

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ ПРОФИЛАКТИКИ ВЫГОРАНИЯ КОРПОРАТИВНЫХ ЮРИСТОВ В КОНТЕКСТЕ ПСИХОЛОГИИ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА

Ю.Д. Митин, аспирант
Гуманитарный университет
(Россия, г. Екатеринбург)

DOI:10.24412/2500-1000-2026-6-1-173-177

Аннотация. В статье рассматривается проблема формирования профессионального выгорания у корпоративных юристов сквозь призму психологии безопасности труда. Обосновывается, что хроническое психоэмоциональное истощение, деперсонализация и редукция профессиональных достижений правоведов выступают существенным психосоциальным риском, снижающим экономическую и юридическую безопасность организаций. Автором проанализирована феноменология выгорания практикующих юристов, выявлена специфика проявления деструктивных состояний у молодых специалистов, сталкивающихся с морально-этическими дилеммами. В качестве методологической основы исследования использован системный подход, позволяющий интерпретировать безопасность труда как результат баланса между средовыми требованиями и ресурсами личности. На основе проведенного анализа предложена комплексная трехуровневая модель минимизации выгорания, включающая организационные, социально-психологические и индивидуально-психологические технологии. Особое внимание уделено интеграции средств физической культуры и двигательной активности в структуру корпоративных программ здоровья для нормализации психофизиологического статуса работников. Сделан вывод о необходимости синергетического сочетания оптимизации бизнес-процессов и развития личностной резистентности для обеспечения подлинной безопасности трудовой деятельности в юридической сфере.

Ключевые слова: безопасность труда; профессиональное выгорание; корпоративные юристы; организационно-психологические технологии; психосоциальные риски; эмоциональное истощение; копинг-стратегии; корпоративные программы здоровья.

Обеспечение безопасности труда в современных корпоративных структурах предполагает не только защиту работников от воздействия вредных физических факторов, но и сохранение их психического здоровья. Профессиональная среда крупных компаний предъявляет повышенные требования к когнитивным и эмоциональным ресурсам специалистов. Особую категорию персонала, подверженную специфическим психосоциальным рискам, составляют корпоративные юристы. Их деятельность протекает в условиях хронического дефицита времени, высокой правовой ответственности за принимаемые решения, жесткой регламентации и постоянного взаимодействия с контрагентами, контролирующими органами и менеджментом организаций.

В контексте психологии безопасности труда деструктивные состояния сотрудников рассматриваются как прямая угроза стабильности бизнес-процессов и экономической устойчивости предприятия. Хроническое

профессиональное выгорание приводит к росту числа ошибок в юридических заключениях, снижению концентрации внимания, потере мотивации и, как следствие, к прямым финансовым и репутационным потерям организации. Разработка, систематизация и внедрение организационно-психологических технологий профилактики подобных состояний выступают необходимым элементом системы управления рисками в сфере охраны и безопасности труда.

Феноменология выгорания в юридической практике

Синдром профессионального выгорания традиционно включает три ключевых компонента: эмоциональное истощение, деперсонализацию (цинизм по отношению к объектам деятельности) и редукцию профессиональных достижений. В юридической практике указанные компоненты приобретают специфическое выражение. Эмоциональное истощение корпоративного юриста формируется под влиянием

когнитивных перегрузок, необходимости переработки значительных объемов нормативно-правовой информации и постоянного ожидания кризисных ситуаций [1]. Правовое сопровождение сделок, ведение претензионно-исковой работы и представительство в судах требуют непрерывной мобилизации волевых качеств, что ведет к быстрому расходованию внутренних ресурсов.

Деперсонализация у практикующих правоведов часто маскируется под профессиональную деформацию – эмоциональную отстраненность, холодный рационализм и скептическое отношение к запросам коллег или клиентов. С одной стороны, определенный уровень дистанцирования необходим для сохранения объективности при анализе правовых рисков. С другой стороны, чрезмерное развитие цинизма разрушает межличностные коммуникации внутри коллектива, затрудняет межструктурное взаимодействие и снижает общую эффективность командной работы. Редукция профессиональных достижений проявляется в возникновении чувства собственной некомпетентности, сомнениях в правильности выбранной стратегии защиты интересов компании и падении удовлетворенности трудом [2]. Юрист начинает воспринимать свою деятельность как рутинный, лишенный творческого начала процесс, что блокирует дальнейшее профессиональное развитие.

