

РАЗДЕЛ III. ПСИХОЛОГИЯ

Исследовательская статья

DOI 10.69540/2949-4079.2026.13.27.009

УДК 159.9

РОЛЬ САМОПОДДЕРЖКИ ПРИ ВОЗНИКНОВЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТРЕССА

В.В. Калита, Е.С. Михалкина

*Московский государственный университет технологий и управления
им. К.Г. Разумовского, Москва*

Аннотация:

Профессиональный стресс является неотъемлемым атрибутом жизни современного взрослого человека. Необходимо понимать, какие существуют методы профилактики профессионального стресса и что сам человек может предпринять в ситуации, когда стресс уже наступил. В статье представлены результаты исследования взаимосвязи между показателями шкал самоподдержки и профессионального выгорания. Рассмотрены понятие самоподдержки и ее компоненты, частично учтенные в методике по определению уровня сочувствия к себе. Охарактеризованы компоненты индекса синдрома перегорания: эмоциональное истощение, деперсонализация и редукция профессиональных достижений. Была выявлена отрицательная связь показателей шкал профессионального выгорания, с одной стороны, и шкалы сочувствия к себе, с другой. Также выявлено, что показатели системного индекса синдрома перегорания (SI) отрицательно связаны с компонентами самоподдержки; сильнее всего выгорание связано с показателями по шкале доброты к себе (KS) и в меньшей степени — с показателями по шкале самокритики (SK) и внимательности (A). Даны рекомендации по вопросу владения методами самоподдержки, которые могут помочь работнику в преодолении профессионального стресса. Раскрываются основные значения выявляемых взаимосвязей для дальнейшей работы по данной тематике. Результаты исследования могут быть использованы для разработки программ профилактики профессионального выгорания и развития методов самоподдержки.

Ключевые слова: профессиональный стресс, самоподдержка, самокритика, сочувствие к себе, профилактика профессионального стресса, психическое здоровье

Research article

THE ROLE OF SELF-SUPPORT IN THE EVENT OF OCCUPATIONAL STRESS

V.V. Kalita, E.S. Mikhalkina

K.G. Razumovsky Moscow State University of Technologies and Management, Moscow

Abstract:

Occupational stress is an essential attribute of an adult's life. It is necessary to understand what methods exist to prevent occupational stress and what a person can do in a situation where stress has already set in. The article presents the results of a study of the relationship between indicators of self-support scales and professional burnout. The concept of self-support and its components, partially taken into account in the methodology for determining the level of self-compassion, are considered. The components of the burnout syndrome index are characterized: emotional exhaustion, depersonalization and reduction of professional achievements. A negative links was found between the indicators of professional burnout scales, on the one hand, and the self-compassion scale, on the other. Also it was found that the indicators of the systemic burnout syndrome index (SI) are negatively associated with components of self-support; burnout is most strongly associated with indicators on the scale of kindness to oneself (KS) and to a lesser extent with indicators on the scale of self-criticism (SK) and attentiveness (A). Recommendations are given on the issue of self-support methods that can help an employee overcome professional stress. The main significance of the identified links for further work on this topic is revealed. The results of the study can be used to develop programs for the prevention of professional burnout and the development of self-support methods.

Keywords: occupational stress, self-support, self-criticism, self-compassion, prevention of occupational stress, mental health

Современная жизнь движется в быстром темпе и наполнена большим количеством информации, в том числе в профессиональной сфере. Большинство стрессогенных ситуаций у взрослого человека связано с физическими и эмоциональными перегрузками именно в профессиональной деятельности, а также с высоким темпом и объемом работ⁵⁸.

