

@ С.Ф. Шляпина

Научная статья

УДК 378.046.4

DOI: <http://doi.org/10.15350/2409-7616.2023.4.43>**ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:
ФАКТОРЫ И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ КАК МЕРА ПРОФИЛАКТИКИ**

С.Ф. Шляпина

Шляпина Светлана Федоровна,

кандидат педагогических наук, доцент кафедры философии и социально-гуманитарных наук, Государственный аграрный университет Северного Зауралья, Тюмень, Россия.

ORCID iD: 0009-0005-7332-7551

shlyapina.sf@gausz.ru

Аннотация. В статье исследуется проблема профессиональных деструкций. Любая профессиональная деятельность при длительном ее выполнении деформирует личность профессионала. Профессиональные деструкции как вид профессиональных деформаций имеют разрушительное влияние на личность и ее деятельность, при чем не только профессиональную. В статье особое внимание уделяется такому частому виду профессиональных деструкции личности, как эмоциональное выгорание. Автор уточняет определение эмоционального выгорания, описывает факторы, способствующие возникновению профессиональных деструкций, симптомы, по которым можно заподозрить у себя состояние эмоционального выгорания. Особое внимание уделено мерам по профилактике и предотвращению эмоционального выгорания. Поскольку рутинность профессиональной деятельности и отсутствие развития на рабочем месте – один из факторов возникновения профессиональных деструкций, то одной из мер профилактики является регулярное повышение квалификации и профессиональное развитие специалиста. В статье среди мер профилактики эмоционального выгорания особо выделяется повышение квалификации сотрудников. Повышение своей квалификации позволяет обновить профессиональные компетенции, повышает самооценку и уверенность в собственной эффективности, открывает новые возможности для профессионального роста и продвижения по карьерной лестнице, помогает сотрудникам соответствовать профессиональным стандартам и этическим нормам, придает новый смысл и цель выполняемой профессиональной деятельности, стимулирует создание поддерживающей и вдохновляющей среды, где сотрудники на рабочем месте могут обмениваться опытом, идеями и советами. Все вышеперечисленные следствия повышения квалификации позволяют эффективно справляться с чувством беспомощности и некомпетентности, способствуют снижению стресса и, в конечном, итоге, уменьшению риска эмоционального выгорания.

Ключевые слова: профессиональная деятельность, профессиональные деструкции, эмоциональное выгорание, факторы профессионального выгорания, профилактика, повышение квалификации.

Библиографическая ссылка: Шляпина С.Ф. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности: факторы и повышение квалификации как мера профилактики // ЦИТИСЭ. 2023. № 4. С. 468-478. DOI: <http://doi.org/10.15350/2409-7616.2023.4.43>

Research Full Article

UDC 378.046.4

**EMOTIONAL BURNOUT IN PROFESSIONAL ACTIVITY:
FACTORS AND PREVENTION MEASURES**

S.F. Shlyapina

Svetlana F. Shlyapina,

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Department of Philosophy and Social Sciences and Humanities, Northern Trans-Ural State Agricultural University, Tyumen, Russian Federation.

ORCID iD: 0009-0005-7332-7551

shlyapina.sf@gausz.ru

Abstract. *The article examines the problem of professional destruction. Any professional activity, when carried out for a long time, deforms the professional's personality. Professional destruction as a type of professional deformation has a destructive impact on the individual and his activities, and not only professional ones. The article pays special attention to such a common type of professional personality destruction as emotional burnout. The author clarifies the definition of emotional burnout, describes the factors that contribute to the occurrence of professional destruction, and the symptoms by which one can suspect a state of emotional burnout. Particular attention is paid to measures to prevent and prevent emotional burnout. Since the routine of professional activity and lack of development in the workplace is one of the factors in the occurrence of professional destruction, one of the preventive measures is regular advanced training and professional development of a specialist. In the article, among measures to prevent emotional burnout, employee training is particularly highlighted. Improving your qualifications allows you to update your professional competencies, increases self-esteem and confidence in your own effectiveness, opens up new opportunities for professional growth and career advancement, helps employees meet professional standards and ethical standards, gives new meaning and purpose to their professional activities, stimulates the creation of supportive and an inspiring environment where employees in the workplace can exchange experiences, ideas and advice. All of the above consequences of advanced training allow you to effectively cope with feelings of helplessness and incompetence, help reduce stress and, ultimately, reduce the risk of emotional burnout.*

