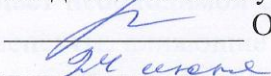


МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО «ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ И ПЕДАГОГИКИ
КАФЕДРА ОБЩЕЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ

ДОПУЩЕНО К ЗАЩИТЕ В ГАК
И ПРОВЕРЕНО НА ОБЪЕМ
ЗАИМСТВОВАНИЯ

Заведующий кафедрой общей и
социальной психологии,
канд. психолог. наук

 О.С. Андреева
2016 г.

Ленкевич Мария Павловна

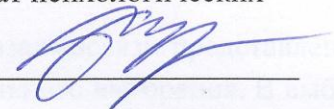
**СООТНОШЕНИЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О ПРОФЕССИИ И
ДОЛЖНОСТНЫХ ТРЕБОВАНИЙ КАК ФАКТОР
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ**

(на примере бухгалтеров)


(Выпускная квалификационная работа — магистерская диссертация)

37.04.01 Психология

Научный
руководитель: Богданова М.В., доцент,
кандидат психологических
наук




Автор работы: Ленкевич М.П., студент
гр. 29HR149



Рецензент:

Кукуев Е.А. доцент кафедры
психологии и педагогики
детства ТюмГУ, кандидат
психологических наук



Тюмень 2016

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О ПРОФЕССИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ.....	8
1.1 Выгорание как следствие профессиональных и личностных трудностей специалиста	8
1.1.1 Примеры выгорания в профессиональной деятельности бухгалтеров	8
1.1.2 Последствия выгорания бухгалтеров для организации и государства	11
1.1.3 Практическая значимость исследования выгорания бухгалтеров.....	13
1.2 Теоретические и эмпирические исследования профессионального выгорания.....	14
1.2.1 Многозначность термина «выгорание» в зарубежной и отечественной литературе	14
1.2.2 Исследования профессионального выгорания в различных профессиональных сферах.....	16
1.2.3 Исследования факторов, способствующих выгоранию	18
1.2.4 Способы профилактики профессионального выгорания	19
1.3 Связь представлений о профессии, должностных требований и профессионального выгорания	20
1.3.1 Образ профессии как ориентировочная основа деятельности	20
1.3.2 Особенности деятельности бухгалтера и образа профессии	23
1.3.3 Противоречия в образе мира как источник психического напряжения	24
Выводы к главе 1	24
ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ СООТНОШЕНИЯ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О ПРОФЕССИИ И ДОЛЖНОСТНЫХ ТРЕБОВАНИЙ КАК ФАКТОР ВЫГОРАНИЯ.....	26
2.1 Планирование и организация исследования	26
2.1.1 Планирование исследования:	26
2.1.2 Методики	27
2.1.3 Этапы исследования	30
2.1 Результаты исследования.....	31
2.2 Обсуждение результатов исследования.....	32
Выводы к главе 2	53
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	56
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	60
ПРИЛОЖЕНИЯ	65

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность: Профессиональная деятельность является неотъемлемой частью жизни большинства людей. В профессиональной деятельности происходит развитие способностей, совершенствование навыков, приобретение знаний, реализация основных потребностей и мотивов человека, т.е. развитие разносторонней личности.

В тоже время профессиональная деятельность может негативно сказываться на психическом и физическом здоровье человека. Негативными последствиями профессиональной деятельности могут стать профессионально-личностные деформации, связанные со снижением уровня профессиональной активности, а также профессиональное выгорание.

Среди профессий, в которых синдром выгорания встречается наиболее часто (от 30 до 90% работающих), следует отметить врачей, учителей, психологов, социальных работников, спасателей, работников правоохранительных органов.

В тоже время, в последние годы активно исследуются и другие направления профессиональной деятельности, не связанные напрямую с общением. Одним из таких направлений является профессия бухгалтера.

Профессиональное выгорание может приводить к ряду физических заболеваний. Все недуги приводят к снижению работоспособности населения и уменьшению числа трудоспособного населения не только в отдельно взятых городах, но и в странах в целом.

В целом, можно сказать, что само профессиональное выгорание наносит вред здоровью сотрудников, что в последствие сказывается на экономическом состоянии организации в частности и государства в целом.

Степень научной разработанности проблемы: Специфика синдрома выгорания, особенности его проявления и развития изучались многими авторами и описаны в различных терминах (Н.Е. Водопьянова, 1997; К. Маслач, 1982; В.Е. Орел, 2001; Т.И. Ронгинская, 2002; Т.В. Формалюк, 1994) и с разных

позиций. При этом большинство теоретических исследований посвящены разным аспектам выгорания в сфере «человек — человек». Например, некоторые авторы исследовали выгорание у представителей сферы образования (З.М. Ахметгалеева, Т.М. Чурекова, 2007, Е.В. Кружинина, Е.Г. Лопес, 2009, О.С. Балыкина, Н.М. Ерохина, Л.П. Петухов, 2013, О.С. Глазачев). А другие авторы рассматривали выгорание среди специалистов медицинской сферы (В.И. Евдокимов, А.И. Губин, 2009, Л.И. Ларенцова, Е.А. Рвачева, 2010, О.А. Кузнецова, 2012, П.И. Петров, Г.Г. Мингазов, Д.А. Еникеев, Ю.Н. Шестаков, В.И. Авраменко, Д.Б. Файзуллина, 2012, А.Г. Маркарян, 2012, Сидоров, 2005). Ряд авторов изучали синдром выгорания среди руководителей (Н.С. Савина, 2012, Е.В. Громыхалова, 2007). В тоже время практические исследования показывают, что выгоранию подвержены и специалисты других сфер профессиональной деятельности. В данной работе мы будем исследовать профессиональное выгорание у представителей профессии бухгалтер.

Цель исследования: изучение взаимосвязи представлений о профессии, должностных требований и профессионального выгорания.

Задачи исследования:

1. Проанализировать проблемы исследования профессионального выгорания в психологической литературе, для более глубокого и точного понимания данного феномена.
2. Исследовать представления работников о собственной профессии.
3. Исследовать профессиональное выгорание бухгалтеров для выяснения актуального состояния специалистов.
4. Выявить наличие или отсутствие связи между представлениями сотрудников о профессии, должностными требованиями и профессиональным выгоранием.

Объект исследования: профессиональное выгорание.

Предмет исследования: рассогласование представлений о профессии и должностных требований как фактор профессионального выгорания.

Гипотеза исследования:

Степень профессионального выгорания связана с рассогласованностью представлений сотрудника о профессии и реальных должностных требований.

Теоретико-методологическая основа представлена трудами ученых по следующим направлениям: теория эмоционального выгорания (В.В. Бойко), теории профессионального выгорания (В.Е. Орел, Т.В. Формалюк, К. Маслач, С. Джексон).

Методы и методики исследования:

1. Теоретический анализ литературных источников
2. Анкетирование
3. Диагностика профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон в адаптации Н. Е. Водопьяновой)
4. Диагностика представлений о профессии (Ч. Осгуд «Семантический дифференциал»)
5. Методы математической обработки данных

Этапы исследования:

1. Теоретическое исследование проблемы профессионального выгорания
2. Эмпирическое исследование представление бухгалтеров о профессии
3. Эмпирическое исследование должностных требований бухгалтеров разных организаций
4. Эмпирическое исследование уровня профессионального выгорания бухгалтеров
5. Обработка результатов исследования
6. Статистический анализ полученных данных

Эмпирическая база исследование: коммерческие организации города Тюмени.

Научная новизна работы заключается в установлении взаимосвязи между профессиональным выгоранием представлениями о профессии и должностными требованиями.

Практическая значимость заключается в составлении оптимального портрета сотрудника, по которому психолог или специалист по набору персонала сможет подбирать новых сотрудников, либо анализировать уже работающих в организации на предмет рассогласования их представлений о профессии и должностных требования.

Положения, выдвигаемые на защиту:

В зарубежной литературе авторы пользуются одним термином «burnout». Российские авторы в 2013 году в Костроме на конференции «Психология стресса и совладающего поведения» коллективно решили использовать термин «выгорание», без каких — либо добавлений.

Каждый сотрудник то или иной организации имеет собственные представления о своей профессии, и существуют реальные должностные инструкции, которым он должен следовать. Такое противоречие между представлениями и реальностью могут стать причиной выгорания.

Профессия бухгалтера соотносится с разными системами профессий и требует от специалиста навыков, компетенций, выполнение должностных обязанностей разного типа, что не всегда позитивно сказывается на его эмоциональном и психологическом здоровье.

Больше трети бухгалтеров имеют средний уровень профессионального выгорания. Примерно треть испытуемых с низким уровнем выгорания. И меньше трети исследуемых имеют высокий уровень выгорания.

Факторы стаж, возраст, уровень нагрузки, самостоятельность принятий решения, взаимодействие с коллективом, здоровье взаимосвязаны с уровнем развития выгорания.

Проанализировав результаты кластерного анализа обеих групп, можно сделать вывод, не смотря на уровень выгорания, у специалистов обеих групп имеются схожие представления на соотношение разных категорий профессий.

Проанализировав результаты факторного анализа, мы пришли к выводу, что для разных групп выявились разные факторы. И не смотря на уровень

выгорания, для бухгалтеров наиболее важными являются стремление к совершенствованию, но для группы с низким уровнем это проявляется в стремлении к профессиональному росту и развитию, в то время как для группы с высоким выгоранием – это стремление к развитию в других жизненных сферах.

Структура и объем работы: Диссертационная работа состоит из введения, теоретической и эмпирической глав, заключения, списка литературы и приложений.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О ПРОФЕССИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

1.1 Выгорание как следствие профессиональных и личностных трудностей специалиста

1.1.1 Примеры выгорания в профессиональной деятельности бухгалтеров

Профессия бухгалтера требует от специалистов высокой ответственности, стрессоустойчивости, внимания и концентрации. Стрессовые ситуации, большая нагрузка, ненормированный график в отдельные периоды- все это неотъемлемая часть профессии бухгалтера. Важным аспектом профессии бухгалтера так же является коммуникация. Как правило в должностные обязанности входят не только знания и умения работать с цифрами, но умение взаимодействовать с специалистами других подразделений, четко и точно разъяснять профессиональные термины людям, не имеющим об этом представления. Все эти факторы могут стать толчком для развития выгорания. Приведем несколько примеров реагирования сотрудников на возникающие трудности в работе.

Пример 1. Светлана, 32 года, стаж работы 12 лет.

Продолжительность рабочего дня составляет 8 часов, с получасовым перерывом на обед. Отпуск 28 календарных дней плюс 10 дней за ненормированный рабочий график. По её представлению уровень нагрузки высокий, особенно в периоды отчетности. Внутри коллектива взаимоотношения доброжелательные, но с руководством и администрацией практически не контактируют. Существуют материальное поощрение, но оно зависит «от настроения администрации». Есть жалобы на недосыпание и сильную усталость. Не удовлетворяет отношение руководства к коллективу, что сказывается на эмоциональном состоянии.

По роду деятельности ей необходимо часто обращаться к главному бухгалтеру, так как самостоятельно решать какие-либо вопросы не имеет право.

Но взаимодействие с главным бухгалтером является большой трудностью, так как она нечетко дает указания, редко подробно разъясняет необходимые требования к выполнению поручений. В периоды отчетности происходят конфликты по этому поводу. Светлана не может получить необходимую информацию, тем самым задерживает сроки сдачи отчетов, что вызывает негативные эмоции у всех участников процесса.

Пример 2. Елена. 38 лет, общий стаж работы 12 лет.

Продолжительность дня 8 часов, с часовым перерывом на обед, Отпуск составляет 14 календарных дней отпуска в году. По её представлению уровень нагрузки высокий, особенно в периоды отчетности. Решение вопросов по некоторым направлениям деятельности принимает самостоятельно, без согласования с администрацией. Взаимодействие с коллективом дружелюбное, а администрацией только в рамках конкретных ответов на поставленные вопросы и задачи. Существуют премиальная система по результатам работы. Каких-либо жалоб на физическое состояние нет.

Высокая степень ответственности и большая нагрузка иногда приводят к стрессовым ситуациям. Но Елена понимает, что для эффективной работы и правильного выполнения поручений, ей необходимо взаимодействовать с другими сотрудниками организации. Поэтому, при возникновении каких-либо конфликтов внутри коллектива или с администрацией, Елена старается все негативные эмоции переводить в позитивное русло (отшучивается), тогда ситуация приобретает более положительную окраску. Это помогает ей не заикливаться на ситуации и менее болезненно пережить данный инцидент.

Пример 3. Наталья, 35 лет, общий стаж работы 13 лет.

Продолжительность рабочего дня составляет 8 часов, с получасовым перерывом на обед. Отпуск составляет 28 календарных дней плюс 10 дней за ненормированный рабочий график. По её представлению уровень нагрузки высокий, особенно в периоды отчетности. Практически все вопросы решает только с согласования с руководством. Взаимодействие с коллективом эффективное, дружелюбное. Существуют материальное поощрение «по мере

возможности организации (наличие средств у организации)». Состояние здоровья оценивает, как удовлетворительное, недомогания и усталость связывает с «весенним авитаминозом». Эмоциональное состояние не очень положительное, есть некое нежелание идти на работу.

Еще во время обучения Наталья очень хотела стать бухгалтером, тихо сидеть в кабинете, заниматься расчетами и вычислениями. После окончания ВУЗа ей удалось устроиться в компанию, но к большому удивлению Натальи, кабинет оказался большим, просторным, и в нем находилось еще несколько сотрудников помимо нее. В процессе работы Наталье часто приходилось взаимодействовать с сотрудниками других подразделений, что нередко вызывало у нее негативные эмоции. Но так как заработная оплата вполне устраивала Наталью, она осталась.

Пример 4. Екатерина, 31 год, стаж работы 7 лет.

Продолжительность рабочего дня составляет 8 часов, с получасовым перерывом на обед. Отпуск составляет 28 календарных дней плюс 10 дней за ненормированный рабочий график. В отчетные периоды ненормированный рабочий график и работа в выходные. Рабочая нагрузка отличается в разные периоды. Самостоятельно не принимает никаких решений. Внутри коллектива стараются поддерживать друг друга. Существуют материальное поощрение «по мере возможности организации». Есть жалобы на головные боли, давление усталость.

Устраиваясь на работу, Екатерина представляла, что будет сидеть в отдельном кабинете, к ней будут приходить другие сотрудники, консультироваться по вопросам разного рода. Она предполагала, что будет достаточно самостоятельна, ей доверят самостоятельное решение некоторых вопросов. Но оказалась противоположная ситуация. Практически каждый сотрудник старался ее чему — либо научить, практически никаких решений она не принимает самостоятельно, только после согласования с руководством организации. Таким образом, негативных впечатлений оказалось гораздо

больше, чем положительных. Эмоциональное состояние неудовлетворительное и, как следствие, часто возникают конфликты с администрацией.

Проанализировав случаи, мы обнаружили, что эмоциональные переживания чаще всего связаны с взаимодействием сотрудников с администрацией и степенью самостоятельности принимаемых решений. Таким образом, **объектом** нашего **исследования** становится профессиональное выгорание, проявляющееся в трудностях взаимодействия специалистов с другими сотрудниками, в неоправданных ожиданиях от профессии, в рассогласовании собственных представлений и реальных требований.