⁵⁸ Труфанова Т.А. Современные подходы к управлению профессиональными стрессами // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2015. [Электронный ресурс]: [https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennyye-](https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennyye)

Помимо этого, в последнее время на рынке труда имеет место достаточно высокий уровень конкуренции. Значительное влияние на карьерное продвижение оказывают не только конкретные профессиональные знания и умения, но и способность сотрудника рекламировать свои компетенции, что является дополнительным фактором напряжения⁵⁹. При этом многие должности, начиная с рядового сотрудника, менеджера и заканчивая руководителем, требуют высокого уровня владения навыком многозадачности. Работник должен не просто хорошо вести свою деятельность, но и уметь совмещать ее со смежными областями и, в определенных случаях, быстро ориентироваться, принимать самостоятельные решения.

Все чаще предъявляемые работодателем высокие требования к потенциальному сотруднику включают личностные свойства, физические характеристики и состояние психологического здоровья, позволяющие работать в режиме многозадачности и неопределенности, противостоять стрессу и нагрузке.

Современный работник почти во всех сферах труда должен быть готов к высокой нагрузке и напряжению, что может впоследствии выражаться в сильной утомляемости, появлении эмоционального выгорания, снижении показателей психических процессов, таких как память, мышление, внимание. Переживаемый сотрудниками профессиональный стресс зачастую способен оказывать разрушительное воздействие как на них самих, так и на организацию в целом. Поэтому физическое и психическое здоровье персонала может рассматриваться как приоритетная ценность и необходимое условие для успешной деятельности каждого сотрудника и организации в целом⁶⁰.

Профессиональный стресс — это напряженное состояние, возникающее у работника при воздействии различных негативных факторов, связанных с выполняемой профессиональной деятельностью. Его источником могут служить:

- неблагоприятный социальный климат в коллективе;
- очень быстрый или, наоборот, медленный карьерный рост, неясность перспектив, невозможность повышения квалификации;
- особенности рабочего процесса, например, плохие условия труда или неудобный режим, избыток информации;

podhody-k-upravleniyu-professionalnymi-stressami?ysclid=m7xenup6b4650387553

⁵⁹ Селье Г. Очерки об адапционном синдроме. М.: «Медгиз», 1960. 255 с.

⁶⁰ Волкова Н.Г., Деятовская И.В., Сьманюк Э.Э. Психологическая гармония как фактор самоподдержки психологического здоровья на этапе профессионального обучения личности // Педагогическое образование в России. 2009. № 1. [Электронный ресурс]: <https://clck.ru/3PSnuM>

— профессиональная роль сотрудника, например, очень высокие профессиональные требования, большая ответственность или неясное определение должностных обязанностей.

Ю.В. Щербатых считает, что источники профессионального стресса можно разделить на две основные группы:

1. Объективные, в основном не зависящие от работника и включающие тяжелые условия труда или чрезвычайные ситуации.

2. Субъективные. Их возникновение и развитие больше зависят от самого человека, и их, в свою очередь, можно разделить на межличностные (общение с руководством и коллегами) и внутриличностные (профессиональные, связанные с нехваткой знаний или навыков, и личностные, связанные с плохим здоровьем человека)⁶¹.

Профессиональный стресс — многообразный феномен, выражающийся в психических и физических реакциях на напряженные ситуации в трудовой деятельности человека. Если рассматривать влияние профессионального стресса на работника, то стоит отметить, что важным индикатором его возникновения является физическое самочувствие человека, так как воздействию напряжения зачастую подвержена костно-мышечная и дыхательная системы, иммунитет и пищеварение. Стресс также тесно связан с эмоциональным состоянием и влияет на социальную активность человека, его образ жизни и поведение. Постоянное нахождение в режиме «дерись или беги», который включается при активации внутренних сил организма из-за стресса, очень выматывает, что приводит к эмоциональному выгоранию и психосоматическим заболеваниям⁶². При этом стресс зачастую сопровождается тревогой, а тревога также оказывает влияние на работоспособность человека. Постоянное беспокойство по рабочим и жизненным вопросам в совокупности со снижением уверенности в себе может привести к снижению эффективности сотрудника и, как следствие, еще большему повышению уровня стресса и ухудшению качества работы. Все это в совокупности может негативно отразиться на отношениях с коллегами и начальством, а также на карьерных перспективах⁶³.