Особую группу риска составляют молодые специалисты, сталкивающиеся с несовпадением идеализированных представлений о правовой системе и реальной корпоративной практики. Столкновение с этическими дилеммами, необходимостью защиты коммерческих интересов в ущерб субъективному пониманию справедливости провоцирует развитие так называемого морального выгорания [3]. Несформированность адекватных механизмов психологической защиты в начале карьеры усугубляет негативное воздействие средовых стрессоров, ускоряя деструктивные процессы в структуре личности.

Психология безопасности труда как методологическая основа

Психология безопасности труда рассматривает сохранение профессионального здоровья не как пассивный процесс защиты индивида от негативных факторов, а как активное конструирование безопасной, поддерживающей и

развивающей организационной среды. Хронический стресс и выгорание в рамках данной парадигмы трактуются как следствие дисбаланса между требованиями работы и имеющимися в распоряжении сотрудника ресурсами. Безопасность труда нарушается тогда, когда внешнее давление систематически превышает адаптационный потенциал личности.

Для юридического департамента ключевыми психосоциальными рисками, нарушающими безопасность труда, выступают:

1. Высокая неопределенность задач при жестких сроках исполнения (ситуации «нужно сделать вчера»);
2. Ролевые конфликты, возникающие из-за необходимости балансировать между строгим соблюдением закона и коммерческими целями руководства;
3. Высокая цена ошибки, когда неверно сформулированный пункт договора или пропущенный процессуальный срок влекут за собой многомиллионные убытки;
4. Изоляция внутри корпоративной структуры, вызванная восприятием юристов остальными подразделениями как «тормоза» бизнес-процессов.

Профилактика выгорания с позиций безопасности труда требует перехода от точечных индивидуальных мер к комплексным организационно-психологическим технологиям, трансформирующим сами условия протекания трудовой деятельности [4, 5].

Организационно-психологические технологии профилактики

Организационные технологии направлены на изменение внешней среды, оптимизацию рабочих процессов и снижение объективной стрессогенности профессиональной ситуации. Первым шагом в реализации подобных мер выступает четкое распределение зон ответственности и стандартизация рутинных процедур. Автоматизация типовых операций (составление стандартных договоров, проверка контрагентов с помощью специализированного программного обеспечения) позволяет высвободить временной ресурс для решения сложных, нестандартных задач, требующих высокой концентрации. Это снижает уровень когнитивного пресыщения и предотвращает рутинизацию деятельности.

Вторым элементом организационных технологий является оптимизация каналов

внутренних коммуникаций. Создание прозрачных алгоритмов взаимодействия между юридическим отделом и другими подразделениями исключает возникновение хаотичных, нерегламентированных запросов. Важную роль играет внедрение систем гибкого планирования и управления нагрузкой, исключающих регулярные сверхурочные работы, которые истощают психофизиологические резервы организма.

Психологические технологии профилактики ориентированы на развитие личностных ресурсов сотрудников, обучение их стратегиям совладания со стрессом (копинг-стратегиям) и навыкам саморегуляции. Эффективным инструментом выступает проведение специализированных тренингов, направленных на развитие эмоционального интеллекта, асертивного поведения и навыков конструктивного разрешения конфликтов [6]. Юристам необходимы техники управления эмоциями в жестких переговорах и судебных процессах,

позволяющие минимизировать феномен «эмоционального заражения» негативом со стороны оппонентов.

Программы психологической поддержки, реализуемые в организации, должны включать как групповые формы работы, так и возможность получения индивидуальных консультаций [6]. Групповые дискуссии, интервьюерские и супервизорские сессии внутри юридического коллектива позволяют легитимизировать обсуждение профессиональных трудностей, снижают чувство изоляции и способствуют выработке коллективных способов преодоления кризисных ситуаций. Внедрение подобных практик повышает общий уровень социально-психологического благополучия и укрепляет корпоративную солидарность.

В таблице ниже систематизированы основные направления и содержание организационно-психологических технологий профилактики выгорания.