1.1.2 Последствия выгорания бухгалтеров для организации и государства

Профессиональная деятельность является неотъемлемой частью жизни большинства людей. В профессиональной деятельности происходит развитие способностей, совершенствование навыков, приобретение знаний, реализация основных потребностей и мотивов человека, т.е. развитие разносторонней личности.

В тоже время профессиональная деятельность может негативно сказываться на психическом и физическом здоровье человека. Негативными последствиями профессиональной деятельности могут стать профессионально-личностные деформации, связанные со снижением уровня профессиональной активности, а также профессиональное выгорание.

Профессиональный стресс, который является эквивалентом профессионального выгорания — это многомерный феномен, выражающийся в физиологических и психологических реакциях на сложную рабочую ситуацию. Развитие стресс — реакция возможно даже в прогрессивных, хорошо управляемых организациях, что обусловлено не только структурно-организационными особенностями, но и характером работы, личностными отношениями сотрудников, их взаимодействием.

Среди профессий, в которых синдром выгорания встречается наиболее часто (от 30 до 90% работающих), следует отметить врачей, учителей,

психологов, социальных работников, спасателей, работников правоохранительных органов. Почти 80% врачей психиатров, психотерапевтов, психиатров-наркологов имеют различной степени выраженности признаки синдрома выгорания; 7,8% — резко выраженный синдром, ведущий к психосоматическим и психовегетативным нарушениям. По другим данным, среди психологов-консультантов и психотерапевтов признаки синдрома эмоционального выгорания различной степени выраженности выявляются в 73% случаев; в 5% определяется выраженная фаза истощения, которая проявляется эмоциональным истощением, психосоматическими и психовегетативными нарушениями.

Всемирная организация здравоохранения называет профессиональный стресс «болезнью двадцать первого века», потому что этот вид стресса встречается в любой профессии мира, и принял размеры «глобальной эпидемии». Международная организация труда оценила ежегодные убытки в результате профессионального стресса в 200 млрд. долларов. Сюда входит: оплата больничных, стоимость госпитализаций и амбулаторное лечение, а также издержки из-за снижения производительности труда, затраты на профессиональное усовершенствование.

Профессиональное выгорание может приводить к ряду физических заболеваний. Одним из таких являются заболевания сердечно-сосудистой системы.

Согласно статистике, сердечно-сосудистые заболевания (ССЗ) продолжают оставаться наиболее актуальной проблемой здравоохранения для большинства стран мира, в том числе и для России. И экспертами Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) прогнозируется дальнейший рост сердечно-сосудистой заболеваемости и смертности, как в развитых, так и развивающихся странах, обусловленный старением населения и особенностями образа жизни.

Практически весь рабочий день бухгалтеры проводят, сидя за столом, что тоже сказывается на их эмоциональном и физическом состоянии. У них

возникают проблемы с разными отделами позвоночника: остеохондрозы, сколиозы и нарушения осанки.

Статистика ВОЗ свидетельствует: различными болезнями опорно-двигательного аппарата страдает 80% населения. Причем большинство — трудоспособного возраста: от 30 до 50 лет. В Российской Федерации основная часть амбулаторного приема неврологов приходится на пациентов, у которых диагностируются те или иные патологии позвоночника и суставов. Из-за сидячего образа жизни страдает позвоночник, кровоток и гормональные органы.

Все вышеперечисленные недуги приводят к снижению работоспособности населения и уменьшению числа трудоспособного населения не только в отдельно взятых городах, но и в странах в целом.

В целом, можно сказать, что само профессиональное выгорание наносит вред здоровью сотрудников, что в последствие сказывается на экономическом состоянии организации в частности и государства в целом.

Таким образом, проблема профессионального выгорания и ее последствий является очень **актуальной** в наше время.

1.1.3 Практическая значимость исследования выгорания бухгалтеров

С проявлениями и последствиями профессионального выгорания могут столкнуться психологи и специалисты по работе с персоналом. При этом они могут испытывать некоторые трудности.

Как правило, на первой стадии развития выгорания сам работник не осознает серьезности проблемы, а иногда и вообще не признает ее наличия. Это может стать трудностью для менеджера по персоналу, потому что работник будет всячески отрицать наличие синдрома и отказываться от какой-либо помощи.

Развитие синдрома зависит не только от личных качеств работников, но и от условий труда и взаимодействия с коллективом. Здесь специалист по работе

с персоналом может столкнуться с нежеланием руководства изменять условия труда ради снижения уровня выгорания сотрудников.

Поэтому своевременная работа по просвещению сотрудников о стадиях и факторах развития выгорания может стать профилактической мерой и способствовать большей готовности работников к сотрудничеству.

При подборе новых сотрудников у специалиста по персоналу есть возможность расспросить кандидатов о том, как они представляют себя в профессии, с какими ожиданиями они устраиваются на работу. При помощи данного опроса специалист по набору персонала может составить «портрет сотрудника», который будет соответствовать или не соответствовать предлагаемой должности.

Полученные данные позволят составлять и корректировать нормативные документы (должностные инструкции), которые давали бы адекватное и оптимальное представление работника о профессии.

В данной диссертационной работе мы предполагаем, получить оптимальный портрет сотрудника, по которому психолог или специалист по набору персонала сможет подбирать новых сотрудников, либо анализировать уже работающих в организации на предмет рассогласования их представлений о профессии и должностных требованиях. В дальнейшем корректировать административные или личностные факторы, способствующие выгоранию именно в их организации.

1.2 Теоретические и эмпирические исследования профессионального выгорания

1.2.1 Многозначность термина «выгорание» в зарубежной и отечественной литературе

В зарубежной литературе синдром выгорания обозначают термином burnout (англ.). Впервые этот термин предложил Фроуденбергер (Freudenberger, 1974) для описания деморализации, разочарования и крайней усталости, которые он наблюдал у работников психиатрических учреждений

(Водопьянова, Старченкова, 2006). Одновременно с наблюдениями Н. Freudenberger, социальный психолог С. Maslach, занимаясь исследованием когнитивных стратегий людей, используемых для борьбы с эмоциональным возбуждением, установила, что исследуемые феномены оказывают влияние на профессиональную идентификацию и поведение работников.

Что касается отечественной психологии, то первые упоминания об этом феномене можно найти в работах Б.Г. Ананьева, который употреблял термин «эмоциональное сгорание» (термин аналогичный понятию «выгорание») для обозначения некоторого отрицательного явления, возникающего у людей профессий типа «человек-человек», и связанного с межличностными отношениями. Впоследствии данный термин использовали в работах Т.В. Формалюк (1994), В.В. Бойко (1996). Некоторые авторы переводят данный термин как «эмоциональное выгорание». Так, например, П. Сидоров описывает этот синдром, как реакцию организма, возникающую вследствие продолжительного воздействия профессиональных стрессов средней интенсивности. В.Е. Орел (2006) использует термин «психическое выгорание». Под "психическим выгоранием" понимается состояние физического, эмоционального и умственного истощения, проявляющееся в профессиях социальной сферы. Н.В. Самоукина (2005) переводит термин как «профессиональное выгорание» — это синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергических и личностных ресурсов работающего человека.

Таким образом, в зарубежной литературе авторы пользуются одним термином «burnout». В 2013 году в Костроме прошла конференция (третья международная научно-практическая конференция «Психология стресса и совладающего поведения» Кострома, 2013), на которой коллективным решением принято использовать термин «выгорание» без каких — либо добавлений.

1.2.2 Исследования профессионального выгорания в различных профессиональных сферах

З.М. Ахметгалева, Т.М. Чурекова (2007), Е.В. Кружинина, Е.Г. Лопес (2009), О.С. Балыкина, Н.М. Ерохина, Л.П. Петухов (2013), О.С. Глазачев исследовали выгорание у ***представителей сферы образования***. В данных работах можно проследить единую идею о том, что профессиональной деятельности принадлежит существенное место в жизни человека. При этом роль профессии носит не только позитивный, но порой негативный и даже разрушительный характер по отношению к личности. Одним из таких негативных последствий является появление синдрома профессионального выгорания, снижающего эффективность профессиональной деятельности и пагубно влияющего на личность и здоровье. Профессия педагога относится к профессиям типа «человек — человек», спецификой которых является наличие большого количества ситуаций с высокой эмоциональной насыщенностью и когнитивной сложностью межличностного общения, а это требует от специалиста значительного личного вклада в установление доверительных отношений и умения управлять эмоциональной напряженностью делового общения (Кружинина, Лопес, 2009).

Е.Б. Баранова (2011), М.А. Буянкина (2011), И.Е. Грачева (2009), О.В. Полунина (2009), Ж.В. Пыжикова (2011) изучали выгорание у ***представителей сферы обслуживания***. Например, И.Е. Грачева утверждает, что, если изначально выгорание рассматривалось исключительно в помогающих профессиях — врачи, педагоги, социальные работники, то сейчас он диагностируется и в других профессиях, связанных с интенсивным общением — профессиях сферы торговли, услуг, руководителей (менеджеров).

В.И. Евдокимов, А.И. Губин (2009), Л.И. Ларенцова, Е.А. Рвачева (2010), О.А. Кузнецова (2012), П.И. Петров, Г.Г. Мингазов, Д.А. Еникеев, Ю.Н. Шестаков, В.И. Авраменко, Д.Б. Файзуллина (2012), А.Г. Маркарян (2012) (Сидоров, 2005) рассматривали выгорание среди ***специалистов медицинской сферы***. Авторы данных работ пытались установить изменения с характером

профессиональной деятельности, сопряженной с ответственностью за судьбу, здоровье, жизнь людей. Эти изменения расценены как результат воздействия продолжительного профессионального стресса. Среди профессиональных стрессоров, способствующих развитию выгорания, отмечается обязательность работы в строго установленном режиме дня, большая эмоциональная насыщенность актов взаимодействия. У ряда специалистов стрессогенность взаимодействия обусловлена тем, что общение длится часами, повторяется в течение многих лет, а реципиентами выступают больные с тяжелой судьбой, неблагополучные дети и подростки, преступники и пострадавшие в катастрофах, рассказывающие о своем сокровенном, страданиях, страхах, ненависти.

О.А. Рожков (2011), К.Г. Шабанова (2007), Е.С. Черкасова, О.В. Гришин, Ю.А. Турсин (2012), изучали профессиональное выгорание среди специалистов сферы *полиции*. Основная идея данных работ заключается в том, что специфика предмета труда оказывает влияние на психику субъекта профессиональной деятельности, формирует и деформирует его психику. Профессиональная роль сотрудника ОВД многосторонне влияет на личность, предъявляя человеку определенные требования, преобразует его облик, как внешний, так и внутренний (Рожков, 2011; Шабанова, 2007).

Н.С. Савина (2012), Е.В. Громыхалова (2007) рассматривают выгорание *среди руководителей*. Авторы утверждают, что напряженная профессиональная деятельность, когнитивная и эмоциональная ее сложность, разноплановость задачи ограничения во времени, хроническая усталость, повышенная ответственность создают предпосылки развития выгорания у руководителей разного уровня.

Таким образом, существует множество исследований в различных областях профессиональной деятельности, но все они, так или иначе, относятся к категории «человек — человек». А исследований в других категориях либо совсем нет, либо очень небольшое количество. Так в частности, исследований среди специалистов бухгалтеров пока нет.

1.2.3 Исследования факторов, способствующих выгоранию

Е.С. Черкасова, О. В. Гришин, Ю. А. Турсин (2012) рассматривали ***профессиональный стресс как причина*** формирования синдрома эмоционального выгорания у сотрудников следственного комитета РФ. В данной работе авторы рассматривают понятие профессионального стресса сотрудников СК РФ, общепсихологическая характеристика основных личностных качеств сотрудников, внедрение модели объективизации профессионального стресса.

Т. Г. Неруш (2012) исследует профессиональное ***выгорание как специфическая форма*** профессиональных деструкций. Автор утверждает, что становление человека как профессионала происходит под влиянием конструктивных и деструктивных профессиональных новообразований. К конструктивным относятся профессиональные знания, умения, способности и мотивы, которые повышают профессиональную идентичность личности. Деструктивные в свою очередь разрушают профессиональную идентичность, снижают эффективность профессиональной деятельности. Так же Т. Неруш описывает проявления негативного влияния профессии на личность, например, в виде профессиональных заболеваний или профессионального стресса.

Н.Е. Водопьянова, Ю.И. Виданова (2007) изучали психическое ***выгорание как барьер профессиональной самореализации*** личности. Авторы утверждают, что негативные деформации (например, выгорание), как профессионально нежелательные качества препятствуют развитию личности, они нарушают целостность личности, ухудшают адаптивность, продуктивность профессиональной деятельности и жизни в целом. Так же авторы утверждают, что синдром выгорания с одной стороны является следствием дезадаптации, с другой стороны сам синдром препятствует профессиональному развитию личности.

А.Г. Маркарян (2012) рассматривал профессиональное ***выгорание как следствие профессионального стресса***. В своей статье автор рассматривает негативные факторы профессиональной деятельности, способствующие

развитию выгорания на примере врачей. Примерами негативных факторов являются повышенная ответственность за жизнь и здоровье пациентов, необходимость принятия правильного решения в условиях дефицита времени, работа с тяжелобольными пациентами. Все эти стрессогенные факторы могут привести к нарушению психического состояния врача, снижению функционального состояния и развитию выгорания.

Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова (2006), исследовали взаимосвязь психического выгорания *с типом организационной культуры*. Ими было установлено, что определенные типы организационных культур создают условия для развития психического выгорания с преобладанием того или иного его компонента, эмоционального истощения, деперсонализации и профессиональной эффективности. (Водопьянова, Старченкова).

Таким образом, в некоторых исследованиях рассматривается профессиональное выгорание во взаимосвязи с факторами стресса, типа организационной культуры организации, самореализации личности. Но практически отсутствуют исследования взаимосвязи профессионального выгорания и представлений о профессии.

1.2.4 Способы профилактики профессионального выгорания

В.А. Дарьянова (2007), В.А. Филаретов, В.А. Данилов, Н.И. Головченко (2014), Н.Г. Осухова, В.В. Кожевникова (2006) изучали способы и приемы профилактики синдрома выгорания. Авторы утверждают, что на современном этапе развития представлений о синдроме выгорания особенно остро встает вопрос о возможностях его профилактики. Кроме катастрофического влияния, которое выгорание оказывает на самого человека, синдром снижает и результативность его профессиональной деятельности. Проблема повышения эффективности профессиональной деятельности всегда являлась и является актуальной для любой организации. При этом эффективность любой деятельности определяется, прежде всего, степенью *активности самого субъекта*.

Н.Е. Водопьянова, Е. Старченкова (2006) утверждают, что действия, которые направлены на то, чтобы одолеть синдром выгорания, предполагают, как *самопомощь*, так и *оказание внешней профессиональной помощи*. В первом случае «выгорающим» работникам нужно научиться осознавать симптомы психологического стресса и управлять им, овладеть широким спектром приемов саморегуляции и преодоления первых симптомов стрессов на работе. Если же такая помощь самому себе окажется недостаточной, потребуется и профессиональная — для профилактики и преодоления синдрома выгорания.

