

Московский экономический журнал. № 6. 2022

Moscow economic journal. № 6. 2022

Научная статья

Original article

УДК 331.103.226

doi: 10.55186/2413046X_2022_7_6_357

**ИССЛЕДОВАНИЕ МЕТОДОВ И ИНСТРУМЕНТОВ
ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У
СОТРУДНИКОВ ИТ-КОМПАНИЙ
RESEARCH OF METHODS AND TOOLS TO PREVENT EMOTIONAL
BURNOUT OF IT COMPANIES EMPLOYEES**



Алибутаев Александр Казибутаевич, факультет технологического менеджмента и инноваций, ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский университет ИТМО», E-mail: alibutaev.alex@gmail.com

Силакова Любовь Владимировна, к.э.н., доцент факультета технологического менеджмента и инноваций, ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский университет ИТМО», E-mail: silevery@yandex.ru

Alibutaev Aleksandr Kazibutaevich

Silakova Liubov Vladimirovna

Аннотация. Статья посвящена исследованию способов и средств снижения эмоционального выгорания в ИТ-компаниях в контексте ресурсного реагирования на стресс. В работе проводится анализ основных методов и инструментов, используемых компаниями в настоящее время. На основе анализа опыта организаций проведена оценка окупаемости инвестиций в

ментальное здоровье сотрудников. Описанные решения для предотвращения выгорания, согласно опыту других компаний, могут окупиться в течение трех лет при наличии стратегического долгосрочного планирования. Возврат инвестиций при внедрении мероприятий по улучшению благополучия сотрудников, как правило, четырехкратно превосходит вложения.

Abstract. The article is devoted to the study of ways and means to reduce emotional burnout in IT companies in the context of resource response to stress. The paper analyzes the main methods and tools currently used by companies. Based on the analysis of the experience of organizations, an assessment of the return on investment in the mental health of employees was carried out. The solutions described to prevent burnout, according to the experience of other companies, can pay off within three years with strategic long-term planning. The return on investment from the implementation of measures to improve the well-being of employees, as a rule, is four times greater than the investment.

Ключевые слова: Эмоциональное выгорание, техностресс, ментальное благополучие, организация труда

Keywords: Emotional burnout, technostress, mental well-being, work organization

Введение

Технологии для общения и удаленного взаимодействия стремительно развиваются и становятся частью повседневной рабочей рутины для сотрудников разных отраслей. Все сильнее стирается граница между работой и домом, на что особенно повлияла пандемия COVID-19: работники становятся доступнее в любое время вне рабочего места [1]. С одной стороны, это может нести позитивные изменения в продуктивности и удовлетворенности

сотрудников [2]. С другой – влечет высокую загруженность и нарушение баланса работа – жизнь [3].

Синдром эмоционального выгорания — это состояние ментального истощения, вызванного длительной реакцией на межличностные стрессоры при выполнении трудовых обязательств [4]. Ранее считалось, что этот тип утомления вызван взаимодействием человека с клиентами и партнерами, поэтому в группе риска оказывались, например, врачи и учителя [5]. Однако, все чаще аналитики, разработчики, маркетологи и другие сотрудники IT-индустрии сталкиваются с симптомами эмоционального выгорания из-за стресса, вызванного необходимостью постоянно анализировать и обрабатывать новую информацию, которая поступает в любое время суток за счет доступности сотрудника в сети Интернет [3].

Выгорание сотрудников связано с различными формами повышения ответственности на месте работы, переработками, неправильно выстроенном менеджменте организации, а также нарушением баланса между работой и личной жизнью [5]. Сохранение своего ментального благополучия необходимо специалистам всех профессий, в особенности связанных с работой со сложными системами и с высокой степенью ответственности.

Исследования показывают, что пандемия стала катализатором проблем, связанных с технострессом в IT-компаниях: больше половины из опрошенных сотрудников отмечают ухудшение своего состояния и потери удовольствия от работы [6]. Раннее проведенные исследования в области изучения особенностей мотивации труда IT-специалистов не учитывают влияния перехода на удаленную работу [7].

