

УДК 159.99: 331.1
Doi: 10.26456/vtpsyed/2023.3.076

ФЕНОМЕН ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ЛИЧНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОГЕНЕЗА

Н.С. Пряжников¹, М.В. Белоусов²

¹ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве РФ», г. Москва
²АНО ДПО «Центр региональных социально-гуманитарных связей», г. Москва

Приводятся результаты исследования потребностей личности при выборе сферы деятельности, полученные посредством задействования новой авторской методики диагностики профессионального выгорания для выбора новой специальности. В качестве предикторов ошибочного профессионального самоопределения выявлены ключевые потребности субъекта труда в ситуации профессионального кризиса. Показано, что представление о возможностях эффективного психологического сопровождения личности в процессе профессионального самоопределения и пересаммоопределения, а также результативная коррекция планов дальнейшего профессионального становления может быть основана на данных о причинах ошибок при выборе профессии, в частности – на неудовлетворенных потребностях личности. А сами эти неудовлетворенные потребности становятся источником происхождения феномена профессионального выгорания личности субъекта труда в процессе профессиогенеза, данная концепция отражена в Методике диагностики профессионального выгорания для выбора новой специальности «412» (МДПВ 412).

Ключевые слова: потребности личности, неудовлетворенность потребностей, профессиональное выгорание, профессиогенез, субъект труда, профессиональное самоопределение.

Введение

С учетом ситуации неопределенности и отсутствия стабильности в России, да и в мире на данный момент, научно-исследовательский и практический интерес к теме профессионального выгорания не теряет своей значимости и становится все более актуальным. Подобному состоянию сопутствует пагубное изменение физического и психического здоровья субъекта труда, его мотивации и трудоспособности, а также потеря квалифицированных специалистов в различных сферах профессиональной деятельности [12]. Это подтверждает анализ изученных систематических зарубежных и отечественных исследований по данной проблематике в рамках различных подходов [9, 12, 14, 22, 23].

Таким образом, феномен профессионального выгорания личности специалиста вступает в некое противоречие с одним из аспектов,

© Пряжников Н.С.,
Белоусов М.В., 2023

характеризующих процесс профессиогенеза. Согласно мнению В.А. Вавилова и В.В. Вавилова, профессиогенез – исторически развивающийся процесс профессионализации общества, который характеризуется совершенствованием качества профессионального труда, его безопасности, эффективности, экологичности и психологической привлекательности; общественным признанием статуса профессионала как специалиста высшего уровня мастерства, ориентированного на полное удовлетворение потребностей потребителя; утверждением профессии как социального института [5].

Так, представляется возможным заключить, что синдром профессионального выгорания выступает причиной негативно окрашенных, не исключительно психологических, но и экономических последствий, имеющих непосредственное отношение к одной из ключевых характеристик процесса профессиогенеза субъекта труда. Согласно сказанному, одной из первостепенных задач психологии и психологии труда выступает подробное основательное изучение профессионального выгорания, принимая во внимание различные сферы профессиональной деятельности специалистов, для последующей разработки программ по предупреждению и коррекции обозначенного феномена.

Интересным представляется вопрос о том, считать ли «выгорание», часто порождаемое стрессами, заболеванием или состоянием нормального развития личности как субъекта труда? В Международной классификации болезней «выгорание» не относится к числу заболеваний, о чем также говорят эксперты Всемирной организации труда (ВОЗ), хотя при этом отмечается, что «выгорание» влияет на здоровье и люди могут обращаться в медицинские учреждения за помощью [11]. Если же обратиться к самой идее «кризиса развития» (по Л.С. Выготскому), то кризис может как осложнить развитие, так и содействовать ему, если знать его природу и умело управлять «энергией кризиса», о чем убедительно говорят многие отечественные авторы [9, 12]. Если обратиться к Г. Селье, одному из основателей психофизиологической теории стресса, то он различал «стресс» как нормальное, и даже полезное состояние, дающее человеку дополнительную энергию в сложных жизненных ситуациях, и «дистресс», когда человек не может полноценно реализовать себя, что становится причиной его страданий и деградации [22].

