

ПРОФІЛАКТИКА ТА ПСИХОКОРЕКЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРЯННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНИХ ОРГАНІВ ВЛАДИ (ЗАКОНОДАВЧОЇ)

Арефнія С.В.

Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих
Національної академії педагогічних наук

В статті освітлюється фактори виникнення та розвитку професійного вигорання та напрямки його профілактики та психокорекції у державних службовців законодавчої гілки влади (Верховна Рада України). В статті запропоновано вивчення професійного вигорання та розробка програми профілактики та психокорекції спираючись на положення системного та генетичного підходу згідно з якими професійне вигорання має розглядатися: – у єдності чотирьох аспектів: структурного, функціонального, онтологічного та генетичного; – з полісистемних позицій, а не в рамках якоїсь однієї системи (професії, соціальної сфери); – як деструктивну тенденцію професійного розвитку особистості, відслідковуючи динаміку розвитку основних складових даного феномена й механізмів їхнього виникнення.

Ключові слова: профілактика, психокорекція професійного вигорання, державний службовець, професійний розвиток особистості, державний орган влади.

Постановка проблеми. Становлення і розвиток особистості в системі професіоналізації, починаючи від підготовки особистості до свідомого вибору професії та завершуючи пост-професійним періодом її життєдіяльності має велике значення щодо формування професійних та особистісних якостей, психологічного, емоційного стану.

Розглядаючи основні проблеми професіоналізації особистості такі, як професійна орієнтація, вибір професії, професійне самовизначення, професійна адаптація, психологічний супровід професійної діяльності слід зазначити, що це вибір, який здійснюється в результаті аналізу внутрішніх ресурсів суб'єкта вибору професії та співвідношення їх із вимогами професії.

Специфіка державної служби, полягає у тому, що низка соціальних потреб державного службовця (потреба в позитивній оцінці його ролі в суспільстві, потреба у визнанні, в самоповазі, в матеріальному забезпеченні, інші особистісні значущі цілі) є доволі соціально-фрустрованими. Зрозуміло, що ця ситуація не може не бути психотравмуючою для цієї категорії працівників. Водночас оцінка суспільством соціально-професійної категорії державних службовців спотворюється особистісними проблемами самого державного службовця і, закріплюючись, стає його своєрідною соціальною позицією, багатом в чому визначаючи його подальший професійний розвиток і життєвий шлях. Тому тільки відповідність компетентності державного службовця вимогам його посади, баланс між стресом і розслабленням, між службою і приватним життям і є головним запобіжником емоційного професійного «вигорання».

Державна служба розглядається нами як вид професійної діяльності, що полягає у виконанні державним службовцем органів державної влади компетенцій цих органів. При цьому варто підкреслити відмінність такого розуміння державної служби від її розширювального тлумачення як роботи в державних організаціях взагалі. Тобто, у контексті даного дослідження буде розглядатися тільки постійна оплачувана професійна діяльність в органі законодавчої влади, що полягає в забезпеченні функціонування цього органу.

Для виявлення як внутрішніх, так і зовнішніх протиріч професійного становлення державних службовців та їх професійного вигорання доцільно коротко схарактеризувати суть різних підходів до модельного опису й побудови органів державної влади.

Аналіз генезису професійного становлення державних службовців показує, що протягом всієї і-

сторії розвитку систем державного керування використовувалися й продовжують використовуватися, щонайменше, три принципово різних моделі роботи владних органів, ролі й місця в них державних службовців:

– розгляд системи влади як механізму, а її службовців – як деталей («гвинтиків») такого механізму;

– порівняння систем управління з усіма її складовими з єдиним організмом (використовуються аналогі з живими організмами);

– різні варіанти антропологічно орієнтованих моделей влади, у яких активно використовуються аналогії, насамперед із соціальними аспектами життєдіяльності людини (наприклад, життєві цикли управлінських структур описуються в термінах «дитинство», «отроцтво», «рання зрілість», «розквіт».

Для визначення теоретичних та методологічних засад профілактики професійного вигорання доцільно розглядати професійне становлення, як таке, що полягає в знаходженні державним службовцем можливостей до *особистісної самореалізації засобами професії в умовах твердої регламентації його діяльності*.