Целью работы является анализ и выявление методов и инструментов, используемых для снижения выгорания в IT-компаниях, с точки зрения

ресурсной парадигмы стрессового реагирования. Это позволит конкретизировать мероприятия, вводимые компаниями, для поддержки сотрудников. В работе также будет рассмотрен экономический эффект от внедрения соответствующих мероприятий на примере других компаний.

Методы исследования

В работе используется метод анализа для выделения детерминантов стресса при выгорании и метод классификации для группировки методов и инструментов для противодействия синдрому выгорания в организациях по выделенным детерминантам. Для определения экономической эффективности от внедренных мероприятий на основе опыта компаний используется метод синтеза.

Особенности развития синдрома эмоционального выгорания у сотрудников IT-компаний

Согласно опросу, проведенному среди 2500 специалистов в сфере информационных технологий, больше 50% респондентов сталкивались с синдромом эмоционального выгорания в своей карьере [8]. Выгоранию подвержены люди любого пола: статистика показывает, что мужчины и женщины приблизительно в равной степени предрасположены к синдрому.

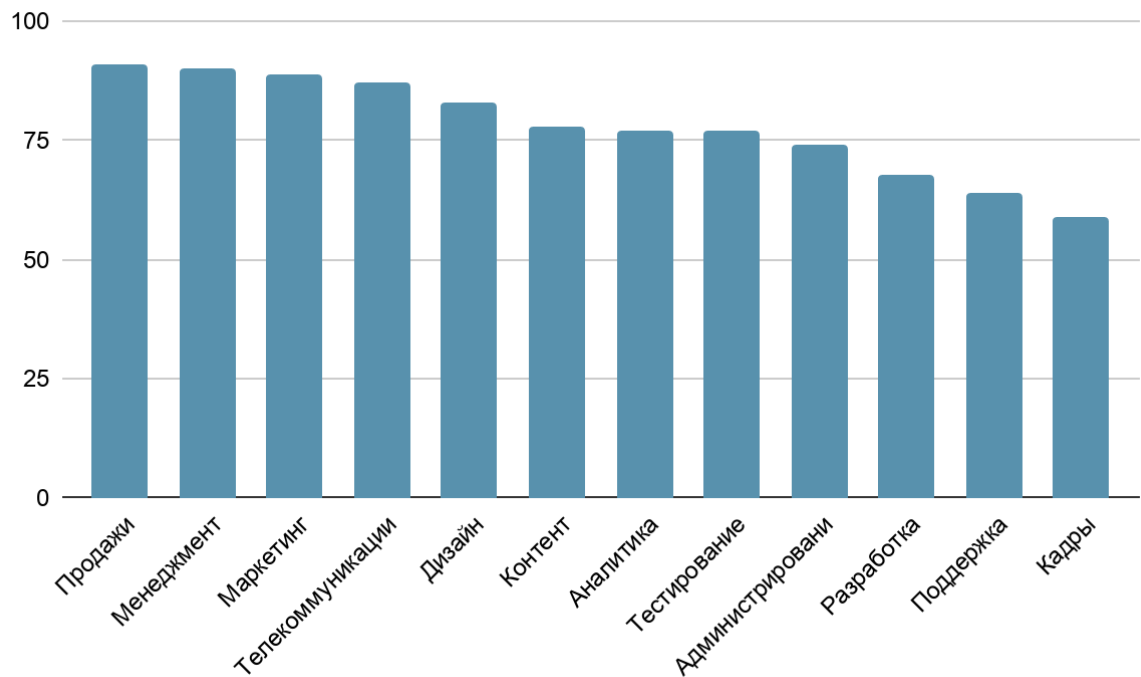


Рисунок 1. Профессии, наиболее подверженные синдрому эмоционального выгорания [8]

Особенность работы сотрудников в сфере информационных технологий заключается в том, что они проводят больше половины рабочего времени за персональным и/или рабочим ЭВМ, который является их основным инструментом. Развитие современных технологий и появление на рынке новых продуктов диктуют необходимость постоянно обучаться, чтобы оставаться востребованным на рынке труда. В период карантина, вызванного пандемией COVID-19 время, проведенное за экраном, увеличилось за счет необходимости взаимодействия с коллегами и снижения времени, затрачиваемого на дорогу до места работы. Таким образом, большую часть рабочего дня человек проводит, используя компьютер. Все это привело к тому, что за 3 месяца с начала пандемии количество людей, испытывающих синдром эмоционального выгорания выросло на 20% среди опрошенных IT специалистов [9].