Невозможность справляться со стрессами непосредственно сказывается не только на здоровье сотрудников, но и, как следствие, на их

⁶¹ Щербатых Ю.В. Психология стресса и методы коррекции: Учебное пособие. СПб.: «Питер», 2008. 256 с.

⁶² Абабков В.А., Перре М. Адаптация к стрессу. Основы теории, диагностики, терапии. СПб.: «Речь», 2004. 166 с.

⁶³ Бодров В.А. Психологический стресс: развитие и преодоление. М., 2006. 528 с.

активности и производительности труда, что влияет на эффективность организации в целом⁶⁴.

Последствия профессионального стресса в настоящее время считаются настолько негативными, что ему посвящена отдельная рубрика в Международной классификации болезней (МКБ-10 и новой версии — МКБ-11)⁶⁵. Сегодня профилактике профессионального стресса уделяется достаточно много внимания⁶⁶: во многих организациях есть штатная должность психолога, а в крупных компаниях иногда функционирует отдел психологической помощи⁶⁷.

Однако человеку бывает сложно понять, в какой момент стресс начинает охватывать всю его жизнедеятельность и когда стоит заняться решением этого вопроса или обратиться за помощью. Поэтому, помимо включения в профилактические антистрессовые мероприятия, индивиду важно уметь самостоятельно управлять своим стрессом.

Управление стрессом на уровне личности — это действия, которые самостоятельно предпринимает сотрудник для снятия психологического напряжения. Среди методов самостоятельного снятия психологического напряжения можно выделить:

- изучение и применение тайм-менеджмента;
- различные поддерживающие диеты;
- физические упражнения;
- обучение конкретным методам борьбы со стрессом, эффективным для самого человека⁶⁸.

Важным инструментом профилактики стрессовых состояний является формирование навыка самоподдержки.

Самоподдержка — это способность человека полагаться на самого себя и делать то, что он уже делает, одобряя себя и не опуская рук при трудностях и неудачах⁶⁹. Самоподдержка прежде всего позволяет

⁶⁴ Труфанова Т.А. Современные подходы к управлению профессиональными стрессами.

⁶⁵ Деева О.С. Причины профессионального стресса и методы его профилактики // Ученые записки Тамбовского отделения РСОМУ. 2019. [Электронный ресурс]: <https://cyberleninka.ru/article/n/prichiny-professionalnogo-stressa-i-metody-ego-profilaktiki?ysclid=m7xbwil08q72577194>

⁶⁶ Водопьянова Н.Е., Никифоров Г.С. Теоретические аспекты профилактики и коррекции профессионального выгорания // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 16. 2013. Вып. 2. С. 5—14.

⁶⁷ Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. М.: «Питер», 2008. 336 с.

⁶⁸ Труфанова Т.А. Современные подходы к управлению профессиональными стрессами.

⁶⁹ Чукунова С.П. Самоподдержка. [Электронный ресурс]: <https://emberint>.

людям сохранять устойчивость к стрессу и уверенность в ситуациях стресса или сильных переживаний. Она помогает понять и принять свои эмоции, признать свои сильные и слабые стороны⁷⁰.

Самоподдержка крайне важна при возникновении профессионального стресса, так как коллеги или родственники не могут поддерживать человека так, как он сам себя.

Среди методов самоподдержки можно выделить⁷¹:

- навыки управления эмоциями;
- умение объективно оценивать происходящее;
- выделение времени на занятие любимым делом/хобби;
- отслеживание качества своей жизни (рацион, режим сна, физическая и социальная активность и т. д.);
- умение справляться с трудностями, например, поддерживая и хваля себя за уже имеющиеся достижения.

Для изучения соотношения между показателями самоподдержки личности и показателями профессионального стресса было организовано и проведено корреляционное исследование.

Цель исследования — проанализировать связь компонентов самоподдержки с показателями профессионального стресса. В качестве показателя профессионального стресса были использованы компоненты профессионального выгорания.

В качестве объекта исследования были привлечены молодые работающие люди в возрасте от 18 до 32 лет, всего 91 человек.

