

УДК 159.942:664

DOI <https://doi.org/10.32782/tnv-tech.2024.5.15>

ПРОФІЛАКТИКА І ПОДОЛАННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ І ПЕРЕРОБНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

Варнавська І. В. – кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри соціальних та поведінкових наук
Херсонського державного аграрно-економічного університету
ORCID ID: 0000-0002-3061-0665

Ця стаття присвячена вивченню причин та наслідків емоційного вигорання, а також практичним заходам щодо його профілактики та подолання. Емоційне вигорання проявляється у вигляді фізичного та психічного виснаження, цинізму та зниження особистої ефективності, що негативно позначається не лише на здоров'ї працівників, але й на загальній продуктивності підприємств.

Стаття детально аналізує основні фактори, що сприяють розвитку емоційного вигорання, такі як високі вимоги до продуктивності, сезонні коливання, конкуренція на ринку, недостатня соціальна підтримка, фінансові труднощі, монотонність завдань та негативна організаційна культура. Увага приділяється важливості підтримки психологічного благополуччя працівників для запобігання вигоранню, а також необхідності створення здорового робочого середовища.

Окремо обговорюються результати досліджень, що підтверджують актуальність проблеми емоційного вигорання, в тому числі роботи таких фахівців, як Крістіна Маслач, яка розробила шкалу для вимірювання рівнів вигорання, і Т. К. Мохамед, який аналізує вплив організаційної культури на запобігання вигоранню. В статті наводяться рекомендації щодо запровадження програм підтримки працівників, які включають навчання та розвиток, організацію робочого процесу та створення умов для гнучкого графіка.

Зокрема, стаття пропонує методи профілактики, серед яких особлива увага приділяється важливості психоемоційної підтримки, навчання технікам управління стресом, формуванню позитивного мислення та розвитку командного духу. Такі тренінги сприяють формуванню навичок ефективного подолання стресових ситуацій і зміцнюють психологічну стійкість працівників.

У підсумку, стаття наголошує на важливості комплексного підходу до профілактики та подолання емоційного вигорання, що дозволяє не лише зберегти здоров'я працівників, але й забезпечити ефективну діяльність підприємств у умовах високої конкуренції. Вона сприяє формуванню більш свідомого ставлення до психоемоційного благополуччя на робочому місці та відкриває нові перспективи для подальших досліджень у цій галузі.

Ключові слова: емоційне вигорання, профілактика і подолання, харчова промисловість, психологічне благополуччя, психоемоційна підтримка, стрес, робоче середовище, командний дух, психологічна стійкість, методи управління стресом, професійна діяльність.

Varnavska I. V. Prevention and overcoming of emotional burnout of specialists of food and processing industry enterprises

This article is devoted to the study of the causes and consequences of emotional burnout, as well as practical measures to prevent and overcome it. Emotional burnout is manifested in the form of physical and mental exhaustion, cynicism and a decrease in personal effectiveness, which negatively affects not only the health of employees but also the overall productivity of enterprises.

The article analyses in detail the main factors that contribute to the development of emotional burnout, such as high productivity requirements, seasonal fluctuations, market competition, insufficient social support, financial difficulties, monotonous tasks and negative organisational culture. Attention is paid to the importance of maintaining the psychological well-being of employees to prevent burnout, as well as the need to create a healthy working environment.

The results of studies confirming the relevance of the problem of emotional burnout are discussed separately, including the work of such specialists as Kristina Maslach, who developed a scale for measuring burnout levels, and T. K. Mohamed, who analyses the impact of organisational culture on preventing burnout. The article provides recommendations for the implementation of employee support programmes, including training and development, workflow organisation and flexible working arrangements.

In particular, the article suggests prevention methods, with a special focus on the importance of psycho-emotional support, training in stress management techniques, positive thinking and team spirit development. Such trainings contribute to the development of skills to effectively overcome stressful situations and strengthen the psychological resilience of employees.

In summary, the article emphasizes the importance of a comprehensive approach to preventing and overcoming emotional burnout, which allows not only to preserve the health of employees but also to ensure the effective operation of enterprises in a highly competitive environment. It contributes to the formation of a more conscious attitude towards psycho-emotional well-being in the workplace and opens up new prospects for further research in this area.

