

**СТАТЬЯ НОМЕРА
MAIN FEATURE**

УДК 331.1

DOI: 10.18413/2409-1634-2021-7-4-0-1

Терелецкова Е. В.,
Осинцева П. В. | **ОБУЧЕНИЕ СОТРУДНИКОВ КАК СПОСОБ
ПРЕДОТВРАТИТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ
И ПОВЫСИТЬ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ**

Башкирский государственный университет, г. Уфа
450076, Республика Башкортостан, г.Уфа, ул. Заки Валиди, д.32

e-mail: tereletskova@mail.ru, polina.osinseva@mail.ru

Аннотация. При стремительно прогрессирующем окружающем мире, обучение сотрудников является необходимым фактором эффективной деятельности любого предприятия. Принимая во внимание отличительную черту российского рынка, которой являются многократные перемены внутренних и внешних условий организации развитие системы обучения на предприятии говорит не только об эффективности его продвижения, но и о выживаемости. В обстоятельствах нынешнего производства увеличивается значимость эмоциональной составляющей персонала, умственной работы сотрудника, развития его рабочей и общей культуры, способности улавливать и осмысливать научную информацию. Совершенствование культурно-производственного уровня персонала – это одно из главных требований, гарантирующих направленное вперед развитие общества. Культурно-производственный уровень организации с экономической точки зрения является даром, предоставляющим путь для усовершенствования функционирования предприятия в целом и его отдельных структур, а также научно-технического прогресса. Методологической основой исследования являются методы теоретического обобщения, системного анализа, анализа и синтеза и другие, которые были использованы для обработки информации.

Международные исследования по данной теме подтвердили, что крепкая нервная система и уравновешенное состояние персонала является гарантией эффективности, организованности и внимательности на работе. Люди со стабильной психикой менее склонны к просчетам и ошибкам, а также наиболее творчески и результативны во всех смыслах.

Ключевые слова: выгорание, стресс, психология, эмоции, производительность.

Информация для цитирования: Терелецкова Е. В., Осинцева П. В. Обучение сотрудников как способ предотвратить профессиональное выгорание и повысить конкурентоспособность // Научный результат. Экономические исследования. 2021. Т.7. № 4. С. 4-13. DOI: 10.18413/2409-1634-2021-7-4-0-1

Elena V. Tereletszkova, | EMPLOYEE TRAINING AS A WAY TO PREVENT
Polina V. Osintseva | BURNOUT AND IMPROVE COMPETITIVENESS

Bashkir State University, Ufa
450076, Republic of Bashkortostan, Ufa, 32 ZakiValidi St.

e-mail: tereletszkova@mail.ru, polina.osinseva@mail.ru

Abstract. With the rapidly progressing world around us, employee training is a necessary factor in the effective operation of any enterprise. Taking into account the distinctive feature of the Russian market, which is the multiple changes in the internal and external conditions of the organization, the development of the training system at the enterprise speaks not only about the effectiveness of its promotion, but also about survival. In the circumstances of the current production, the importance of the emotional component of the staff, the mental work of the employee, the development of his working and general culture, the ability to capture and comprehend scientific information increases. Improving the cultural and production level of personnel is one of the main requirements that guarantee the forward development of society. The cultural and production level of the organization from an economic point of view is a gift that provides a way to improve the functioning of the enterprise as a whole and its individual structures, as well as scientific and technological progress. The methodological basis of the research is the methods of theoretical generalization, system analysis, analysis and synthesis, and others that have been used for information processing.

International studies on this topic have confirmed that a strong nervous system and a balanced state of the staff is a guarantee of efficiency, organization and attentiveness at work. People with a stable psyche are less prone to miscalculations and mistakes, as well as the most creative and productive in all senses.

Key words: burnout; stress; psychology; emotions; performance

Information for citation: Tereletszkova E. V., Osintseva P.V. “Employee training as a way to prevent burnout and improve competitiveness”, *Research Result. Economic Research*, 7(4), 4–13, DOI: 10.18413/2409-1634-2021-7-4-0-1

Введение

Цель данной работы – показать, что одним из решений проблемы профессионального выгорания является повышение профессиональных знаний и построение карьеры персонала в организации, а обучение является одним из элементов повышения своей профессиональной деятельности.