Изучалась профилактика выгорания, основанная в целом на самопомощи и активных действий самого сотрудника, но нет методов и способов профилактики, основанных на представлениях работника о профессии.

1.3 Связь представлений о профессии, должностных требований и профессионального выгорания

1.3.1 Образ профессии как ориентировочная основа деятельности

В разных сферах деятельности сотрудники имеют разные представления о своей профессии, и это не всегда приводит к положительным последствиям.

С момента возникновения педагогической профессии за учителями закрепились, прежде всего, воспитательная, единая и неделимая, функция. Учитель — это воспитатель, наставник. В современных словарях воспитатель определяется как человек, занимающийся воспитанием кого-либо, принимающий на себя ответственность за условия жизни и развитие личности другого человека (Сластенин, Исаев, Шиянов, 2002). Данное представление о наставничестве и ответственности за жизнь другого человека сталкивается с реалиями, которые противоречат этой установке. Например, выраженная бюрократизация сферы образования, превалирование формы над содержанием, даже введение ЕГЭ отменяет идею наставничества, превращая педагога из наставника в «дрессировщика». Это противоречие приводит к тому, что

большинство педагогов становятся профессионально выгоревшими уже после нескольких лет работы.

Одним из символов медицинской деятельности является свеча («Светя другим, сгораю сам») (Абрамова, Юдчиц, 1998). Любому работнику медицинской сферы должны быть присущи такие качества, как сострадание, доброта, чуткость и отзывчивость, заботливость и внимательное отношение к больному. Поведение врача и с точки зрения его внутренних устремлений, и с точки зрения его внешних поступков должно мотивироваться интересами и благом пациента. «В какой бы дом я ни вошел, я войду туда для пользы больного, будучи далек от всего намеренного, непредвиденного и пагубного», — писал Гиппократ. Практическое отношение врача к человеку, изначально ориентированное на заботу, помощь, поддержку, безусловно, является основной чертой профессиональной врачебной этики. Поэтому изначальная установка, представление жертвенности, провоцирует на выгорание. Калашникова (2004) указывает, что профессиональное выгорание зависит от адекватности профессионального самоопределения. Что может пониматься как совпадение ролей — той внешнезаданной организацией, где работает человек и той ролью профессионала, которую он задает сам через свою систему представлений, смыслов и ценностей. Усугубляет выгорание противоречие между этой установкой и реальными условиями профессиональной деятельности, которые препятствуют реализации этой установки — большой поток пациентов, низкие возможности для оказания помощи (оборудование, объем часов, физические ресурсы).

Служба в органах внутренних дел — это напряженная, но важная и очень нужная людям работа, требующая мужества и отваги, выносливости и хорошей подготовки, умения логически мыслить и сопереживать, потому что цена этой работы — человеческая жизнь. Среди сотрудников есть представления о том, что профессия полицейского это тяжелая и нередко опасная забота о физическом и духовном благополучии человека, причем человека, зачастую преступившего закон. Такое противоречивое представление о собственной

профессии так же может приводить к профессиональному выгоранию (О.А.Рожков,2011, К.Г. Шабанова, 2007). К тому же возраст сотрудника может повлиять на выгорание. Склонность более молодых по возрасту к выгоранию объясняется эмоциональным шоком, который они испытывают при столкновении с реальной действительностью, часто несоответствующей их ожиданиям (Орел, 2001). Доценко (2008) отмечает, что становление специалиста на всех этапах профессионального пути связано с возникновением противоречий между его личностью и требованиями профессии. Эти противоречия выступают в качестве источников как позитивных, так и негативных вариантов профессионального развития личности специалиста.

Мы предполагаем, что в профессии бухгалтера сотрудники тоже имеют разные представления о собственной деятельности.

В 1994 году на Всемирной ассамблее бухгалтерских работников был утвержден международный герб бухгалтеров. Его символами стали: солнце (прозрачность финансовой деятельности); весы (сбалансированность финансов); кривая Бернулли (символ вечности и незыблемости бухучета) (Ковалев В.В., 2010). Все эти символы характеризуют профессию бухгалтера с честностью и точностью. Но в реальных компаниях иногда происходят обратные ситуации. Иногда сотрудникам приходится «подгонять» результаты, тогда сотрудники могут испытывать дискомфорт, который в дальнейшем может привести к выгоранию.

Бывают ситуации другого рода, так же напрямую, связанные с должностными обязанностями. Кто-то считает, что бухгалтер - это главный человек в компании, он самый важный и незаменимый сотрудник организации. Кто-то наоборот считает, что бухгалтерия - это просто отдел большой компании. Но, приходя на работу, сотрудники сталкиваются с должностными инструкциями, узнают об реальных обязанностях должности. У части работников представления и ожидания оправдываются и тогда они спокойно и с удовольствием работают. А есть те, чьи представления не совпали с

реальными требованиями и тогда у них возникают трудности, с которыми кто-то можем справиться, а кто-то не справляется и, впоследствии, увольняется.

Таким образом, каждый сотрудник той или иной организации имеет собственные представления о своей профессии, и существуют реальные должностные инструкции, которым он должен следовать. Такое противоречие между представлениями и реальностью могут стать причиной выгорания.

1.3.2 Особенности деятельности бухгалтера и образа профессии

Особенности деятельности бухгалтера заключается в работе с цифрами и датами. Бухгалтер практически всё рабочее время проводит за компьютером, совершая различные расчетные операции. Согласно типологии профессий по Климову, профессия бухгалтера относится к системе «человек — знаковая система». Представители данной системы характеризуются способностью к математике, развитым абстрактным мышлением, высокой устойчивостью внимания, склонностью к обобщению, аккуратностью и усидчивостью. Но должностные обязанности бухгалтера так же требуют от специалиста качеств, которые характерны для представителей системы «человек-человек». К таким качествам относятся развитые коммуникативные способности, эмоциональная устойчивость, эмпатия, наблюдательность. Но далеко не каждый специалист, устаиваясь на работу, готов ориентирован на выполнение данного вида обязанностей. Поэтому противоречия между представлениями специалиста и реальными требованиями могут привести к развитию профессионального выгорания у бухгалтеров.

Таким образом, профессия бухгалтера соотносится с разными системами профессий и требует от специалиста навыков, компетенций, выполнение должностных обязанностей разного типа, что не всегда позитивно сказывается на его эмоциональном и психологическом здоровье.

1.3.3 Противоречия в образе мира как источник психического напряжения

Существует множество определений понятию «образ мира». Образ мира — методологическая установка, предписывающая исследование когнитивных процессов индивида в контексте его субъективной картины мира, как она складывается у этого индивида на протяжении развития познавательной деятельности (Леонтьев, 1979). Другими словами, можно сказать, что образ мира — система представлений человека о мире, о других людях, о себе и своей деятельности. В эту же картину вписывается и профессиональная деятельность. Образ профессии складывается из представлений человека о данной профессии, знаний о данной деятельности и возможно наглядных примеров, с которыми человек сталкивается в течение жизни. Устраиваясь на работу, человек, еще не зная реальной картины, в первую очередь ассоциирует себя именно с тем образом, который сложился у него ранее. Но иногда образ может не совпадать с реальностью, и человек сталкивается с неизвестными ему обстоятельствами и условиями профессиональной деятельности. В этот момент происходит рассогласование представлений и реальных обязанностей, что может как позитивно, так и негативно сказаться на его работоспособности. В случае позитивного исхода, человек либо меняет свои представления, либо принимает реальность и успешно работает дальше. А в случае негативного исхода, у человека возникают трудности, которые приводят к негативным последствиям.

Таким образом, **гипотеза** нашего **исследования** заключается в том, что степень профессионального выгорания связана с рассогласованностью представлений сотрудника о профессии и реальных должностных обязанностей.

Выводы к главе 1

В результате теоретического анализа научной литературы можно сделать следующие выводы:

Профессиональное выгорание наносит вред здоровью сотрудников, что в последствие сказывается на экономическом состоянии организации в частности и государства в целом.

В зарубежной литературе авторы пользуются одним термином «burnout». Российские авторы в 2013 году в Костроме на конференции «Психология стресса и совладающего поведения» коллективно решили использовать термин «выгорание» без каких — либо добавлений.

Существует множество исследований в различных областях профессиональной деятельности, но все они, так или иначе, относятся к категории «человек — человек». А исследований в других категориях либо совсем нет, либо очень небольшое количество. Так в частности, исследований среди специалистов бухгалтеров пока нет.

В некоторых исследованиях рассматривается профессиональное выгорание во взаимосвязи с факторами стресса, типа организационной культуры организации, самореализации личности. Но практически отсутствуют исследования взаимосвязи профессионального выгорания и представлений о профессии.

Изучение профилактики выгорания, основано в целом на самопомощи и активных действий самого сотрудника, но нет методов и способов профилактики, основанных на представлениях работника о профессии.

Каждый сотрудник то или иной организации имеет собственные представления о своей профессии, и существуют реальные должностные инструкции, которым он должен следовать. Такое противоречие между представлениями и реальностью могут стать причиной выгорания.

Профессия бухгалтера соотносится с разными системами профессий и требует от специалиста навыков, компетенций, выполнение должностных обязанностей разного типа, что не всегда позитивно сказывается на его эмоциональном и психологическом здоровье.

ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ СООТНОШЕНИЯ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О ПРОФЕССИИ И ДОЛЖНОСТНЫХ ТРЕБОВАНИЙ КАК ФАКТОР ВЫГОРАНИЯ

Цель исследования: изучение взаимосвязи представлений о профессии, должностных требований и профессионального выгорания.

Задачи исследования:

1. Проанализировать проблемы исследования профессионального выгорания в психологической литературе, для более глубокого и точного понимания данного феномена.
2. Проанализировать специфику профессии бухгалтера для выявления профессиональных черт, способствующих развитию данного синдрома.
3. Исследовать профессионального выгорания бухгалтеров для выяснения актуального состояния специалистов.
4. Исследовать представления работников о собственной профессии.

Гипотеза: Степень профессионального выгорания связана с несогласованностью представлений сотрудника о профессии и реальных должностных обязанностей.

2.1 Планирование и организация исследования

2.1.1 Планирование исследования:

Тип исследования: констатирующий эксперимент, в котором исследуется корреляционная связь между переменными.

Независимая переменная: уровень профессионального выгорания

Уровни НП

Экспериментальная группа: сотрудники с высоким уровнем профессионального выгорания.

Контрольная группа: сотрудники с низким уровнем профессионального выгорания.

Зависимая переменная: степень согласованности представлений сотрудников о профессии и должностных требований

Контролируемые переменные: пол, возраст, сфера деятельности, стаж, условия работы.

2.1.2 Методики

1. Для исследования представлений о профессии будет использоваться семантический дифференциал (Ч. Осгуд)

Каждому испытуемому будет предлагаться таблица, в которой он должен будет проставить баллы (от 0 до 1).

	Я	Типичная женщина	Типичный мужчина	Идеальная женщина	Идеальный мужчина	Преподаватель ВУЗа	Продавец-консультант	Типичный бухгалтер	Успешный бухгалтер	Директор организации	Главный бухгалтер	Учитель школы	Мед. работник	Я через 5 лет
Приятный														
Устойчивый														
Стабильный														

Таблица. 1 Пример таблицы семантического дифференциала (Приложение 1)

2. Для исследования должностных обязанностей будет проводиться анкетирование и интервью.

«Существуют исследования стрессов на работе у специалистов разных профессий, например, педагоги или медицинские работники. А вот таких исследований для специалистов — бухгалтеров оказалось крайне мало. Как известно, бухгалтер — это профессия, требующая от работника высокой ответственности и внимательности. Постоянные отчеты, проверки и фактически ненормированный рабочий график могут вызывать у специалиста стрессовые состояния.

Мы решили заполнить этот пробел в знаниях и выяснить, как стрессы на работе могут повлиять на Ваше состояние.

Чтобы начать исследование, нам нужно узнать Ваше мнение по поводу данной темы. Для этого ответьте, пожалуйста, на следующие вопросы. Хотелось бы сказать, что конфиденциальность гарантирована и все результаты мы будем оценивать не индивидуально, а в целом по группе. По окончании исследования, если Вы захотите, мы можем отправить Вам результаты».

1. Напишите название компании, в которой Вы работаете
2. Ваш возраст
3. Стаж работы
4. Продолжительность рабочего дня, перерывы, отпуска (если фактические и официальные данные не совпадают, можете это указать)
5. Какова нагрузка (объем работы), она всегда одинакова или отличается в разные периоды
6. Насколько важные решения Вы можете принять самостоятельно, без согласования с руководством
7. Как Вы взаимодействуете с коллективом (обращаетесь ли только по рабочим вопросам; существуют ли конфликты внутри коллектива; дружный ли коллектив; часто ли поддерживаете друг друга)
8. Как Вы взаимодействуете с администрацией и другими подразделениями организации (обращаетесь ли только по рабочим вопросам; существуют ли конфликты между подразделениями или с руководством)
9. Существует ли какая-либо (материальная, моральная) система стимулирования со стороны администрации
10. Степень удовлетворенности работой
11. Состояние здоровья на данный момент

3. Для исследования профессионального выгорания будет использоваться опросник профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой) (Приложение 2).

Каждому испытуемому будет предлагаться бланк с утверждениями, описывающими чувства и мысли, связанные с работой. Они должны будут самостоятельно прочитать и решить никогда; очень редко; иногда; часто; очень часто; каждый день возникала подобная мысль или чувство у них. Обработка будет производиться по «сырому» баллу. Затем с помощью нормативной таблицы будет определяться уровень профессионального «выгорания» по нескольким шкалам:

«Эмоциональное истощение» проявляется в переживаниях сниженного эмоционального тонуса, повышенной психической истощаемости и аффективной лабильности, утраты интереса и позитивных чувств к окружающим, ощущении «пресыщенности» работой, неудовлетворенностью жизнью в целом. В контексте синдрома перегорания «деперсонализация» предполагает формирование особых, деструктивных взаимоотношений с окружающими людьми.

«Деперсонализация» проявляется в эмоциональном отстранении и безразличии, формальном выполнении профессиональных обязанностей без личностной включенности и сопереживания, а в отдельных случаях — в негативизме и циничном отношении. На поведенческом уровне «деперсонализация» проявляется в высокомерном поведении, использовании профессионального сленга, юмора, ярлыков.

«Редукция личных достижений» отражает степень удовлетворенности педагога школы собой как личностью и как профессионалом. Неудовлетворительное значение этого показателя отражает тенденцию к негативной оценке своей компетентности и продуктивности и, как следствие, — снижение профессиональной мотивации, нарастание негативизма в отношении служебных обязанностей, тенденцию к снятию с себя ответственности, к изоляции от окружающих, отстраненность и неучастие, избегание работы сначала психологически, а затем физически.

4. Для обработки и анализа эмпирических данных, использовался метод математической статистики: однофакторный дисперсионный анализ, факторный анализ, кластерный анализ.

Дисперсионный анализ — метод, направленный на изучение изменчивости признака под влиянием каких-либо контролируемых факторов.

Однофакторный дисперсионный анализ — метод изучения влияния одного фактора на результат эксперимента (Ермолаев, 2003).