Для изучения связи между переменными были применены статистические критерии: коэффициент ранговой корреляции Спирмена (r Спирмена) и коэффициент корреляции Пирсона.

Для диагностики профессионального выгорания была выбрана методика «Опросник выгорания Маслач» (MBI), который позволяет оценить по трем субшкалам характеристики эмоционального выгорания:

- 1) шкала «Эмоциональное истощение» (усталость от эмоций на работе) (PE);
- 2) шкала «Деперсонализация» (отстраненность, цинизм к людям или задачам) (D);
- 3) шкала «Редукция профессиональных достижений» (чувство, что ничего не получается и все не то), а также общий уровень выгорания (RPA)⁷².

ru/articles/samopodderjka/

⁷⁰ *Варданян Л.Н.* Помочь себе при сильных переживаниях. [Электронный ресурс]: <https://www.hse.ru/our/news/373731768.html>

⁷¹ *Чикунова С.П.* Самоподдержка.

⁷² *Водопьянова Н.Е.* Психодиагностика стресса. М.: «Питер», 2009. 329 с.

Для диагностики самоподдержки была выбрана методика «Шкала сочувствия к себе» (Self-Compassion Scale, SCS) К. Нэфф, измеряющая общий уровень самосострадания и его составляющих:

1. «Доброта к себе» (описывает доброе и любящее отношение к себе в ситуации неудачи и затруднений);
2. «Самокритика» (предполагает резкое осуждение собственных недостатков, несовершенств, проступков);
3. «Общность с человечеством» (описывает представление о том, что трудности возникают на пути каждого человека, а не уникально определяют индивида);
4. «Самоизоляция» (описывает чувство одиночества и непохожести себя на других людей при неудачах);
5. «Внимательность» (предполагает сбалансированное, заинтересованное отношение к своим переживаниям, когда человек не преувеличивает, но и не преуменьшает свои ощущения, а пытается исследовать их непредвзято);
6. «Чрезмерная идентификация» (погружение человека в себя и свои переживания).

Для решения задач исследования авторы посчитали наиболее показательными следующие шкалы:

1. «Доброта к себе» (KS);
2. «Самокритика» (SK);
3. «Внимательность» (A).

Обозначенные три шкалы, по мнению авторов, наиболее близки к понятию самоподдержки.

Вопросы диагностических методик были занесены в google-формы и предложены к заполнению в онлайн-формате.

При анализе данных были рассмотрены коэффициенты корреляции с уровнями статистической значимости $p < 0,01$ и $p < 0,05$ (** и * в данных).

Все значимые корреляции между полученными показателями эмоционального выгорания и сочувствия к себе оказались отрицательные (Табл. 1 и 2). Это означает, что более высокий уровень выгорания связан с более низким уровнем сочувствия к себе, и наоборот. Сочувствие к себе выступает как потенциальный защитный фактор против выгорания.

Табл. 1. Коэффициент ранговой корреляции Спирмена

	SS	KS	SK	O	SIWH	A	EI
PE	-,357**	-,292**	-,307**	-,109	-,299**	-,130	-,233*
D	-,384**	-,314**	-,263*	-,148	-,349**	-,115	-,163
RPA	,367**	,398**	,099	,235*	,314**	,370**	,033

SI	-,402**	-,367**	-,233*	-,199	-,365**	-,231*	-,144
-----------	---------	---------	--------	-------	---------	--------	-------

Табл. 2. Коэффициент корреляции Пирсона

	SS	KS	SK	O	SIWH	A	EI
PE	-,331**	-,296**	-,289**	-,140	-,282**	-,137	-,237*
D	-,408**	-,339**	-,252*	-,163	-,351**	-,157	-,157
RPA	,366**	,344**	,085	,157	,334**	,398**	,050
SI	-,337**	-,301**	-,151	-,165	-,237*	-,266*	-,107

1. Связь общего показателя опросника профессионального выгорания с общим показателем опросника сочувствия к себе.

