**Факторы эмоционального выгорания у менеджеров и способы работы с ним**

**Ляо Вэньцин**

**МГУ Высшей школы управления и инноваций факультет 4 курс**

**Научный руковатитель Зотова Ирина Васильевна**

Менеджеры всегда были важной структурой организационного состава, и изучение менеджеров всегда было важным компонентом в организационном управлении и управлении человеческими ресурсами. Эволюция теории лидерства в 20 веке примерно прошла через три этапа, а именно теорию идиосинкразического поведения, теорию ситуативной смены власти и теорию трансакционных изменений. Различные типы теорий лидерства по-разному фокусируются на лидерских навыках[1]. Изучение лидерских качеств, эффективности лидерских навыков и их влияния на эффективность работы организации всегда было актуальной темой в области развития человеческих ресурсов.

Теория лидерства тесно связана с изменениями времени. Времена и окружающая среда постоянно меняются с течением времени, и требования к формам лидерства и лидерским навыкам также постоянно меняются. Эмоциональное выгорание, которое было предложено в последние годы, считается основной переменной, влияющей на эффективность лидерских навыков.

Эмоциональное выгорание относится к людям, которые долгое время занимаются монотонной и механической работой или когда организм находится под высоким давлением. Сопровождается изменениями в биохимических аспектах организма, центральные и локальные нервные клетки подавляются из-за постоянного напряжения, а также физической и умственной усталости, вызванной нездоровое состояние болезни приводит к значительному снижению энтузиазма и интереса людей к работе и жизни до тех пор, пока не возникает отвращение.

При обсуждении эмоционального выгорания на работе исследование показало, что основной причиной эмоционального выгорания на работе является длительный эмоциональный, межличностный и производственный стресс, и исследование показало, что стрессорами, связанными с работой, являются в основном рабочая нагрузка, нехватка времени, оценка эффективности и межличностные отношения с коллегами[2]. Менеджеры подавляют негативные эмоции на работе и применяют такие стратегии, как поверхностная производительность, чтобы гарантировать, что они завершат свою работу в лучшем состоянии, но они часто приводят к обратным результатам. Отклонение между эмоциональной производительностью и эмоциональным переживанием приводит к эмоциональным расстройствам. Такое отношение только приведет к тому, что менеджеры будут относиться к работе с негативными эмоциями на работе и даже распространят негативные эмоции на коллег и личную жизнь. Поэтому особенно важно найти решение проблемы эмоционального выгорания.

Влияние эмоциональной регуляции на эмоциональное выгорание огромно, и высокий эмоциональный интеллект должен быть способен смягчать рабочее давление менеджеров, вызванное эмоциональным выгоранием. Эмоциональный интеллект представляет собой эмоциональные ресурсы, которыми обладают индивиды. Люди с высоким эмоциональным интеллектом более склонны использовать глубокую работоспособность для регулирования эмоций, тем самым снижая рабочее давление, вызванное эмоциональным выгоранием. Снижение эффективности работы менеджеров. Таким образом, обучение менеджеров овладению определенной способностью к эмоциональной регуляции является эффективным способом снятия рабочего стресса в практике управления. Создание кабинета психологической консультации в организации может более эффективно решить проблему эмоционального выгорания руководителей. После того как менеджеры сталкиваются с потерей ресурсов, вызванной эмоциональным выгоранием, они, как правило, подсознательно ищут постоянные ресурсы в рабочей среде. Исследования показали, что сотрудники обычно дают выход своим эмоциям, обращаясь за помощью к начальству, доверяясь коллегам и занимаясь саморегуляцией, чтобы смягчить негативные последствия эмоционального выгорания. И создайте в организации кабинет психологического консультирования, чтобы, когда менеджеры испытывают эмоциональное выгорание, они могли быстро найти профессиональных сотрудников для психологического консультирования, которые могут эффективно решить проблему снижения эффективности работы, вызванного эмоциональным выгоранием.

Список литературы

1. Чжан, Хуэйхуа. Исследование эмоционального интеллекта менеджеров и его связи с эффективностью работы [D/OL]. Цзинаньский университет, 2007[2024-01-07]. https://kns.cnki.net/kcms2/article/abstract?v=U6-nvttFko0rKMbltE8ElwmmMomQTkrnbU7hTOEOFnaw0EiQMMkXJvBTYkp5VAjm75NcSg906S6MFbobeIaQ2tGDsNgF11662Z\_61U-fSG6WG-sBoTbRQ4MVACpvNu6gqAArwd\_S4T1YcccLjT4B-g==&uniplatform=NZKPT&language=CHS.
2. Чжан Хуэйхуа, Линь Вэньсяо. Эмпирическое исследование модели поведения эмоционального интеллекта менеджеров и ее валидности[J]. Nankai Management Review, 2008(2): 50-60.