

## ЮРИДИЧНА ПСИХОЛОГІЯ

УДК 159.944.1

**С. В. Арефнія**психолог,  
практикуючий спеціаліст

### ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОФІЛАКТИЧНОЇ ТА КОРЕКЦІЙНОЇ РОБОТИ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ

*У статті описано теоретико-методологічний аналіз засад організації профілактичної та корекційної роботи державних службовців у державних органах влади. Досліджено причини професійного вигорання, засоби подолання й профілактики професійних деструкцій, засоби психокорекції та профілактики професійного вигорання, комплексний підхід.*

*У статті ми спираємось на дослідження В.Є. Орла, Е.О. Помиткіна та Г.О. Балла стосовно професійного вигорання й засобів його подолання, профілактики професійних деструкцій. В.Є. Орльон на основі теорії систем інтегрував процесуальний і результативний підходи до сутності й структури вигорання, а також індивідуальний, інтерперсональний та організаційний підходи до визначення джерел вигорання. Він обґрунтував цілісне уявлення про структуру, функції й генезис вигорання, яке розглянув як полісистемне утворення. У дослідженні ми спираємось на концепцію психічного вигорання В.Є. Орла, яка дає цілісне уявлення про психічне вигорання, його структуру, особливості впливу на особистість професіонала та параметри його професійної діяльності й життєдіяльності загалом, джерела виникнення та динаміку розвитку.*

*Професійне вигорання розглядається нами як загальний професійний дезадаптаційний феномен та є цілісним, динамічним психічним утворенням у єдності мотиваційних, емоційних та оцінних компонентів, що формується в професійній діяльності й негативно впливає на її результативність. Професійне вигорання – полісистемне утворення, що включене в низку взаємодіючих систем різного рівня, де базовою системою, у якій зароджується й розвивається вигорання, є система професійного становлення особистості. Вигорання є професійним феноменом, елементом підсистеми професійної деструкції, тобто формується та проявляється в професійній діяльності, негативно впливаючи на її протікання й результати. Воно є проявом повного професійного регресу особистості та підсистемою особистості. Феномен вигорання є причиною й наслідком психологічного відчуження та незадоволеності самореалізацією.*

**Ключові слова:** професійне вигорання, психокорекція, професійні деструкції, психологічна допомога.

**Постановка проблеми.** Подолання та профілактика професійних деструкцій, зокрема й професійного вигорання, потребує комплексного підходу. Сьогодні соціально-економічні, суспільно-політичні, морально-духовні цінності суспільства ставлять перед особистістю безліч проблем. Одна з них – професійний обґрунтований вибір, становлення й розвиток особистості професіонала. Від його позитивного вирішення залежить не лише фізичне життя людини, а й особистісне самоствердження, психічне здоров'я та задоволення від життя, тобто емоційний стан. Однак, на жаль, часто професійна діяльність вносить свої негативні корективи в діяльність людини, що потребує профілактичної й корекційної роботи психолога.

Професійна діяльність державних службовців державних органів влади складна й відпо-

відальна. У межах регламентованих завдань і поставлених обов'язків службовець здійснює аналітичні, контрольні операції за різними напрямками роботи (у сферах законодавчої, виконавчої, судової й державної політики), повинен контролювати, забезпечувати їх належне та своєчасне виконання. Ця робота має високий рівень відповідальності та водночас високий рівень напруженості в емоційному, когнітивному й поведінковому плані. Систематичне, монотонне виконання такої відповідальної роботи разом із невеликим матеріальним заохоченням, низькою кар'єрною мотивацією, жорстким ієрархічним управлінням, перебільшенням соціального значення статусу державного службовця, відсутністю психологічної підтримки й супроводу державних службовців та фінансування на реабілітаційні чи оздоровчі про-

грами для працівників, які зазнали «професійного вигорання», і соціально-психологічних умов праці (високі вимоги до відповідальності, кваліфікованості, професіоналізму, правильної організації роботи, обмеження часу на виконання термінових завдань, висока психоемоційна напруга, інтенсивність праці, інтелектуальні й психологічні навантаження, важкі умови адаптації, психологічна некомпетентність керівних органів і керівництва щодо підтримки здорового клімату в колективі) може призводити до професійного вигорання.

Психологи констатують, що професійне вигорання з'являється внаслідок внутрішнього накопичення особистістю негативних емоцій, що призводить до виснаження особистісних, емоційних та енергетичних ресурсів. Емоційне благополуччя й стабільність фахівця є одним із визначальних факторів професійного життя, а повноцінне психічне здоров'я – важливою умовою професійної діяльності.