Составитель теста на определение уровня выгорания, Кристина Маслач, подразделяет способы борьбы с выгоранием на две части: “исправление” конкретного сотрудника и “исправление” корпоративных процессов [10]. Причем последний способ считается эффективнее, чем точечные мероприятия, направленные на улучшение благополучия конкретных сотрудников. При исследовании способов снижения выгорания среди сотрудников рассмотрим этот процесс как результат нарушения баланса между требованиями окружающей среды сотрудника: физической, трудовой и социальной [11].

Так, переход на удаленный режим работы во время пандемии снизил уровень физической активности сотрудников, избавив их от необходимости тратить усилия на дорогу до рабочего места [12]. Несмотря на снижение числа заболеваемости новой коронавирусной инфекцией и отменой ограничений, тренд на удаленную работу будет продолжать расти [13]. Существуют исследования, которые доказывают эффективность корпоративных спортивных программ не только для профилактики выгорания и стресса [14], но и для улучшения корпоративной культуры и повышения лояльности и удовлетворенности сотрудников [15].

Обзор решений, используемых компаниями для предотвращения выгорания сотрудников, в контексте ресурсной концепции

Для повышения физической активности сотрудников компании часто предлагают компенсацию стоимости абонементов в спортивные залы или участия в спортивных мероприятиях. Компания “Селектел” предоставляет сотрудникам возможность оплатить часть абонемента, а также организует спортивные мероприятия для сотрудников и принимает участие в корпоративных соревнованиях. Помимо этого, в компании практикуется

материальное поощрение для некурящих сотрудников – надбавки к заработной плате могут достигать до 7 тысяч рублей ежемесячно.

Однако, мотивировать сотрудников заниматься спортом можно и с меньшими издержками. Публичное акционерное общество “Сбербанк России” использует мобильное приложение “StayFitt”, в котором публикует задания для сотрудников, требующих физической активности: пробежаться, позаниматься в тренажерном зале, бассейне или помедитировать. Для мотивации участников используется рейтинговая система с поощрением наиболее активных сотрудников [16].

Баланс со стороны трудовой среды человека достигается с помощью изменения или адаптации рабочих процессов. Компания Microsoft провела исследование, в ходе которого сравнили энцефалограммы сотрудников во время удаленных встреч по видеосвязи. В ходе эксперимента выяснилось, что следующие друг за другом встречи без перерыва вызывают сильный стресс у людей [17]. По результатам исследования компания снизила количество ежедневных встреч и добавила надстройку в программу Outlook, которая добавляет после каждой встречи 15-минутный перерыв в расписании.

Зачастую причиной выгорания является недостаточная по мнению сотрудника оплата труда, в особенности, когда работа требует больше ментальных ресурсов, чем остальные аспекты жизни [18]. Так, компания Goldman Sachs во время пандемии столкнулась с выгоранием младших сотрудников: они получали гораздо меньшую заработную плату, чем люди на аналогичных должностях в конкурирующих компаниях, и работали в выходные дни [19]. После публикации материала в СМИ компания понесла репутационные потери и пересмотрела отношение к удаленной работе: отменены встречи по

выходным, увеличен найм новых сотрудников и повышены зарплаты для младших специалистов.

Известны так же эксперименты компаний по сокращению рабочих дней или рабочих часов. Так, Исландия в рамках исследования перевела 1% трудоспособного населения на 36 часовую рабочую неделю без снижения заработной платы, что позволило сотрудникам выделить время на хобби и семью, а также снизить уровень стресса. Похожий эксперимент провело японское подразделение компании Microsoft, сократив количество рабочих дней до 4 в неделю. Согласно результатам, опубликованным компанией, сократилось количество отгулов на четверть, а производительность труда повысилась на 40%. Компания объясняет такой рост оптимизацией рабочих процессов: чтобы успеть выполнить прежний объем работы за 4 дня персоналу пришлось сократить количество встреч или перевести в онлайн формат.

