональных обязанностей.	Стадия полной потери интереса к работе и жизни, эмоциональное безразличие, отсутствия сил, стремление к уединению, отказ от контактов с людьми.
3	"Истощение"	Эмоциональный дефицит, эмоциональная отстраненность, психосоматические и психовегетативные нарушения.	Стадия резкого падения самооценки и профессиональной мотивации, профессионал тренер не может более оказывать необходимые услуги, не имеет сил делать качественную и результативную работу.

Среди основополагающих стрессовых факторов, способствующих развитию синдрома выгорания в профессии, можно выделить ежедневную нервно-психическую перегрузку; высокий уровень ответственности за клиентов, их физическое и умственное здоровье; несоответствия между требованиями управляющего персонала и реальными возможностями специалиста, между стремлением к большей самостоятельности в выборе технологии и методов работы и четкими ориентирами, спускаемыми "сверху",

между затраченными силами на выполняемую работу и ее оплатой и др.

Компетентная и эффективная работа с профессиональным выгоранием, реализуемая как на общеорганизационном уровне (в рамках управления человеческими ресурсами, условиями труда и организационной культурой), так и на уровне отдельной личности (формируемая самим тренером или сервисным персоналом) должна носить не только реактивный, но и предупреждающий характер.

Профилактика выгорания включает в себя три направления работы:

- организация деятельности, психологическая поддержка со стороны администрации (обеспечение работникам возможности профессионального роста, стимулирование трудовой деятельности и другие поощрения, повышающие мотивацию);
- поддержание хорошего психологического климата в коллективе. Главной задачей в этом направлении является создание единого, целого коллектива, членам которого необходимо взаимодействовать между собой с пониманием и поддержкой, системная коллаборация по интересам и контактам;
- учет индивидуально-типологических особенностей, персональная, адресная работа менеджмента со всеми специалистами клуба.

Исключительно важным направлением в профилактике профессионального выгорания является решение экзистенциальных проблем, нахождением своего смысла жизни, открытия и проявления себя в работе, сервисе, контактах. Австрийский психолог Альфред Лэнгле, ставший известным благодаря научным трудам по экзистенциальному анализу, считает, что смысл станет персональным, если дать ему внутреннее согласие. Считается вполне актуальным и возможным, не искать смысл, а ставить задачи и активно действовать. Водопьянова Н.Е. и Никифоров Г.С. предлагает наиболее широко обозначит три типа стратегий эффективных действий, располагающих к

возникновению выгорания условиях напряженной работы (таблица 2).

Таблица 2 — Типы стратегий профилактики и управления процессами профессионального выгорания [2]

Тип стратегий	Направленность
Ресурсо-сберегающие (разгрузочно-профилактические) стратегии	Выбор сбережения или быстрого восстановления психоэнергетических ресурсов, оптимизация и гармоничность профессиональной деятельности, отдыха и других сфер жизни; использование оздоровительных программ; сбалансированное здоровое "антистрессового" питания; активный отдых, полноценный сон; включение программы эффективного самоменеджмента и тайм-менеджмента, "психологического очищения" в конце рабочего дня.
Ресурсо-активизирующие стратегии	Активизация субъектно-личностных ресурсов, самострой на укрепление позитивных жизненных установок и позиций, на развитие профессиональных компетенций, способствующих профессионально-личностному развитию, задействование социальной, профессиональной, эмоциональной, медикаментозной и других видов поддержки (просоциальные стратегии совладания).
Ресурсо-реконструктивные стратегии	Использование новых ресурсов или реконструкция прежних ресурсных образований, реконструкция системы ценностно-смысловых ориентиров, стилей совладающего поведения, повышения самооценности и самоуважения.

Рассмотренные в таблице 2 типы стратегий недопущения возникновения и разрешения проблемы профессионального выгорания (ресурсо-сберегающие, ресурсо-активизирующие, ресурсо-реконструктивные стратегии) хотя и предусматривают акцентирование профессионально-личностного развития и профессиональной адаптации, однако именно через профессионально-компетентностные инструменты позволяют специалисту в области фитнеса достичь самореализации, самоподдержки и сбалансированности, благодаря которым и уменьшается риск выгорания. Во многом именно наращивание компетентности и продуктивности работы позволяет субъекту профессиональной деятельности получить позитивное внешнее и внутреннее подкрепление значимости своих психоэнергетических затрат и вероятности ("доступности") достижения желаемых целей, что в итоге превентивно

противодействует угрозе выгорания. Менеджмент должен готовить для каждого специалиста программы отслеживания и нивелирования стресса, повышения профессионализма, саморазгрузки и рефлексии, тренинги и деловые игры по устранению конфликтов и мотивационной поддержке. Работа по устранению СПВ проводится на уровне выявления рисков, нивелирования угроз и опасности, регулирования проявления факторов и оптимизации ситуации по циклам и напряжённости труда.

Как мы уже отметили ранее, в составе организационных факторов особую роль играют социально-психологические и личные взаимоотношения в организации, их обозначение и проявление. От уровня сформированности, структурирования и наполнения зависит качество общения сотрудников друг с другом, отношение к работникам других направлений и секций, взаимопонимание и результативность работы. Важно взаимодействие руководителей и подчиненных, если есть определенное дистанцирование от персонала, отсутствие контакта на самом первом этическом уровне, то работники ощущают определенное напряжение и одиночества внутри компании, что ускоряет процесс профессионального «выгорания». Даже для давно сформированных и работающих фитнес-клубов актуальны такие причины, в которых внутренняя атмосфера при наличии хорошего оборудования, интерьера и ремонта отличается холодностью, цинизмом, равнодушием между самими работниками и по отношению к клиентам, которые воспринимаются исключительно как средство пополнения бюджета клуба, получения прибыли [1, 3]. Соглашаясь с данными оценками, Красненкова С.А. и Гридяева Л.Н. указывают, что наиболее эффективным подходом к профилактике выгорания является восстановление или совершенствование коммуникации. Восстановленные или вновь созданные навыки социальной коммуникации становятся основой снижения стрессов, в этой связи необходимым представляется реализация стратегии профилактики выгорания

разнообразными тренингами, балинтовскими и супервизорскими группами [10].