Задача, необходимая для раскрытия цели – рассмотреть актуальность темы обучения персонала, в том числе и как фактор предупреждения стресса и, следовательно, профессионального выгорания.

Воздействие обучения персонала на экономический рост заключается в том, что сотрудники, имеющие требуемые способности и познания гарантируют наиболее большую производительность и качество труда при целесообразном применении финансовых средств.

Отличительная черта нынешнего производства – это применение сложных технологий компьютерной техники, автоматизация различных технологических систем, а для этого необходимо улучшение навыков персонала в использовании дан-

ного оборудования. Притом значимым вопросом служит надобность поиска и применения новейших способов обучения персонала для работы с современным оборудованием, овладение которым обладает огромной значимостью для увеличения результативности производства. Ввиду этого перестраивается и сама процедура обучения сотрудников. Целостная система обучения персонала, которая обеспечивает воспроизводство высококвалифицированных сотрудников в соответствии с необходимостью развития производства и его непрерывного технологического изменения, должна влиять на каждого сотрудника на протяжении всей его профессиональной деятельности. Каждая стадия подготовки должна являться продолжением предшествующей и по максимуму соответствовать как талантам и потенциалу сотрудника, так и нуждам производства [Дедул В.А. 2016].

В L'OrealRussia каждый год анкетировуют персонал с целью установить степень удовлетворенности работой и после этого вносят правки в бизнес-процессы исходя из итогов анкетирования. К примеру, сотрудники огласили желание увеличить время на отдых. Просьбу услышали и работникам позволили помимо обеденного перерыва делать мини-перерывы по 10-15 минут во время исполнения трудовых обязанностей [Сухов М.А., 2015].

В «Яндексе» опрашивают персонал с целью выявления уровня заинтересованности работой. В случае, когда руководитель обнаруживает риск выгорания у работника, он дает возможность ему поменять команду, программу действий или в целом область работы. К примеру, менеджер может попробовать себя в роли разработчика [Сухов М.А., 2015].

В «Мегафоне» обнаружили, что более всего склонны к выгоранию сотрудники, которые чаще всех контактируют с клиентами. Для таких работников изобрели особый проект «Стрессу – нет». В ее рамках специалисты оказывают поддержку и проводят профилактические меры для

предупреждения стресса у сотрудников [Сухов М.А., 2015].

Существуют и иные способы предотвращения профессионального выгорания. Данные рекрутингового агентства Nausic следовали как поступают российские компании и сделаны следующие выводы – следят за графиком отпусков 70%, дают возможность открыто обсуждать проблемы с руководителем 68%, создают комфортные условия для работы и отдыха 27%, организуют тренинги 25%, дают возможность заниматься фитнесом в офисе 8%, организуют консультации с психологом 6%, в комнате создают антистрессовые зоны 5% и никак не помогают 4%. Таким образом, обучению сотрудников как фактору преодоления стресса уделяют мало внимания [Международная рекрутинговая компания].

Основная часть

Если сотрудник периодически проходит обучение и развивается, то нет застоя и рутинной работы. Синдром профессионального выгорания связан, прежде всего, с рабочими стрессами, в результате которых человек морально и физически истощается. Истощение, и, следовательно, нехватка жизненных ресурсов, таких как энергия, ведут к резкому сокращению взаимосвязи с окружающими, а это, в свою очередь – к повышенному чувству одиночества. «Сгоревшие» люди в трудовой деятельности становятся менее мотивированными, все больше возрастает безразличия к работе и, как итог, ухудшаются показатели качества и производительности труда.

Мудрые начальники и руководители понимают, что работник, выученный и возвращенный внутри организации, имеет большую ценность, чем нанятый сотрудник. Полезность работника напрямую зависит от того, насколько долго он задерживается в организации – чем дольше, тем значительнее опыт, а, следовательно, приносится больше пользы от его работы в команде [Гасюк В.А., Верна В.В., 2016].

Исходя из этого организация обучения персонала – одна из центральных задач директора при формировании продуктивной команды. Кроме того, имеются еще некоторые причины для того, чтобы приступить к обучению сотрудников на предприятии:

1) структурирование информации о предприятии и процессах, происходящих в нем. В том случае, когда руководитель тщательно не занимается обучением своих сотрудников, происходит рассеивание информации о назначении и целях команды, данные разбросаны по всевозможным платформам и источникам.