Таблица 1. Система организационно-психологических технологий профилактики выгорания персонала

Уровень воздействия	Конкретные технологии и мероприятия	Ожидаемый психосоциальный эффект
Организационный	Автоматизация рутинных операций, внедрение систем учета рабочего времени, четкая регламентация межструктурного взаимодействия, нормирование нагрузок.	Снижение когнитивного пресыщения, устранение ролевой неопределенности, минимизация сверхурочной работы.
Социально-психологический	Создание групп взаимопомощи, интервизии, развитие системы наставничества для молодых специалистов, тренинги командообразования [9].	Снижение уровня профессиональной изоляции, формирование поддерживающего психологического климата.
Индивидуально-психологический	Обучение методам психической саморегуляции, тайм-менеджменту, тренинги стресс-менеджмента и асертивности, индивидуальное консультирование.	Повышение стрессоустойчивости, развитие адаптивных копинг-стратегий, стабилизация эмоционального фона.

Реализация представленного комплекса мероприятий требует поэтапного и скоординированного участия как руководства компании, так и кадровой службы совместно со штатными психологами. Системный подход к внедрению указанных технологий обеспечивает синергетический эффект, при котором снижение объективной организационной нагрузки подкрепляется ростом внутренних адаптационных ресурсов специалистов. Создание подобной многоуровневой системы противодействия психосоциальным рискам позволяет не только стабилизировать эмоциональное состояние коллектива, но и заложить основу для формирования долгосрочной резистентности к профессиональным кризисам.

Роль физической культуры и двигательной активности

Интеграция физической культуры в систему организационных мероприятий по обеспечению безопасности труда заслуживает отдельного рассмотрения. Хроническое эмоциональное напряжение корпоративных юристов тесно связано с физическим гиподинамическим синдромом. Длительное пребывание в статичной позе за компьютером, сопровождающееся интенсивной умственной работой, приводит к мышечным зажимам, нарушению кровообращения и накоплению гормонов стресса (кортизола, адреналина) в организме.

Регулярная физическая активность выступает естественным физиологическим антагонистом стрессовых состояний. Физические

упражнения способствуют утилизации избыточных катахоламинов, активизируют выработку эндорфинов и серотонина, улучшают церебральный метаболизм и когнитивные функции [6, 7]. Направленное использование средств физической культуры позволяет не только снять мышечный тонус, но и переключить внимание с профессиональных проблем на телесные ощущения, обеспечивая глубокую психическую разгрузку.

Корпоративные программы здоровья (well-being программы) должны предусматривать создание условий для двигательной активности сотрудников. Сюда относится обустройство зон для кратковременной производственной гимнастики, компенсация затрат на посещение спортивных залов или организация внутрикорпоративных спортивных мероприятий. Включение физической активности в режим трудового дня юридического департамента позволяет нормализовать психофизиологический статус работников, снижая выраженность симптомов эмоционального истощения [8, 9].

Заключение

Профилактика профессионального выгорания корпоративных юристов представляет собой комплексную междисциплинарную задачу, находящуюся на стыке организационной психологии, менеджмента и психологии

безопасности труда. Использование исключительно индивидуальных методов психологической саморегуляции или призывов к ведению здорового образа жизни без изменения организационного контекста не способно решить проблему системно. Личностные ресурсы сотрудника неизбежно истощаются, если сама структура деятельности остается деструктивной и сверхстрессогенной.

Наиболее жизнеспособной моделью выступает одновременное воздействие на организационном, социально-психологическом и индивидуальном уровнях. Оптимизация бизнес-процессов, автоматизация рутины и четкое разграничение ответственности создают внешний каркас безопасности. Развитие поддерживающей корпоративной культуры, внедрение интервизорских практик и психологическое консультирование обеспечивают сотрудникам необходимую социальную опору. Обучение методам саморегуляции и поддержание физической активности формируют внутренний фундамент психофизиологической устойчивости. Внедрение описанных технологий в практику корпоративного управления позволяет существенно снизить психосоциальные риски, повысить надежность человеческого фактора и обеспечить подлинную безопасность трудовой деятельности в юридической сфере.