Keywords: *professional activity, professional destruction, emotional burnout, factors of professional burnout, prevention, advanced training.*

For citation: *Shlyapina S.F. Emotional burnout in professional activity: factors and prevention measures. CITISE, 2023, no. 4, pp. 468-478. DOI: <http://doi.org/10.15350/2409-7616.2023.4.43>*

Введение.

Профессиональные деформации личности в процессе профессиональной деятельности становятся все более серьезной проблемой, затрагивающей психическое и физическое здоровье, а также профессиональное развитие сотрудников. В данной работе исследуется роль повышения квалификации как эффективного метода противодействия профессиональной деформации, в частности эмоциональному выгоранию личности.

Черниговская Т.В. отмечает, что проблема эмоционального выгорания в современном мире значительна из-за её негативного воздействия на здоровье, профессиональную эффективность, затраты на здравоохранение, уровень безработицы, семейные и личные отношения, а также социальные расходы. Решение этой проблемы требует серьезного внимания и мер со стороны общества и организаций [8].

Исследование актуально в современном мире, где эмоциональное выгорание становится все более распространенной и серьезной проблемой в различных профессиях. С ростом требований к профессиональным навыкам и быстрым изменениям в профессиональной среде, работники сталкиваются с повышенным уровнем стресса и частыми перегрузками.

Изучение влияния повышения квалификации на снижение эмоционального выгорания имеет практическое значение, так как может предложить реальные решения для улучшения благополучия и профессиональной успешности людей. Так, Шляпина С.Ф., Семеновских Т. В. и др. исследовали взаимосвязь субъективного благополучия и компетентности личности [15]. Кулик Ю.В. отмечает, что исследование эмоционального выгорания способствует разработке более эффективных методов подготовки и обучения в профессиональной сфере, что является важным аспектом жизни современного общества [5].

Эмоциональное выгорание — это состояние физической, эмоциональной и психологической истощенности, вызванное хроническим стрессом под влиянием особенностей профессиональной деятельности. Эмоциональное выгорание может проявляться усталостью, потерей мотивации и эмоциональным истощением. Это состояние возникает у людей, часто работающих в профессиональных сферах, где несут ответственность за других, взаимодействуют с клиентами или пациентами, и сталкиваются с высокими эмоциональными нагрузками [4].

Понимание эмоционального выгорания в профессии важно для оценки и предотвращения этой проблемы. Сознание ее симптомов и последствий помогает людям и организациям разрабатывать стратегии и меры противодействия этому явлению, чтобы обеспечить более здоровую и продуктивную рабочую среду [5].

Целью нашего исследования является изучение феномена эмоционального выгорания у профессионалов, а также факторов его предупреждения, включая такой фактор как повышение квалификации сотрудников.

Методология и методы исследования.

Анализ научных источников позволил обобщить результаты исследований по данной теме. Эмпирические данные были получены с помощью опроса студентов первого курса, обучающихся по специальности «Ветеринария». Исследование проводилось с 2022г. Для анализа полученных данных использовались методы количественного анализа (подсчет количества ответов); описательной статистики (вычисление средних значений).

Результаты исследования и их анализ.

В своей книге «Личность и профессия» М.Я. Басов пишет: “... когда мы говорим о педагоге, враче, инженере, актере и т.п., нам представляются они в виде отличных друг от друга профессиональных типов, каждый имеет свое лицо, свои характерные черты, по которым мы узнаем их в жизни при первой встрече с ними. Каждая профессия имеет свой штамп”.

Действительно, выполнение профессиональной деятельности вызывает ряд изменений в личности, вызванных особенностями профессии, например, задачами и профессиональными функциями, особенностями условий труда и т.д.