Следует также соотнести используемое нами понятие «профессиональное выгорание» с понятием «эмоциональное выгорание» («синдром эмоционального выгорания»). В самом общем плане эти понятия различают так, что профессиональное выгорание связывают с внутренними сложностями, кризисными состояниями и даже кризисами развития (депрессией, усталостью и т.п.), больше соотносимыми с

профессиональной деятельностью [8, 10, 11]. И в этом понимании профессиональное выгорание «является частным случаем эмоционального выгорания». Хотя у нас есть по этому поводу и некоторое сомнение, основанное на том, что часто многие авторы связывают проблемы на работе и с внепрофессиональной деятельностью, например, бытовыми и семейными неурядицами, интимно-личностным общением, плохо организованным досугом и т.п., что и побуждает различных менеджеров производства все большее внимание уделять «социальному пакету» для сотрудников организаций [1, 18, 21]. И тогда получается, что значимыми факторами профессионального выгорания могут быть и непрофессиональные особенности жизни человека.

Более того, причины собственно профессионального выгорания могут быть обращены в будущее, особенно когда это будущее характеризуется неопределенностью и ненадежностью, даже у высококвалифицированных специалистов. Именно это и порождает все больший интерес к относительно новой социальной группе под названием «прекариат», которую представляют специалисты высокой квалификации, находящиеся в состоянии постоянного стресса как раз потому, что они нередко участвуют в краткосрочных проектах (грантах), и неизвестно, что будет по окончании этих проектов. Усугубляет ситуацию еще и то, что такая краткосрочность не позволяет им в полной мере реализовать свой творчески потенциал, т.к. работы часто носят чисто прикладной, а нередко и конъюнктурный характер [7]. Заметим, что в немалой степени эти проблемы соответствуют и особенностям труда многих ученых, школьных учителей и преподавателей университетов, особенно в эпоху непрекращающихся реформ, еще в большей степени порождающих ситуацию неопределенности [15, 16, 17].

Не менее интересны и факторы выгорания, связанные с жизнью человека, когда нереализованные цели, неоправданные ожидания или просто травмы детства не дают ему покоя, иногда побуждая его как-то компенсировать все это в последующих жизненных выборах и соответствующих действиях. С одной стороны, это может в чем-то успокоить человека, помочь ему обрести внутреннее равновесие, но с другой стороны, чаще дезориентирует его, порождая неоправданные (или давно уже морально устаревшие) невротические ожидания, провоцирующие ошибочные карьерные и жизненные выборы. Работа с такими факторами, на наш взгляд, еще недостаточно освоена в большинстве российских профконсультационных практик, хотя имеется определенный зарубежный опыт, воплощенный в различных подходах (М. Яходы, И. Гоффмана, Л. Сонди, М.З. Елигмана и др.), где часто моделируются актуальные для клиента «сложные жизненные ситуации» [18, с. 208–223]. И все же мы считаем, что важно еще больше акцентировать внимание не только на актуальных (современных)

жизненных трудностях, но и искать причины в более отдаленных предшествующих этапах развития личности специалиста.

Изучение этапов развития и протекания профессионального выгорания в роли динамического процесса показало следующее. Профессиональное выгорание – сложное структурно-динамическое образование, формирующееся в процессе профессиональной деятельности, являющееся негативным эффектом профессионализации. Это дезадаптационный феномен, влекущий за собой очень серьезные психологические и психофизиологические явления, а также тенденцию к постепенному нарастанию интенсивности психоэмоционального истощения (состояние бессилия и опустошенности, снижение эмоционального тонуса), деперсонализации (дегуманизации отношений с окружающими) и редукции личных достижений (негативного отношения к результатам своей трудовой деятельности, нежелании прикладывать усилия для профессионального развития) [9, 23].

Возникновение данного феномена наиболее вероятно в начале профессионального пути, значимое влияние оказывает и уровень профессиональной готовности субъекта труда, соответствие его личностных качеств требованиям профессии, способность специалиста осуществлять текущую профессиональную деятельность [4].

Подчеркнем, что на данный момент времени в науке еще недостаточно глубоко проработана связь между профессиональным выгоранием и выбором новой специальности – соответственно, требуется основательное, детальное изучение подобного вопроса.

Мы предположили, что неудовлетворенность потребностей («невротических» по своей природе), сформированных еще в допрофессиональный период жизни, часто дезориентирует человека, что приводит его к ошибочному выбору профессии и становится причиной возникновения последующего профессионального выгорания субъекта труда в процессе профессиогенеза.