Key words: *emotional burnout, prevention and overcoming, food industry, psychological well-being, psycho-emotional support, stress, work environment, team spirit, psychological resilience, stress management methods, professional activity.*

Вступ. Сучасні умови ведення бізнесу в харчовій і переробній промисловості вимагають від працівників високого рівня відданості, ефективності та адаптивності до швидко змінюваних умов. Разом із зростанням вимог до продуктивності, зростає і ризик виникнення емоційного вигорання – стану, що супроводжується фізичним і психічним виснаженням, цинізмом та зниженням особистої ефективності. У цій статті розглядаються причини виникнення емоційного вигорання у фахівців підприємств харчової і переробної промисловості, а також запропоновані практичні рішення для його профілактики і подолання.

В умовах, коли інтенсивна робота, стрес і нестабільність ринку стають звичними, важливо звернути увагу на психологічний добробут працівників. Емоційне вигорання не тільки негативно впливає на здоров'я фахівців, але й знижує загальну продуктивність підприємств, призводить до підвищення плинності кадрів і зниження якості роботи. Тому питання профілактики і подолання цього синдрому є надзвичайно актуальним.

У статті будуть розглянуті основні фактори, що сприяють розвитку емоційного вигорання у працівників харчової та переробної промисловості, а також вказані ефективні стратегії та інструменти, що можуть допомогти як індивідуально, так і на рівні організації.

Мета дослідження: визначення ключових аспектів, що можуть сприяти формуванню здорового робочого середовища, яке підтримує працівників у боротьбі з емоційним вигоранням. Таким чином, стаття надає практичні рекомендації для фахівців і керівництва підприємств, спрямовані на створення більш ефективної і підтримуючої робочої атмосфери.

Аналіз наукових досліджень. Аналіз останніх досліджень проблеми емоційного вигорання фахівців підприємств харчової і переробної промисловості показує, що це явище набуває все більшої актуальності в контексті сучасних викликів на ринку праці. Дослідження емоційного вигорання, зокрема в контексті фахівців підприємств харчової та переробної промисловості, активно проводять фахівці з різних дисциплін, включаючи психологію, управління, соціологію та економіку. Так, Крістіна Масляч розробила концепцію вигорання і створила Шкалу вигорання Масляч, що використовується для вимірювання рівнів вигорання у професійних групах, включаючи викладачів і медичних працівників. К. Беннер акцентує увагу на соціально-психологічних факторах, які впливають на емоційний стан працівників.

Т. К. Мохамед аналізує особливості емоційного вигорання в контексті харчової промисловості, зокрема зосереджуючи увагу на впливі організаційної культури та стратегії управління на запобігання вигоранню, О. С. Баранов досліджує специфіку емоційного вигорання у представників різних професій, зокрема в харчовій

промисловості, акцентуючи увагу на профілактичних заходах. Роботи цих дослідників надають цінні інсайти в розуміння проблеми емоційного вигорання та можливості його подолання. Вони формують основи для подальших досліджень та практичних рекомендацій у сфері профілактики і подолання вигорання фахівців підприємств харчової та переробної промисловості.

Отже, останні дослідження підтверджують, що емоційне вигорання є серйозною проблемою для фахівців підприємств харчової і переробної промисловості, що потребує комплексного підходу до профілактики та подолання. Важливо впроваджувати ефективні стратегії та програми підтримки працівників для створення здорового робочого середовища. Дослідження відкривають нові перспективи для розуміння цієї проблеми і вказують на необхідність постійної уваги до психоемоційного добробуту працівників.

Виклад основного матеріалу. Емоційне вигорання – це складний психоемоційний стан, що виникає внаслідок тривалого і інтенсивного стресу, пов'язаного з професійною діяльністю. Цей стан характеризується відчуттям фізичного і психічного виснаження, цинізмом та зниженням особистої ефективності. На зараз дослідження в цій галузі акцентують увагу на кількох важливих аспектах, що допомагають глибше зрозуміти природу емоційного вигорання.

Емоційне вигорання є не лише наслідком перевантаження працівника, а й відображенням його особистісних характеристик і психічного стану. У цьому контексті важливо враховувати такі фактори, як: почуття контролю: люди, які відчувають себе безсилими перед труднощами, піддаються більшому ризику розвитку емоційного вигорання; самооцінка: низька самооцінка може призводити до надмірної самокритики і відчуття безнадійності, що підвищує ймовірність вигорання; стиль копінгу: спосіб, яким людина реагує на стрес, також грає важливу роль. Негативні стилі копінгу, такі як уникнення або агресивна реакція, можуть збільшити ризик вигорання.