**Мета статті** – створити й описати програму соціально-психологічного супроводу та подолання професійного вигорання працівників державних органів влади. Для цього необхідно визначити, дослідження яких учених будуть покладені в основу, та сформувані стратегії професійного розвитку, які допоможуть у профілактиці професійного вигорання в державних службовців державних органів влади.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Професійне вигорання – це синдром фізичного й емоційного виснаження, у тому числі розвиток негативної самооцінки, негативного ставлення до роботи та втрата розуміння й співчуття щодо іншої людини; це не втрата творчого потенціалу, не реакція на нудьгу, а реакція виснаження, що виникає на тлі стресу, викликаного міжособистісним спілкуванням.

Усе розмаїття підходів до визначення чинників вигорання В.Є. Орьюл об'єднав у три великі категорії залежно від характеру причин, що зумовлюють виникнення вигорання (індивідуальні, інтерперсональні та організаційні).

*Індивідуальний підхід* зосереджує увагу на особистісних факторах, процесах, симптомах, які тісно корелюють із вигоранням: мотиваційна модель (Е. Пайнс), екзистенціальні моделі (Г. Фрейденбергер, Дж. Еделвич, Е. Бродські та інші вчені), когнітивно-біхевіоральні моделі (С.Т. Мейер, С. Хобфол та інші автори), психодинамічна модель (Г.Дж. Фішер) [4].

Більшість моделей є спробами застосування відомих концепцій для аналізу вигорання (психоаналітичної, когнітивної, теорії науціння, екзистенційного підходу). Зазвичай ці логіко-теоретичні конструкції не підтверджені емпіричними дослідженнями. Усі моделі акцентують увагу на значенні сильних мотивів для виникнення виго-

рання – невідповідність між намірами й реальністю призводить до виникнення стресу, а застосування неадекватних стратегій подолання виснажує ресурси індивіда чи організації, згодом призводячи до вигорання.

*Інтерперсональний підхід* наголошує на тому, що вигорання є наслідком сильної емоційної напруги, яка виникає в процесі міжособистісної взаємодії на роботі; у більшості випадків емоційні порушення виникають у повсякденній взаємодії з вимогливими організаціями або об'єктами – неспокійними реципієнтами (у суб'єкт-суб'єктних професіях), що обстоюють Х. Маслач, Ш. Бунк, У. Сшауфелай, Д.Г. Гаррісон, Е. Хочсшайлд та інші науковці [4].

*Організаційний підхід* робить наголос на принциповому впливі організаційних факторів у виникненні професійного вигорання та, відповідно, розглядає вигорання через негативну організаційну поведінку, що впливає не лише на індивіда, а й на організацію загалом (С. Cherniss, J. Winnubst, R.T. Golembiewski та інші автори) [4].

В.Є. Орьюл на основі детального аналізу наукових робіт класифікував підходи до сутності й структури вигорання на дві групи – процесуальні та результативні. Він зазначає, що спільним у всіх підходах є розуміння вигорання як професійного феномена, який характеризується станом фізичного, емоційного й розумового виснаження [4].

*У процесуальних підходах* (С. Cherniss, J. Edelwich, R. Brodsky, L. Hallsten, M. Burish, В.В. Бойко, Г. Сельє) вигорання розглядається як процес, що включає низку стадій (фаз). Це процес у професійному розвитку людини, що має стадіальний характер; розпочинається він зазвичай із напруги, що виникає в результаті протиріччя між очікуваннями, ідеалами та бажаннями особистості, з одного боку, і вимогами професії – з іншого. Генезис вигорання детермінується особливостями емоційно-мотиваційної сфери конкретної особистості та особливостями професійної діяльності [4]. Процесуальні моделі розглядають вигорання як динамічний процес, що розвивається в часі та має певні фази. Так, Б. Перламан та Е. Хартман запропонували модель, згідно з якою вигорання розглядається в аспекті професійних стресів. Три виміри вигорання відображають три основні симптоматичні категорії стресу – *фізіологічну*, сфокусовану на фізичних симптомах (фізичне виснаження), *афективно-когнітивну*, сфокусовану на установках і почуттях (емоційне виснаження, деперсоналізація), та *поведінкову*, сфокусовану на симптоматичних типах поведінки (деперсоналізація, знижена робоча продуктивність).