Подчеркнем, что именно благодаря своевременной и точной дифференциальной диагностике снижается риск развития профессионального выгорания в трудовой и будничной жизни специалистов, увеличивается эффективность их работы.

Процедура исследования

Исследование проводилось в государственных учреждениях и частных организациях с 2021-го по 2022 год посредством психологического консультирования. Эмпирическая выборка исследования составила 224 человека, из которых 39 % мужского и 61 % женского пола, в возрастном диапазоне от 20 до 60 лет, представляющих профессии разного рода. Для психодиагностики, направленной на выявление потребностей личности в целях определения, каким образом данные потребности оказали влияние на профессиогенез субъектов

труда, был задействован разработанный нами инструмент – «Методика диагностики профессионального выгорания для выбора новой специальности «412» (МДПВ 412), выступающий в качестве исследовательского инструмента и проходивший в то время апробацию. Такого рода название методики обусловлено печально известной многим пользователям сети ошибкой 412, при возникновении которой полностью отсутствует доступ к целевому ресурсу как следствие невыполненного определенного условия. Подобным образом, название данной методики направляет участника исследования или любого другого человека, диагностируемого посредством применения МДПВ «412», к сути данной ошибки, заключающейся в недостижимости достижения цели человека в связи с невыполненными им ранее изначально необходимых соответствующих условий [2].

Цель данной методики – определение причин ошибочного выбора профессионального развития и предложение достойных альтернатив профессиональной реализации субъекта труда. Преимуществом МДПВ «412» среди имеющихся на данный момент инструментов диагностики профессионального выгорания выступает открывшаяся возможность анализа ошибочной мотивации респондента в прошлом.

Особо значимым является факт итога тестирования, позволяющий выявлять альтернативные пути профессионального становления респондента, зачастую не принимающийся им во внимание в силу наличия ригидных установок, влияющих на его собственный карьерный путь.

Важно, что результаты тестирования открывают субъекту труда возможности для принятия решения и обнаружения пути к истинно желаемому профессиональному будущему, продуктивному профессиогенезу.

Результаты эмпирического исследования и их обсуждение

В ходе исследования установлено, что наиболее существенными потребностями, обуславливающими профессиональный выбор личности, представляется возможным обозначить 9 следующих невротических потребностей в соответствии с классификацией К. Хорни, а именно: в одобрении и принятии; в безопасности и руководящем партнере; во власти; в независимости; в жестких ограничениях; в восхищении собой; в контроле и превосходстве интеллекта; в эксплуатации людей; в превосходстве личных достижений [2].

Отметим, что названия вышеуказанных потребностей несколько сокращены для удобства восприятия.

В целом перечень установленных неудовлетворенных потребностей согласуется с формулировками классификации невротических потребностей К. Хорни, за исключением отсутствия в нем потребности «в безупречности и неопровержимости». Данный вид

потребности был исключен из общего списка с учетом результатов предварительных опросов, а именно – данная потребность не входит в список причин, влиявших на выбор профессиональной сферы респондентов, даже принимая во внимание ошибочность в какой-либо из периодов их жизненного пути. Опираясь на тот факт, что данный вид потребности выявлен менее чем у 1 % участников исследования из всей совокупности задействованных респондентов, представляется возможным заключить, что потребность в безупречности и неопровержимости оказывает минимальное влияние в ходе определенного выбора субъекта труда своей дальнейшей профессиональной сферы деятельности.

В соответствии с полученными данными установлено, что для лиц, обратившихся за консультацией, характерна неудовлетворенность потребностей из вышеперечисленного списка. МДПВ «412» содержит два опросника:

1. «Удовлетворенность потребностей в детстве» содержит 45 утверждений, объединенных в блоки по смыслу. Данные утверждения позволяют в целом описать потребности человека как базовые психологические феномены, от удовлетворения которых зависят особенности поведения: отношение человека к себе, к другим людям, сценарии жизненного пути. Вопросы разбиты на группы, каждая из которых направлена на выявление неудовлетворенности потребностей в детстве (до 16 лет) по классификации К. Хорни.