Социальная среда окружает человека, как и в рабочее время, так и вне работы. Поэтому способы снижения стресса стоит рассматривать, как внутри рабочих социальных процессов, так и изучить возможность влияния на процессы внешние. Для поддержания здоровой рабочей атмосферы Всемирная Организация Здравоохранения разработала рекомендации по организации “здорового” рабочего места [20]. Под ним подразумевается такое рабочее место, в котором сотрудники и руководители превентивно взаимодействуют для обеспечения безопасности и благополучия всех работников, принимая во внимание:

- проблемы здоровья и безопасности в физической рабочей среде;
- проблемы здоровья, безопасности и благополучия в психосоциальной рабочей среде, включая корпоративную культуру;

- персональные психологические и физиологические меры поддержки на рабочем месте;
- вовлечение сотрудников в сообщество для закрепления корпоративных ценностей.

Сейчас активно развиваются программы ДМС в организациях: на 2019 год в России заключено больше 13 млн договоров и это число увеличивается [21]. Помимо ДМС большую популярность набирает найм корпоративного психолога [22]. Такая практика позволяет не только помочь сотрудникам справиться с психологическими проблемами, но и повысить мотивацию и производительность при помощи профориентационных мероприятий.

Большую роль в создании комфортной психосоциальной среды играет повышение осведомленности о ментальном здоровье и вкладе каждого сотрудника. Для этого компания может проводить вебинары, предоставлять доступ к текстовым ресурсам или включать в социальный пакет сотрудника подписку на приложения по ментальному здоровью [23]. Исследования показывают, что мобильные приложения помогают преодолеть стигму по отношению к психологическим услугам и являются эффективным средством оказания доклинической помощи по ментальному здоровью [24]. Компания Adobe в рамках программы благополучия предоставляет сотрудникам доступ к приложению по медитации Headspace [25].

Таким образом, при внедрении средств для снижения уровня стресса и выгорания на работе, компании необходимо рассматривать несколько сторон окружающей среды сотрудника. Важно принимать во внимание обратную связь об эффективности внедренных политик заботы о ментальном здоровье сотрудников [24].

**Анализ эффективности внедрения методов и инструментов,
предотвращающих выгорание сотрудников**

По данным ВОЗ, программы по снижению уровня стресса на рабочем месте оказывают влияние на: физическое и ментальное здоровье, участие в рабочем процессе, продуктивность, снижает количество затрат на медицинские услуги и увеличивает финансовое благополучие сотрудников. При этом работодатель несет издержки на: найм людей и покупку услуг, необходимых для реализации программ по улучшению ментального здоровья [26]. В результате от внедрения программ снижается количество прогулов и отпусков, снижается презентеизм (снижение продуктивности на рабочем месте) и количество увольнений сотрудников (включая финансовые затраты на найм и увольнение).

При расчете эффективности внедрения мероприятий по ментальному здоровью почти все отчеты компаний указывают на четырехкратный возврат инвестиций. Например, компания Citibank на каждый 1\$, потраченный на внедрение программы поддержки здоровья сотрудников, получили ROI в размере 4.56\$ [27]. Это число подтверждает информация, опубликованная ВОЗ, что инвестиции, вложенные в решение проблем с ментальным состоянием сотрудников, окупаются в 4 раза [28]. Похожие значения вышли и у канадской компании Bell, которые получили возврат в 4.1\$ [29].

Несмотря на приведенные выше успешные примеры, инициативы внутри организации по внедрению программ благополучия могут столкнуться с сложностями. Компания Deloitte выделяет 5 основных вызовов, которые могут помешать компании [30]:

Ментальное здоровье сотрудников не является приоритетом.

Политика организации в области ментального здоровья не является упреждающей, поэтому действия предпринимаются только по факту высказывания жалоб сотрудниками.

Непонимание реального уровня продуктивности сотрудников (текучка кадров, прокрастинация на рабочем месте, увеличение невнимательности).