*У результативних підходах* вигорання розуміється як комплекс симптомів, які поєднуються в блоки (І. Аронсон, П. Брілл, І. Мешер, С. Кехіл, К. Черніс, С. Джексон, У. Пайнс). Професійне виго-

рання розуміється як специфічний стан розумового, емоційного та психічного виснаження, пов'язаного з професійною діяльністю; воно виникає в психічно здорових людей, які раніше успішно здійснювали професійну діяльність на достатньому рівні. У структурі вигорання виділяють три незалежні компоненти – емоційне виснаження, деперсоналізацію (цинізм) і зниження професійної ефективності (редукцію професійних досягнень).

Отже, психологічна допомога буде полягати в комплексному підході, профілактичній та корекційній роботі з урахуванням обох факторів.

Сучасна теоретична база психологічної допомоги ґрунтується на уявленні про те, що за допомогою спеціально організованого процесу спілкування можуть бути актуалізовані додаткові психологічні сили й здібності, які у свою чергу можуть забезпечити винайдення нових можливостей виходу зі складної життєвої ситуації.

Організація психологічної допомоги повинна здійснюватись на основі науково обґрунтованих і перевічених практикою теоретичних уявлень про особистість та міжособистісні взаємини, а це потребує поєднання соціально-психологічних і психолого-педагогічних знань.

Теоретичними засадами психокорекційної роботи є теорія діяльності О.М. Леонтьєва, генетична теорія особистості С.Д. Максименка, культурно-історична концепція Л.С. Виготського, теорія ставлень В.М. М'ясищева, соціально-психологічна концепція взаємодії Г.М. Андрєєвої.

**Виклад основного матеріалу.** З метою попередження професійного вигорання нами було розроблено програму соціально-психологічного супроводу та подолання професійного вигорання працівників державних органів влади. Методами психокорекції були обрані активне соціально-психологічне навчання (далі – АСПН) та соціально-психологічний тренінг (далі – СПТ). Методи АСПН і СПТ є груповою формою психокорекційної роботи. Головною умовою групової психокорекції стало використання закономірностей міжособистісної взаємодії в групі для досягнення фізичного та психічного благополуччя людини.

Програма – спосіб послідовної організації діяльності будь-якого змісту; сукупність установок, засобів і прийомів відтворення теоретично обґрунтованих процесів навчання та виховання, які дають змогу реалізувати певну мету. На відміну від методики, яка має індивідуалізований характер та є сукупністю прийомів і способів навчання, програма більш універсальна та може бути реалізована на організаційно-управлінському рівні в інших організаціях.

Програма соціально-психологічного супроводу та подолання професійного вигорання працівників державних органів влади була спрямована на попередження й подолання професійного виго-

рання, проектування та реалізацію послідовних дій державного службовця в процесі кар'єрного зростання, що зумовлює вибір засобів, форм, методів і прийомів навчання/виховання.

Програма соціально-психологічного супроводу та подолання професійного вигорання працівників державних органів влади стала послідовною системою організованих психолого-педагогічних дій, яка складалась із визначення цілей, проектування, визначення змісту та розроблення комплексу методів і форм профілактики й подолання симптомокомплексу професійного вигорання та побудови життєвого сценарію державним службовцем. Результатом утілення програми було формування готовності особистості до успішної професійної діяльності, професійного навчання, особистісних змін.

Програма розроблялася відповідно до сучасних уявлень про профілактику вигорання, яка зазвичай організується в трьох напрямках: організація діяльності працівників і робочого процесу, поліпшення психологічного клімату в колективі, робота з індивідуальними особливостями. Розглянемо кожен із напрямів більш детально.

*Організація діяльності працівників та робочого процесу.* Так, адміністрація може пригальмувати розвиток вигорання, якщо забезпечить працівникам можливість професійного зростання, налагодить підтримуючі соціальні заходи, які підвищують мотивацію. Адміністрація також може чітко розподілити обов'язки, продумавши посадові інструкції. Керівництво має систематично запроваджувати заходи, що покращують взаємини співробітників.

Для профілактики синдрому вигорання значна увага має бути приділена організації робочого часу: створення сприятливих умов під час робочого дня (забезпеченість довідковими матеріалами й посібниками, періодичними виданнями, належна технічна оснащеність); приміщення мають відповідати нормам санітарно-гігієнічних вимог (освітленість, температура, зручні меблі); створення умов для ефективних технічних перерв, перерв для прийняття їжі, відпочинку, відновлення сил.