2. «Ведущие модели удовлетворения потребностей в профессиональной среде» содержит 36 утверждений, по смыслу разделенных на блоки, которые описываются как повторяющиеся модели удовлетворения потребностей человека, проявляются наиболее заметно в профессиональной среде и формируют профессиональное выгорание. Вопросы разбиты на группы, каждая из которых направлена на выявление неудовлетворенности потребностей в профессиональной среде по классификации К. Хорни. Результаты прохождения респондентом вышеуказанных опросников суммируются, что дает возможность выделить наиболее выраженные неудовлетворенные потребности респондента.

В опросах приняли участие 224 человека различных возрастных групп. Подобное своеобразие потребностно-мотивационной сферы респондентов выступает в роли направляющей силы, влияющей на специфику личности субъекта труда. Ранее, изучая типы клиентов с учетом изменения траектории профессионального пути, они были нами уже определены и описаны [3]. Следует отметить, что большинству участников исследования свойственны определенные потребности, такие как: в одобрении и похвале (46 участников), в превосходстве личных достижений (34 участника), в независимости (29 участников) и в защите/

руководящем партнере (25 участников). Повторное тестирование нашло свою реализацию в рамках процедуры стандартизации методики.

В алгоритме теста прописан авторский вариант предоставления альтернативных путей профессионального развития, базирующийся на анализе ведущих неудовлетворенных потребностей, образующих индивидуальную комбинацию, а также опирающийся на данные об особенностях личности респондента в детстве. Методика диагностики профессионального выгорания при выборе новой специальности показывает альтернативные пути самоопределения, через предоставление профессий, которые по своей специфике не отвечают закрытию эмоциональных и материальных дефицитов респондента, сформированных в детском периоде жизни, в связи с тем, что после закрытия данных потребностей в профессии человек столкнулся с профессиональным выгоранием, что в первую очередь говорит о том, что выбор сферы являлся неосознанным.

В качестве примера определения альтернатив профессионального самоопределения рассмотрим ситуацию, когда ведущие неудовлетворенные потребности респондента определяются по результатам опросников: «Удовлетворенность потребностей в детстве» и «Ведущие модели удовлетворения потребностей в профессиональной среде». В каждом из опросников представлены утверждения соответствующие классификации невротических потребностей К. Хорни. Ведущими потребностями, которые не удовлетворены, становятся те, которые набирают максимальную сумму положительных ответов. В итоговом отчете по результатам тестирования появляются три наиболее выраженные потребности, у каждой существует свой индивидуальный номер.

Далее идет сопоставление трехзначного номера с цифровыми значениями общего списка профессий, представленного в методике. На данный момент полный список включает в себя 267 профессий, разделенных на 18 профессиональных сфер. Каждой профессии присвоен свой индивидуальный трехзначный номер. Альтернативный вариант профессионального самоопределения респонденту предоставляется тогда, когда трехзначный номер ведущих неудовлетворенных потребностей не совпадает с номером, присвоенным той или иной профессии. Представим, что ведущие неудовлетворенные потребности, которые привели к выгоранию респондента, следующие: потребность во власти (№ 3), в независимости (№ 4), в восхищении собой (№ 6). Следуя классификации профессий, представленных в МДПВ «412», респонденту будут предложены профессии, которые не включают в себя потребности под номером 3, 4 и 6. Также будет осуществлена сверка уже выбранных сфер с максимальным количеством положительных ответов на утверждения из опросника «Интересы школьного периода». По

результатам прохождения МДПВ «412», среднее количество предоставляемых альтернатив профессионального самоопределения: от 5 до 8 профессий.

Таким образом, доминирующая у большей части респондентов потребность в одобрении и похвале указывает на их чрезмерную зависимость от мнения окружающих, не принимая в расчет отношение их самих к тем самым людям. В то время как потребность в превосходстве личных достижений свидетельствует о неких аспектах мировоззрения субъекта труда, стремлении к совершенству – недостижимому идеалу. Ощущение собственного превосходства в качестве специфического способа защиты от одиночества, имеет в подобном случае довольно большое значение.

В свою очередь, потребность в независимости указывает на стремление личности уберечь себя подобным образом от различных, в том числе прогнозируемых, проблемных ситуаций, а сама независимость является самоцелью. «Игнорируется тот факт, что ее ценность определяется тем, что человек с ней делает. Любая угроза попасть в зависимость будет вынуждать к эмоциональному уходу» [7].