Необхідно визначити принципи становлення державного службовця як повноправного суб'єкта професійної діяльності, що прагне до вершин виконання своїх посадових обов'язків і використовує рішення професійних завдань як засіб особистісного саморозвитку. Важливо зазначити, що терміни «особистість» та «особистість держслужбовця» – теоретичні поняття різного ступеня узагальнення. Друге з них фіксує приналежність до певної соціально-професійної групи, де проявляються риси, що характеризують її ставлення до державної служби, до своєї трудової діяльності, цілей і завдань держапарату, методів роботи, взаємин у колективі. Особистість держслужбовця не тільки об'єкт, але й суб'єкт суспільних відносин, соціальна активна особистість, що має власну життєву позицію й спрямованість, які визначаються потребами, інтересами, ідеалами й мотиваціями діяльності.

На думку А.К. Маркова особистісний простір ширше професійного й істотно впливає на нього [1]. Отже, принципово важливим виявляється органічне сполучення завдань особистісного розвитку із завданнями розвитку професійного. Таким чином, концептуальним положенням при розробці профілактики професійного вигорання держслужбовців є положення *про максимальне саморозкриття особистості при досягненні нею вершин професійної*

майстерності, підпорядкованість завдань професійної підготовки завданням досягнення людиною самореалізації засобами обраної нею професії.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Можна констатувати зростання в останні роки уваги з боку вчених різних галузей науки до проблем професіоналізації державних службовців. Оpubліковані соціологічні, політологічні, соціально-психологічні, історико-філософські роботи (Ф.Д. Демідов [7], В.Г. Ігнатов, В.І. Кушлін, П.Н. Лебедев, В.І. Матирко, Н.С. Нечипоренко, Є.В. Охотський, А.В. Оболонський [8], Н.С. Слєпцов, А.І. Турчинов, Г.Г. Філіппов)

Методологічною основою сучасних концепцій професіогенезу українських та російських науковців є суб'єктивний і особистісно-діяльнісний підходи (теорії Е. Зеєра, Є. Клімова, А. Маркової, Г. Нікіфорова, М. Пряжнікова і О. Пряжнікової, В. Рибалки) [3].

За Т. Кудрявцевим критеріями професійного становлення особистості є ставлення особистості до професії та рівень виконання діяльності.

Щербич Л.І. зазначає, що кар'єра – це, як «безперервний процес успішного просування по сходах адміністративної, соціальної, професійної, майнової й іншої ієрархії з метою досягнення вищого статусу й відповідних йому рівня й якості життя» [2, с. 51].

Д. Сьюпер (Super, 1971) пропонує визначати успішність професійної діяльності за об'єктивними та суб'єктивними критеріями. Об'єктивними критеріями він визначає – стабільність роботи, досягнутий статус у професійному середовищі; дохід, що приносить наявна посада. Суб'єктивними критеріями називається задоволеність життєвою ситуацією, суб'єктивна оцінка своїх досягнень. Найбільш важливим, на наш погляд, є положення, про те, що задоволеність роботою й життям у цілому залежить від того, наскільки адекватні можливості знаходить людина для реалізації своїх здібностей, інтересів, особистісних властивостей і життєвих цінностей у професійній діяльності.

Основними ознаками професійних криз на думку Н.Б. Іванцової є: втрата відчуття нового, відставання від життя, зниження рівня професіоналізму, внутрішня розгубленість, усвідомлення необхідності переоцінки себе, зниження власної оцінки, втома, виникнення відчуття вичерпаності своїх можливостей [5].

Проявом негативного впливу професії на особистість є поява різноманітних професійних деформацій (або професійних деструкцій – ці терміни вживають зазвичай як синонімічні), різновидом якої є феномен психічного вигорання.

Феномен професійного вигорання доцільно розглядати в контексті професійної кризи, психологічного відчуження, втрати смислів як причин і наслідків професійно-особистісної деформації.

Основними психологічними детермінантами розвитку професійно обумовлених деструкцій є: – конфлікти професійного самовизначення, – кризи професійного становлення, – професійна дезадаптація. Складовими цих детермінант виступає:

- Нереалістичні цілі
- Помилкові смисли праці
- Професійні та міжособистісні конфлікти
- Відсутність цілісної професійної свідомості
- Деформація особистості
- Припинення професійного розвитку
- Порушення соціально-професійної самоактуалізації

Невідповідність професійній дійсності

Постановка завдання:

- Визначити специфіку професійної діяльності працівників державних органів влади.

- Створити теоретичну модель розвитку професійного вигорання.

- Знайти напрямки профілактики професійного вигорання у державних службовців державних органів влади.

- Визначити корекційні мішені подолання професійного вигорання держслужбовців.