Факторный анализ — статистический метод, который используется при обработке больших массивов экспериментальных данных. Задачами факторного анализа являются сокращение числа переменных и определение структуры взаимосвязей между переменными, т.е. классификация переменных, поэтому факторный анализ используется как метод сокращения данных или как метод структурной классификации (Митина, 2001).

Кластерный анализ — процедура упорядочивания объектов в сравнительно однородные классы на основе попарного сравнения этих объектов по предварительно определенным и измеренным критериям (Наследов, 2004).

2.1.3 Этапы исследования

Эмпирическое исследование было проведено в городе Тюмени, в период с сентября 2015 по январь 2016 гг.

База исследования и контингент испытуемых: в исследовании приняли участие сотрудники отдела бухгалтерии различных организаций города Тюмени.

На первом этапе мы подобрали базы для исследования, выбрали методики для работы, нашли способы обработки полученных данных.

Далее определили критерии и подобрали выборку, провели исследование уровня профессионального выгорания.

Следующим этапом стало исследование должностных обязанностей бухгалтеров посредством разработанных вопросов анкеты.

Следующим этапом стало исследование представлений бухгалтеров о своей профессии. Для этого была создана матрица семантического дифференциала. Предварительно был проведен опрос среди бухгалтеров, результаты которого стали материалом для создания семантического дифференциала.

После сбора всех необходимых данных, мы приступили к обработке.

Еще одним дополнительным этапом работы стало проведение глубинного интервью с испытуемыми, у которых выявился средний уровень выгорания, для более детального выяснения причин их жалоб и недугов, связанных с профессиональной деятельностью.

Далее при помощи методов математической статистики, мы провели анализ получившихся результатов.

Следующим этапом стал анализ данных, полученных семантическим дифференциалом и должностной инструкции бухгалтера.

Завершающим этапом стала интерпретация получившихся результатов и подведение итогов всей работы.

2.1 Результаты исследования

В исследовании приняли участие 40 бухгалтеров из различных организаций города Тюмени разных возрастных категорий.

Выборка составила 40 женщин в возрасте от 21 до 61 года, стаж работы сотрудников от 4 месяцев до 40 лет.

По уровню выгорания было сформировано три группы: с низким уровнем выгорания 15 человек (37%), со средним уровнем выгорания 18 человек (42%) и с высоким уровнем выгорания 7 человек (21%).

Должностные обязанности бухгалтеров разных компаний совпадали по некоторым пунктам, например, продолжительность рабочего дня, перерывов и отпуска. Но нашлись и различия в таких пунктах как распределение нагрузки, виды стимуляции и т.д.

По распределению объектов на кластеры в двух группах получились как схожие группы (типичный бухгалтер, успешней бухгалтер), так и разные для групп (группа с высоким уровнем выгорания: идеальная женщина, мед. работник; группа с низким уровнем выгорания: типичный мужчина, идеальный мужчина).

По группам представлений выделились разные факторы у бухгалтеров с высоким уровнем выгорания («активный – пассивный», «развивающийся – традиционный») и у бухгалтеров с низким уровнем выгорания («разнообразный – односторонний», «стабильный - изменчивый»).

После анализа представлений разных групп и должностных инструкций получились, что в зависимости от уровня выгорания, специалисты выделяют в приоритетные разные профессиональные качества, соотносящиеся с реальными должностными требованиями.

После проведенного глубинного интервью с бухгалтерами, у которых средний уровень выгорания, были выявлены некоторые факторы, влияющие на появление профессиональных трудностей. Например, источником стресса является либо замечания от руководителя, либо волнение по поводу правильности выполненного действия, а к позитивным факторам, влияющим на работоспособность, практически все респонденты отнесли повышение материального стимулирования.

2.2 Обсуждение результатов исследования

После составления результатов исследования, мы приступили к интерпретации полученных результатов.



Рис. 1 Результаты соотношения возраста бухгалтеров

Из диаграммы видно, что в исследовании приняли участие 32% (13 человек) в возрасте до 35 лет, 53% (21 человек) в возрасте от 35 до 55 лет, 15% (6 человек) в возрасте старше 55 лет. Такое соотношение количества испытуемых свидетельствует о том, что в данное время сотрудниками отделов бухгалтерий и основном являются женщины от 35 до 55 лет. Возможно, это связано с неугасающей популярностью профессии бухгалтера. Несмотря на возраст, специалисты проходят курсы подготовки и переподготовки и после 35 лет устраиваются на работу бухгалтерами.

После анализа выборки проводилась обработка результатов по уровню выгорания бухгалтеров. Анализ результатов проводится отдельно по каждой шкале.

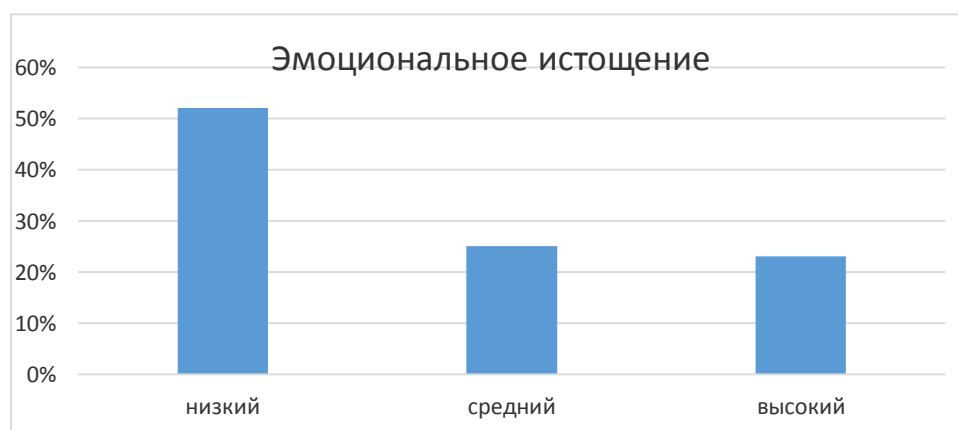


Рис. 2 Результаты исследования уровня эмоционального истощения у бухгалтеров

Из диаграммы видно, что процентное соотношение низкого уровня эмоционального истощения значительно отличается от высокого и среднего уровня.

У наибольшего процента специалистов (52%) низкий уровень эмоционального истощения. Это свидетельствует о том, что несмотря на жалобы и недовольства по поводу трудностей на работе, специалисты все же имеют высокий эмоциональный тонус, не чувствуют эмоционального отдаления от окружающих и в целом эмоционально насыщены.

Но присутствуют группы со средним уровнем эмоционального истощения (25%). Такие сотрудники испытывают небольшое снижение эмоционального тонуса. Для них характерно чувство усталости, как эмоциональной, так и физической. Такие сотрудники способны справляться с профессиональными стрессами, но для них это уже вызывает затруднение.

А также есть группа с высоким уровнем эмоционального истощения (23%). Эмоциональное состояние не позволяет им легко справляться с эмоциональными стрессами и ведет к формированию деструктивных взаимоотношений с окружающими людьми. Как правило, они испытывают неудовлетворенность не только работой, но и жизнью в целом. Чаще всего такие сотрудники уже исчерпали эмоциональные, физические и энергетические ресурсы своего организма.

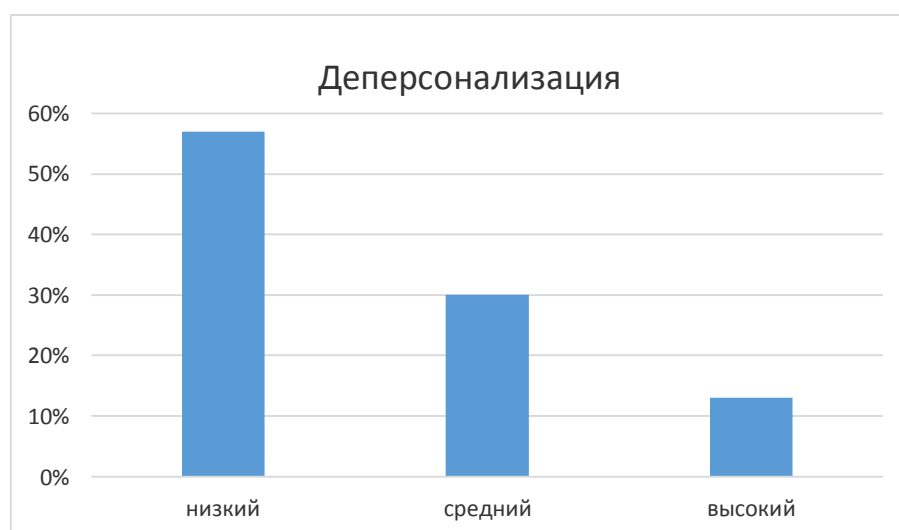


Рис. 3 Результаты исследования уровня деперсонализации у бухгалтеров

Из диаграммы видно, что наибольший процент испытуемых составляют специалисты с низким уровнем деперсонализации (57%). Специалисты данной группы характеризуются отсутствием эмоциональной отстраненности. Они выполняют профессиональные обязанности, включаясь в работу, переживая за результат деятельности. Данные специалисты не испытывают трудностей с взаимоотношениями с коллегами и окружающими, легко идут на контакт.

Следующей группой являются бухгалтеры со средним уровнем деперсонализации (30%). Такие сотрудники находятся в пограничном состоянии. Для них взаимоотношения с окружающими не являются трудностью, но не вызывает и каких-либо положительных чувств. Они выполняют свою работу качественно, но при этом без сильной вовлеченности в процесс.

Еще одна группа специалистов, у которых обнаружился высокий уровень деперсонализации (13%). Такие специалисты, как правило, выполняют свои обязанности формально, эмоционально не включаясь в процесс. У таких сотрудников повышенное чувство раздражительности и нетерпимости в ситуациях общения, негативизм по отношению к окружающим.



Рис. 4 Результаты исследования уровня редукции личных достижений у бухгалтеров

Из диаграммы видно, что наибольшее количество испытуемых имеют средний уровень редукции личных достижений (42%). Бухгалтеры этой группы

испытывают невысокую степень удовлетворенности собой как личностью и как профессионалом. Они адекватно оценивают собственную компетентность и продуктивность профессиональной деятельности. У них отсутствует негативизм по отношению к профессиональным обязанностям, но и положительного отношения тоже нет. Такие сотрудники периодически стараются избегать выполнения профессиональных обязанностей. Как правило, у таких бухгалтеров присутствует невысокий уровень профессиональной мотивации.

Вторая группы бухгалтеров с высоким уровнем редукции профессиональных достижений (35%). Для них характерна неудовлетворенность собой с собственной профессиональной деятельностью. Чаще всего такие специалисты стараются избегать работы, отстраняются от общественной деятельности, изолируются от коллектива. Они негативно оценивают собственную профессиональную компетентность, и как следствие, нарастает негативизм к собственным служебным обязанностям. Чаще всего у таких специалистов слабо прослеживается какая-либо профессиональная мотивация.

И последняя группа специалистов с низким уровнем редукции профессиональных достижений (23%). Такие сотрудники характеризуются высокой степенью удовлетворенности собой как личностью и как профессионалом. Эти бухгалтеры позитивно и адекватно оценивают собственную компетентность и, как следствие, у них повышается уровень профессиональной мотивации. Бухгалтеры данной группы не стремятся отстраняться от обязанностей, принимают участие в различной профессиональной деятельности.

Далее мы рассмотрели общий уровень профессионального выгорания у бухгалтеров разных компаний города Тюмени.

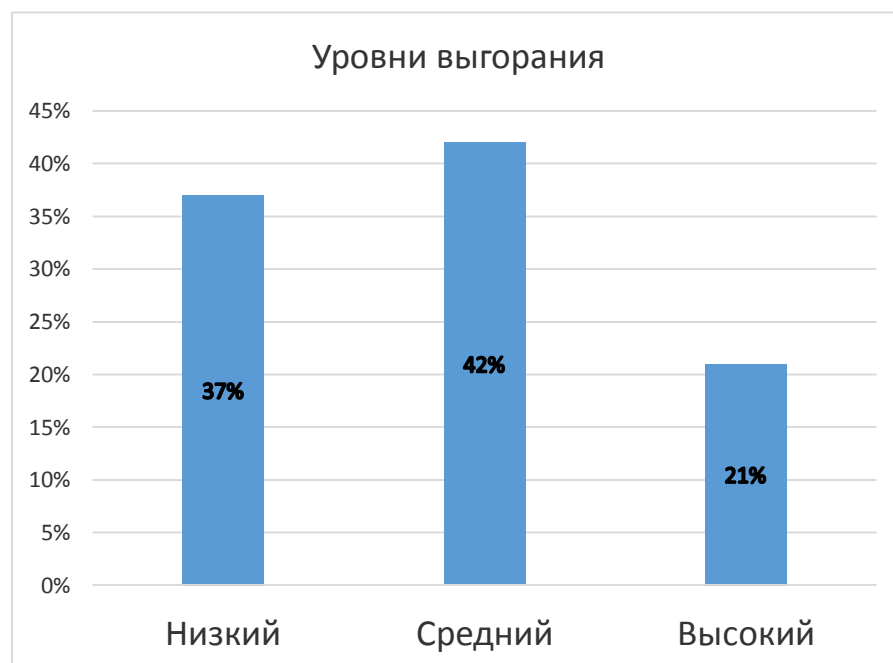


Рис. 5 Результаты исследования общего уровня профессионального выгорания у бухгалтеров

Из диаграммы видно, что практически половина испытуемых имеет средний уровень профессионального выгорания, то есть психическое и физическое состояние находятся на среднем уровне. Такие сотрудники способны справляться со стрессами на работе, но могут испытывать сильные затруднения при их разрешении. У них нет негативизма в отношении служебных обязанностей, но и позитивного отношения тоже нет. Бухгалтеры могут избегать или отстраняться от профессиональной деятельности. Данная группа специалистов испытывает трудности во взаимоотношении и окружающими, они идут на контакт с коллегами, но иногда это бывает затруднительно.

Следующая группа — специалисты с низким уровнем выгорания, то есть они находятся в зоне относительного психологического комфорта. Их психологическое состояние позволяет им хорошо справляться с профессиональным стрессом. Такие бухгалтеры не испытывают трудностей во взаимоотношении с окружающими, они легко идут на контакт с коллегами. У таких специалистов хватает энергии и сил для выполнения профессиональных обязанностей. Эти сотрудники позитивно и адекватно оценивают собственную

компетентность. Специалисты данной группы не стремятся отстраняться от обязанностей, принимают участие в различной профессиональной деятельности.

Но также присутствует и группа с высоким уровнем выгорания. Такие сотрудники не способны адекватно оценивать собственные возможности и собственную компетентность. Бухгалтеры могут испытывать затруднения при взаимодействии и другими людьми, как в профессиональной сфере, так и вне ее. Эти сотрудники относятся к выполнению профессиональных обязанностей с большой долей формализма, без личной включенности. Чаще всего такие специалисты стараются избегать работы, отстраняются от общественной деятельности, изолируются от коллектива.

После проведения анализа групп испытуемых, мы приступили к следующему этапу работы.