Потребность в защите (руководящем партнере) свидетельствует о наличии внутренней уязвимости и незащищенности личности, ощущении собственной неполноценности, никчемности и неэффективности, не имеющей основания убежденности в некомпетентности, неспособности достижения целей и т. д.

Согласно полученным данным, респондентам присущи внутренние конфликты, затрудняющие конструктивное решение вопросов относительно профессионального самоопределения, пересаммоопределения (выбор новых и дополнительных видов деятельности) и профессионального развития.

В ходе тщательного изучения и последующего анализа содержания выборочных консультаций с некоторыми респондентами уже после проведенного исследования представляется возможным заключить следующее:

1. При изучении феномена ошибочного выбора профессионального пути важно принимать во внимание потребности личности.

2. Как предмет психодиагностики потребности личности позволяют выявить наличие и/или отсутствие маркеров невротизации у субъекта труда.

3. Для изучения неудовлетворенных потребностей личности в совокупности с исследованием личностных особенностей субъекта труда необходим детальный анализ.

4. Предиктором ошибочных выборов субъекта труда в контексте профессионального самоопределения или пересаммоопределения выступает совокупность неудовлетворенных потребностей личности. В свою очередь, ошибочный выбор профессиональной сферы субъекта

труда базируется на наличии разного рода переживаний – следствии неудовлетворенности личных возможностей. Так, в связи с эмоциональным выгоранием личности, сопутствующими данному состоянию становятся потеря мотивации и интереса к текущей профессиональной деятельности, а также неустойчивость общего психологического состояния, поэтому человеку приходится менять выбранную ранее сферу деятельности.

Общий вывод

1. Использование Методики диагностики профессионального выгорания для выбора новой специальности (МДПВ «412») позволяет определить неудовлетворённые потребности, что впоследствии может стать основой и для профессионального выгорания субъекта труда. По результатам эмпирического исследования это следующие неудовлетворенные потребности: в одобрении и похвале, в превосходстве личных достижений (в независимости и в защите (руководящем партнере)).

2. Методика диагностики профессионального выгорания для выбора новой специальности (МДПВ «412») предлагает альтернативный взгляд на профессиональное самоопределение с помощью авторского механизма предоставления профессий, в корне отличающихся от профессий, выбираемых при обычной мотивации респондента, базирующейся на удовлетворении потребностей, которые могут быть уже давно удовлетворены в текущей профессии.

Список литературы

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е изд. / Пер. с англ.; Под ред. С.К. Мордовина. СПб.: Питер, 2009. 848 с.
2. Белоусов М.В. Психологическое сопровождение формирования компетенций безработных в период ненормативного кризиса занятости: дис. ... канд. психол. наук. Тверь: ТвГУ, 2022. 172 с.
3. Белоусов М.В., Демиденко Н.Н. Типы клиентов в ситуации изменения траектории профессионального пути: анализ практики консультирования // Международный журнал медицины и психологии. 2022. Т. 5. № 6. С. 77–82. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=49409056> (дата обращения: 17.09.2023).
4. Блинков А.Н., Лебединцева О.И. Профессиональное выгорание как следствие дефицита профессиональной готовности (на основе анализа научной литературы) // Акмеология. 2018. № 1 (65). [Электронный ресурс] /URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-vygoranie-kak-sledstvie-defitsita-professionalnoy-gotovnosti-na-osnove-analiza-nauchnoy-literatury> (дата обращения: 17.05.2023).
5. Вавилов В.А., Вавилов В.В. Психологическая проблематика субъекта в теории профессиогенеза. URL: <http://www.ipras.ru/conf/vavil.htm> (дата обращения: 20.05.2015).
6. Гай Ст. Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. 328 с.