Малое количество доказательств эффективности вложенных инвестиций в ментальное здоровье сотрудников.

Недостаточность знаний об аналогичном опыте других организаций.

Однако, Deloitte также предупреждает, что положительный возврат инвестиций может занять некоторое время и является долгосрочным вложением. Средний срок достижения положительной отдачи – 3 года. Такие мероприятия показывают более высокую эффективность, чем устранение последствий от бездействия [31].

Результаты

При рассмотрении выгорания в контексте ресурсной парадигмы стрессового реагирования выделяется три основных сферы: физическая, трудовая и социальная. При внедрении мероприятий для противодействия выгоранию работодатель может классифицировать их по влиянию на ресурсы человека.

Так, для поддержания физических ресурсов компании используют финансовую мотивацию для поощрения сотрудников за соблюдение здорового образа жизни. Также компании могут организовать спортивные мероприятия и использовать мобильные приложения по физическому благополучию.

Для восполнения трудовых ресурсов работодателю нужно обратить внимание на производственный процесс: по возможности ограничить переработки, снизить число встреч, в том числе и по видеосвязи, вводить

обязательные перерывы для сотрудников и быть открытым к пересмотру заработных плат.

Компания также может помочь работнику восполнить ресурсы для поддержания социальной сферы жизни и организовать мероприятия по ментальному благополучию, эргономику рабочего места и повышать осведомленность сотрудников о психических заболеваниях.

Предложенные в работе решения, согласно опыту других компаний могут окупиться в течение трех лет. ROI при внедрении подобных мероприятий, как правило, четырехкратно превосходит вложенные инвестиции.

Обсуждение

Несмотря на эффективность внедрения мероприятий для повышения благополучия, компаниям необходимо рассматривать проблему выгорания целостно: частичные решения могут лишь на время поспособствовать улучшению ментальной среды в организации. Однако, противодействие выгоранию – это комплексная задача, которая охватывает многие процессы внутри и вне компании.

Рассмотренная классификация методов и инструментов может быть изменена и адаптирована под другие психологические концепции противодействия стрессу.

Некоторые озвученные методы маловероятно применимы в России. Например, переход на сокращенный рабочий день или 4-дневную рабочую неделю. Так, согласно опросу службы исследований HeadHunter, больше половины работодателей понимают, что снижение длительности рабочей недели ведет к профилактике выгорания, но рассматривают такую возможность около 10% компаний [32]. Из основных недостатков работодатели выделяют сокращение производительности и, как следствие, необходимость найма новых

сотрудников. Однако, это не коррелирует с опытом зарубежных компаний, который был приведен в основном разделе статьи.

В дальнейшем предлагается исследовать влияние от внедрения предложенных мер в контексте восполнения ресурса и снижения стресса сотрудников компаний на их эффективность.

Выводы

Эмоциональное выгорание в индустрии информационных технологий часто встречается среди сотрудников компаний. Это связано с повышением ответственности сотрудников и их постоянной доступности благодаря развитию телекоммуникационных технологий и сервисов для удаленного взаимодействия. Синдром выгорания ведет к снижению производительности человека и, соответственно, к увеличению альтернативных издержек работодателя. На примере компаний были рассмотрены разные способы снижения уровня эмоционального выгорания в трех окружающих средах сотрудника: социальной, трудовой и физической. Так же была исследована финансовая эффективность от внедрения средств поддержания ментального здоровья на рабочем месте. В среднем, вложенные инвестиции окупаются в 4 раза.

Список источников

1. Diaz I. et al. Communication technology: Pros and cons of constant connection to work // Journal of Vocational Behavior. 2012. Vol. 80, № 2. P. 500–508.
2. Hunter P. Remote working in research // EMBO Rep. 2019. Vol. 20, № 1.
3. Ayyagari R., Grover V., Purvis R. Technostress: Technological Antecedents and Implications // MIS Quarterly. Management Information Systems Research Center, University of Minnesota, 2011. Vol. 35, № 4. P. 831–858.