Все возможные изменения личности под влиянием профессии разделяют на две категории:

- стенические изменения, которые возникают для более успешной адаптации человека к коллективу, выполняемым функциям и для повышения эффективности жизнедеятельности;
- астенические изменения, которые при возникновении препятствуют успешному функционированию личности и проявляются не только в профессиональной деятельности, но и в личной жизни.

Карпов А.В. в своем исследовании показал, что происходящая деструкция ..., наряду с ее отрицательной ролью, выполняет, и определенную позитивную функцию: она выступает компенсаторным механизмом, поскольку происходящее в результате ее действия снижение детерминационной роли метакогнитивных факторов приводит и к уменьшению их влияния на развитие данного синдрома [2].

Самохвал В.Г. рассматривает профессиональной деструкции как нарушение уже усвоенных способов деятельности, разрушение сформированных профессиональных качеств, появление стереотипов профессионального поведения и психологических барьеров. Наличие профессиональной деструкции отрицательно влияет на продуктивность труда, взаимоотношения с другими членами коллектива [7].

Важно отметить следующие ключевые аспекты проявления эмоционального выгорания в профессии:

1. Физическая и эмоциональная усталость. Эмоциональное выгорание проявляется через ощущение постоянной усталости, как физической, так и психологической. Люди чувствуют себя истощенными и эмоционально истерпанными.
2. Потеря мотивации. Профессионалы, страдающие от выгорания, теряют интерес к своей работе, они могут чувствовать апатию и равнодушие.
3. Снижение профессиональной эффективности. Люди, пережившие выгорание, испытывают снижение профессиональной производительности и качества работы. Это может привести к ошибкам и неполному выполнению обязанностей.
4. Эмоциональное расстройство. Выгорание может вызвать эмоциональные расстройства, такие как депрессия и тревожность. Люди становятся более уязвимыми к психологическим проблемам.
5. Снижение уровня самооценки. Люди, страдающие от выгорания, часто сталкиваются с низкой самооценкой и чувством бесполезности.
6. Снижение уровня заботы о себе. Часто выгорание приводит к уменьшению времени, уделяемого самоуходу, физической активности и отдыху, что дополнительно ухудшает общее благополучие.

Проблема профессиональных деформаций и деструкций имеет прикладное значение, поэтому большое внимание в исследованиях уделяется описанию факторов, негативно влияющих на личность профессионала.

Свидерская С.П., Шабашева Е.А. и Игнатович Ю.О. отмечают, что существует проблема неопределенности множества факторов и их влияния на процесс профессионального развития, особенно на устойчивость психического здоровья [14].

Карпов А.В. в своем исследовании сделал попытку раскрыть и объяснить специфику детерминационного влияния факторов метакогнитивного плана на развитие синдрома психического выгорания в профессиональной деятельности [2].

Чаще всего в научной литературе выделяют следующие факторы, усиливающие влияние профессии на личность:

- снижение мотивации трудовой деятельности;
- возникающие стереотипы мышления, поведения, деятельности;
- эмоциональная напряженность профессионального труда;
- монотонность, однообразие, жестко структурированный характер труда;
- утрата перспектив профессионального роста;
- снижение уровня интеллекта специалиста;
- различные акцентуации характера личности, вплетающиеся в ткань индивидуального стиля деятельности, а также возрастные изменения, связанные со старением (социальным, нравственно-эстетическим, профессиональным).

Все вышеперечисленное можно группировать на факторы имеющие отношения к особенностям личности, например, снижение мотивации трудовой деятельности; возникающие стереотипы мышления, поведения, деятельности; снижение уровня интеллекта специалиста; различные акцентуации характера личности, вплетающиеся в ткань индивидуального стиля деятельности, а также возрастные изменения, связанные со старением.