7. Елизарова А.Н. Концепции и методы психологической помощи: Альфред Адлер, Карен Хорни, Карл Густав Юнг, Роберто Ассанджиоли: учебное пособие. М.: Ось-89, 2007. 160 с.
8. Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Психология профессиональных деструкций. М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2005. 240 с.
9. Кеся А., Субботина Т.Н. Синдром профессионального выгорания в профессиональной деятельности специалиста // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2021. № 6-2. [Электронный ресурс] / URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sindrom-professionalnogo-vygoraniya-v-professionalnoy-deyatelnosti-spetsialista> (дата обращения: 18.05.2023).
10. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Междунар. гуманитар. фонд «Знание», 1996. 308 с.
11. Международная классификация болезней: «профессиональный синдром» эмоционального выгорания // Всемирная Организация Здравоохранения: [Электронный ресурс]. URL: https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/ru (дата обращения: 28.04.2021).
12. Неруш Т.Г., Поваренков Ю.П. Современное состояние и перспективы изучения проблемы профессионального выгорания в рамках системогенетического подхода // Ярославский педагогический вестник. 2013. № 3. Т. II. С. 201–207.
13. Никифоров Г.С., Водопьянова Н.Е., Родионова Е.А., Дудченко З.Ф. Психологические факторы профессионального выгорания // Grow Up: сборник трудов конференции International scientific-practical congress of pedagogues, psychologists and medics European Association of pedagogues and psychologists «Science». 2016. С. 74–79.
14. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования // Психологический журнал. 2013. Т. 22. № 1. С. 90–101.
15. Пряжников Н.С. Морально-психологическое самочувствие работников высшей школы в условиях «стабильного» реформирования системы образования // Вестник омского университета. Серия «Психология». 2018. № 1. С. 56–64.
16. Пряжников Н.С., Ожогова Е.Г. Стратегии преодоления синдрома «эмоционального выгорания» в работе педагога // Психологическая наука и образование. 2008. Т. 13. № 2. С. 87–95.
17. Пряжников Н.С., Ожогова Е.Г. Эмоциональное выгорание и личностные деформации в психолого-педагогической деятельности // Вестник Московского университета. Серия «Психология». 2014. № 4. С. 33–43.
18. Психология труда, инженерная психология и эргономика: учебник для академического бакалавриата / под ред. Е.А. Климова, О.Г. Носковой, Г.Н. Солнцевой. М.: Юрайт, 2015. 618 с.
19. Селье Г. Стресс без дистресса. Рига: Виеда. 1992. 109 с.
20. Семенков В.Е., Черноиванова А.С. Профилактика выгорания как условие повышения качества работы сотрудников: факторы формирования, симптомы и методы профилактики // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. 2021. Т. 13. № 2. С. 34–47.

21. Энциклопедия систем мотивации и оплаты труда / под ред. Дороти Бергер, Ланса Бергера: пер. с нем. М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. 761 с.
22. Edelwich E., Brodsky A. Stages of Disillusionment in the Helping Professions. NY., 1980. P. 37.
23. Maslach C., Leiter M. The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to do about It. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2008. 200 p.

Об авторах:

ПРЯЖНИКОВ Николай Сергеевич – доктор педагогических наук, профессор Департамента психологии и управления человеческим капиталом ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве РФ» (125167, Москва, пр-т Ленинградский, д. 49/2); e-mail: nsp-22@maik.ru

БЕЛОУСОВ Максим Владимирович – кандидат психологических наук, медицинский психолог, психоаналитик, АНО ДПО «Центр региональных социально-гуманитарных связей» (394042, Воронежская область, г. Воронеж, пр-т Ленинский, д. 119а, помещ. 129); e-mail: belmax777@mail.ru

THE PHENOMENON OF PROFESSIONAL BURNOUT OF A SPECIALIST'S PERSONALITY IN THE PROCESS OF OCCUPATIONAL GENESIS

N.S. Pryazhnikov¹, M.V. Belousov²

¹Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow

²Center for Regional Social and Humanitarian Relations, Moscow

The article presents the results of a study of the needs of the individual when choosing a field of activity, obtained through the use of a new author's method for diagnosing professional burnout for choosing a new specialty. As predictors of erroneous professional self-determination, the key needs of the subject of labor in a situation of professional crisis are identified. It is shown that the idea of the possibilities of effective psychological support of the individual in the process of professional self-determination and self-determination, as well as the effective correction of plans for further professional development can be based on data on the causes of errors in choosing a profession, in particular - on the unsatisfied needs of the individual. And these unsatisfied needs themselves become the source of the phenomenon of professional burnout of the personality of the subject of labor in the process of occupational genesis, this concept is reflected in the Methodology for diagnosing professional burnout for choosing a new specialty «412» (MDPV 412).

Keywords: *personality needs, dissatisfaction with needs, professional burnout, professiogenesis, labor subject, professional self-determination.*

Принято в редакцию: 09.06.2023 г.

Подписано в печать: 12.09.2023 г.