2) стремительное углубление в культуру и ценности предприятия. Обучение не является исключительно лекциями о задачах и процессах. В случае добавления к информации несколько «характера» самого предприятия, на выходе, возможно, заполнить работника, который скорее сможет влиться в коллектив [Вольская А.Г., 2016].

3) основа познаний для имеющегося персонала. Порой работники задаются вопросами, в том числе и через годы работы в команде. Существование единой базы данных кардинальности облегчит розыски ответов на появившиеся вопросы.

В настоящий момент российские предприятия стали понимать, что обучение обязано быть упорядоченной и регулярной процедурой. Предпринимательство в России и предпринимательство в развитых странах не схоже, по этой причине повторять технологии иностранных фирм не является верным решением. Введение чего-то постороннего (пусть даже очень продуктивного) может вызвать распад уже имеющейся системы, но в настоящее время необходимо созидание. По этой причине правильным решением будет приспособиться под уже существующие условия, и идти к запланированной цели организации, дав работникам шанс для осуществления произведенных ими же способов перехода к новому. Продуктивным предприятием будет то, которое поддер-

живает процедуру обучения во всех сферах, одобряет подготовку к тому, как необходимо обучаться [Смирнова О.А., 2010].

Питер Сендж считает, что имеется 5 «дисциплин», в которых обязаны практиковаться все работники предприятия для того, чтобы она становилась по-настоящему обучающейся. А также они формировали особенные условия, корпоративную культуру обучающегося предприятия [Пыжова Л.А., 2014]:

1. Понимание мыслительных карт, а также характеристик овладения информацией людьми. Мощнейший ресурс каждого предприятия – люди. Отыскать двух совершенно схожих людей почти нереально. Любой человек имеет собственные взгляды и ценности, по-своему смотрит на окружающий мир, мыслит и усваивает приобретенную информацию тоже по-особому, иначе говоря, содержит в себе неповторимую мыслительную карту. Именно это дает возможность достигать разностороннего видения всего происходящего вокруг, обнаруживать несколько вариантов решения образующихся вопросов. Однако минусы так же существуют – данные различия вызывают проблемные ситуации и разногласия, но с этим можно справиться, если научиться слышать друг друга [Пыжова Л.А., 2014].

Эта «дисциплина» создает атмосферу взаимопонимания между работниками. В-первых, взаимоотношения строятся исходя из взглядов, что иной индивид владеет познаниями, отсутствующими у других, и для того, чтобы он пожелал данные познания разделить среди своих коллег, требуется выразить свое согласие с его точкой зрения, конкретизируя, на чем именно основываются его убеждения, и только после этого объяснить ему собственные. Когда существует такое взаимодействие, коллеги выражают друг другу уважение, и от этого на предприятиях уменьшается число конфликтов и формируется эффект синергии, при котором работники взаимодополняют друг друга.

2. Вознаграждение за коллективное обучение. В данной дисциплине содержатся не только обычные тренинги, но и новейшие способы организации групповой коммуникации. Можно привести в пример известную всем компанию У. Дисней, в которой было установлено согласовывать проект со всеми сотрудниками – начиная от дворника и заканчивая директором. Это формировало группу союзников, но помимо этого подобный подход приносил также несколько иных, весьма значимых результатов непосредственно в плане обучения коллектива. А именно, работники различных специальностей владеют отличающимся друг от друга мышлением и реакцией на проблемные обстоятельства, и, обсуждая какой-либо вопрос, происходит неявное обучение – к примеру, копирайтер обучается логическому подсчету у финансиста, а финансист – гибкому подходу у копирайтера [Пыжова Л.А., 2014].

Таким образом, данная «дисциплина» дает возможность предприятию использовать методики, эффективно примененные как российскими, так и западными специалистами, создав организации комплексное развитие.

3. Получение и поощрение индивидуального мастерства. Сюда включены нематериальные и материальные стимулы, которые подвигают сотрудников на профессиональный рост. Стимулами может служить все что угодно – от устной похвалы или почетной грамоты до высоких денежных премий. Такие «пряники» становятся своего рода вкладами в будущее работников – они дают возможность формирования высокопрофессионального коллектива, что считается конкурентным преимуществом организации. Лишь сотрудники имеют шанс вытолкнуть предприятие на вершину, завоевать необходимую позицию на рынке, или просто сохранить его в обстоятельствах жесткой конкурентной борьбы [Пыжова Л.А., 2014].