При помощи методов математической обработки данных, была проанализирована взаимосвязь различных факторов (стаж, возраст, уровень нагрузки, самостоятельность принятия решения, взаимодействие с коллективом, здоровье) с уровнем профессионального выгорания. Для этого мы использовали однофакторный дисперсионный анализ.

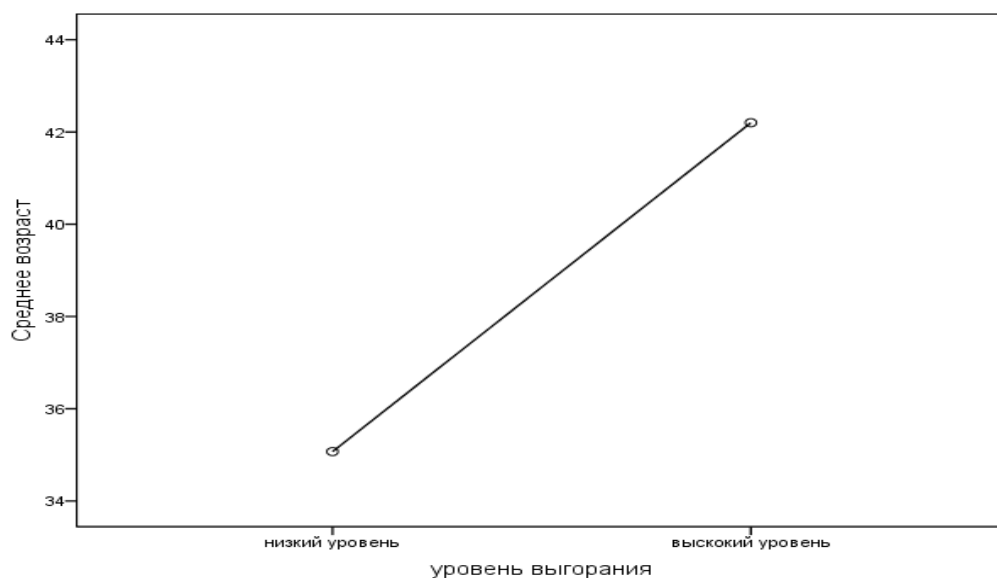


Рис. 6. Результаты дисперсионного анализа (фактор — возраст испытуемых)

Из данного рисунка видно, что уровень выгорания напрямую связан с возрастом испытуемых. Это возможно потому, что с каждым годом специалисту все сложнее и сложнее справляться с профессиональными обязанностями. Технологии работы постоянно меняются и совершенствуются, темпы изменений увеличиваются, а способности и возможности специалистов постепенно снижаются, что приводит к появлению большего количества профессиональных стрессов, и как следствие повышению уровня выгорания.

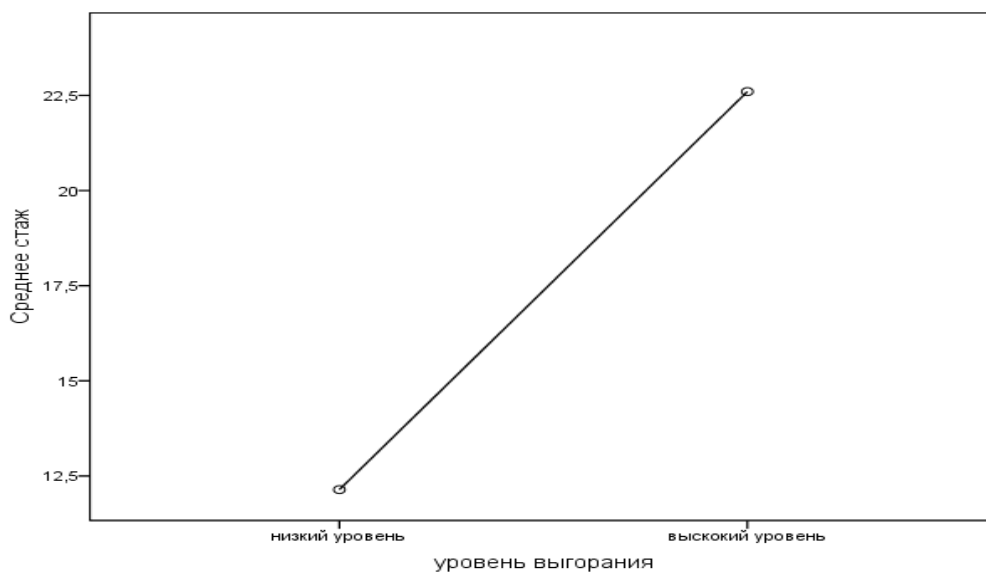


Рис. 7 Результаты дисперсионного анализа (фактор — стаж работы испытуемых)

Из рисунка видно, что стаж так же напрямую связан с уровнем профессионального выгорания. Так же можно предположить, что это результат высокого уровня развития технологий и методов работы специалистов. Те бухгалтеры, которые начинали свою работу в период счетов и механической обработки данных, на данный момент сталкиваются с трудностями в работе с вычислительной техникой и автоматизированными способами обработки данных. Такого рода трудности вызывают у специалистов стрессы, что в дальнейшем приводит к повышению уровня профессионального выгорания.

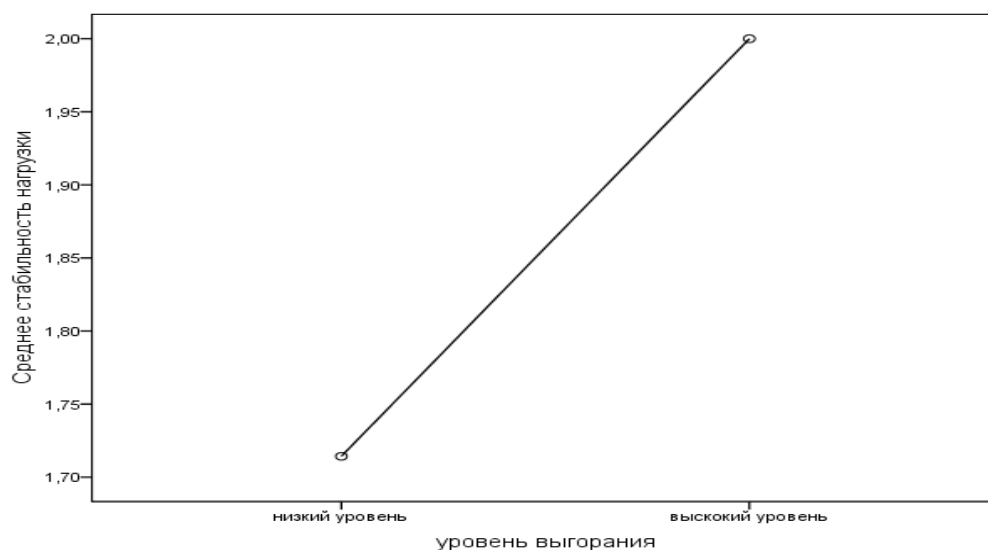


Рис. 8 Результаты дисперсионного анализа (фактор — уровень стабильности нагрузки)

Из рисунка видно, что при высокой стабильности нагрузки, так же высок уровень профессионального выгорания. Возможно, это связано с тем, что при высоком уровне стабильности нагрузки у специалиста вырабатываются определенные шаблоны выполнения каких-либо типов работ. Специалист начинает выполнять работу «на автомате», совершая неосознанные ошибки, которые могут вскрыться только в период отчетности и привести к стрессу, связанному со срочным исправлением большого объема работы. Данные стрессы так же могут приводить к повышению уровня выгорания.

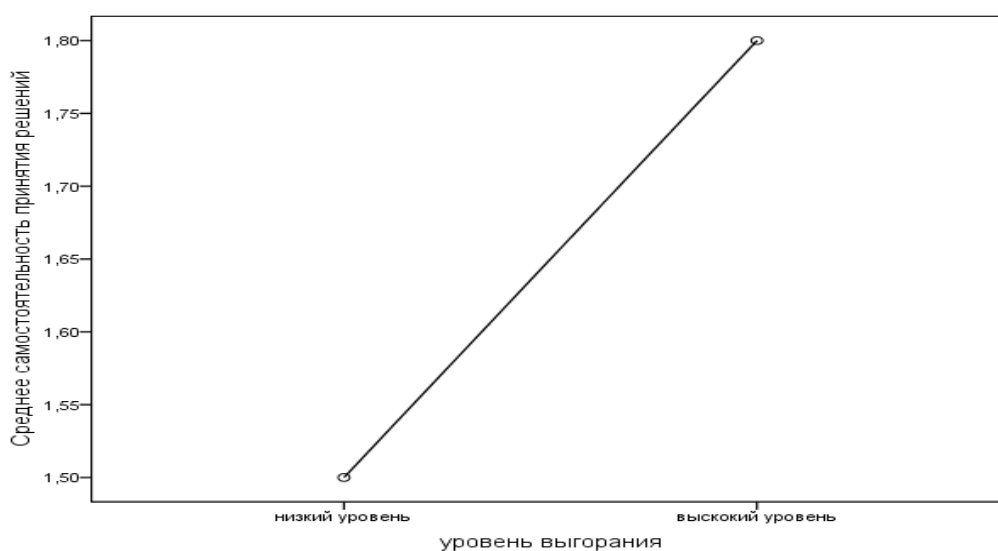


Рис. 9 Результаты дисперсионного анализа (фактор — самостоятельность принятия решения)

На рисунке видно, что уровень профессионального выгорания повышается в зависимости от уровня самостоятельности решений. Возможно это связано с тем, что при высокой степени самостоятельности решений неизбежно повышается и уровень ответственности за принятия того или иного решения. А так как профессия бухгалтера связана с деньгами и расчетами, то повышается и уровень стресса при выборе определенного решения, так как это может повлиять на стабильность всей компании в целом и на самого сотрудника в частности. Такие эмоциональные нагрузки и стрессы неизбежно приводят к повышению уровня профессионального выгорания.

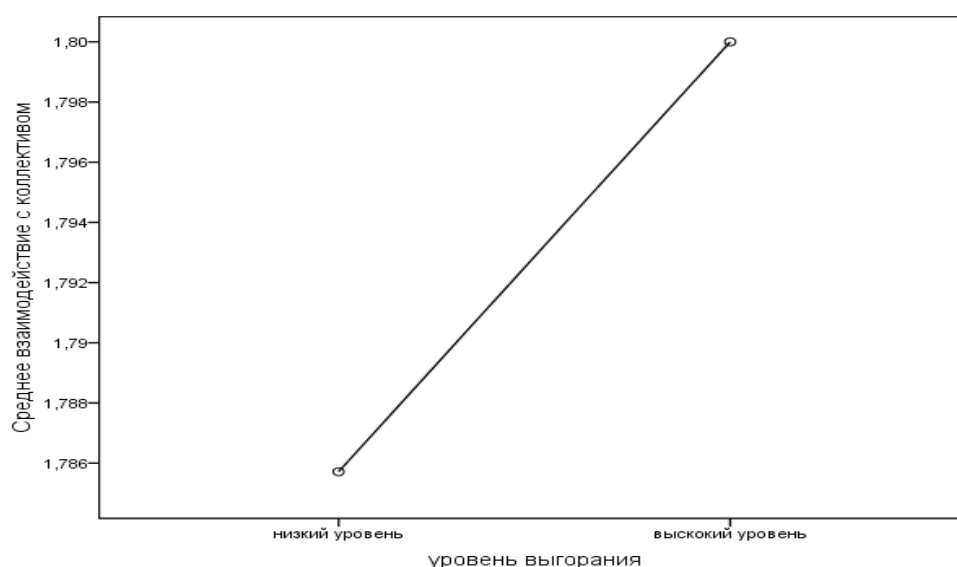


Рис. 10 Результаты дисперсионного анализа (фактор — уровень взаимодействия с коллективом)

На рисунке видно, что при высоком уровне взаимодействия с коллективом повышается уровень профессионального выгорания. Это может быть связано с тем, что, устраиваясь на работу бухгалтером, не все предполагали, что им нужно будет часто и много контактировать со специалистами из других подразделений или с коллегами из соседних отделов. Для некоторых специалистов-бухгалтеров вызывает большие трудности объяснение профессиональных терминов для сотрудников, не относящихся к бухгалтерской сфере. Они с большим трудом могут взаимодействовать с другими специалистами. Все эти барьеры и трудности в скором времени приводят к повышению уровня профессионального выгорания.

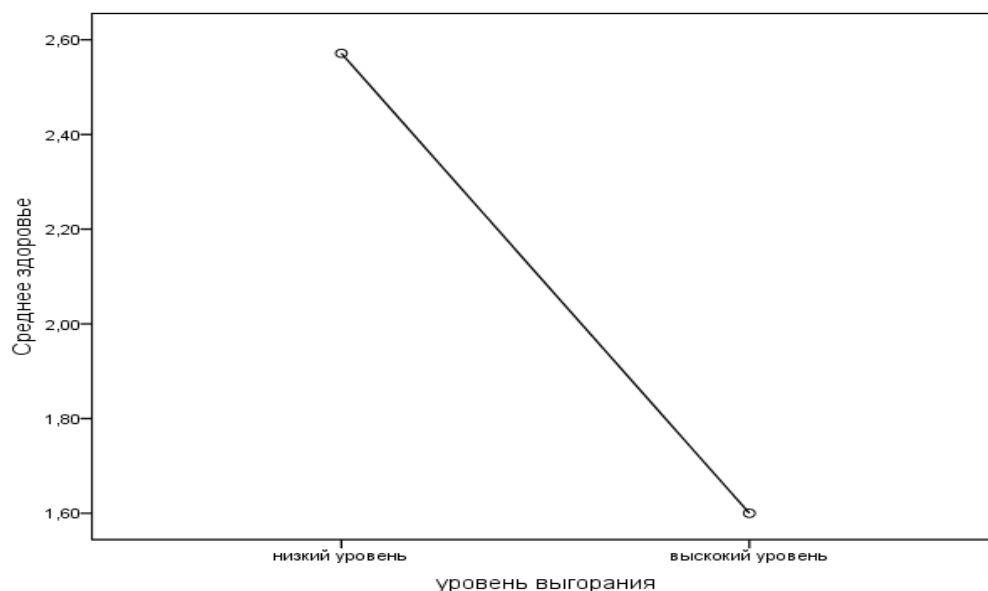


Рис. 11 Результаты дисперсионного анализа (фактор — здоровье)

На рисунке видно, что уровень здоровья сотрудников обратно пропорционален уровню профессионального выгорания. То есть чем выше уровень здоровья бухгалтера, тем ниже уровень выгорания. Это можно объяснить тем, что на одной из стадий профессионального выгорания симптомы могут проявляться на физическом уровне. То есть, если появились физическое недомогание, связанное с выполнением профессиональных обязанностей, значит уровень выгорания уже на высоком уровне.

Следующим этапом работы стала обработка данных семантического дифференциала. Для этого весь массив данных мы разделили на две группы (специалисты с низким уровнем профессионального выгорания и специалисты с высоким уровнем профессионального выгорания). Для обработки данных мы использовали кластерный анализ (сравнили две группы данных по объектам) и факторный анализ (сравнили две группы данных по дескрипторам).