По данным исследований ВЦИОМ в сентябре 2019 года удовлетворены своей работой в той или иной степени 79% трудящихся – с 2012 года это значение не опускалось ниже 71% и сохраняет тенденцию прошлого года (в 2018 году 80% трудящихся россиян были удовлетворены своей нынешней работой). То есть, неудовлетворенность работой ощущают 21% респондентов в 2019 и 20% респондентов в 2018 году¹.

Вторая группа факторов профдеформации связана с особенностями самой профессиональной деятельности. Это эмоциональная напряженность профессионального труда; монотонность, однообразие, жестко структурированный характер труда; утрата перспектив профессионального или карьерного роста.

При этом по данным ВЦИОМ 2019 года часть респондентов (47%) склонна считать, что молодежи сегодня сложно или практически невозможно строить карьеру в сферах бизнеса, творчества, политики, науки, а также на государственной службе².

Все вышеперечисленные факторы оказывают давление на психику, что делает ее более подверженной развитию профессиональных деформаций, обостряющихся в определенные моменты жизни и перерождающиеся в деструкции при выполнении профессиональной деятельности.

Одним из самых частых деструктивных проявлений деформации личности при длительном выполнении профессиональных функций называют синдром эмоционального выгорания. Это синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов работающего человека.

В особую группу риска входят личности, имеющих также “синдром самозванца”. М.С. Шевелева, А.А. Золотарева, Н.А. Руднова феномен самозванца описывают у людей с высокими результатами деятельности. При этом, даже при объективном успехе такие люди не могут принять собственные достижения и испытывают постоянные опасения, что окружающие узнают, что они на самом деле не настолько хороши, как о них думают [10].

¹ <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/zhizn-na-rabote-v-poiskakh-balansa>

² <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/karera-rossijskoj-molodezhi-perspektivy-i-trudnosti>

Челнокова О. В., Юнышева А. В., Пономарчук Ю. В. в своей статье отмечают, что многие руководители и сотрудники не знают, как бороться с эмоциональными проблемами. Выгорание сильно воздействует на человека, уменьшая его желание работать и развиваться. И оно более опасно на стадии формирования, так как человек не может распознать его симптомы самостоятельно [9].

Например, П. А. Кисляков, Е. А. Шмелева, Т. В. Карасева и др. исследуя особенности психологического состояния работников медицинской сферы в период четвертой ковидной волны пандемии отмечают, что каждый третий медицинский сотрудник испытывает стресс и тревогу, демонстрирует признаки эмоционального выгорания. Что утверждает их в убеждении, что необходимо продолжать работу, связанную с психологической поддержкой и сопровождением медицинского персонала с целью их личностно-профессионального развития [3].

Следует отметить, что некоторые факторы, способствующие возникновению профессиональных деструкций, начинают воздействовать на личность еще в период профессиональной подготовки.

Под руководством автора статьи в 2022 году было проведено исследование особенностей адаптации студентов двух групп первого курса ГАУ Северного Зауралья, обучающихся по специальности «Ветеринария». В ходе опроса выявлялся уровень тревожности студентов (табл. 1).

Таблица 1

Уровень тревожности за время обучения

| Варианты ответов | % ответивших | Варианты ответов | % ответивших |
|------------------|--------------|------------------|--------------|
| 0-10% | 0 | 50-60% | 13 |
| 10-20% | 21 | 60-70% | 10,5 |
| 20-30% | 10,5 | 70-80% | 2 |
| 30-40% | 8 | 80-90% | 2 |
| 40-50% | 14 | 90-100% | 5 |

Опрос показал, что достаточно высокий уровень тревожности во время обучения ~23% респондентов, средний ~46%, незначительный ~31% респондентов.

Результат исследования такого фактора тревожности как взаимоотношения с однокурсниками приведен в таблице 2.

Таблица 2

Легкость выстраивания взаимоотношений с однокурсниками

| Варианты ответов | % ответивших | Варианты ответов | % ответивших |
|------------------|--------------|------------------|--------------|
| 0-10% | 9 | 50-60% | 16,5 |
| 10-20% | 3 | 60-70% | 12,5 |

| | | | |
|--------|------|---------|------|
| 20-30% | 12,5 | 70-80% | 19,5 |
| 30-40% | 9 | 80-90% | 6 |
| 40-50% | 6 | 90-100% | 6 |

В результате проведенного опроса среди студентов, мы определили, что более половины респондентов было сложно наладить отношения с другими обучающимися.