Данная «дисциплина» направлена на формирование в предприятии требуемых для этого условий.

4. Формирование навыка видеть возможности, создавать наилучшие перспективы. Любой работник обязан обладать способностью производить оценку, на какой стадии профессионального развития он находится в настоящее время, в каком направлении необходимо стремиться и какие средства для этого требуются. Данная «дисциплина» дает возможность работникам задуматься кратковременных, среднесрочных, а также долгосрочных целей. Это формирует критерии оценки поведения с того аспекта, насколько конкретное совершенное действие или принятое решение проталкивает персонал и предприятие к ожидаемому результату. Обдуманная деятельность и объективность заменяют консервативные оценки «хорошо – плохо», «правильно – не правильно». Данные суждения «не правильно» или «плохо» порождают ужесточение способов отрицательного стимулирования (замечания, вычеты из заработной платы и тому подобное), что не вызывает у сотрудников лояльного отношения [Пыжова Л.А., 2014].

Наиболее эффективный подход следующий: даже если работник неверно решил какую-то проблему – ему разъяснят, что это не подтолкнет предприятия к ожидаемому результату, и предложат без помощи других найти иной исход, который станет полезен и для него самого, и для всего предприятия в целом. В данном случае работник будет включен в процедуру самокоррекции и у него появится эластичность в поведении.

5. Формирование навыка системного мышления. Каждое предприятие можно вообразить, как категорию людей, сплоченных единой целью. Данная категория формирует концепцию, складывающуюся из различных функций и ролей, предназначенных для развития предприятия и порождающих достижение результатов. Для того чтобы работа предприятия была результативной, необходимо чтобы деятельность любого сотрудника служила вкладом в единое дело. Когда работники рассуждают в рамках подобных категорий, они

отчетливо понимают собственную значимость в этой системе, а также осознают область, в границах которой они обладают возможностью осуществлять независимые решения. Такие системы построены на законах самоорганизации, а также они направлены на поддержание баланса. По этой причине всевозможные перемены в системе совершаются с трудом [Пыжова Л.А., 2014].

Для чего нужно обладать непростыми категориями любому работнику, рассмотрим на примере деятельности отдела маркетинга и рекламы. Предположим, отдел совершает действия по продвижению на рынок нового товара. Данные действия подвергаются корректировке маркетологами исходя из данных о реагировании покупателей на введенный товар. Рынок также является системой, поэтому он станет весьма долго привыкать к новому товару, устремлять сохранить положение собственного баланса. Рекламщики, которым не известны базовые принципы системного мышления, могут прекратить работать на половине пути, если не замечают хотя бы малейшего развития, либо приступить вносить поправки усиленнее, чем следует. Например, значительно повышая объемы рекламы, они оттолкнут покупателей. Такие действия повлекут за собой безрезультативное использование бюджета компании. Данная «дисциплина» обучает персонал вмняемой реакции на совершающиеся вокруг события [Пыжова Л.А., 2014].

Вышеперечисленные пять «дисциплин» позволяют наиболее результативно осуществлять предпринимательскую деятельность, раскрывают прежде не известные пути роста и развития организации. Имеются два способа перерастания организации в обучающуюся и развивающуюся систему. Первый способ заключается в прохождении управляющим бизнес-тренингов по формированию деятельности обучающейся компании. При втором способе в организацию вызывается эксперт, формирующий и реализующий вместе с

работниками программу перехода компании на иные основы деятельности.

На любом предприятии появляется необходимость в мониторингерах образовательных услуг по данным направлениям:

– установление соответствия стоимости и качества преподавания;

– установление положения спроса, то есть насколько востребована выбранная программа обучения иными предприятиями;

– выявления положения предложения по выбранной программе, иными словами – насколько часто она наблюдается на рынке образовательных услуг, это дает возможность предприятию манипулировать ценой за данную программу.

Подобный мониторинг дает возможность предприятию устанавливать единую степень расходов на образовательные программы, а также вносить поправки в бюджет в соответствии с направлениями развития рынка образовательных услуг [Смирнова О.А., 2010].