Основний матеріал. Професійна діяльність державного службовця законодавчого органу влади складна і відповідальна. У межах регламентованих завдань та поставлених обов'язків він здійснює аналітичні, контрольні операції на одному з напрямків роботи підрозділу, бере участь в узагальненні практики законодавства та ходу реалізації державної політики у відповідних сферах управління та забезпечення їх виконання. Державний службовець Верховної Ради України бере участь у розробці різних постанов, документів, заходів щодо виконання чинного законодавства, розвитку економіки, культури, освіти тощо. До його обов'язків входить підготовка проектів рішень та пропозицій керівництву щодо виконання доручень органів виконавчої влади вищого рівня. Він бере участь у розробці проектів нормативних та організаційно-методичних документів, інформаційно-аналітичних матеріалів, пов'язаних з прийняттям та виконанням управлінських рішень, а також відповідей на звернення та заяви, що надійшли на розгляд [9].

Професія державного службовця потребує від людини володіння певними індивідуально-психологічними якостями: комунікативними здібностями та здатністю вислуховувати; урівноваженістю поведінки; рухливістю нервової системи. Через такі значні навантаження, які дає ця професія, державна служба не рекомендується людям з розладами серцево-судинної та нервової системи; тим, хто страждає нервово-психічними захворюваннями; має інфекційні та алергічні хвороби [9].

Специфіка професійної діяльності законодавчого органу влади полягає у соціально-економічних умовах в державі: жорстке ієрархічне управління, не високе матеріальне заохочення, невизначені перспективи кар'єрного росту, перебільшене соціальне значення статусу державного службовця, відсутність психологічної підтримки та супроводу державних службовців, фінансування на реабілітаційні або оздоровчі програми для працівників, які зазнали «професійного вигорання» та соціально-психологічних умов праці: високи вимоги до відповідальності, кваліфікованості, професіоналізму, правильної організації роботи, обмеження часу на виконання термінових завдань, висока психоемоційна напруга, інтенсивність праці, інтелектуальні та психологічні навантаження, важкі умови адаптації, психологічна некомпетентність керівних органів та керівництва щодо підтримки здорового клімату в колективі. Всі ці фактори можуть призводити до індивідуальних та особистісних деструктивних проявів професійного вигорання.

Професійне вигорання полісистемне утворення, що включено в ряд 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 й 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 й незадоволеності самореалізацією.

Виходячи з того, що професійне вигорання призводить до особистісних змін професіонала розробка моделі корекції та профілактики має включати модель особистості та теоретичні засади її розвитку. В основу теоретичної моделі покладено:

– *концепцію психічного вигорання* В.Є. Орла, яка дає цілісне уявлення про психічне вигорання, його структуру, особливості впливу на особистість професіонала й параметри його професійної діяльності й життєдіяльності в цілому, джерела виникнення й динаміку розвитку. В. Є. Орлою об'єднані джерела виникнення вигорання у три великі категорії залежно від характеру причин, що обумовлюють виникнення вигорання: організаційні, індивідуальні та інтерперсональні. [6]; – *концепцію структури професійних параметрів необхідних для виконання діяльності* В.В. Рибалки; *інтегративно-особистісний підхід* Г. Балла; – *концепцію суб'єкт-ресурсного розвитку професіонала* Н.Є. Водопьянкової, яка дозволяє системно проектувати заходи попередження та корекції професійного вигорання.

Таблиця 1

Теоретична модель розвитку професійного вигорання



Організаційними факторами професійного вигорання є: умови роботи – жорстке ієрархічне управління; не високе матеріальне заохочення; високий рівень відповідальності; досить регламентований час на виконання термінових завдань; обмеженість факторів підвищення мотивації персоналу; висока стресогенність; висока психоемоційна напруга; істотні навантаження на зоровий та мовно-руховий апарат. *Зміст праці* – висока інтенсивність праці; насиченість дій; інтелектуальні навантаження; необхідність інтенсивного сприйняття; переробки й інтерпретації великих обсягів інформації; підтримка та відповідність статусу державного службовця; відповідальна робота з високопоставленими статусними посадовцями; робота з важливою конфіденційною документа-

цією. *Соціально-психологічні аспекти* – невизначені перспективи кар'єрного росту; відсутність визнання результативності праці; неможливість адекватної оцінки результатів праці; труднощі адаптації в колективі; невідповідність вимог до займаної посади; відсутність психологічної підтримки та супроводу державних службовців; також *інтерперсональні*: труднощі міжособистісних взаємодій; *дифузність професійної ідентифікації*, тощо.