4. Maslach C., Leiter M.P. Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry // *World Psychiatry*. 2016. Vol. 15, № 2. P. 103–111.
5. Maslach C., Jackson S.E. The measurement of experienced burnout // *Journal of Organizational Behavior*. 1981. Vol. 2, № 2. P. 99–113.
6. Battisti E., Alfiero S., Leonidou E. Remote working and digital transformation during the COVID-19 pandemic: Economic–financial impacts and psychological drivers for employees // *Journal of Business Research*. 2022. Vol. 150. P. 38–50.
7. Андрей М. Особенности мотивации труда ИТ-специалистов // *Естественно-гуманитарные исследования*. 2020. Vol. 2, № 28. P. 185–189.
8. Максим К. Профессиональное выгорание в ИТ (результаты исследования «Моего круга») [Электронный ресурс]. 2019. URL: https://habr.com/ru/company/habr_career/blog/437264/ (дата обращения: 20.12.2020).
9. Michelle Fox. Remote work burnout is growing as pandemic stretches on. Here’s how to manage it [Электронный ресурс]. 2020. URL: <https://www.cnbc.com/2020/07/28/remote-work-burnout-is-growing-as-coronavirus-pandemic-stretches-on.html> (дата обращения: 26.05.2022).
10. Maslach C. Finding solutions to the problem of burnout. // *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*. 2017. Vol. 69, № 2. P. 143–152.
11. Водопьянова Н. Противодействие Синдрому Выгорания В Контексте Ресурсной Концепции Человека // *Вестник Санкт-Петербургского Университета. Серия 16. Психология. Педагогика*. 2011. № 2. P. 38–50.
12. Hall G. et al. A tale of two pandemics: How will COVID-19 and global trends in physical inactivity and sedentary behavior affect one another? // *Progress in Cardiovascular Diseases*. 2021. Vol. 64. P. 108–110.

13. Sokolic D. REMOTE WORK AND HYBRID WORK ORGANIZATIONS // Economic and Social Development. Aveiro, 2022. P. 1–19.
14. Toker S., Biron M. Job burnout and depression: Unraveling their temporal relationship and considering the role of physical activity. // Journal of Applied Psychology. 2012. Vol. 97, № 3. P. 699–710.
15. Krekel C., Ward G., de Neve J.-E. Employee Wellbeing, Productivity, and Firm Performance // SSRN Electronic Journal. 2019.
16. Сбербанк «Путешествия» [Электронный ресурс]. 2022. URL: <https://link.stayfitt.ru/sber-active-trip> (дата обращения: 26.05.2022).
17. Teevan J. et al. Microsoft New Future of Work Report 2022. 2022. № MSR-TR-2022-3.
18. Ewen C. et al. Well-being, job satisfaction, stress and burnout in speech-language pathologists: A review // International Journal of Speech-Language Pathology. 2021. Vol. 23, № 2. P. 180–190.
19. Biekert M., Halftermeyer M. Goldman Sachs raises junior bankers' pay after burnout complaints [Электронный ресурс]. 2021. URL: https://www.business-standard.com/article/international/goldman-sachs-raises-junior-bankers-pay-after-burnout-complaints-121080201492_1.html (дата обращения: 26.05.2022).
20. Sun Y. et al. Creating Healthy Enterprises: the Workplace Health Action Plan in China // China CDC Weekly. 2021. Vol. 3, № 20. P. 434–437.
21. Sosnilo A.I., Snetkova D.A. Employee Health Management as Part of Corporate Culture and Productivity Tool // Administrative Consulting. The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, 2020. № 9. P. 115–125.
22. Гинзбург Д. Актуальность психологии в различных сферах профессиональной деятельности современного человека // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. 2019. № 8. P. 13–16.