На профессиональных предприятиях стоимость программы обучения находится в зависимости от уровня адаптированности программы к определенному предприятию, степени квалификации педагогов, масштаба и качества имеющихся материалов, присутствия позитивных откликов от предприятий, которые уже воспользовались программами обучения, а также от объективных рыночных условий (повышение цены образовательных услуг, инфляции и так далее).

Мониторинг рынка образовательных услуг возможно выполнить:

1) в пределах функциональных обязанностей персонального отдела управления предприятием, исходя из рассмотренных сведений, размещенных обучающими фирмами в Интернете, данными от них, извлекаемых на выставках, уведомлений от сотрудников, которые осведомляются об обучении и знают, на какие программы желают попасть [Международная рекрутинговая компания, 2021].

2) посредством обращения в специальные компании, специализирующиеся на

данных вопросах. В этом случае следует принимать во внимание расходы на оплату деятельности данных компаний, цена которых существенно выше, нежели личная деятельность отдела управления персоналом [Международная рекрутинговая компания, 2021].

Расходы предприятия на обучение сотрудников находятся в зависимости от метода установления потребности в обучении. На сегодняшний день большая часть предприятий используют «заявочную» форму установления потребности, получая до формирования бюджета на обучение заявки руководства отделов с желаемыми поправками программ для обучающихся работников. Расходы на этот тип установления потребностей в обучении не большие, однако, при данном подходе не исключено повторение определенных программ обучения, а за этим следует и увеличение расходов, связанных с иными факторами (подбор метода обучения, количество обучаемых сотрудников), воздействующими на процедуру бюджетирования расходов на обучение [Гасюк В.А., Верна В.В., 2016].

Существует метод установления необходимости в обучении на основе создания и введения модификаций основных компетенций, который позволит установить, чему необходимо учить, а чему нет, в каком масштабе, на каком рабочем месте на определенном предприятии. Реализация профиля компетенций дает возможность в среднем и долгосрочном периодах существенно уменьшить переменные издержки за счет исключения программ, неподходящих определенным специальностям. Однако сам по себе данный метод является довольно затратным, в связи с тем, что сопряжен с диагностикой компетенций сотрудников, что повышает бюджет оценки персонала.

Затраты на обучение состоят из ряда компонентов. Затраты разделяют на прямые, косвенные и сопутствующие [Международная рекрутинговая компания, 2021].

Осуществлять контроль над затратами на обучение требуется чаще раза в квартал. Вероятен и ежемесячный контроль, но он не говорит о многом, так как курс обучения содержит подготовку, осуществление и оплату и может занять промежуток времени более месяца.

Контроль затрат на обучение в организации как правило составляется отделом бухгалтерского учета исходя из платежных бумаг [Международная рекрутинговая компания, 2021].

В случае возникновения потребности сокращения затрат в организации, установлено сделать это следующим способом: уменьшение количества работников, которые будут участвовать на открытых занятиях и конференциях, тем более связанных с поездкой в другие регионы, а также за границу; повышение количества работников, участвующих в закрытых конференциях; повтор учебных программ.

Больше всего требуется поправок в обучении молодым сотрудникам, чей стаж не превышает двух лет. Чтобы повысить качество деятельности в организации молодых сотрудников требуется повысить часы обучения, а также продолжительность наставничества и цикличность оценивания. Данные преобразования представлены в таблице.

Нетехническому обучению необходимо отдать значительное внимание, так как оно обязано быть неотъемлемым компонентом проекта обучения, а также должна быть повышена его длительность и углублена тематика [Пыжова Л.А., 2014].

Неотъемлемыми составляющими программы нетехнического обучения обязаны быть: миссии, а также правила деятельности организации, корпоративные принципы, культура поведения и политика конфиденциальности; способы продуктивного общения, взаимодействие в коллективе; навыки управления проблемными ситуациями, продуктивные коммуникации с клиентами при различных способах взаимодействия (лично, по телефону или по переписке).