Взаємодія з оточенням може суттєво впливати на розвиток емоційного вигорання. Вважаємо за необхідне визначити основні фактори: підтримка колег та керівництва, зокрема наявність соціальної підтримки на робочому місці може зменшити стрес і запобігти вигоранню. Команди, що функціонують як підтримуючі мережі, здатні краще справлятися зі стресовими ситуаціями. Організаційна культура: середовище, в якому працює людина, також грає важливу роль. Культура, що підтримує баланс між роботою та особистим життям, може суттєво зменшити ризик вигорання.

Емоційне вигорання має також фізіологічні прояви, що можуть бути наслідком тривалого стресу. Ці прояви включають: фізичне виснаження (хронічна втома, яка не минає після відпочинку, є одним із основних симптомів емоційного вигорання), соматичні симптоми (біль у спині, головний біль, проблеми з травленням можуть бути ознаками вигорання), порушення сну: Люди, які страждають від вигорання, часто стикаються з проблемами сну, такими як безсоння або надмірна сонливість.

Емоційне вигорання є серйозною проблемою для працівників підприємств харчової і переробної промисловості. Це явище не лише негативно впливає на особисте життя працівників, але й має значні економічні наслідки для підприємств. Дослідження показують, що причини емоційного вигорання можуть бути різноманітними і включати як індивідуальні, так і організаційні фактори.

Однією з основних причин емоційного вигорання є високі вимоги до продуктивності, які ставлять роботодавці перед своїми працівниками. На підприємствах харчової та переробної промисловості працівники часто стикаються

з необхідністю виконання великого обсягу роботи за короткий термін. Цей тиск може бути зумовлений різними факторами, такими як:

– сезонні коливання: виробництво харчових продуктів часто підпорядковане сезонним коливанням, що вимагає від працівників інтенсивної роботи в стислі терміни;

– конкуренція: висока конкуренція на ринку змушує підприємства працювати на межі своїх можливостей, що призводить до збільшення навантаження на працівників;

– вимоги якості: стандарти якості продукції в харчовій промисловості надзвичайно високі, і невиконання цих стандартів може мати серйозні наслідки, як для компанії, так і для споживачів.

Ці фактори створюють постійний стрес, який, якщо не буде належним чином управлятися, може призвести до емоційного вигорання.

Наступний важливий фактор – соціальна підтримка є важливим чинником, що впливає на рівень стресу і емоційного вигорання працівників. У середовищі підприємств харчової і переробної промисловості соціальна підтримка може бути недостатньою через недостатнє спілкування: у багатьох підприємствах існує проблема з недостатнім відкритим спілкуванням між працівниками та керівництвом. Це може призвести до відчуття ізоляції та безсилля в працівників. Відсутність командної роботи, зокрема виробничі процеси можуть бути організовані так, що працівники працюють у ізоляції, не маючи можливості отримати підтримку від колег. Негативна атмосфера: конфлікти між працівниками, відсутність довіри в команді можуть сприяти зростанню рівня стресу та вигорання. Важливо, щоб організації створювали позитивне середовище, де працівники могли б отримувати необхідну підтримку.

Треба наголосити на фінансових проблемах, що також можуть бути суттєвим чинником ризику емоційного вигорання. На підприємствах харчової і переробної промисловості часто спостерігається: низька заробітна плата, тому багато працівників отримують недостатню компенсацію за свою працю, що може викликати відчуття незадоволення і безвиході. А також нестабільність зайнятості – у періоди економічної невизначеності багато працівників стикаються із загрозою звільнення, що створює додатковий стрес. Ці економічні чинники можуть впливати на загальний моральний стан працівників і призводити до вигорання.

Також монотонність і рутинність завдань можуть суттєво вплинути на психологічний стан працівників. У харчовій і переробній промисловості працівники часто виконують однотипні дії протягом тривалого часу. Це може призводити до зниження мотивації: одноманітність завдань може викликати втому і зниження інтересу до роботи: психологічної втоми: постійна рутинна без можливості змінити обстановку або завдання може спричинити відчуття емоційного виснаження.

Організаційна культура на підприємствах харчової і переробної промисловості може мати як позитивний, так і негативний вплив на емоційний стан працівників. Негативна організаційна культура може включати ієрархічна структура: надмірна формалізація і жорстка ієрархія можуть призводити до відчуття безвладдя у працівників. Неадекватне визнання досягнень: працівники можуть відчувати себе непоміченими, якщо їхні зусилля не отримують належного визнання.