*Поліпшення психологічного клімату в колективі* – це створення психологічного комфорту в професійній групі, створення колективу, що функціонує як єдине ціле, є групою людей, які підтримують один одного. Одним із факторів, що можуть порушувати психологічний клімат у колективі, є низький рівень матеріальної забезпеченості державних службовців, через що люди не мають можливості зняти в-антаж переживань і розслабитись у домашній обстановці, у родині. Проте вирішення питання можна знайти в розширенні духовної сфери особистості людини (кругозору, естетичних потреб), що веде до більшої терпимості та взаєморозуміння.

*Робота з індивідуальними особливостями.* Психологічна робота зазвичай включає декілька напрямів, що відповідають аспектам вигорання, визначеним у тій чи іншій теоретичній парадигмі. Перший напрям зазвичай спрямований на розвиток системи смислів і цінностей, системи мотивації, розвиток самосвідомості та Я-концепції.

Заходи другого напрямку повинні нівелювати вплив негативних професійних та особистісних факторів, що сприяють професійному вигоранню. При цьому здійснюється робота з розвитку в співробітників уміння вирішувати конфліктні ситуації та знаходити конструктивні рішення, розвиваючи навички цілепокладання й ціледосягнення; здійснювати ревізію власної системи цінностей і мотивів та виявляти ті з них, що гальмують професійне й особистісне вдосконалення. Для цього використовуються різні тренінги (упевненості в собі, саморозкриття, особистісного зростання, прийняття рішень тощо).

Третій напрям – комплекс заходів, спрямованих на зняття в співробітників стресових станів, що виникають у зв'язку з напруженою діяльністю, на формування навичок саморегуляції, навчання технікам розслаблення та контролю власного фізичного й психічного стану, підвищення стресостійкості.

Традиційно для подолання виражених форм професійного вигорання застосовується весь потенціал психотерапії (природничо-науковий (медичний), гуманітарно-особистісний, соціально-світоглядний).

В основу програми соціально-психологічного супроводу та подолання професійного вигорання працівників державних органів влади було покладено уявлення про особу та особистість Г.О. Балла [2] та розвиток духовності особистості Е.О. Помиткіна [6].

Г.О. Балл запропонував розглядати поняття «особистість» із позиції інтегративно-особистісного підходу та визначив в особистості дві підсистеми – *підсистему спрямованості* (потребово-мотиваційну), що охоплює істотні для цієї особистості цінності, ставлення, цілі, смисли, які визначають спрямованість її діяльності й поведінки; та *інструментальну підсистему*, до складу якої входять засоби реалізації цієї спрямованості, у тому числі фізичні, емоційні, вольові якості, стиль поведінки, здібності, знання, способи дій (сформовані на рівні вмінь чи навичок), стратегії поведінки [2].

Психокорекційні заходи, спрямовані на підсистему спрямованості, а саме смисли, цінності, мотиви, цілі, ставлення й потреби, дають змогу здійснювати системний вплив на особистісні детермінанти як професійної діяльності, так і життєтворення особистості. Груповий аналіз власної системи спрямованості дає змогу учасникам

групи усвідомити свої професійні й життєві інтенції та дати собі відповіді на такі питання: чому й для чого я живу та працюю? Чим для мене є професія? У чому полягає сутність моїх проблем? Що є причиною моєї невдоволеності життям?

Психокорекційні заходи, спрямовані на інструментальну підсистему, дають змогу учасникам опанувати засоби ефективної реалізації смислів, цінностей, мотивів, цілей, ставлень і потреб.

В інструментальній підсистемі виділяють три компоненти – когнітивний, афективний та компетентнісний [4]. Програма містить блоки, спрямовані на роботу з кожним із них, зокрема такі:

– *когнітивний* – соціальні уявлення, стереотипи, скрипти, фрейми, концепти, ідентичності, знання. Різні аспекти професійної діяльності та професійного життя й становлення представлені у свідомості індивідів у різних формах (професійні уявлення, професійні стереотипи, скрипти, фрейми, професійні міфи, професійні наративи, професійні Я-образи та професійні ідентичності, знання про професійну поведінку, професійні норми);

– *афективний* – емоції й почуття, що виникають у професійній діяльності або так чи інакше з нею пов'язані;

– *компетентнісний* – знання, навички та вміння, необхідні або бажані для реалізації професійної діяльності та кар'єрного зростання.