SI (системный индекс синдрома перегорания) как интегральный показатель включает в себя три компонента: эмоциональное выгорание, деперсонализацию, редукцию профессиональных достижений.

SS («Сочувствие к себе») как интегральный показатель включает в себя три компонента с прямой взаимосвязью (доброта к себе, общность с человечеством и внимательность) и три инвертированных компонента (самокритика, самоизоляция и чрезмерная идентификация).

В результате применения методов статистической обработки данных была выявлена сильная отрицательная связь между показателями шкалы профессионального выгорания и показателями шкалы «Сочувствие к себе»: -0,402** (по Спирмену) и -0,337** (По Пирсону). Это означает, что чем выше общий уровень выгорания, тем меньше человек способен к проявлению сочувствия к себе.

2. Связь системного индекса синдрома перегорания (SI) с компонентами самоподдержки. Можно заметить, что сильнее всего выгорание связано с показателями по шкале «Доброта к себе» (KS): -0,367** (по Спирмену) и -0,301** (по Пирсону), что характеризует сильную отрицательную связь. В меньшей степени системный индекс синдрома перегорания (SI) связан с самокритикой (SK): -0,233* — слабая отрицательная связь (по Спирмену); и с показателями шкалы «Внимательность» (A): -0,231* (по Спирмену) и -0,266** (по Пирсону) — умеренная отрицательная связь (чем выше выгорание, тем меньше внимательность к себе).

3. Общая интерпретация по компонентам интегрального показателя «Сочувствие к себе» (SS).

«Сочувствие к себе» и входящий в эту шкалу компонент «Доброта к себе» (KS) наиболее сильно зависимы от всех форм выгорания. Можно сказать, что они являются основными «мишенями» его воздействия. Это пагубно влияет на отношение человека к самому себе и, в некоторой степени, к окружающим, а также усиливает его стрессовые переживания.

«Самокритика» (SK), «Самоизоляция» (SIWH), «Чрезмерная идентификация» (E) — эти компоненты интегральной шкалы «Сочув-

ствие к себе» растут по мере увеличения показателей по всем шкалам опросника профессионального выгорания (особенно эта связь заметна при анализе показателей по шкалам «Эмоциональное истощение» и «Деперсонализация»). Выгорание усиливает неудовлетворенность работой и жизнью в целом, может вызывать чувство отчужденности, нежелание вникать и включаться в работу, повышает негативизм и конфликтность с окружающими. Человек может начать критиковать все, что он делает, придирается к себе, при этом чувствуя себя «не таким, как все» и что только у него такие неудачи, а также может отдалиться от людей и глубоко уйти в личностные переживания.

«Внимательность к себе» (А) особенно уязвима при редукции профессиональных достижений (RPA) и высоком общем уровне выгорания (SI). Чувство некомпетентности, синдром «самозванца» подрывают способность объективно оценивать себя и свои силы, человек может перестать вникать в то, что он чувствует и что ему на самом деле нужно, больше погружается в мысли о своей профессиональной непригодности.

«Общность с человечеством» (O) практически не связана с выгоранием. Выявлена одна значимая положительная корреляция (0,235* по Спирмену) с показателями шкалы редукции профессиональных достижений. Чувство связи с другими людьми при неудачах, по-видимому, не зависит от уровня профессионального выгорания.

Разберем детальнее взаимосвязь компонентов выгорания с компонентами самоподдержки.

1. Показатели по шкале «Эмоциональное истощение» (PE) значимо связаны с показателями по шкалам «Доброта к себе» и «Самокритика».

Показатели по шкале «Доброта к себе» (KS) значимо отрицательно связаны с показателями по шкале «Эмоциональное истощение» (PE): -0,292** (по Спирмену) и -0,296** (по Пирсону); величина коэффициента корреляции позволяет говорить об умеренной отрицательной связи. Эмоциональное истощение подрывает возможность человека проявлять доброту к самому себе. Он, наоборот, может стать к себе строже, надавливая на свои уязвимые места (например, на чувство некомпетентности), а в некоторых случаях, возможно, наказывая и ругая себя за промахи и ошибки. Это может негативно сказываться и на его рабочей эффективности, и на мотивации к самосовершенствованию, в некоторых случаях закреплять негативные установки, такие как: «Зачем стараться, если я опять все завалю», «Если я буду больше работать вместо отдыха, то у меня будет меньше ошибок».