Всі ці аспекти можуть взаємодіяти, підвищуючи ризик емоційного вигорання. Емоційне вигорання на підприємствах харчової і переробної промисловості є складним і багатограним явищем, яке викликане різноманітними факторами. Високі вимоги до продуктивності, відсутність соціальної підтримки, фінансові

труднощі, монотонність роботи та негативна організаційна культура є ключовими причинами, що сприяють виникненню цього стану. У цьому контексті важливо розглянути різноманітні стратегії і підходи до подолання емоційного вигорання, які можуть бути реалізовані на рівні організації, а також індивідуально.

Перед тим як перейти до методів подолання емоційного вигорання, важливо визначити, що ж таке емоційне вигорання. Це стан, який виникає внаслідок тривалого стресу на роботі, характеризується емоційним, фізичним і психічним виснаженням. Воно може проявлятися через зниження продуктивності, відчуття безпорадності, цинізму, а також фізичні симптоми, такі як головний біль чи проблеми з шлунком. Розуміння механізмів виникнення емоційного вигорання допомагає у розробці ефективних стратегій для його подолання.

Профілактика є важливим етапом у боротьбі з емоційним вигоранням. Вона передбачає впровадження різноманітних заходів на рівні підприємства, що допомагають знизити ризик виникнення цього стану. Основні заходи профілактики включають:

- організація робочого процесу, наприклад, розробка чітких планів роботи, зменшення наднормативного навантаження, забезпечення комфортних умов праці;
- гнучкий графік, що може допомогти працівникам краще балансувати між роботою та особистим життям, що знижує рівень стресу;
- навчання і розвиток, що забезпечить можливості для професійного зростання, навчання новим навичкам, що підвищує відчуття контролю над своєю кар'єрою.

Необхідно наголосити на забезпеченні психологічної підтримки працівників, як важливою складовою в боротьбі з емоційним вигоранням. Працівники повинні відчувати, що можуть звернутися за допомогою у разі потреби. Перерахуємо кілька основних компонентів психологічної підтримки: консультації та терапія, що полягає у забезпеченні доступу до фахівців, які можуть надати психологічну підтримку, допомогти в управлінні стресом і подоланні емоційного вигорання.

Створення груп підтримки на підприємствах, де працівники можуть обговорювати свої переживання, ділитися досвідом і отримувати підтримку від колег. Культура відкритості: сприяння культурі, де працівники можуть вільно висловлювати свої емоції та переживання без страху бути засудженими.

Ось кілька прикладів тренінгів, які допомагають у профілактиці та подоланні емоційного вигорання: тренінг з розвитку емоційної саморегуляції, тренінг з управління стресом і тайм-менеджменту, комунікативний тренінг та робота з конфліктами, тренінг з розвитку навичок самообслуговування та ресурсного підходу, тренінг з психологічної стійкості та інші. На нашу думку, більш доречно використовувати тренінг з психологічної стійкості, комплекс практичних заходів, спрямованих на формування навичок ефективного подолання стресових ситуацій, розвиток емоційної стійкості та впевненості у власних силах. Мета цього тренінгу – допомога працівникам у розвитку здатності протистояти негативним емоціям і зовнішнім чинникам, що можуть призвести до виснаження або емоційного вигорання. Так, практичні заняття з розвитку позитивного мислення допомагають знайти позитивні моменти навіть у складних ситуаціях. Запропонувати доречно використання щоденника досягнень завдання для ведення записів про щоденні успіхи і перемоги, навіть незначні. Це сприяє розвитку впевненості та бачення прогресу. Ще дієвою є робота з внутрішнім контролем, наприклад, модель «Коло впливу» – вправи на розділення ситуацій, що знаходяться під контролем (ті, на які учасники можуть вплинути), і поза ним (ті, на які не можуть).

Очікувані результати від тренінгу:

- підвищення стресостійкості та психологічної витривалості – працівники стають менш схильними до стресу і зможуть ефективніше реагувати на непередбачувані ситуації;

- зменшення тривожності та страхів – учасники тренінгу краще контролюватимуть свої емоції, що допоможе знизити рівень тривожності та уникати ситуацій емоційного вигорання;

- формування позитивного мислення – зросте рівень оптимізму, що сприяє більшій задоволеності від роботи та підвищенню професійної ефективності;

- поліпшення навичок самоконтролю і самоорганізації – розвинені навички допомагають більш ефективно управляти своїми емоціями та робочими обов'язками;

- зміцнення командного духу – учасники навчаться підтримувати один одного, що сприятиме створенню позитивного робочого середовища.