Поскольку одним из факторов профдеформаций и эмоционального выгорания, в частности, является содержание труда, нагрузки, с ним связанные, в опросе уделялось внимание оценке субъективной тяжести учебной нагрузки (табл. 3).

Таблица 3

Субъективная тяжесть учебной нагрузки

| Варианты ответов | % ответивших | Варианты ответов | % ответивших |
|------------------|--------------|------------------|--------------|
| 0-10% | 3 | 50-60% | 6 |
| 10-20% | 11 | 60-70% | 11 |
| 20-30% | 0 | 70-80% | 10 |
| 30-40% | 11 | 80-90% | 11 |
| 40-50% | 17 | 90-100% | 20 |

В результате исследования мнений обучающихся, мы выяснили, что более половины респондентов испытывают сильную усталость в период обучения.

Опрос студентов, обучающихся на специальности «Ветеринария» показал, что более 50% из них испытывают сильную усталость. Кроме того, достаточно большому уровню тревожности подвергаются 23% первокурсников, средней уровень тревожности отмечается у 46%, незначительный – у 31% респондентов. Также было установлено, что у более чем 50% студентов возникали сложности с налаживанием взаимоотношений с одногруппниками.

Многие исследователи выявляют источники трудностей и проблем, с которыми сталкивается человек в профессиональной деятельности и дают рекомендации по их предотвращению. Например, Гаврилюк Н.П., Семенкова С.Н. и др. выявляют взаимосвязь между источниками трудностей человека в важных сферах жизни и предлагают психолого-педагогические рекомендации по решению проблем, связанных с формированием профессиональной деятельности [12]. Таким образом профилируя возникновение профессиональных деформаций еще на этапе профессиональной подготовки.

Гончаренко О.Н., Семенкова С.Н. занимаясь изучением уровня реализации профориентации в системе работы образовательного учреждения разработали теоретическую универсальную модель воспитательной работы, предполагающую формирование ценностных ориентаций у молодежи. Модель обеспечивает саморазвитие личности, а также формирование общекультурных компетенций [13]. Что может представлять интерес в рамках нашей темы, поскольку один из факторов профдеструкций это потеря смыслов в деятельности и снижение мотивации личности.

Еще одной важной мерой профилактики профессиональных деформаций и деструкций является регулярное повышение квалификации [11]. Эта мера направлена в

основном на профилактику снижения мотивации, потеря профессиональных целей и смыслов, возникновения монотонности и рутины в профессиональном труде, стагнации развития личности профессионала.

Повышение квалификации предоставляет сотрудникам возможность обновить свои знания и навыки, что может помочь им более эффективно справляться с современными требованиями и вызовами в своей профессии. Это может снизить чувство беспомощности и некомпетентности, которые могут способствовать выгоранию, сотрудники могут развивать свои навыки и уверенность в собственных способностях. Повышение квалификации может способствовать повышению самооценки и чувства собственной эффективности, что уменьшает риск выгорания. Оно открывает новые возможности для профессионального роста и продвижения по карьерной лестнице. Это может придать смысл и цель работе, что является фактором, способствующим снижению выгорания, стимулировать создание поддерживающей и вдохновляющей среды, где сотрудники могут обмениваться опытом, идеями и советами. Повышение квалификации помогает сотрудникам соответствовать профессиональным стандартам и этическим нормам, что способствует снижению стресса и выгорания.

Существует множество эффективных форм повышения квалификации, которые могут помочь профессионалам улучшить свои навыки и знания: формальное, неформальное и информальное обучение. Все формы обучения могут быть полезны для решения задачи профилактики эмоционального выгорания и в целом профессиональных деструкций.