Показатели по шкале «Самокритика» (SK) значимо отрицательно связаны с показателями по шкале «Эмоциональное истощение» (PE): -0,307** (по Спирмену) и -0,289** (по Пирсону); величина коэффициента корреляции позволяет говорить об умеренной отрицательной связи.

Следует обратить внимание на то, что в данной методике самокритика — это негативный, инвертированный компонент. То есть в данном случае чем выше эмоциональное истощение, тем выше самокритика. Эмоционально истощенные люди более самокритичны, им могут видаться проблемы там, где их нет, так как они начинают придирается к себе и ко всему, что делают. Умеренная самокритика бывает здоровой, но при высоких показателях она мешает человеку объективно оценивать качество своей деятельности и ее результаты.

2. Показатели по шкале «Деперсонализация» (D) значимо связаны с показателями по шкалам «Доброта к себе» и «Самокритика».

«Доброта к себе» (KS) значимо отрицательно связана со шкалой «Деперсонализация» (D): $-0,314^{**}$ (по Спирмену) и $-0,339^{**}$ (по Пирсону); величина коэффициента корреляции позволяет говорить о сильной отрицательной связи. Это означает, что чем сильнее человек проявляет безразличие и, в некоторых случаях, цинизм и негативизм к своей деятельности, тем меньше и доброта к себе. При деперсонализации отношения с коллегами могут стать сложнее и более напряженными, особенно если работа предполагает непосредственный контакт с ними или с людьми в целом. Безразличие и возможный негативизм могут хорошо улавливаться окружением и, как минимум, снижать желание контактировать с таким человеком. Плюс ко всему, при отсутствии доброты к себе человек может усилить требования не только к себе, но и к коллегам или вовсе закрыться, не желая участвовать в рабочей деятельности, и, как следствие, хуже ее выполнять. При этом человек может испытывать отчужденность не только в отношении работы и коллег, но и в некоторой степени самого себя. Может происходить «отдаление» от самого себя, искажение восприятие «Я», когда человек чувствует бессмысленность своей работы и не понимает, что ему нужно в настоящий момент. При таком состоянии доброта к себе тоже притупляется, человеку сложнее ее проявлять, возможно, даже осознавать ее нехватку.

«Самокритика» (SK) значимо отрицательно связана со шкалой «Деперсонализация» (D): $-0,263^{**}$ (по Спирмену) и $-0,252^*$ (по Пирсону); величина коэффициента корреляции позволяет говорить об умеренной отрицательной связи. Чем выше деперсонализация, тем выше и самокритика. Нежелание включаться в рабочие задачи, чисто формальное их выполнение и такое же формальное отношение к коллегам может вызывать у человека чувство неудовлетворенности своей деятельностью. В таком случае он может начать критиковать и винить самого себя как за промахи и неудачи в работе, так и за жизненные ситуации, которые привели его к плохому выполнению работы. Деперсонализация предполагает возможность возникновения негативизма и цинизма, а при высокой самокритике шансы их проявления увеличиваются.

Резкое осуждение своих недостатков и ошибок вместе с возможным негативизмом и цинизмом негативно влияет и на качество выполняемой работы, и на общение с коллегами, которые в лучшем случае будут отдаляться, а в худшем усиливать конфликтную ситуацию или перенимать негативные настроения.

3. Показатели по шкале «Редукция профессиональных достижений» (RPA) значимо отрицательно связаны с показателями по шкалам «Доброта к себе» и «Внимательность к себе».