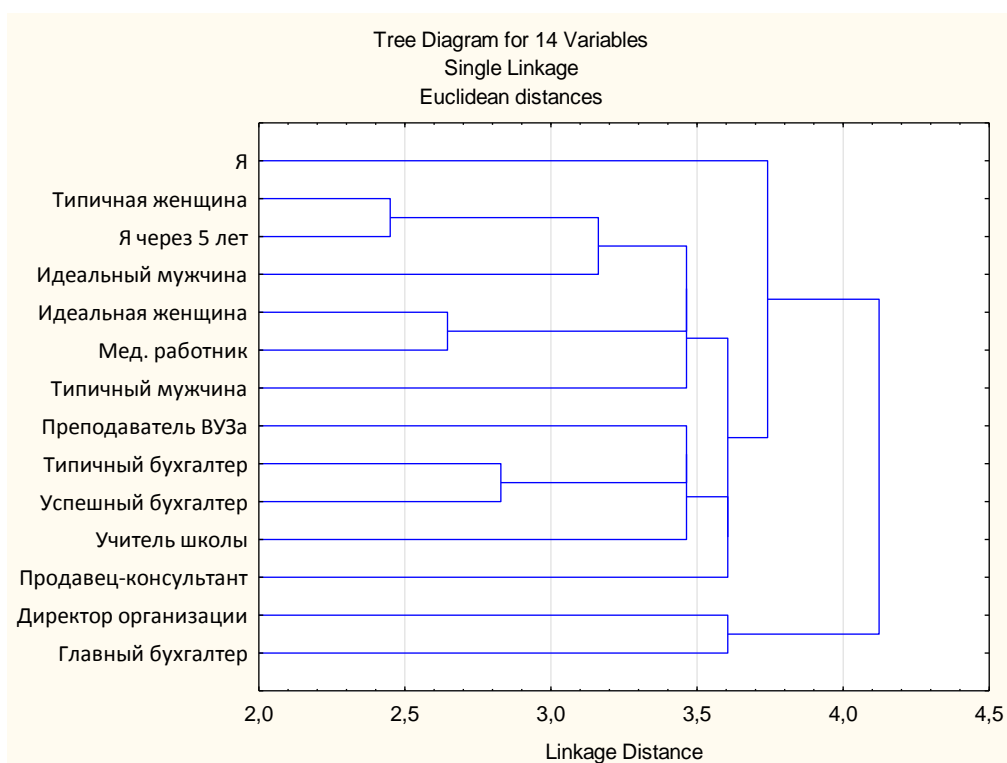


Рис. 12 Кластерное дерево (группа с высоким уровнем профессионального выгорания)

При анализе полученных данных, кластерное дерево можно разделить условно на четыре группы. При этом важно заметить, что все объекты разделились на кластеры, и не осталось отдельно стоящих объектов.

Первую группу составили такие объекты как «Типичная женщина», «Я через пять лет». Можно предположить, что испытуемые данной группы не рассматривают каких-либо изменений в своей жизни ближайшие пять лет. Они не задумываются о будущем профессиональном росте и развитии, возможно, они оценивают себя как среднестатистического бухгалтера. Так как у них на данный момент уже имеется высокий уровень выгорания, такие сотрудники не будут стремиться к улучшению своего положения, а уровень мотивации к работе у них будет постепенно снижаться еще сильнее.

Вторую группу составили такие объекты: «Идеальная женщина» и «Медицинский работник». Возможно, женщины данной группы представляют себе идеальную женщину, это такую, которая помогает людям, делает жизни

других людей лучше и счастливее. Именно поэтому они ассоциируют ее именно с медицинским работником, потому что эта профессия относится к категории помогающих профессий. Медицинский работник, это тот человек, который лечит людей, спасает их жизни.

Третью группу составили объекты «Типичный бухгалтер», «Успешный бухгалтер», «Преподаватель ВУЗа», «Учитель школы». Возможно, представители группы с высоким уровнем выгорания не разделяют понятия «типичный» и «успешный». Для них это подобные понятия. Так же можно предположить, что для них любой типичный специалист бухгалтерской сферы, является априори успешным в своей профессии. Так как они тесно связаны с такими позициями как преподаватель и учитель, можно предположить, бухгалтеры ассоциируют себя с представителями профессий «человек-человек», для которых важным качеством является общение с людьми. Но в тоже время, представители именно этой группы относятся к категории наиболее подверженных профессиональному выгоранию.

Последнюю, четвертую группу составили такие объекты, как «Директор организации» и «Главный бухгалтер». В данном случае можно предположить, что представители этой группы представляют главного бухгалтера как человека важного и имеющего высокий статус в компании. Возможно для них главный бухгалтер – это не менее важный и нужный человек в компании, чем ее директор.

Таким образом, бухгалтеры с высоким уровнем профессионального выгорания соотносят к одной группе успешных и типичных представителей их профессии. К тому у них есть ассоциации с такими профессиями как педагог, учитель. Возможно потому что, они являются категорией людей, наиболее подверженных профессиональному выгоранию.

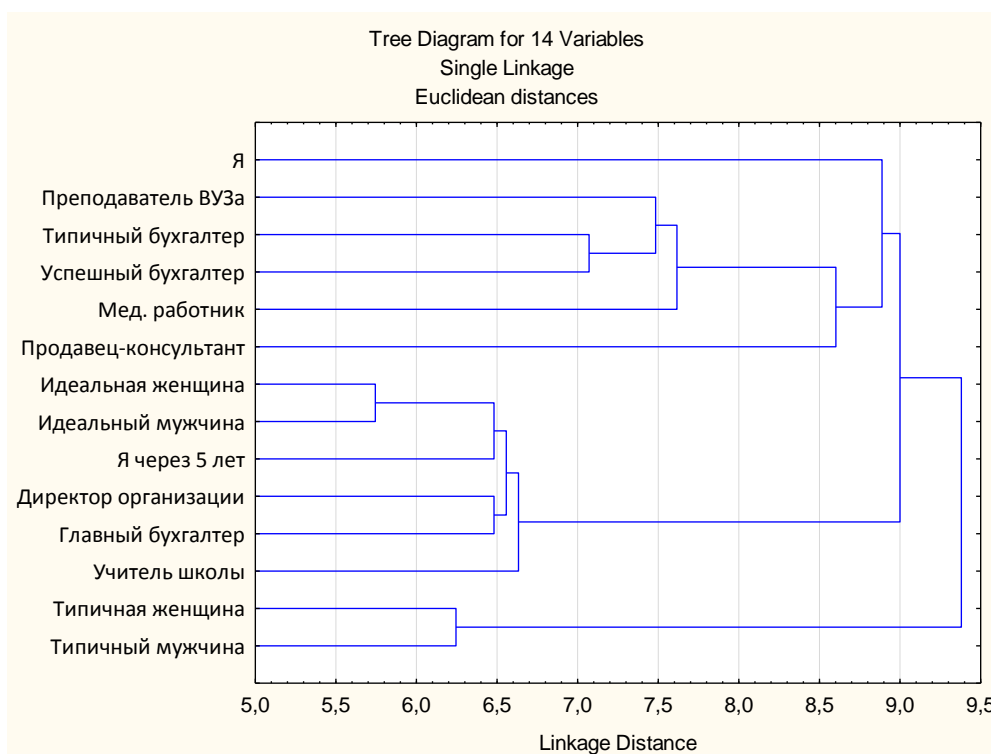


Рис. 13 Кластерное дерево (группа с низким уровнем профессионального выгорания)

При анализе получившихся данных, кластерное дерево можно разделить условно на четыре группы. При этом важно заметить, что все объекты разделились на кластеры, и не осталось отдельно стоящих объектов.

Первую группу составили такие объекты «Типичный бухгалтер», «Успешный бухгалтер» и «Преподаватель ВУЗа». Как и у бухгалтеров с высоким уровнем выгорания, представители этой группы соединили объекты типичный и успешный бухгалтер. Возможно для них так же нет разграничения в этих понятиях, и успешным является обычный, типичный бухгалтер. Так же в эту группы попал объект «Преподаватель ВУЗа», возможно, потому что данная профессия ассоциируется с общением и наличием определенно высокого социального статуса. Преподаватель ВУЗа – это человек, который постоянно общается с разными людьми (студенты, коллеги), что необходимо и для них.

Вторую группу составили объекты «Идеальная женщина», «Идеальный мужчина» и «Я через пять лет». Возможно для бухгалтеров данной группы

идеальная женщина и идеальный мужчина — это определённая категория людей, обладающих специфическими качествами. То факт, что в эту категорию попал объект «Я через пять лет» говорит о том, что люди этой группы стремятся стать похожими на них. То есть они стремятся развиваться и улучшать свои качества.

Третью группу составили такие объекты как «Директор организации» и «Главный бухгалтер». Как и в предыдущей группе, здесь так же соединились две категории людей. Возможно, для бухгалтеров характерна ассоциация главы компании и главного бухгалтера, так как они являются самыми главными сотрудниками организации, несут большую ответственность за свои решения, и действия. Так же у обоих есть подчиненные, с которыми они должны взаимодействовать.

Четвертую группу составили такие объекты как «Типичная женщина» и «Типичный мужчина». Это группа стоит отдельно от других и практически не имеет тесных связей ни с одним из объектов. Можно сказать, что представители группы с низким уровнем выгорания не соотносят типичных людей с какой-либо представленной категорией, для них они являются среднестатистическими и не имеют каких-либо схожих качеств с представителями других категорий.

Таким образом, представители группы с низким уровнем выгорания не разграничивают понятия успешный и типичный бухгалтер. Они соотносят профессию бухгалтера с преподавателем ВУЗа, возможно, потому что обе профессии имеют дело с общением, а также определенным высоким социальным статусом.

Проанализировав результаты обеих групп, можно сделать вывод, о том, что у них имеются схожие группы понятий (пример: типичный бухгалтер, успешный бухгалтер), не смотря на уровень выгорания. Так же представители обеих групп соотносят профессию бухгалтера с профессиями, связанными с

общением (преподаватель ВУЗа, учитель школы). А значит, не смотря на уровень выгорания, у них имеются схожие представления на соотношение разных категорий профессий. При этом если анализировать рисунки в целом, то видно, что у группы с низким уровнем выгорания, более дифференцированные связи (распределение с 5,0 до 9,5), а у группы с высоким уровнем выгорания объекты более склеенные (распределение от 2,0 до 4,5). Это говорит о том, что бухгалтеры с низким уровнем выгорания более четко распределяют представление о той или иной профессии.

Аккуратный	0,944625
Адекватный	0,887609
Устойчивый	0,887609
Стабильный	0,815997
Приятный	-0,810082
Традиционный	-0,887609

Таблица 2. Результаты факторного анализа (группа с высоким уровнем профессионального выгорания, фактор (30%)– «активный – пассивный»)

Из таблицы видно, что наиболее важными для бухгалтеров с высоким уровнем выгорания оказались такие характеристики как аккуратный и адекватный. При этом такие качества как приятный и традиционный попали в отрицательный полюс. Возможно, это связано с тем, что для данной группы специалистов традиционное выполнение служебных обязанностей является долгим и не совсем приятным процессом, поэтому они стараются выполнять быстро и формально.

Интересующийся	0,933394
Стрессоустойчивый	0,827073
Спортивный	0,810889
Значимый	0,764446

Здоровый	-0,797078
Семейный	-0,878685

Таблица 3. Результаты факторного анализа (группы с высоким уровнем профессионального выгорания, фактор (20%)– «развивающийся – традиционный»)

Из таблицы видно, что, несмотря на высокий уровень развития выгорания, бухгалтеры все же стремятся быть в хорошей форме, интересоваться чем-либо новым. При этом семья и здоровье попали в отрицательный полис, что говорит о возможной, отстраненности и нежелании взаимодействовать с близкими людьми. Для таких людей здоровье является не главным, а вот спортивный внешний вид приветствуется.

Таким образом, можно сделать вывод, что для бухгалтеров с высоким уровнем профессионального выгорания наиболее важными являются такие качества как аккуратность, адекватность, стрессоустойчивость. А вот традиционность, семья, здоровье, это те аспекты жизни, которые оказались на отрицательном полюсе. При этом важно отметить, что сами качества внутри факторов являются противоречивыми, и качества схожие по значению, оказываются на разных полюсах (пример: устойчивый – традиционный), что говорит об отсутствии четкого понимания и разграничения разных качеств.

Идейный	0,94445
Изобретательный	0,93865
Творческий	0,91233
Креативный	0,89540
Значимый	0,88595
Уникальный	0,86552
Традиционный	0,84283

Приятный	0,82425
----------	---------

Таблица 5. Результаты факторного анализа (группы с низким уровнем профессионального выгорания, фактор (50%)– «разнообразный – односторонний»)

Из таблицы видно, что для бухгалтеров с низким уровнем выгорания наиболее важным является разнообразие, идейность. Возможно учитывая специфику их деятельности (монотонность, сосредоточенность, внимание) для их роста и продвижения важно быть изобретательным, значимым. А противоположный полюс – однообразие, приводит к стагнации и регрессу.

Опытный	0,909244
Образованный	0,850463
Разумный	0,779693
Здоровый	0,747271
Стрессоустойчивый	0,724307
Дисциплинированный	0,702666

Таблица 6 Результаты факторного анализа (группы с низким уровнем профессионального выгорания, фактор (17%) – «стабильный - изменчивый»)

Из таблицы видно, что для бухгалтеров с низким уровнем выгорания, так же важна стабильность. То есть опытный, обработанный и стрессоустойчивый специалист добьется большей стабильности и устойчивости в профессиональной деятельности, нежели тот, у которого будет отсутствовать дисциплина, усидчивость, точность в выполнении обязанностей.

Таким образом, для специалистов с низким уровнем профессионального выгорания наиболее важным фактором является разнообразие. Возможно, оно способствует развитию и карьерному продвижению. Но при этом не менее важным фактором является стабильность. Которая помогает специалистам чувствовать уверенность и значимость в своей профессии. При этом необходимо отметить, что первый фактор имеет половину от всего

распределения весов факторов, к тому же оба фактора оказались однополярными, то есть ни одно из качеств не имеет статистически значимого показателя для попадания в отрицательный полис.

Проанализировав результаты факторного анализа, мы пришли к выводу, что для разных групп выявились разные факторы. Так, например, у группы с высоким выгоранием в факторе «активный – пассивный» наиболее важными качествами оказались активность и аккуратность. В то время как для группы с низким уровнем выгорания наиболее значимым оказался фактор «разнообразный – односторонний», в который сгруппировались такие качества как разнообразие, идейность. В во втором факторе «развивающийся – традиционный» для группы в высоком и уровне выгорания сгруппировались такие качества спортивный и интересующийся. А для группы с низким выгоранием сформировался фактор «стабильный - изменчивый», в котором сгруппировались такие качества как опытный, образованный, разумный. При этом важно отметить, что в группе с высоким уровнем выгорания сами качества внутри факторов являются противоречивыми, и качества схожие по значению, оказываются на разных полюсах (пример: устойчивый – традиционный), что говорит об отсутствии четкого понимания и разграничения разных качеств. А у группы с низким уровнем выгорания первый фактор имеет половину от всего распределения весов факторов, к тому же оба фактора оказались однополярными, то есть ни одно из качеств не имеет статистически значимого показателя для попадания в отрицательный полис. Таким образом, не смотря на уровень выгорания, для бухгалтеров наиболее важными являются стремление к совершенствованию, но для группы с низким уровнем это проявляется в стремлении к профессиональному росту и развитию, в то время как для группы с высоким выгоранием – это стремление к развитию в других жизненных сферах.