23. Mondal P., Mehra P. Mental health at corporate workplace, from stigma to awareness and technological aid-an unchecked crisis // Journal of Positive School Psychology. 2022. Vol. 6, № 4. P. 3227–3235.
24. Bakker D. et al. A randomized controlled trial of three smartphone apps for enhancing public mental health // Behaviour Research and Therapy. 2018. Vol. 109. P. 75–83.
25. Adobe. Emotional Wellbeing [Электронный ресурс]. URL: <https://benefits.adobe.com/us/health-and-wellbeing/emotional-wellbeing#Headspace>.
26. Making the Investment Case for Mental Health: A WHO / UNDP Methodological Guidance Note. Geneva, 2019.
27. Ozminkowski R.J. et al. A return on investment evaluation of the Citibank, N.A., health management program // American Journal of Health Promotion. 1999. Vol. 14, № 1. P. 31–43.
28. Organization W.H. Mental Health and Substance Use [Электронный ресурс]. 2019. URL: <https://www.who.int/teams/mental-health-and-substance-use/mental-health-in-the-workplace> (дата обращения: 10.01.2021).
29. Deloitte. Рентабельность инвестиций, осуществляемых в программы психического здоровья на рабочем месте [Электронный ресурс]. 2019. P. 36. URL: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ru/Documents/human-capital/russian/RU_blueprint-for-workplace-mental-health.pdf (дата обращения: 19.02.2021).
30. Taylor K., Hampson E. Workplace mental health and wellbeing. 2017.
31. Deloitte. Mental health and employers: Refreshing the case for investment // Deloitte Monitor. 2020. № 1.

32. Служба исследований HeadHunter. Что думают о переходе на четырехдневку работодатели: результаты опроса [Электронный ресурс]. 2019. URL: <https://hh.ru/article/25444> (дата обращения: 23.06.2022).

References

1. Diaz I. et al. Communication technology: Pros and cons of constant connection to work // *Journal of Vocational Behavior*. 2012. Vol. 80, № 2. P. 500–508.
2. Hunter P. Remote working in research // *EMBO Rep*. 2019. Vol. 20, № 1.
3. Ayyagari R., Grover V., Purvis R. Technostress: Technological Antecedents and Implications // *MIS Quarterly*. Management Information Systems Research Center, University of Minnesota, 2011. Vol. 35, № 4. P. 831–858.
4. Maslach C., Leiter M.P. Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry // *World Psychiatry*. 2016. Vol. 15, № 2. P. 103–111.
5. Maslach C., Jackson S.E. The measurement of experienced burnout // *Journal of Organizational Behavior*. 1981. Vol. 2, № 2. P. 99–113.
6. Battisti E., Alfiero S., Leonidou E. Remote working and digital transformation during the COVID-19 pandemic: Economic–financial impacts and psychological drivers for employees // *Journal of Business Research*. 2022. Vol. 150. P. 38–50.
7. Andrej M. Osobennosti motivacii truda IT-specialistov // *Estestvenno-gumanitarny`e issledovaniya*. 2020. Vol. 2, № 28. P. 185–189.
8. Maksim K. Professional`noe vy`goranie v IT (rezul`taty` issledovaniya «Moego kruga») [E`lektronny`j resurs]. 2019. URL: https://habr.com/ru/company/habr_career/blog/437264/ (data obrashheniya: 20.12.2020).
9. Michelle Fox. Remote work burnout is growing as pandemic stretches on. Here's how to manage it [Электронный ресурс]. 2020. URL:

<https://www.cnbc.com/2020/07/28/remote-work-burnout-is-growing-as-coronavirus-pandemic-stretches-on.html> (дата обращения: 26.05.2022).

10. Maslach C. Finding solutions to the problem of burnout. // Consulting Psychology Journal: Practice and Research. 2017. Vol. 69, № 2. P. 143–152.

11. Vodop`yanova N. Protivodejstvie Sindromu Vy`goraniya V Kontekste Resursnoj Konceptii Cheloveka // Vestnik Sankt-Peterburgskogo Universiteta. Seriya 16. Psixologiya. Pedagogika. 2011. № 2. P. 38–50.

12. Hall G. et al. A tale of two pandemics: How will COVID-19 and global trends in physical inactivity and sedentary behavior affect one another? // Progress in Cardiovascular Diseases. 2021. Vol. 64. P. 108–110.

13. Sokolic D. REMOTE WORK AND HYBRID WORK ORGANIZATIONS // Economic and Social Development. Aveiro, 2022. P. 1–19.

14. Toker S., Biron M. Job burnout and depression: Unraveling their temporal relationship and considering the role of physical activity. // Journal of Applied Psychology. 2012. Vol. 97, № 3. P. 699–710.