«Доброта к себе» (KS) значимо отрицательно связана со шкалой «Редукция профессиональных достижений» (RPA): $-0,398^{**}$ (по Спирмену) и $-0,344^{**}$ (по Пирсону); величина коэффициента корреляции позволяет говорить о сильной отрицательной связи. Между этими шкалами зафиксирован наибольший показатель коэффициента корреляции в сравнении с другими шкалами проведенных методик. «Редукция профессиональных достижений» в первую очередь отражает удовлетворенность/неудовлетворенность человека собой как личностью и как профессионалом, что сильно отражается на его психологическом и, как следствие, физическом здоровье. При неудовлетворенности своими достижениями человек может корить себя за то, что недостаточно старался или старался не в том и не так, неадекватно оценивая и сравнивая себя с окружающими. Ему становится все сложнее проявлять доброту к себе, так как он уверен, что не заслужил ее, потому что почти ничего не достиг. Наоборот, появляется все больше поводов, чтобы укорять себя за отсутствие чего-то значимого в профессиональной сфере. Сотрудник ощущает утрату мотивации и нарастающий негативизм к своим рабочим задачам и обязанностям, а низкая оценка собственных достижений сильно подрывает доброе отношение к себе и своим заслугам.

«Внимательность к себе» (A) значимо отрицательно связана со шкалой «Редукция профессиональных достижений» (RPA): $-0,370^{**}$ (по Спирмену) и $-0,398^{**}$ (по Пирсону); величина коэффициента корреляции позволяет говорить о сильной отрицательной связи. Чем сильнее чувство неудовлетворенности собой как личностью и профессионалом, тем ниже способность к грамотному и объективному оцениванию себя и своих рабочих результатов. В данном случае человеку сложно открыто и непредвзято оценивать свои успехи и достижения, он начинает видеть их через призму преуменьшения, когда кажется, что всех его достижений недостаточно и они ничего не значат. Зачастую может проявляться неадекватное сравнение себя и своих успехов с достижениями других людей. В последние годы с развитием социальных сетей и медиа эта тенденция только нарастает. Люди стали больше оценивать себя, сравнивая со своими кумирами или теми, за кем следят в социальных сетях, далеко не всегда учитывая определенную долю фальши, скры-

вающейся за красочным описанием чужих побед. Поддаваясь иллюзии, что таких результатов ему никогда не достичь, человек утрачивает мотивацию к работе, у него растет желание изолироваться и избежать любого рода ответственности, а впоследствии и самой работы. Он может чувствовать себя слишком некомпетентным, чтобы браться за новые задачи или двигаться вперед по карьерной лестнице. При неадекватном оценивании себя и своих достижений даже внешняя поддержка далеко не всегда способна вернуть человеку ощущение реальности и перевести фокус внимания на себя, на свои потребности и переживания. В такой ситуации наибольший эффект будет иметь осознание самим человеком возникшей проблемы, проявление внимательности к себе и самостоятельная работа с переживаниями (в чем и заключается значительная часть метода самоподдержки).

Таким образом, полученные результаты исследования позволяют утверждать, что профессиональное выгорание тесно и негативно связано с самосостраданием, в том числе с выделенными нами компонентами самоподдержки.

Проявление доброты к себе помогает человеку более оптимистично смотреть на свои неудачи, принимать себя, что в дальнейшем способствует его личностному и профессиональному росту и развитию. Раскрытие в себе этой доброты во многом может помочь человеку легче переживать трудности и сосредотачиваться на настоящем моменте, избегая решений, которые могут навредить психическому или физическому здоровью (например, отработать больше, чем он в силах).

Внимательность к себе, к своим чувствам помогает объективно оценивать рабочие и жизненные ситуации, чтобы наиболее быстро и легко справиться с трудностями. Она может помочь раскрыть внутренний потенциал личности, когда человек, рефлексирова и подмечая свои особенности и реакции, может здраво оценивать личные ресурсы и определять, в каком направлении он наиболее эффективно работает.