Следующим этапом работы стало соотношение представлений у групп с высоким и низким уровнем выгорания и реальной должностной инструкцией (Приложение 3).

Должностные требования	Представления группы с высоким уровнем выгорания	Представления группы с низким уровнем выгорания
Образованный		Образованный
Опытный		Опытный
Знающий нормативно-правовую документацию		
Исполнительный		
Дисциплинированный		Дисциплинированный
Внимательный	Аккуратный	
Коммуникабельный	Стрессоустойчивый Интересующийся	Стрессоустойчивый Приятный
Ответственный	Устойчивый Стабильный	Традиционный

Таблица 7. Результаты соотношения реальных требований и представлений бухгалтеров о профессии (группа с высоким и низким уровнем выгорания)

Из таблицы видно, что представления о профессии у группы с низким уровнем выгорания соотносятся с реальными требованиями по большим пунктам, чем у представителей с высоким уровнем выгорания. И несмотря на то, что для бухгалтеров с низким уровнем выгорания важны такие качества как творческий, креативный, идейный, все же образование, опыт и дисциплина – это не менее важные качества для профессионала. В то время как у группы с высоким уровнем выгорания данные качества не проявились. Таким образом, можно сказать, что в зависимости от уровня выгорания, специалисты выделяют в приоритетные разные профессиональные качества, соотносящиеся с реальными должностными требованиями.

Последним этапом работы стала обработка ответов интервью. После проведения сравнительного анализа, получились следующие результаты:

1. Как правило в летние периоды респонденты проводят свои выходные на свежем воздухе, на природе, стараясь максимально сменить обстановку и ритм деятельности. При этом занимаясь активными видами деятельности. Такой же вид отдыха сохраняется у них и во время очередного отпуска, который, как правило, выпадает именно на летний период.

2. Наибольше периоды усталости приходятся на осенне-зимний период, так как это время наибольшего увеличения нагрузки. То есть при сохранившемся объеме времени, объем отчетности и документации увеличивается.

3. По мнению респондентов, наибольшим источником стресса является либо замечания от руководителя, либо волнение по поводу правильности выполненного действия (хорошо ли написала отчет, правильно ли составила документ и т.п.)

4. При описании признаков наличия стресса, большинство респондентов указали физические недуги (головная боль, повышенное давление, ухудшение сна).

5. К позитивным факторам, влияющим на работоспособность, практически все респонденты отнесли повышение материального стимулирования. В то время как негативные факторы отличались у всех. К таким они отнесли давление руководителя, ухудшение условий труда, физическую усталость.

6. Самым позитивным моментом работы, по мнению респондентов – возможность общения с коллегами и наличие чувства нужности коллективу и организации в целом.

Таким образом, большинство респондентов отдых представляется как смены вида и темпа деятельности. Наибольшие периоды усталости приходятся на осенне-зимний период, так как это время наибольшего увеличения нагрузки. Основным источником стресса является отношение руководства и волнение по поводу различных аспектов рабочих обязанностей. Основным позитивным фактором, влияющим на работоспособность, является своевременная материальная стимуляция.

Выводы к главе 2

В результате проведенного исследования, мы обнаружили:

1. Больше трети бухгалтеров имеют средний уровень профессионального выгорания. Примерно треть испытуемых с низким уровнем выгорания. И меньше трети исследуемых имеют высокий уровень выгорания.

2. Факторы стаж, возраст, уровень нагрузки, самостоятельность принятий решения, взаимодействие с коллективом, здоровье взаимосвязаны с уровнем развития выгорания. Все эти факторы имеют прямое взаимодействие с уровнем выгорания. То есть, при увеличении одного из факторов, возрастает уровень профессионального выгорания.

3. Проанализировав результаты кластерного анализа обеих групп, можно сделать вывод, о том, что у них имеются схожие группы понятий (пример: типичный бухгалтер, успешный бухгалтер), не смотря на уровень выгорания. Так же представители обеих групп соотносят профессию бухгалтера с профессиями, связанными с общением (преподаватель ВУЗа, учитель школы). А значит, не смотря на уровень выгорания, у них имеются схожие представления на соотношение разных категорий профессий. При этом, если анализировать рисунки в целом, то видно, что у группы с низким уровнем выгорания более дифференцированные связи (распределение с 5,0 до 9,5), а у группы с высоким уровнем выгорания объекты более склеенные (распределение от 2,0 до 4,5). Это говорит о том, что бухгалтеры с низким уровнем выгорания более четко распределяют представление о той или иной профессии.

4. Проанализировав результаты факторного анализа, мы пришли к выводу, что для разных групп выявились разные факторы. Так, например, у группы с высоким выгоранием в факторе «активный – пассивный» наиболее важными качествами оказались активность и аккуратность. В то время как для группы с низким уровнем выгорания наиболее значимым оказался фактор «разнообразный – односторонний», в который сгруппировались такие качества как разнообразие, идейность. В во втором факторе «развивающийся – традиционный» для группы с высоким и уровнем выгорания сгруппировались такие качества спортивный и интересующийся. А для группы с низким выгоранием сформировался фактор «стабильный - изменчивый», в котором сгруппировались такие качества как опытный, образованный, разумный. Таким образом, не смотря на уровень выгорания для бухгалтеров наиболее важными являются стремление к совершенствованию, но для группы с низким уровнем это проявляется в стремлении к профессиональному росту и развитию, в то время как для группы с высоким выгоранием – это стремление к развитию в других жизненных сферах. При этом важно отметить, что в группе с высоким уровнем выгорания сами качества внутри факторов являются противоречивыми, и качества схожие по значению, оказываются на разных полюсах (пример: устойчивый – традиционный), что говорит об отсутствии четкого понимания и разграничения разных качеств. А у группы с низким уровнем выгорания первый фактор имеет половину от всего распределения весов факторов, к тому же оба фактора оказались однополярными, то есть ни одно из качеств не имеет статистически значимого показателя для попадания в отрицательный полис.

5. Проанализировав результаты соотношения представлений разных групп и реальных требования, мы получили следующие результаты: представления о профессии у группы с низким уровнем выгорания соотносятся с реальными требованиями по большим пунктам, чем у представителей с высоким уровнем выгорания. И несмотря на то, что для бухгалтеров с низким уровнем выгорания важны такие качества как творческий, креативный, идейный, все же

образование, опыт и дисциплина – это не менее важные качества для профессионала. В то время как у группы с высоким уровнем выгорания данные качества не проявились. Таким образом, можно сказать, что в зависимости от уровня выгорания, специалисты выделяют в приоритетные разные профессиональные качества, соотносящиеся с реальными должностными требованиями.

Полученные результаты частично подтверждают выдвинутую ранее гипотезу о том, что степень профессионального выгорания связана с рассогласованностью представлений сотрудника о профессии и реальных должностных обязанностей. Следовательно, какие-то другие факторы содействуют развитию профессионального выгорания, так как все же присутствует группа с высоким уровнем профессионального выгорания. Этот факт может послужить толчком для дальнейших исследований в данной области.

6. Проанализировав результаты интервью, мы пришли к выводу, что большинство респондентов отдых представляется как смены вида и темпа деятельности. Наибольшие периоды усталости приходятся на осенне-зимний период, так как это время наибольшего увеличения нагрузки. Основным источником стресса является отношение руководства и волнение по поводу различных аспектов рабочих обязанностей. Основным позитивным фактором, влияющим на работоспособность, является своевременная материальная стимуляция.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Данная выпускная квалификационная работа была направлена на изучение проблемы взаимосвязи представлений о профессии и реальных требований как фактора профессионального выгорания.

В результате теоретического анализа научной литературы мы сделали следующие выводы:

Профессиональное выгорание наносит вред здоровью сотрудников, что в последствие сказывается на экономическом состоянии организации в частности и государства в целом.

В зарубежной литературе авторы пользуются одним термином «burnout». Российские авторы в 2013 году в Костроме на конференции «Психология стресса и совладающего поведения» коллективно решили использовать термин «выгорание» без каких — либо добавлений.

Существует множество исследований в различных областях профессиональной деятельности, но все они, так или иначе, относятся к категории «человек — человек». А исследований в других категориях либо совсем нет, либо очень небольшое количество. Так в частности, исследований среди специалистов бухгалтеров пока нет.

В некоторых исследованиях рассматривается профессиональное выгорание во взаимосвязи с факторами стресса, типа организационной культуры организации, самореализации личности. Но практически отсутствуют исследования взаимосвязи профессионального выгорания и представлений о профессии.

Изучение профилактики выгорания, основано в целом на самопомощи и активных действий самого сотрудника, но нет методов и способов профилактики, основанных на представлениях работника о профессии.

Каждый сотрудник то или иной организации имеет собственные представления о своей профессии, и существуют реальные должностные

инструкции, которым он должен следовать. Такое противоречие между представлениями и реальностью могут стать причиной выгорания.

Профессия бухгалтера соотносится с разными системами профессий и требует от специалиста навыков, компетенций, выполнение должностных обязанностей разного типа, что не всегда позитивно сказывается на его эмоциональном и психологическом здоровье.

В результате проведенного эмпирического исследования, мы обнаружили, что:

Больше трети бухгалтеров имеют средний уровень профессионального выгорания. Примерно треть испытуемых с низким уровнем выгорания. И меньше трети исследуемых имеют высокий уровень выгорания.

Факторы стаж, возраст, уровень нагрузки, самостоятельность принятий решения, взаимодействие с коллективом, здоровье взаимосвязаны с уровнем развития выгорания. Все эти факторы имеют прямое взаимодействие с уровнем выгорания. То есть, при увеличении одного из факторов, возрастает уровень профессионального выгорания.

У обеих групп испытуемых имеются схожие группы понятий (пример: типичный бухгалтер, успешный бухгалтер), не смотря на уровень выгорания. Так же представители обеих групп соотносят профессию бухгалтера с профессиями, связанными с общением (преподаватель ВУЗа, учитель школы). А значит, не смотря на уровень выгорания, у них имеются схожие представления на соотношение разных категорий профессий. При этом, если анализировать рисунки в целом, то видно, что у группы с низким уровнем выгорания более дифференцированные связи (распределение с 5,0 до 9,5), а у группы с высоким уровнем выгорания объекты более склеенные (распределение от 2,0 до 4,5). Это говорит о том, что бухгалтеры с низким уровнем выгорания более четко распределяют представление о той или иной профессии.

Для разных групп испытуемых выявились разные факторы. Так, например, у группы с высоким выгоранием в факторе «активный – пассивный»

наиболее важными качествами оказались активность и аккуратность. В то время как для группы с низким уровнем выгорания наиболее значимым оказался фактор «разнообразный – односторонний», в который сгруппировались такие качества как разнообразие, идейность. В во втором факторе «развивающийся – традиционный» для группы с высоким и уровнем выгорания сгруппировались такие качества спортивный и интересующийся. А для группы с низким выгоранием сформировался фактор «стабильный - изменчивый», в котором сгруппировались такие качества как опытный, образованный, разумный. Таким образом, не смотря на уровень выгорания для бухгалтеров наиболее важными являются стремление к совершенствованию, но для группы с низким уровнем это проявляется в стремлении к профессиональному росту и развитию, в то время как для группы с высоким выгоранием – это стремление к развитию в других жизненных сферах. При этом важно отметить, что в группе с высоким уровнем выгорания сами качества внутри факторов являются противоречивыми, и качества схожие по значению, оказываются на разных полюсах (пример: устойчивый – традиционный), что говорит об отсутствии четкого понимания и разграничения разных качеств. А у группы с низким уровнем выгорания первый фактор имеет половину от всего распределения весов факторов, к тому же оба фактора оказались однополярными, то есть ни одно из качеств не имеет статистически значимого показателя для попадания в отрицательный полис.

Представления о профессии у группы с низким уровнем выгорания соотносятся с реальными требованиями по большим пунктам, чем у представителей с высоким уровнем выгорания. И, несмотря на то, что для бухгалтеров с низким уровнем выгорания важны такие качества как творческий, креативный, идейный, все же образование, опыт и дисциплина – это не менее важные качества для профессионала. В то время как у группы с высоким уровнем выгорания данные качества не проявились. Таким образом, можно сказать, что в зависимости от уровня выгорания, специалисты выделяют

в приоритетные разные профессиональные качества, соотносящиеся с реальными должностными требованиями.

Большинство респондентов отдых представляется как смены вида и темпа деятельности. Наибольше периоды усталости приходятся на осенне-зимний период, так как это время наибольшего увеличения нагрузки. Основным источником стресса является отношение руководства и волнение по поводу различных аспектов рабочих обязанностей. Основным позитивным фактором, влияющим на работоспособность, является своевременная материальная стимуляция.

Так как по результатам исследования, мы все же выявили специалистов с высоким уровнем выгорания, данный факт может послужить толчком для дальнейших исследований в изучении, выявления и конкретизации факторов, способствующих развитию профессионального выгорания в бухгалтерской сфере, а также разработке программ по профилактике развития профессионального выгорания.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абрамова Г.С., Юдчиц Ю.А. Психология в медицине // Учебное пособие, Кафедра-М, Москва, 1998, 272с.
2. Ахметгалеева З.М., Чурекова Т.М. Особенности профессионального выгорания учителей и школьных психологов. // Проблемы исследования выгорания и пути его коррекции у специалистов «помогающих профессий» (в медицинской, педагогической и психологической практике). Сборник научных статей (Курск), 2007, с 9-14.
3. Бадаева С. Как распознать и преодолеть профессиональное выгорание сотрудников [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/articles.php?lng=ru&pg=891> (14.04.2016)
4. Балыкина О.С., Ерохина Н.М., Петухова Л.П. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности у представителей сферы образования. // Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта, (Брянск), 2013, №11(105), с 17-23.
5. Баранова Е.Б. Профессиональное выгорание специалистов в сфере фитнеса // Научно — теоретический журнал «Ученые записки», (Москва), 2011, №6(76), с 7-11.
6. Брусенцев А.Е. К вопросу об осознаваемости синдрома выгорания // Проблемы исследования выгорания и пути его коррекции у специалистов «помогающих профессий» (в медицинской, педагогической и психологической практике). Сборник научных статей (Курск), 2007, с 27-30.
7. Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса. СПб, 2009, 336 с.
8. Водопьянова Н.Е., Виданова Ю.И. Психическое выгорание как барьер профессиональной самореализации личности // Проблемы исследования выгорания и пути его коррекции у специалистов «помогающих профессий» (в медицинской, педагогической и психологической практике). Сборник научных статей (Курск), 2007, с 30-33.

9. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. 2-е изд: Питер; Спб.; 2008, 258с.
10. Глазачев О. С. Синдром эмоционального выгорания у студентов. Поиски путей оптимизации педагогического процесса // Вестник МАН, Москва, 2011, Спец. вып., с 26-45.
11. Грачева И.Е. Синдром эмоционального выгорания у сотрудников, имеющих нарушения межролевого взаимодействия Диссертация на соискание научной степени кандидата психологических наук. — Тюмень., 2010. —154с.
12. Громыхалова Е.В. Неадекватная самооценка как фактор риска развития синдрома выгорания у руководителей // Проблемы исследования выгорания и пути его коррекции у специалистов «помогающих профессий (в медицинской, педагогической и психологической практике). Сборник научных статей (Курск), 2007, с 44-47.
13. Дарьянова В.А. К вопросу о профилактике синдрома выгорания // Проблемы исследования синдрома выгорания и пути его коррекции у специалистов «помогающих профессий (в медицинской, педагогической и психологической практике). Сборник научных статей (Курск), 2007, с 51-54.
14. Доценко О.Н. Эмоциональная направленность представителей социономических профессий с различным уровнем выгорания: автореферат дис. ... кандидата психологических наук, Москва, 2008
15. Евдокимов В.И., Губин А.И. Методологические проблемы оценки синдрома профессионального выгорания у врачей — травматологов // Медико-биологические и социально — психологические проблемы безопасности в чрезвычайных ситуациях, (Воронеж), 2009, №3, с 85-91.
16. Калашникова С.А. Адекватность профессионального самоопределения и ее проявление в развитии синдрома "профессиональное выгорание" в особых условиях деятельности: диссертация ... кандидата психологических наук: Чита, 2004.

17. Ковалев В. В., Вит. В. Ковалев. Корпоративные финансы и учет: понятия, алгоритмы, показатели: учеб. пособие. Ч.1 — М.: Проспект, КНОРУС, 2010. 768 с., 2010.

18. Кружинина Е.В., Лопес Е. Г. Психологические особенности профессионального выгорания педагогов // Психология сегодня. Материалы XI региональной научно — практической конференции студентов и аспирантов, (Екатеринбург), 2009, с 120-122.

19. Кузнецова О.А. Психологические особенности развития и коррекции синдрома профессионального выгорания у врачей анестезиологов — реаниматологов. Диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук. — СПб.: 2012. -174с.

20. Ларенцова Л. И., Рвачева Е. А. Профессиональный стресс и синдром эмоционального выгорания врачей-стоматологов на детском амбулаторном приеме // Российский стоматологический журнал, 2010, №1, С 15-20

21. Леонтьев А.Н. Психология образа // Вестник Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 1979, N 2, с. 3–13.

22. Маркарян А.Г. Профессиональное выгорание как следствие профессионального стресса // Ученые записки СПб ГМУ им. акад. И.П. Павлова, (Санкт — Петербург), 2012, Том XIX, №3, с 32-34.

23. Математическая статистика для психологов: Учебник / О.Ю. Ермолаев. — 2 — е изд., испр. — М: Московский психолого-социальный институт: Флинта, 2003. т336с. (Библиотека психолога).

24. Митина О.В., Михайловская И.Б. Факторный анализ для психологов. М.: Учебно-методический коллектор Психология, 2001. — 169 с.

25. Наследов А.Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных. Учебное пособие. — СПб.: Речь, 2004. 392с.

26. Неруш Т.Г. Профессиональное выгорание как форма профессиональных деструкций // Известия Саратовского университета, (Саратов), 2012, Том 12 Сер. Философия. Психология. Педагогика, №3, с 83-87.

27. Орел В.Е. Синдром психического выгорания личности // Институт психологии РАН; М.; 2005,129 с.
28. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы, 2001
29. Орлов Д.Н., Подсадный С.А., Шойгу Ю.С. К вопросу единства терминологии и представлений о синдроме "burnout" // Проблемы исследования выгорания и пути его коррекции у специалистов «помогающих профессий» (в медицинской, педагогической и психологической практике). Сборник научных статей (Курск), 2007, с 123-126.
30. Осухова Н.Г., Кожевникова В.В. Возвращение к жизни: Методические материалы для ведущих тренингов и семинаров по профилактике профессионального выгорания // Помощь помощнику: социально-психологическое сопровождение социальных работников / Под ред. Н.Г.Осуховой. — М.: Изд-во «Амиго-пресс», 2006. — С.96-112.
31. Петров П.И., Мингазов Г.Г., Еникеев Д.А., Шестаков Ю.Н., Авраменко В.И., Файзуллина Д.Б. Развитие синдрома эмоционального выгорания у врачей–стоматологов в зависимости от их системы ценностей // «Актуальные вопросы клинической медицины», (Уфа), 2012, с 159-162.
32. Полунина О.В. Взаимосвязь увлеченности работой и профессионального выгорания (на примере представителей сферы обслуживания). Диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук. — М.: — 2009. 192 с.
33. Пыжикова Ж.В. Особенности эмоционально-мотивационной сферы сотрудников офиса // Известия академии управления: теория, стратегии, инновации 2011, №1(2), с 12-16.
34. Рожков О.А. Взаимосвязь профессиональной деформации и мотивации личности сотрудников уголовно — исполнительной системы // Профилактика профессиональных деформаций, 2012, с 61-71.

35. Савина Н.С. Специфика психического выгорания в управленческой деятельности. Диссертация на соискание научной степени кандидата психологических наук. — М., 2012. —187с.
36. Самоукина Н.В. (ПИ РАО) Синдром профессионального выгорания // Медицинская газета, 2005, №43, с 20-25.
37. Слостенин В.А. и др. Педагогика: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. А. Слостенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов; Под ред. В.А. Слостенина. — М.: Издательский центр "Академия", 2002. — 576 с.
38. Солодкова Т. И. Особенности эмоционально-мотивационной сферы сотрудников офиса // Психопедагогика в правоохранительных органах, 2010, № 3(42), с 47-49.
39. Филаретов В.А., Данилов В.А., Головченко Н.И. Профилактика синдрома профессионального выгорания // Вестник НЦ БЖД Казань, 2014, № 1 (19), с-63-67.
40. Хорошавина Е.Е. Профессиональное выгорание сотрудников патрульно-постовой службы // Психология сегодня. Материалы XI региональной научно — практической конференции студентов и аспирантов, (Екатеринбург), 2009, с 234-236.
41. Черкасова Е. С., Гришин О. В., Турсин Ю. А. Профессиональный стресс как причина формирования синдрома эмоционального выгорания у сотрудников следственного комитета РФ // Вестник НГУ. Серия: Право., (Новосибирск) 2012, Т2, выпуск 2, с 148-158.
42. Шабанова К.Г. Специфика «эмоционального выгорания» у сотрудников линейных подразделений // Психопедагогика в правоохранительных органах, 2007, №2 (29), с 41-44.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Бланк для диагностики представлений о профессии (метод семантический
дифференциал)

Характеризует ли то или иное прилагательное определенную профессию?

Напишите Ваше мнение, поставив да или нет

	Я	Типичная женщина	Типичный мужчина	Идеальная женщина	Идеальный мужчина	Преподаватель ВУЗа	Продавец-консультант	Типичный бухгалтер	Успешный бухгалтер	Директор организации	Главный бухгалтер	Учитель школы	Мед. работник	Я через 5 лет
Приятный														
Устойчивый														
Стабильный														
Ответственный														
Внимательный														
Исполнительный														
Стрессоустойчивый														
Главный														
Нервный														
Неусидчивый														
Креативный														
Здоровый														
Ненормированный														
Семейный														

Опытный														
Образованный														
Спортивный														
Изобретательны й														
Аккуратный														
Дисциплиниро ванный														
Доброжелательн ый														
Значимый														
Творческий														
Точный														
Идейный														
Общительный														
Умный														
Любознательны й														
Традиционный														
Адекватный														
Разумный														
Уникальный														
Логичный														
Контролирующ ий														
Кропотливый														
Интересующийс я														

Диагностика профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой)

Шкалы: эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция личных достижений

Назначение теста: Изучение степени профессионального «выгорания».

Инструкция к тесту: Ответьте, пожалуйста, как часто вы испытываете чувства, перечисленные ниже в опроснике.

Тестовый материал

1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным.
2. После работы я чувствую себя, как выжатый лимон.
3. Утром я чувствую усталость и нежелание идти на работу.
4. Я хорошо понимаю, что чувствуют мои подчиненные и коллеги, и стараюсь учитывать это в интересах дела.
5. Я чувствую, что общаюсь с некоторыми подчиненными и коллегами как с предметами (без теплоты и расположения к ним).
6. После работы на некоторое время хочется уединиться от всех и всего.
7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях, возникающих при общении с коллегами.
8. Я чувствую угнетенность и апатию.
9. Я уверен, что моя работа нужна людям.
10. В последнее время я стал более черствым по отношению к тем, с кем работаю.
11. Я замечаю, что моя работа ожесточает меня.
12. У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление.
13. Моя работа все больше меня разочаровывает.
14. Мне кажется, что я слишком много работаю.
15. Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими подчиненными и коллегами.
16. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех.

17.Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе.

18.Во время работы я чувствую приятное оживление.

19.Благодаря своей работе я уже сделал в жизни много действительно ценного.

20.Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня в моей работе.

21.На работе я спокойно справляюсь с эмоциональными проблемами.

22.В последнее время мне кажется, что коллеги и подчиненные все чаще перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей.

Пример должностной инструкции бухгалтера

УТВЕРЖДАЮ

Генеральный директор

Фамилия И.О. _____

« _____ » _____ г.

1. Общие положения

1.1. Бухгалтер относится к категории специалистов.

1.2. Бухгалтер назначается на должность и освобождается от нее приказом генерального директора компании по представлению главного бухгалтера.

1.3. Бухгалтер непосредственно подчиняется главному бухгалтеру.

1.4. На время отсутствия бухгалтера его права и обязанности переходят к другому должностному лицу, о чем объявляется в приказе по компании.

1.5. На должность бухгалтера назначается лицо, отвечающее следующим требованиям: высшее или среднее специальное образование, стаж работы по специальности от года, знание компьютерных программ по ведению бухгалтерского учета.

1.6. Бухгалтер должен знать:

- законодательные акты, постановления, распоряжения, приказы, руководящие, методические и нормативные материалы по организации бухгалтерского учета имущества, обязательств и хозяйственных операций и составлению отчетности;
- формы и методы бухгалтерского учета на предприятии;
- план и корреспонденцию счетов;
- организацию документооборота по участкам бухгалтерского учета;

- порядок документального оформления и отражения на счетах бухгалтерского учета операций, связанных с движением основных средств, товарно-материальных ценностей и денежных средств;
- методы экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности предприятия;
- правила эксплуатации вычислительной техники;
- экономику, организацию труда и управления;
- рыночные методы хозяйствования;
- законодательство о труде;
- правила и нормы охраны труда.

1.7. Бухгалтер руководствуется в своей деятельности:

- Законодательными актами РФ;
- Уставом компании,
- Правилами внутреннего трудового распорядка, другими нормативными актами компании;
- Положением о бухгалтерии компании;
- Приказами и распоряжениями руководства;
- Настоящей должностной инструкцией.

2. Должностные обязанности бухгалтера

Бухгалтер выполняет следующие должностные обязанности:

2.1. Выполняет работу по ведению бухгалтерского учета имущества, обязательств и хозяйственных операций (учет основных средств, товарно-материальных ценностей, затрат на производство, реализации продукции, результатов хозяйственно-финансовой деятельности, расчеты с поставщиками и заказчиками, а также за предоставленные услуги и т.п.).

2.2. Участвует в разработке и осуществлении мероприятий, направленных на соблюдение финансовой дисциплины и рациональное использование ресурсов.

2.3. Осуществляет прием и контроль первичной документации по соответствующим участкам бухгалтерского учета и подготавливает их к счетной обработке.

2.4 Отражает на счетах бухгалтерского учета операции, связанные с движением основных средств, товарно-материальных ценностей и денежных средств.

2.5 Составляет отчетные калькуляции себестоимости продукции (работ, услуг), выявляет источники образования потерь и непроизводительных затрат, подготавливает предложения по их предупреждению.

2.6 Производит начисление и перечисление налогов и сборов в федеральный, региональный и местный бюджеты, страховых взносов в государственные внебюджетные социальные фонды, платежей в банковские учреждения, средств на финансирование капитальных вложений, заработной платы рабочих и служащих, других выплат и платежей, а также отчисление средств на материальное стимулирование работников предприятия.

2.7 Обеспечивает руководителей, кредиторов, инвесторов, аудиторов и других пользователей бухгалтерской отчетности сопоставимой и достоверной бухгалтерской информацией по соответствующим направлениям (участкам) учета.

2.8 Разрабатывает рабочий план счетов, формы первичных документов, применяемые для оформления хозяйственных операций, по которым не предусмотрены типовые формы, а также формы документов для внутренней бухгалтерской отчетности, участвует в определении содержания основных приемов и методов ведения учета и технологии обработки бухгалтерской информации.

2.9 Участвует в проведении экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности предприятия по данным бухгалтерского учета и отчетности в целях выявления внутрихозяйственных резервов, осуществления режима

экономии и мероприятий по совершенствованию документооборота, в разработке и внедрении прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета на основе применения современных средств вычислительной техники, в проведении инвентаризаций денежных средств и товарно-материальных ценностей.

2.10 Подготавливает данные по соответствующим участкам бухгалтерского учета для составления отчетности, следит за сохранностью бухгалтерских документов, оформляет их в соответствии с установленным порядком для передачи в архив.

2.11 Выполняет работы по формированию, ведению и хранению базы данных бухгалтерской информации, вносит изменения в справочную и нормативную информацию, используемую при обработке данных.

2.12 Участвует в формулировании экономической постановки задач либо отдельных их этапов, решаемых с помощью вычислительной техники, определяет возможность использования готовых проектов, алгоритмов, пакетов прикладных программ, позволяющих создавать экономически обоснованные системы обработки экономической информации.

2.13 Выполняет отдельные служебные поручения непосредственного руководителя.

3. Права бухгалтера

Бухгалтер имеет право:

3.1. Получать информацию, в том числе и конфиденциальную, в объеме, необходимом для решения поставленных задач.

3.2. Вносить предложения по совершенствованию работы, связанной с предусмотренными настоящей инструкцией обязанностями.

3.3. В пределах своей компетенции сообщать своему непосредственному руководителю о всех выявленных в процессе своей деятельности недостатках и вносить предложения по их устранению.

3.4. Запрашивать лично или по поручению главного бухгалтера от руководителей подразделений и специалистов информацию и документы, необходимые для выполнения его должностных обязанностей.

3.5. Требовать от руководства предприятия оказания содействия в исполнении своих должностных обязанностей и прав.

4. Ответственность бухгалтера

Бухгалтер несет ответственность:

4.1. За невыполнение или несвоевременное, халатное выполнение своих должностных обязанностей.

4.2. За несоблюдение действующих инструкций, приказов и распоряжений по сохранению коммерческой тайны и конфиденциальной информации.

4.3. За нарушение правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины, правил техники безопасности и противопожарной безопасности.

4.4. За правонарушения, совершенные в процессе осуществления своей деятельности - в пределах, определенных действующим административным, уголовным и гражданским законодательством РФ.

4.5. За причинение материального ущерба - в пределах, определенных действующим трудовым и гражданским законодательством РФ.