Программа преобразования обучения молодых сотрудников в 2021 году*

Таблица

Table

Transformation program for training young employees in 2021*

Вид обучения	До мероприятий	После мероприятий
Продолжительность периода наставничества	1 год	2 года
Цикличность профессиональной оценки (кроме годовой и квартальной)	Каждые 150 часов, отработанные на клиента или проект	Каждые 80 часов, отработанные на клиента или проект
Техническое обучение во время адаптации	120 часов	150 часов
Техническое обучение во время первых двух лет работы	18 часов за квартал	25 часов за квартал
Нетехническое обучение во время адаптации	20 часов	50 часов
Нетехническое обучение во время первых двух лет работы	0-10 часов за квартал	15 часов за квартал

*Рассчитано автором

Чем чаще будет осуществляться аттестация работников, напрямую взаимодействующих с клиентами, тем быстрее будут обнаружены и устранены недочеты в поведении работников [Дедул В.А., 2016].

Исходя из данной программы, вводят надлежащие преобразования в проект обучения персонала, а также в Положение об обучении.

Обучение сотрудников – рычаг, благодаря которому администрация может увеличивать все имеющиеся возможности накопления человеческих ресурсов и воздействовать на развитие организационной культуры [Вольская, А.Г., 2016].

Проведенный анализ исследования системы обучения сотрудников, как метод повышения приверженности и лояльности персонала и роста его конкурентоспособности, дал возможность подвести следующие итоги:

1. Персонал является стратегическим условием, раскрывающим перспективы предприятия. Высокопрофессиональные

сотрудники, имеющие значительную мотивацию труда, служат основным непрерывным ресурсом конкурентных преимуществ [Вольская, А.Г., 2016];

2. Профессиональная возможность сотрудника – это его вероятная рабочая дееспособность, его ресурсные способности в сфере труда. В процессе практической работы возможные способности порой применяется не во всей полноте;

3. Увеличение значимости обучения в процессе возрастания конкурентоспособности организации, трудовых возможностей сотрудников и организационного развития вызвано тремя условиями [Сухов М.А., 2015]:

1) обучение сотрудников – это необходимый инструмент для достижения стратегических задач предприятия;

2) обучение увеличивает ценность человеческих ресурсов предприятия;

3) если вовремя не проводить обучение сотрудников, то осуществление организационных перемен усложняется, либо становится неосуществимым.

4. Имеется множество программ обучения, которые специализированы под разнообразные категории сотрудников – от рядового до управляющего. Все разнообразие программ при этом делится на две крупные группы: обучение с отрывом от производства и обучение без отрыва от производства.

Международные исследования по данной теме подтверждают, что крепкая нервная система и уравновешенное состояние персонала является гарантией эффективности, организованности и внимательности на работе. Люди со стабильной психикой менее склонны к просчетам и ошибкам, а также наиболее творчески и результативны во всех смыслах. Менее подвержены выгоранию жизнерадостные люди, не боящиеся жизненных трудностей и испытаний: те, кто придерживаются активной жизненной позиции и находят творческий подход на каждую проблему, а также располагают средствами психического саморегулирования, усердно восполняют свои психоэнергетические и социально-психологические ресурсы [Вольская А.Г., 2016].

Заключение

Психически устойчивым человек становится в том случае, когда у него все хорошо не только в семье, но и на работе – хороший, сплоченный коллектив, а также возможности реализации себя на работе (что достигается, в том числе и при помощи обучения, так как этого требуют современные реалии нашего общества).

Таким образом, психически устойчивый работник – это выгодный работник. К тому же, в соответствии со сведениями Всемирной организации здравоохранения, каждый доллар, инвестированный в психическое здоровье работников, вернется с четырехкратной отдачей [Вольская А.Г., 2016].

Список литературы

1. Вольская А.Г., 2016. Профессиональное выгорание на работе – как распознать и

что делать // *Цифровая психология* Москва, 2016: 190.

2. Гасюк В.А., Верна В.В., 2016. Кадровые технологии борьбы с профессиональным выгоранием // *Современные технологии управления персоналом: сб. науч. тр. Преподавателей, аспирантов, соискателей, магистрантов и студентов.* Симферополь: Аэтерна, 2016:162.

3. Дедул В.А., 2016. Обучение и развитие персонала: актуальные тенденции / В.А. Дедул // *Автоматизация и управление в технических системах.* – 2016 (2): 75-76.

4. Кобыш А.Н., 2017. Технологии и методы управления персоналом, связанные с обучением / А.Н. Кобыш // *Проблемы научной мысли.* – 2017. – (4): 11-13.