Библиографический список

1. Федоров Д.М. Особенности профилактики профессионального выгорания юристов / Д.М. Федоров // *Universum: психология и образование*. – 2022. – № 2(92). – С. 28-32. – EDN KDQAKZ.
2. Митин Ю.Д. Синдром эмоционального выгорания как психологическая проблема в профессиональной деятельности юристов разных специальностей / Ю.Д. Митин // *Психология и педагогика служебной деятельности*. – 2025. – № 4. – С. 75-79. – EDN RVWERW.
3. Бадма-Гаряев Д.В. Цена справедливости: моральное выгорание и механизмы психологической защиты у молодых юристов / Д.В. Бадма-Гаряев, К.Д. Проценко // *Социальные проблемы молодежи: глобальный, региональный и локальный контексты: Материалы XI всероссийской студенческой научно-практической конференции, Хабаровск, 04 декабря 2025 года*. – Хабаровск: Тихоокеанский государственный университет, 2025. – С. 16-23. – EDN DCYBSJ.
4. Эшиев А.К. Влияние социально-психологической поддержки на профессиональное выгорание среди взрослых: пути восстановления и профилактика / А.К. Эшиев, Н.А. Токторбекова, Н.К. Карашева // *Угрозы и показатели благополучия и безопасности человека в современном мире: Коллективная монография*. – Череповец: Череповецкий государственный университет, 2025. – С. 39-47. – DOI 10.23859/3669.2025.91.10.004. – EDN ZLLIUL.
5. Добрынина В.В. Психологическое выгорание: причины, признаки и способы профилактики / В.В. Добрынина, Е.К. Ватлецова // *Актуальные проблемы психологии труда: теория и практика: Материалы IX Международной научно-практической конференции, Красноярск, 22 ноября 2025 года*. – Красноярск: Сибирский государственный университет науки и технологий им. акад. М.Ф. Решетнева, 2025. – С. 493-499. – EDN CMQXND.

6. Анферова А.В. Психологические методы и приёмы профилактики эмоционального выгорания / А.В. Анферова, Н.М. Заяц // Информация и образование: границы коммуникаций. – 2022. – № 14(22). – С. 301-303. – EDN JGVHUC.

7. Черкасов Е.В. Физическая культура как средство профилактики профессионального выгорания юриста / Е.В. Черкасов // Инновационный потенциал развития общества: взгляд молодых ученых : сборник научных статей 6-й Всероссийской научной конференции перспективных разработок: в 4-х томах, Курск, 01 декабря 2025 года. – Курск: ЗАО «Университетская книга», 2025. – С. 401-402. – EDN DWREKD.

8. Сорокина В.В. Психологические механизмы влияния физической активности на профессиональное выгорание юристов / В.В. Сорокина // Правовые основы управления системой образования и науки: Материалы Всероссийского научно-методического круглого стола, Липецк, 15 апреля 2025 года. – Липецк: Липецкий государственный педагогический университет им. П.П. Семенова-Тян-Шанского, 2026. – С. 153-156. – EDN QTLGAE.

9. Анферова А.В. Психологические методы и приёмы профилактики эмоционального выгорания / А.В. Анферова, Н.М. Заяц // Ценностные ориентации молодежи в условиях модернизации современного общества: материалы Всероссийской с международным участием научно-практической конференции, посвященной году педагога и наставника, Республика Алтай, Горно-Алтайск, 15 февраля 2023 года / под редакцией Г.Ю. Лизуновой; Горно-Алтайский государственный университет. – Республика Алтай, Горно-Алтайск: БИЦ ГАГУ, 2023. – С. 155-159. – EDN CGAYXU.

ORGANIZATIONAL AND PSYCHOLOGICAL TECHNOLOGIES FOR PREVENTING BURNOUT OF CORPORATE LAWYERS IN THE CONTEXT OF OCCUPATIONAL SAFETY PSYCHOLOGY

Yu.D. Mitin, *Postgraduate Student*
Humanitarian University
 (Russia, Yekaterinburg)

Abstract. *The article examines the problem of professional burnout formation among corporate lawyers through the prism of occupational safety psychology. It is proved that chronic psycho-emotional exhaustion, depersonalization and reduction of professional achievements of lawyers are a significant psychosocial risk that reduces the economic and legal security of organizations. The author analyzes the phenomenology of burnout of practicing lawyers, identifies the specifics of the manifestation of destructive states in young professionals facing moral and ethical dilemmas. A systematic approach has been used as the methodological basis of the study, which makes it possible to interpret occupational safety as the result of a balance between environmental requirements and individual resources. Based on the analysis, a comprehensive three-level model of burnout minimization is proposed, including organizational, socio-psychological and individual psychological technologies. Special attention is paid to the integration of physical culture and physical activity into the structure of corporate health programs to normalize the psychophysiological status of employees. The conclusion is made about the need for a synergetic combination of optimizing business processes and developing personal resistance to ensure genuine job security in the legal field.*

Keywords: *occupational safety; professional burnout; corporate lawyers; organizational and psychological technologies; psychosocial risks; emotional exhaustion; coping strategies; corporate health programs.*