Е.О. Помиткін розглядає процес духовного сходження в особистісному, соціально-психологічному, еволюційно-історичному та психолого-педагогічному вимірах [5]. Учений зазначає: «Духовний розвиток інтегрує попередні психічні функції людини. При цьому фізична енергія сублімується в емоційну; емоційний потенціал регулюється обмірковуванням, інтелектуалізацією емоцій; інтелект скеровується свідомістю, ціннісною спрямованістю та волею особистості, яка є атрибутом духовного «я» людини» [7]. Отже, духовність являє собою вершинне новоутворення особистості, оскільки містить у собі складні емоційні, вольові, інтелектуальні та моральні компоненти.

Важливим аспектом розробленої програми стало положення про те, що еволюційно-історичний розвиток особистості як на індивідуальному, так і на загальнолюдському рівні забезпечується через задоволення базисних потреб: потреби у виживанні, потреби в спілкуванні (взаємодії), потреби в розумінні, потреби в єдності. Саме задоволення останньої активізує психологічні механізми духовного розвитку особистості.

Духовний розвиток – це процес свідомого самовдосконалення особистості, що спрямовує людину на підпорядкування свого природного й соціального «Я» вищим ідеалам, цінностям і смислам, на гармонізацію поведінки та способу життя [6].

Мотиви самовдосконалення лежать в основі високодуховної особистості. Е.О. Помиткін вважає: «Кризові стани в процесі духовного розвитку особистості зумовлені неузгодженістю ідеалів, смислів і цінностей та призводять до духовного дисонансу – негативного спонукального стану, що зумовлений дією декількох суперечливих ціннісно-смыслових установок, які формувалися одночасно або на різних вікових етапах життя» [6]. Професійне вигорання є кризовим станом, а отже, зумовлене на особистісному рівні суперечністю ціннісно-смыслових установок.

В основу програми покладені такі **принципи**:

- концептуальність (розроблення на основі певної наукової концепції);
- системність (логіка процесу, взаємозв'язок усіх частин);
- керованість (діагностичність цілепокладання, проектування процесу навчання, поетапна діагностика, корекція виробничого процесу);
- ефективність (ефективність за результатами, оптимальність за матеріальними й часовими витратами, досягнення певного стандарту);
- відтворюваність (можливість застосування в інших органах державної влади).

**Висновки.** У результаті застосування програми в респондентів – державних службовців державних органів влади – сформувалися дві основні стратегії професійного розвитку:

1) державна служба розглядається як важливий, проте не остаточний етап кар'єри. Завдання цього етапу – розширення уявлень про державну службу, набуття знань, умінь і навичок у законотворчій діяльності. Стратегія передбачає подальше кар'єрне зростання поза межами державної служби;

2) створення на роботі «людських стосунків», упорядкування та чітке планування професійної діяльності, відмова від кар'єрних зазіхань (радість від якісно виконаної роботи сьогодні та неочікування винагород завтра). Самореалізація та самоздійснення переносяться в інші життєві сфери.

Рушійною силою профілактики й подолання професійних деформацій є процес саморозвитку. Цілеспрямований і систематичний розвиток само-

свідомості є базовою умовою психолого-педагогічної корекції професійних деформацій. Основними компонентами усвідомленої регуляції діяльності є прийняття суб'єктом мети діяльності та прийняття суб'єктом програми перетворень.

Комплексний підхід до проблеми професійного вигорання дає більш вагомий результат, ніж розділений розгляд окремих його проявів.

#### Література:

1. Акимова Е.Ю. О разработке критериев оценки профессиональных и личностных особенностей госслужащих. Государственная служба. 2013. № 81. С. 35–38.
2. Балл Г.О., Мединцев В.О. Особистість як індивідуальний модус культури і як інтегративна якість особи. Горизонти освіти. 2011. № 3. С. 7–14.
3. Рибалка В.В. Особистісний підхід у профільному навчанні старшокласників: монографія / за ред. Г.О. Балла. К.: ІПППЩ АПН України, 1998. 190 с.
4. Подсадный С.А., Орлов Д.Н. Развитие научных представлений о синдроме выгорания. Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий: коллективная монография / под ред. В.В. Лукьянова, Н.Е. Водопьяновой, В.Е. Орла и др. Курск, 2008. С. 13–34.
5. Помиткін Е.О. Психологічна діагностика духовного потенціалу особистості: посібник. Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2013. 144 с.
6. Помиткін Е.О. Психологія духовного розвитку особистості: монографія. К.: Внутрішній світ, 2007. 280 с.
7. Помиткін Е.О. Консультативна діяльність на основі духовно особистісного підходу. Булах І.С., Кузьменко В.У., Помиткін Е.О. та ін. Консультативна психологія: навч. посібник. К.: Вид-во НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2012. С. 118–127.
8. Помиткін Е.О. Консультативна діяльність практичного психолога на основі духовно-особистісного підходу. Актуальні проблеми практичної психології: збірник наукових праць. Херсон: ПП Вишемирський В.С., 2012. С. 382–389.