5. Konstantin Grishin, RustamMalikov, Oleg Alekseev, Elena Tereletskova, Marina Bogatyreva. Methodological approach to institutional context of regional entrepreneurship // *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences* EpSBS. – Volume 92 – SCTMG 2020: 417-424.

6. Осинцева П.В., Терелецкова Е.В., 2020. Синдром профессионального выгорания работников, факторы риска психического выгорания // материалы VIII Международной научно-практической конференции «Наука сегодня: теория и практика» 22 октября 2020 г. / Ч. 1. – Уфа: Изд-во УГНТУ, 2020: 235-238.

7. Пыжова Л.А., 2014. Управление развитием персонала как фактор роста эффективности труда / Л.А. Пыжова // *Молодой ученый.* – 2014 (8): 565-567.

8. Смирнова О.А., 2010. Причины и следствия нарушения рыночного равновесия на российском рынке // *Регион: системы, экономика, управление.* 2010. – Т. 11. (4): 52-60.

9. Сухов М.А., 2015. Опыт внедрения системы саморазвития персонала в российских компаниях / М.А. Сухов, О.А. Пешкова // *Автоматизация и управление в технических системах.* – 2015 (4): 34-38.

10. Международная рекрутинговая компания Hays, RecruitingExpertsWorldwide [Электронный ресурс]. – URL: <https://hays.ru> – (Дата обращения 15.04.2021).

References

1. Volskaya A.G., 2016. Professional burn-out at work – how to recognize and what to do // *Digital Psychology Moscow,* 2016: 190. (in Russian).

2. Gasyuk V.A., Verna V.V., 2016. HR technologies to combat professional burnout // Modern technologies of personnel management: collection of scientific tr. Teachers, graduate students, applicants, undergraduates and students. Simferopol: Aeterna, 2016:162.3.

3. Dedul V.A., 2016. Personnel training and development: current trends / V.A. Dedul // Automation and management in technical systems. – 2016 (2): 75-76.

4. Kobysh A.N., 2017. Technologies and methods of personnel management related to training / A.N. Kobysh // Problems of scientific thought. – 2017. – (4): 11-13.

5. Konstantin Grishin, Rustam Malikov, Oleg Alekseev, Elena Treskova, Marina Bogatyreva. Methodological approach to the institutional context of regional entrepreneurship// European Works on Social and Behavioral Sciences EPSBS. – Vol. 92 – SCTMG 2020: 417-424.6.

6. Osintseva P.V., Tereletskova E.V., 2020. The syndrome of professional burnout of employees, risk factors of mental burnout // materials of the VIII International Scientific and Practical Conference "Science today: theory and practice" on October 22, 2020/ 1Н. – Ufa: Publishing House of USNTU, 2020: 235-238. (in Russian).

7. Pyzhova L.A., 2014. Personnel development management as a factor of labor efficiency growth / L.A. Pyzhova // Young Scientist. – 2014 (8): 565-567.

8. Smirnova O.A., 2010. Causes and consequences of market imbalance in the Russian market // Region: systems, economics, management. 2010. – Vol. 11. (4): 52-60. (in Russian).

9. Sukhov M.A., 2015. The experience of implementing a system of personnel self-development in Russian companies / M.A. Sukhov, O.A. Peshkova // Automation and management in technical systems. – 2015 (4): 34-38. (in Russian).

10. International recruiting company Hays, RecruitingExpertsWorldwide [Electronic resource]. – URL: <https://hays.ru> – (Accessed 15 April 2021).

Информация о конфликте интересов: авторы не имеют конфликта интересов для декларации.

Conflicts of Interest: the authors have no conflict of interest to declare.

Терелецкова Елена Валентиновна, к.соц.н., доцент кафедры социологии труда и экономики предпринимательства, Башкирский государственный университет, (Уфа, Республика Башкортостан)

Elena V. Tereletskova, Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor of the Department of Sociology of Labor and Economics of Entrepreneurship, Bashkir State University, (Ufa, Republic of Bashkortostan)

Осинцева Полина Валерьевна, студент 4 курса направление подготовки «Управление персоналом», Башкирский государственный университет, (Уфа, Республика Башкортостан)

Polina V. Osintseva, 4th year Student of the direction of training "Personnel Management", Bashkir State University, (Ufa, Republic of Bashkortostan)