В то же время самокритика (при высоком, избыточном уровне), зачастую преувеличенная эмоциями и внутриличностными переживаниями, наоборот, может снижать силы и желание человека преодолевать трудности, которые могли бы привести его к успеху. Здоровая самокритика, подсказывающая, где есть проблемы, и напоминающая о необходимости их решения, сильно отличается от излишней/высокой самокритики, которая вместо помощи подрывает дух и не дает человеку двигаться вперед, тормозя каждый его шаг и усиливая внутреннее и внешнее давление.

Выгорание не просто истощает личностные и профессиональные ресурсы, но и подрывает способность человека поддерживать здо-

ровое, добродушное и осознанное отношение как к себе, так и к своему окружению. И в данном случае развитие навыков самоподдержки, крайне близкой по компонентам к самосостраданию, может быть мощным направлением профилактики профессионального выгорания.

Список литературы

1. *Абабков В.А., Перре М.* Адаптация к стрессу. Основы теории, диагностики, терапии. СПб.: «Речь», 2004. 166 с.
2. *Бодров В.А.* Психологический стресс: развитие и преодоление. М.: «ПЕР СЭ», 2006. 528 с.
3. *Вардамян Л.Н.* Помочь себе при сильных переживаниях. [Электронный ресурс]: <https://www.hse.ru/our/news/373731768.html> (дата обращения: 07.03.25).
4. *Водопьянова Н.Е.* Психодиагностика стресса. М.: «Питер», 2009. 329 с.
5. *Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С.* Синдром выгорания: диагностика и профилактика. М.: «Питер», 2008. 336 с.
6. *Водопьянова Н.Е., Никифоров Г.С.* Теоретические аспекты профилактики и коррекции профессионального выгорания // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 16. 2013. Вып. 2. С. 5—14.
7. *Волкова Н.Г., Девятковская И.В., Сыманюк Э.Э.* Психологическая гармония как фактор самоподдержки психологического здоровья на этапе профессионального обучения личности // Педагогическое образование в России. 2009. № 1. [Электронный ресурс]: <https://clck.ru/3PSnuM> (дата обращения: 28.01.2026).
8. *Деева О.С.* Причины профессионального стресса и методы его профилактики // Ученые записки Тамбовского отделения РoCMY. 2019. [Электронный ресурс]: <https://cyberleninka.ru/article/n/prichiny-professionalnogo-stressa-i-metody-ego-profilaktiki?ysclid=m7xbwil08q72577194> (дата обращения: 07.03.25).
9. *Селье Г.* Очерки об адапционном синдроме. М.: «Медгиз», 1960. 255 с.
10. *Труфанова Т.А.* Современные подходы к управлению профессиональными стрессами // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2015. [Электронный ресурс]: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-podhody-k-upravleniyu-professionalnymi-stressami?ysclid=m7xenup6b4650387553> (дата обращения: 25.03.25).
11. *Чикунова С.П.* Самоподдержка. [Электронный ресурс]: <https://emberint.ru/articles/samopodderjka/> (дата обращения: 07.03.25).
12. *Щербатых Ю.В.* Психология стресса и методы коррекции: Учебное пособие. СПб.: «Питер», 2008. 256 с.

Сведения об авторах

Калита Виталий Владимирович, кандидат психологических наук, доцент кафедры педагогики и психологии профессионального образования, МГУТУ им. К.Г. Разумовского. E-mail: 700200@mail.ru

Михалкина Елизавета Сергеевна, бакалавр психологии, магистрант направления подготовки «Психология управления», МГУТУ им. К.Г. Разумовского. E-mail: elizavetamikhalkina@mail.ru

Information about the authors

Kalita Vitaly Vladimirovich, Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor of the Department of Pedagogy and Psychology of Vocational Education, K.G. Razumovsky MSUTM. E-mail: 700200@mail.ru

Mikhalkina Elizaveta Sergeevna, Bachelor of Psychology, Master's Student of the studying direction «Psychology of Management» K.G. Razumovsky MSUTM. E-mail: elizavetamikhalkina@mail.ru

Статья поступила в редакцию 13.02.2026; одобрена после рецензирования 19.02.2026; принята к публикации 23.02.2026.