**Арефния С. В. Теоретико-методологические основы организации профилактической и коррекционной работы в органах государственной власти**

*В статье описан теоретико-методологический анализ основ организации профилактической и коррекционной работы государственных служащих в государственных органах власти. Исследованы причины профессионального выгорания и способы их преодоления, профилактика профессиональных деструкций, средства психокоррекции и профилактики профессионального выгорания, разработан комплексный подход к этому вопросу.*

*В статье мы опираемся на исследования В.Е. Орла, Е.О. Помиткина и Г.О. Балла в отношении профессионального выгорания и средств преодоления, профилактики профессиональных деструкций. В.Е. Орел на основе теории систем интегрировал процессуальный и результативный подходы к сущности и структуре выгорания, а также индивидуальный, интерперсональный и организационный подходы к определению источников выгорания. Он обосновал целостное представление о структуре, функциях и генезисе выгорания, которое рассмотрел как полисистемное образование. В исследовании мы опираемся на концепцию психического выгорания В.Е. Орла, которая дает целостное представление о психическом выгорании, его структуре, особенностях воздействия на личность профессионала и параметрах его профессиональной деятельности и жизнедеятельности в целом, источниках возникновения и динамике развития.*

*Профессиональное выгорание рассматривается нами как общий профессиональный дезадаптационный феномен и является целостным, динамичным психическим образованием в единстве мотивационных, эмоциональных и оценочных компонентов, формируется в профессиональной деятельности и негативно влияет на ее результативность. Профессиональное выгорание – полисистемное образование, включенное в ряд взаимодействующих систем различного уровня, где базовой системой, в которой зарождается и развивается выгорание, является система профессионального становления личности. Выгорание является профессиональным феноменом, элементом подсистемы профессиональной деструкции, то есть формируется и проявляется в профессиональной деятельности, негативно влияя на ее протекание и результаты. Оно является проявлением полного профессионального регресса личности и подсистемой личности. Феномен выгорания является причиной и следствием психологического отчуждения и неудовлетворенности самореализацией.*

**Ключевые слова:** профессиональное выгорание, психокоррекция, профессиональные деструкции, психологическая помощь.

**Arefniia S. V. Theoretical and methodological principles of organization of preventive and correctional work in state authorities**

*The article describes the theoretical and methodological analysis of the principles of the organization of preventive and corrective work of civil servants in state authorities. The causes of professional burnout and ways to overcome them, prevention of professional destruction, means of psychocorrection and prevention of professional burnout, an integrated approach to this issue has been developed.*

*In his article we rely on the research of V.E. Orla, E.O. Pomytkina, G.O. Ball, concerning professional burnout and means of overcoming, prevention of professional destruction. V.E. Orol based on the system theory integrates procedural and effective approaches to the nature and structure of burnout and individual, interpersonal and organizational approaches to the determination of sources of burnout. He substantiated a holistic view of the structure, function and genesis of burnout, which was considered as polysystem education. In our study, we rely on the concept of mental burnout V.E. Orla, which gives a complete idea of mental burnout, its structure, features of influence on the personality of a professional and the parameters of his professional activity and life as a whole, the source of origin and the dynamics of development.*

*Professional burnout is considered by us as a general professional deadaptation phenomenon and is a holistic, dynamic psychic entity in the unity of motivational, emotional and evaluative components, which is formed in the professional activity and negatively affects its effectiveness. Professional burnout is a polysystem formation that is included in a series of interacting systems of different levels, where the basic system in which the emergence and development of burnout is the system of professional development of the individual. Burning is a professional phenomenon, an element of a subsystem of professional destruction, that is formed and manifested in professional activity, adversely affecting its flow and results. It is a manifestation of complete professional regression of personality and subsystem of personality. The phenomenon of burnout is the cause and consequence of psychological alienation and dissatisfaction with self-realization.*

**Key words:** professional burnout, psychocorrection, professional destruction, psychological help.