Оценивая потенциал групповых супервизий и балинтовских групп в профилактике профессионального выгорания, Катрин Т.Ю. подчеркивает, что групповая работа с фитнес-тренерами особенно проявляет острые эмоциональные реакции у специалистов, вызываемые неприятными ситуациями с их клиентами: рассказ о том или ином случае обычно либо формирует в группе специфическое настроение с преобладающим переживанием (гнев, беспомощность и т.д), либо вызывает условный "раскол" группы ввиду разнонаправленности позиций [8]. Групповая супервизия/интервизия, работа в балинтовской группе позволяет участникам обмениваться "картинками", а специалисту, представляющему случай, дает возможность "примерить" подход других тренеров к подобной ситуации и взять то, что откликнулось, ощутить поддержку. [11].

В качестве мягкого, но эффективного метода работы ресурсной группы выделяют ресурсную арт-терапию, помогающую гармонизировать психо-эмоциональное состояние, что повышает важность выделения топ-менеджментом клубов финансов и на это направление сохранения заинтересованности персонала в трудовой активности. Человеческое участие и художественные техники помогают тренерам не столько отвлечься от приевшейся деятельности, проявить свои таланты и творческий потенциал, сколько предоставляют возможность обрести целостность и гармонию, отыскать опору в самих себе вместо пренебрежения ею. Художественные, творческие задачи позволяют по-новому взглянуть на существующие проблемы, переосмыслить их, превратить их из ограничений в основу для будущего развития. Психолог (супервизор, ведущий ресурсной группы) и клиент (фитнес-тренер, ориентированный на осуществление профилактических действий в отношении профессионального выгорания) совместно ищут соответствующие средства самовыражения и повышения уровня осознанности.

Итак, в современном менеджменте для достижения высокоэффективного управления человеческими ресурсами организации исключительно важной задачей является изучение, выявление и применение методик профилактики психологического и эмоционального выгорания у представителей профессий "человек – человек", в том числе — у фитнес-тренеров и сервисного персонала, работающего в индустрии фитнеса. Профессиональное выгорание представляет собой негативное состояние специалиста, результат психологического истощения и профессиональной неэффективности, вызванных длительными межличностными трениями, напряженностью труда, эмоциональными, стрессовыми факторами в профессиональной сфере. Для устранения или смягчения факторов профессионального выгорания выбираются и обосновываются системные, ситуационные, конструктивно-коммуникационные, субъектно-деятельностные, ресурсные, профессионально-компетентностные и процессуальные подходы и стратегии.

#### **Библиографический список:**

1. Баранова Е.Б. Профессиональное выгорание специалистов в сфере фитнеса // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. 2011. № 6 (76). С. 7-11.
2. Водопьянова Н.Е., Никифоров Г.С. Теоретические аспекты профилактики и коррекции профессионального выгорания // Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология и педагогика. 2013. № 2. С. 4-14.
3. Волосатова Е.Б. Проблемы "профессионального выгорания" в фитнес-индустрии // Вестник спортивной науки. 2010. № 6. С. 71-72.
4. Казанцева Е.Б. Синдром эмоционального выгорания как вид профессиональной деформации личности // Наука и образование: проблемы, идеи, инновации. 2019. № 1 (13). С. 32-35.
5. Караулова С.Н., Ольшанская С.А. Личностные ресурсы устойчивости к эмоциональному выгоранию у инструкторов по фитнесу // Материалы ежегодной отчетной научной конференции аспирантов и соискателей Кубанского государственного университета физической культуры, спорта и туризма. 2017. № 1. С. 220-228.

6. Караулова С.Н., Ольшанская С.А. Особенности проявления эмоционального выгорания у инструкторов по фитнесу // Проблемы современного педагогического образования. 2018. № 60-1. С. 440-444.
7. Караулова С.Н., Ольшанская С.А., Кадырова Е.Р. Взаимосвязь эмоционального интеллекта и жизнестойкости как личностных ресурсов преодоления эмоционального выгорания у инструкторов по фитнесу // Проблемы современного педагогического образования. 2018. № 60-2. С. 419-422.
8. Катрин Т.Ю. Супервизия как профилактика профессионального выгорания в практике работы психологов социальной сферы // Психология и психотерапия семьи. 2018. № 2. С. 70-76.
9. Козлова К.В., Муравьева О.И., Корытова Г.С. Понятие "выгорание" в психологии: анализ и обобщение подходов // Научно-педагогическое обозрение. 2019. № 1 (23). С. 18-27.
10. Красненкова С.А., Гридяева Л.Н. Социально-психологические аспекты синдрома эмоционального выгорания психологов разных профессиональных сфер деятельности // Прикладная юридическая психология. 2017. № 3. С. 60-64.
11. Лукьянов В. В. Коррекция синдрома эмоционального выгорания с использованием методики балинтовских групп // Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий. Курск. 2008. С. 266–285.
12. Пьянкова Л.А., Хомичева В.Е. К вопросу о сущности синдрома профессионального выгорания // Общество: социология, психология, педагогика. 2019. № 4. С. 90-94.

*Оригинальность 87%*