Курсы повышения квалификации предоставляют актуальные знания в профессиональной области, расширяют существующие компетенции. Использование современных образовательных технологий, таких как мобильные приложения и онлайн-платформы, облегчает доступ к обучающим материалам. Вебинары и онлайн-курсы позволяют учиться в удобное время через интернет без отрыва от производства. Участие в профессиональных конференциях и семинарах помогает узнать о последних тенденциях и встретить экспертов, включиться в профессиональное сообщество. Работа с менторами и коучами помогает развивать навыки и получать ценные советы. Самостоятельное изучение профессиональной литературы и научных исследований также может значительно повысить квалификацию. Общение с коллегами, обмен опытом и совместные проекты обогащают профессиональные навыки.

Отдельно стоит упомянуть и о «мягких навыках». Способность лучше управлять стрессом и конфликтами, усиленная межличностными навыками, также способствуют уменьшению эмоционального выгорания [6].

Стратегии управления процессом повышения квалификации могут помочь обеспечить эффективное и целенаправленное обучение. Вот некоторые из них:

1. **Определение целей обучения.** Стоит начать с четкого определения целей и ожиданий от обучения. Это поможет выбрать наиболее подходящие курсы и программы.
2. **Планирование обучения.** Важно разработать план обучения, включая расписание, ресурсы и бюджет. Это поможет организовать процесс и избежать необходимости внезапных решений.
3. **Выбор подходящих образовательных ресурсов.** Для этого исследуются различные ресурсы, такие как университеты, онлайн-платформы, обучающие центры и книги, и выбираются те, которые наилучшим образом соответствуют потребностям.
4. **Постоянное самообучение.** Вне зависимости от формальных программ обучения, важно внедрить привычку к постоянному самообучению. Чтение, исследования и практическое применение знаний - ключевые составляющие этой стратегии.

5. Самооценка и обратная связь. Необходимо регулярно оценивать свой прогресс и получать обратную связь от менторов, коучей и коллег. Это поможет понять, где нужно усовершенствоваться.

6. Планирование времени. Эффективное управление временем помогает уделить достаточно времени обучению, не забывая о других обязанностях.

7. Использование технологий. Современные образовательные технологии, такие как приложения для мобильных устройств, онлайн-курсы и платформы для дистанционного обучения — это удобно и экономит время.

8. Мотивация и учет прогресса. Полезно следить за своей мотивацией и награждать себя за достижения. Это поможет оставаться на пути обучения.

9. Сетевое взаимодействие. Участие в профессиональных сетях и сообществах помогает обмениваться знаниями и опытом с коллегами.

10. Адаптация к изменениям. Для развития гибкости мышления и поведения важно стараться своевременно реагировать на изменения в профессиональной области и обновлять свои обучающие стратегии в соответствии с ними.

Выбор и комбинирование этих стратегий зависит от конкретных целей и ситуации. Важно создать систему управления процессом обучения, которая наилучшим образом соответствует конкретным потребностям и обстоятельствам [1].

Заключение.

Эмоциональное выгорание как вид профессиональных деструкций становится все более распространенной и серьезной проблемой в современном мире, оказывая отрицательное воздействие на здоровье и профессиональное развитие. Повышение квалификации играет значительную роль в противодействии эмоциональному выгоранию.

В данном контексте, повышение квалификации представляет собой мощный инструмент для создания защитного барьера от факторов-провокаторов. Развитие профессиональных компетенций кроме прочего повышает самооценку и уверенность в себе, помогает более эффективно справляться с вызовами и стрессом, позволяет адаптироваться к быстро меняющимся условиям на рынке труда и снижает «профессиональное старение».

Повышение квалификации также открывает новые перспективы для карьерного роста, что мотивирует сотрудников и помогает им видеть смысл в своей работе. Увлеченность и интерес к профессии сохраняются благодаря новым знаниям и вызовам, с которыми сталкивается работник.