Такий тренінг можна проводити як окремий захід або у вигляді кількох сесій з регулярним моніторингом успіхів учасників, що дозволить на практиці закріпити навички для подолання професійного вигорання.

Один із важливих аспектів подолання емоційного вигорання також є навчання технікам управління. Працівники повинні мати знання про різні методи, що допоможуть їм справлятися зі стресовими ситуаціями. Основні техніки включають – методи релаксації: вправи на глибоке дихання, медитація та йога допомагають знизити рівень стресу і підвищити загальний рівень благополуччя; фізична активність: регулярні фізичні вправи, такі як біг, плавання або заняття спортом, сприяють вивільненню ендорфінів, що покращує настрій і знижує рівень стресу; творче самовираження: художні практики, музика або письмові вправи можуть слугувати виходом для емоцій, знижуючи рівень напруги.

Вважаємо, що обов'язково враховувати і таких фактор: баланс між роботою та особистим життям, адже важливо, щоб працівники змогли знайти баланс між робочими зобов'язаннями та особистим життям. Це може включати:

- час для відпочинку: Визначення чіткого часу для відпочинку та особистих справ, щоб уникнути перевтоми;

- відпустки: заохочення працівників використовувати свій відпустковий час для відновлення сил і емоційного стану;

- захоплення та інтереси: підтримка розвитку захоплень та інтересів, що не пов'язані з роботою, допомагає зберегти емоційний баланс.

Розвиток командної роботи є ключовим фактором успішності будь-якої організації, оскільки ефективні команди здатні досягати результатів швидше, якісніше та з меншими витратами ресурсів. В умовах підвищеного робочого навантаження та емоційного вигорання працівників, особливо у стресових галузях, як харчова чи переробна промисловість, командна робота стає інструментом, що підтримує працівників, забезпечуючи їм середовище підтримки та взаємодопомоги. Основні цілі розвитку командної роботи: зміцнення робочих взаємозв'язків – покращення комунікації між учасниками команди, що дозволяє зменшити непорозуміння та сприяє більш ефективному розподілу завдань. Формування єдиних цілей і цінностей – надання працівникам розуміння спільних цілей організації, їх місця у процесах та значущості внеску кожного.

Підвищення продуктивності та зниження стресу – завдяки підтримці один одного команда легше долає робочі виклики та розподіляє навантаження. Створення сприятливого клімату в колективі – зменшення конфліктів і напруги,

формування атмосфери довіри та взаємоповаги. Зниження ризиків емоційного вигорання – члени команди можуть підтримувати один одного у стресових ситуаціях, що полегшує робочий процес.

Командна робота є важливим елементом для зниження ризику емоційного вигорання. Підприємства можуть реалізувати стратегії, що сприяють розвитку командної роботи:

- тренінги з командної роботи: проведення навчальних програм, що допомагають працівникам розвивати навички ефективної комунікації та співпраці;
- спільні проекти: заохочення спільної роботи над проектами, що зміцнює командний дух і знижує відчуття ізоляції;
- командні заходи: організація неформальних зустрічей та заходів для зміцнення міжособистісних зв'язків у колективі.

Не менш актуальним аспектом є впровадження корпоративних ініціатив, що можуть зіграти важливу роль у подоланні емоційного вигорання на підприємствах: програми здоров'я, гнучкі умови праці, визнання досягнень. Корпоративні ініціативи, спрямовані на підтримку добробуту працівників, стають важливою складовою ефективного управління сучасною компанією. Окрім забезпечення комфорту, такі ініціативи сприяють зниженню рівня стресу, підвищенню мотивації та зменшенню рівня емоційного вигорання серед працівників. Для компаній у галузі харчової і переробної промисловості, де часто спостерігаються значні фізичні й емоційні навантаження, впровадження таких ініціатив має особливе значення.

Подолання емоційного вигорання фахівців підприємств харчової і переробної промисловості є важливим завданням, яке вимагає комплексного підходу. Поєднання профілактичних заходів, психологічної підтримки, технік управління стресом і розвитку командної роботи може суттєво знизити ризики, пов'язані з емоційним вигоранням. Реалізація цих стратегій не тільки покращує якість життя працівників, але й позитивно впливає на продуктивність підприємств, створюючи здорове та підтримуюче робоче середовище.