15. Krekel C., Ward G., de Neve J.-E. Employee Wellbeing, Productivity, and Firm Performance // SSRN Electronic Journal. 2019.

16. Sberbank «Puteshestviya» [E`lektronny`j resurs]. 2022. URL: <https://link.stayfitt.ru/sber-active-trip> (дата obrashheniya: 26.05.2022).

17. Teevan J. et al. Microsoft New Future of Work Report 2022. 2022. № MSR-TR-2022-3.

18. Ewen C. et al. Well-being, job satisfaction, stress and burnout in speech-language pathologists: A review // International Journal of Speech-Language Pathology. 2021. Vol. 23, № 2. P. 180–190.

19. Biekert M., Halftermeyer M. Goldman Sachs raises junior bankers' pay after burnout complaints [Электронный ресурс]. 2021. URL: <https://www.business->

standard.com/article/international/goldman-sachs-raises-junior-bankers-pay-after-burnout-complaints-121080201492_1.html (дата обращения: 26.05.2022).

20. Sun Y. et al. Creating Healthy Enterprises: the Workplace Health Action Plan in China // China CDC Weekly. 2021. Vol. 3, № 20. P. 434–437.

21. Sosnilo A.I., Snetkova D.A. Employee Health Management as Part of Corporate Culture and Productivity Tool // Administrative Consulting. The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, 2020. № 9. P. 115–125.

22. Ginzburg D. Aktual`nost` psixologii v razlichny`x sferax professional`noj deyatel`nosti sovremennogo cheloveka // Sovremennaya nauka: aktual`ny`e problemy` teorii i praktiki. 2019. № 8. P. 13–16.

23. Mondal P., Mehra P. Mental health at corporate workplace, from stigma to awareness and technological aid-an unchecked crisis // Journal of Positive School Psychology. 2022. Vol. 6, № 4. P. 3227–3235.

24. Bakker D. et al. A randomized controlled trial of three smartphone apps for enhancing public mental health // Behaviour Research and Therapy. 2018. Vol. 109. P. 75–83.

25. Adobe. Emotional Wellbeing [Электронный ресурс]. URL: <https://benefits.adobe.com/us/health-and-wellbeing/emotional-wellbeing#Headspace>.

26. Making the Investment Case for Mental Health: A WHO / UNDP Methodological Guidance Note. Geneva, 2019.

27. Ozminkowski R.J. et al. A return on investment evaluation of the Citibank, N.A., health management program // American Journal of Health Promotion. 1999. Vol. 14, № 1. P. 31–43.

28. Organization W.H. Mental Health and Substance Use [Электронный ресурс]. 2019. URL: <https://www.who.int/teams/mental-health-and-substance-use/mental-health-in-the-workplace> (дата обращения: 10.01.2021).

29. Deloitte. Rentabel`nost` investicij, osushhestvlyaemy`x v programmy` psixicheskogo zdorov`ya na rabochem meste [E`lektronny`j resurs]. 2019. P. 36. URL: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ru/Documents/human-capital/russian/RU_blueprint-for-workplace-mental-health.pdf (data obrashheniya: 19.02.2021).
30. Taylor K., Hampson E. Workplace mental health and wellbeing. 2017.
31. Deloitte. Mental health and employers: Refreshing the case for investment // Deloitte Monitor. 2020. № 1.
32. Sluzhba issledovaniy HeadHunter. Chto dumayut o perexode na chety`rexdnevku rabotodately: rezul`taty` oprosa [E`lektronny`j resurs]. 2019. URL: <https://hh.ru/article/25444> (data obrashheniya: 23.06.2022).

Для цитирования: Алибутаев А.К., Силакова Л.В. Исследование методов и инструментов предотвращения эмоционального выгорания у сотрудников IT-компаний // Московский экономический журнал. 2022. № 6. URL: <https://qje.su/ekonomicheskaya-teoriya/moskovskij-ekonomicheskij-zhurnal-6-2022-27/>

© Алибутаев А.К., Силакова Л.В, 2022. Московский экономический журнал,
2022, № 6.