Однако, повышение квалификации не является единственным фактором в борьбе с выгоранием. Здесь важен комплексный подход, включая оценку рабочей нагрузки, поддержку руководства и коллег, внимание балансу между работой и личной жизнью. Вместе все эти меры способствуют созданию более здоровой и устойчивой рабочей среды, где сотрудники могут реализовывать свой потенциал и достигать успеха, минимизируя риск эмоционального выгорания.

Список источников:

1. Васильева Е. Эмоциональное выгорание у педагогов: факторы и меры профилактики // Педагогика. 2017. №. 2. С. 69-74.

2. Карпов А.В. Метакогнитивные детерминанты психического выгорания в профессиональной деятельности // Перспективы науки и образования. 2019. № 6(42). С. 322-337. DOI: [10.32744/pse.2019.6.27](https://doi.org/10.32744/pse.2019.6.27)

3. Кисляков П.А., Шмелева Е.А., Карасева Т.В. Жизнестойкость и копинг-стратегии медицинских работников в противодействии эмоциональному выгоранию (во время четвертой волны пандемии COVID-19 в России) // Siberian Journal of Life Sciences and Agriculture. 2022. Т. 14, № 6. С. 226-262. DOI: [10.12731/2658-6649-2022-14-6-226-262](https://doi.org/10.12731/2658-6649-2022-14-6-226-262)

4. Колузаева Т.В. Эмоциональное выгорание: причины, последствия, способы профилактики // Вестник Хакасского государственного университета им. Н.Ф. Катанова. 2020. № 1(31). С. 122-130. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=42748227>
5. Кулик Ю.В. Эмоциональное выгорание как фактор профессионального сгорания // Психология. 2008. № 5. С. 24-32.
6. Мельникова И. Эмоциональное выгорание: теоретический анализ проблемы // Психология и психотерапия. 2014. № 1(51). С. 49-55.
7. Самохвал В.Г. Проблемы возникновения профессиональной деструкции и профессионального выгорания // Территория науки. 2016. № 4. С. 20-23. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=27012634>
8. Черниговская Т.В. Эмоциональное выгорание как профессиональный стресс // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2019. № (2). С. 67-84.
9. Челнокова О.В., Юнышева А.В., Пономарчук Ю.В. Исследование эмоционального выгорания у работников производственной организации // Languages in Professional Communication, 28 апреля 2022 года, 2022. С. 182-188. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=48748731>
10. Шевелева М.С., Золотарева А.А., Руднова Н.А. Феномен самозванца в профессиональной среде: роль мотивации и перфекционизма // Национальный психологический журнал. 2021. № 3(43). С. 96-104. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=47249231>
11. Шляпина С.Ф. Психологические основы мотивации сотрудников: опыт повышения квалификации кадровых работников организаций АПК // Агропродовольственная политика России. 2023. № 2(105). С. 65-72. DOI: [10.35524/2227-0280_2023_02_65](https://doi.org/10.35524/2227-0280_2023_02_65)
12. Gavrilyuk N.P. Professional integrity within the structure of professional activity: Psychological and pedagogical formation basis // International Journal of Engineering and Technology. 2018. Vol. 7, No. 4. P. 191-194. DOI: [10.14419/ijet.v7i4.38.24439](https://doi.org/10.14419/ijet.v7i4.38.24439)
13. Goncharenko O.N., Semenkova S.N. Model of Educational Work on Career Guidance in the System of Secondary Vocational Education // Propositos y representaciones. 2021. No. 9. DOI: [10.20511/pyr2021.v9nSPE3.1195](https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE3.1195)
14. Sviderskaya S.P., Shabasheva E.A., Ignatovich Yu.O. Research on interrelations between mental burnout and factor signs of teachers' professional self-fulfillment // Perspectives of Science and Education. 2023. No. 2 (62). P. 517-535. DOI: [10.32744/pse.2023.2.30](https://doi.org/10.32744/pse.2023.2.30)
15. Shlyapina S., Volkodav T., Semenovskikh T. [et al.] Autopsychological competence as a predictor of subjective well-being in youth // 15th International Technology, Education and Development Conference. - Valencia: IATED, 2021. - P. 4487-4493. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=46555117>

References:

1. Vasilyeva E. Emotional burnout among teachers: factors and preventive measures. *Pedagogy*, 2017, no. 2, pp. 69-74. (In Russian).
2. Karpov A.V. Metacognitive determinants of mental burnout in professional activity. *Perspectives of science and education*, 2019, no. 6(42). pp. 322-337. (In Russian). DOI: [10.32744/pse.2019.6.27](https://doi.org/10.32744/pse.2019.6.27)
3. Kislyakov P.A., Shmeleva E.A., Karaseva T.V. Resilience and coping strategies of medical workers in countering emotional burnout (during the fourth wave of the COVID-19 pandemic in Russia). *Siberian Journal of Life Sciences and Agriculture*, 2022, vol. 14, no. 6. pp. 226-262. (In Russian). DOI: [10.12731/2658-6649-2022-14-6-226-262](https://doi.org/10.12731/2658-6649-2022-14-6-226-262)

4. Koluzaeva T.V. Emotional burnout: causes, consequences, methods of prevention // Bulletin of Khakass State University named after N.F. Katanova, 2020, no. 1(31), pp. 122-130. (In Russian). URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=42748227>
5. Kulik Yu.V. Emotional burnout as a factor in professional burnout. *Psychology*, 2008, no. 5, pp. 24-32. (In Russian).
6. Melnikova I. Emotional burnout: theoretical analysis of the problem. *Psychology and psychotherapy*, 2014, no. 1(51), pp. 49-55. (In Russian).
7. Samokhval V.G. Problems of the emergence of professional destruction and professional burnout. *Territory of Science*, 2016, no. 4, pp. 20-23. (In Russian). URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=27012634>
8. Chernigovskaya T.V. Emotional burnout as professional stress. *Bulletin of Moscow University. Series 14. Psychology*, 2019, no. (2), pp. 67-84. (In Russian).
9. Chelnokova O.V., Yunysheva A.V., Ponomarchuk Yu.V. Study of emotional burnout among employees of a production organization. *Languages in Professional Communication*, 2022, pp. 182-188. (In Russian). URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=48748731>
10. Sheveleva M.S., Zolotareva A.A., Rudnova N.A. The impostor phenomenon in a professional environment: the role of motivation and perfectionism. *National psychological journal*, 2021, no. 3(43), pp. 96-104. (In Russian). URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=47249231>
11. Shlyapina S.F. Psychological foundations of employee motivation: experience in improving the qualifications of personnel workers of agricultural organizations. *Agricultural Policy of Russia*, 2023, no. 2(105), pp. 65-72. (In Russian). DOI: [10.35524/2227-0280_2023_02_65](https://doi.org/10.35524/2227-0280_2023_02_65)
12. Gavrilyuk N.P. Professional integrity within the structure of professional activity: Psychological and pedagogical formation basis. *International Journal of Engineering and Technology*, 2018, vol. 7, no. 4, pp. 191-194. DOI: [10.14419/ijet.v7i4.38.24439](https://doi.org/10.14419/ijet.v7i4.38.24439)
13. Goncharenko O.N., Semenkova S.N. Model of Educational Work on Career Guidance in the System of Secondary Vocational Education. *Propósitos y representaciones*, 2021, no. 9. DOI: [10.20511/pyr2021.v9nSPE3.1195](https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE3.1195)
14. Sviderskaya S.P., Shabasheva E.A., Ignatovich Yu.O. Research on interrelations between mental burnout and factor signs of teachers' professional self-fulfillment. *Perspectives of Science and Education*, 2023, no. 2 (62), pp. 517-535. DOI: [10.32744/pse.2023.2.30](https://doi.org/10.32744/pse.2023.2.30)
15. Shlyapina S.F., Volkodav T., Semenovskikh T. [et al.] *Autopsychological competence as a predictor of subjective well-being in youth*. Valencia, IATED Publ., 2021, pp. 4487-4493. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=46555117>

Submitted: 16 November 2023

Accepted: 16 December 2023

Published: 17 December 2023