Висновки. Отже, емоційне вигорання є серйозною проблемою, що впливає на ефективність роботи фахівців підприємств харчової і переробної промисловості, створюючи негативні наслідки як для самих працівників, так і для організацій в цілому. У процесі аналізу цієї проблеми було виявлено кілька ключових аспектів, які підкреслюють важливість впровадження заходів для профілактики та подолання емоційного вигорання.

Емоційне вигорання, що виникає внаслідок тривалого стресу, монотонності роботи та високих вимог на підприємствах харчової і переробної промисловості, має зростаючу актуальність. Воно негативно впливає на здоров'я працівників, їх благополуччя та загальну продуктивність.

Впровадження профілактичних програм, які включають організацію робочого процесу, навчання, психологічну підтримку та розвиток командної роботи, є критично важливим для зниження ризиків емоційного вигорання. Корпоративні ініціативи, що сприяють створенню здорового робочого середовища, можуть стати основою для підвищення загального рівня задоволеності працівників. Навчання працівників методам управління стресом, таким як релаксація, фізична активність та психологічна саморегуляція, допомагає не лише подолати вже наявні симптоми вигорання, але й знизити ймовірність їх виникнення в майбутньому.

Створення культури відкритості, де працівники можуть ділитися своїми переживаннями та отримувати підтримку, є важливим чинником у запобіганні емоційному вигоранню. Групи підтримки та консультації можуть значно покращити

психоемоційний стан працівників. Важливим є систематичне оцінювання ефективності впроваджених заходів через опитування, аналіз продуктивності та збір зворотного зв'язку від працівників. Це дозволяє не лише вчасно виявляти проблеми, але й адаптувати програми до реальних потреб колективу.

Питання емоційного вигорання потребує подальшого вивчення, зокрема в контексті специфіки галузі харчової і переробної промисловості. Важливо дослідити, які інноваційні підходи можуть бути впроваджені для покращення психоемоційного клімату в колективах.

Таким чином, для ефективного подолання емоційного вигорання на підприємствах харчової і переробної промисловості важливо впроваджувати комплексний підхід, що включає профілактичні заходи, підтримку психологічного здоров'я працівників та створення сприятливого робочого середовища. Лише завдяки зусиллям, спрямованим на виявлення та усунення причин вигорання, можна забезпечити благополуччя працівників і підвищити загальну продуктивність підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Бурлачук, Л. Ф., & Морозова, М. О. *Психологічні аспекти професійного вигорання*. Київ: Либідь. 2019. 152 с.
2. Варнавська, І.В. Чинники профілактики синдрому емоційного вигорання у професійній діяльності педагогів. *Наука і техніка сьогодні* (Серія «Педагогіка», Серія «Право», Серія «Економіка», Серія «Фізико-математичні науки», Серія «Техніка»), 2023. 13(27), 489-499.
3. Гудкова, Т. М. *Управління стресом та емоційним вигоранням у професійній діяльності*. Київ: ВД Академія. 2019. 144 с.
4. Корнеєва, М. Психологічна профілактика стресу та емоційного вигорання в умовах виробничого середовища. *Практична психологія*, 2020. 3, 31-37.
5. Савчук, А. С. *Психологія професійного вигорання*. Київ: Наукова думка. 2020. 180 с.

REFERENCES:

1. Burlachuk, L. F., & Morozova, M. O. (2019). *Psychological aspects of professional burnout*. Kyiv: Lybid [in Ukrainian].
2. Varnavska, I. V. (2023). Factors for preventing emotional burnout syndrome in the professional activities of educators. *Science and Technology Today (Series "Pedagogy," Series "Law," Series "Economics," Series "Physical and Mathematical Sciences," Series "Engineering")*, 13(27), 489-499. [in Ukrainian].
3. Hudkova, T. M. (2019). *Stress management and emotional burnout in professional activities*. Kyiv: VD Akademiya. [in Ukrainian].
4. Korneeva, M. (2020). Psychological prevention of stress and emotional burnout in the production environment. *Practical Psychology*, 3, 31-37. [in Ukrainian].
5. Savchuk, A. S. (2020). *Psychology of professional burnout*. Kyiv: Naukova Dumka. [in Ukrainian].