Індивідуальними факторами професійного вигорання можуть бути: низький рівень адаптованості; низька самоцінність, саморозуміння та самосприйняття; занижений рівень самоповаги, самовпевненості та самоцінності; внутрішня конфліктність; підвищена тривожність та нервова напруга; трудоголізм; низькі комунікативні здібності; прагнення до кар'єрного росту, тощо.

Отже, ми розуміємо, що подолання та профілактика професійних деструкцій, і зокрема, професійного вигорання потребує комплексного підходу.

Першочергове завдання у збереженні стабільності організації, і її людських ресурсів – профілактика і подолання негативних наслідків організаційних стресів.

Профілактика вигорання повинна охоплювати широкий спектр заходів, з одного боку тих, що пом'якшують дію організаційних стрес-факторів, а з іншого тих, що дозволяють активізувати особисті ресурси персоналу, щоб ефективно долати негативні наслідки професійних і організаційних стресів.

Психологічна допомога суб'єктам праці має бути спрямована на підвищення суб'єктної активності; це сприятиме зниженню вираженості професійного вигорання й смислового відчуження.

Висновки.

1) Рушійною силою профілактики та подолання професійних деформацій є процес саморозвитку. Цілеспрямований і систематичний розвиток самосвідомості 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. Технологія корекції спрямована, насамперед, на зміну самоставлення. Однак оскільки ставлення до себе формується на основі уявлень про себе, сполучених з самооцінкою, і проявляється в поведінці, в систему психокорекційних впливів утягуються всі компоненти Я-концепції. Механізми самоусвідомлення, самоприйняття, прийняття інших і самовизначення є провідними у цьому процесі.

2) Робота з профілактики професійного вигорання та професійних деструкцій має носити комплексний характер і може реалізовуватися за двома основними напрямками.

Організаційний напрям. Систематична та погоджена робота психолога й інших посадових осіб з своєчасного виявлення працівників, що потребують надання психологічної допомоги; постійний психологічний супровід та моніторинг, створення сприятливих умов для життєдіяльності фахівців, що попереджають їх психологічне й фізичне перевантаження.

Психолого-педагогічний напрям. психологом спеціальних процедур по наданню психологічної допомоги конкретним фахівцям (колективам) методами психологічного консультування, психокорекції, психореабілітації, психологічного навчання й освіти (спеціалізована психологічна допомога).

3) У заходах здійснення профілактики опора має бути на методологічний принцип суб'єктності, а саме на такі параметри як:

Профілактика та корекція професійного вигорання

Ресурсне забезпечення корекційних впливів		
Система задіяних ресурсів особистості	Результат корекції	
1 етап – подолання професійного вигорання <i>Ресурси подолання професійного вигорання</i>		
«Ресурси рефлексії» Система когнітивно-рефлексивної регуляції, що забезпечує керування іншими ресурсами, усвідомлення наявних та відсутніх ресурсів та задоволеність якістю життя.	- підвищення сензитивності особистості; - формування позитивної життєвої позиції, - підвищення емоційної стійкості в комунікаціях, - формування загальної задоволеності якістю життя та таких його парціальних параметрів як задоволеність самоконтролем, роботою, особистісними успіхами, здоров'ям, психологічним благополуччям	
«Ресурси самопідтримки» Система механізмів когнітивної регуляції, що підтримує впевненість або переконаність у власних можливостях контролю ситуацій сьогодні й у майбутньому, досягнення поставлених цілей	- стабілізація параметрів самоставлення; - стабілізація самооцінки - гармонізація системи смисложиттєвих орієнтацій - розширення самоактуалізаційних ресурсів	
«Ресурси подолання» Система механізмів когнітивного й поведінкового подолання наявних і майбутніх труднощів, що забезпечують розширення ресурсної бази: чим частіше використовуються проактивні й екстенсивні копінг-стратегії, тим меншою є вираженість професійного вигорання	- формування адаптаційних стратегій - формування ефективних копінг-стратегій - формування алгоритмів використання допінг-стратегій	
«Ресурси особистих досягнень» Система самоконтролю й задоволеності особистими досягненнями й професійною самореалізацією	- формування критеріїв оцінки власних професійних досягнень; - формування навичок професійної самопрезентації; - усвідомлення власних професійних досягнень	
Мотиваційно-спонукальні ресурси	- формування системи цінностей та їх гармонізація; - усвідомлення наявних та постановка нових життєвих; - опанування навичок стратегічного планування;	
Ресурси цілеутворення планування та реалізації професійних інтенцій	- розвиток навичок цілеутворення; - розвиток навичок планування кар'єри; - розвиток навичок планування кар'єри; - розвиток навичок саморозвитку	
Ресурсне забезпечення корекційних впливів		
Система задіяних ресурсів особистості	Результат корекції	
2 етап – професійно-особистісний розвиток суб'єкта праці <i>Ресурси розвитку</i>		
«Ресурси рефлексії»	- ревізія та корекція життєвого сценарію - підтримка позитивної життєвої позиції, - розвиток комунікативної компетенції, - розвиток навичок рефлексії	
Мотиваційно-спонукальні ресурси	- моніторинг власних цінностей - моніторинг життєвих цілей та намірів; - розвиток навичок стратегічного планування;	
Ресурси цілеутворення планування та реалізації професійних інтенцій	- розвиток навичок цілеутворення; - розвиток навичок планування кар'єри; - розвиток навичок планування кар'єри; - розвиток навичок саморозвитку	
Моніторинг професійного та особистісного благополуччя суб'єкта праці Здійснюється систематично із залученням всіх доступних ресурсів суб'єкта праці		
Корекційні мішені		
Блок спрямований на корекцію підсистеми <i>спрямованості</i> (потребно-мотиваційну)	Блок спрямований на корекцію <i>інструментальної</i> підсистеми	Блок спрямований на корекцію саморегуляції особистості
- корекція смислової сфери особистості; - корекція мотиваційної системи особистості; - корекція погребової сфери особистості; - розвиток духовності особистості.	- усвідомлення особистісних характеристик; - оптимізація ставлення до себе; - нормалізація самооцінки; - опанування навичок ціле покладання; - опанування навичок ухвалення рішення; - усвідомлення себе суб'єктом професійної діяльності; - усвідомлення себе суб'єктом спілкування	- засвоєння навичок психологічної саморегуляції; - засвоєння навичок подолання стресу; - формування ефективних стратегій адаптації.
Результат психокорекційного впливу		
Комплексне усвідомлення себе, підвищення рівня самосвідомості. Подолання ознак професійного вигорання, подолання професійних деформацій. Стабілізація процесу професіоналізації та кар'єрного просування. Підвищення рівня соціально-психологічної адаптованості		

- активне орієнтування у новій ситуації, матеріалі;
 - усвідомлення структури своєї діяльності, якостей особистості, етапів життєвого шляху;
 - ініціатива, цілепокладання, планування, передбачення;
 - виключність у діяльність;
 - прагнення до саморегуляції (самоконтролю, самокоррекції, самокомпенсації),
 - володіння прийомами саморегуляції;
 - усвідомлення суперечностей свого розвитку, їх усунення, забезпечення балансу і гармонії;
 - орієнтація особистості на саморозвиток і самовищення;
 - прагнення до самореалізації та творення;
 - планування свого професійного шляху, структурування і впорядкування свого професійного досвіду та досвіду інших;
 - духовний розвиток особистості, підтримка душевного стану та духовне задоволення.
- 4) Рушійною силою профілактики та подолання професійних деформацій є процес саморозвитку. Фундаментальною психологічною умовою ефективної професіоналізації та кар'єрного зростання, реалізації особистістю власних цілей і цінностей є перехід на більш високий рівень розвитку самосвідомості. Подолання професійних деформацій базується на сходженні від егоцентризму до більш високого рівня свідомості.

Список літератури:

1. Маркова А. К. Психология профессионализма. Издательство: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996 г.
2. Щербич Л. И. Карьера женщины: ее смысл и значение // Сопдальная феминология. – Самара: Изд-во «Самарский ун-т». – 1997. – С. 49-58.
3. Рибалка В. В. Особистісний підхід у профільному навчанні старшокласників. Монографія / За ред. Г. О. Балла – К. ІПППЦ АПН України, 1998 – 190 с.
4. «Подходы зарубежных и отечественных ученых к профессиональному самоопределению» (Д. Сьюпер, Э. Гинзберг, Дж. Холланд).
5. Іванцова Н. Б. Періодизація професійного розвитку особистості / Н. Б. Іванцова // Актуальні проблеми психології: зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. – К., 2010. – Т. 8. – Вип. 7. – С. 105-114.
6. Орел В. Е. 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.
7. Философия: Учебно-методический комплекс для подготовки бакалавров Философия Том (часть) 1: Учебник – («Учебники Российской академии государственной службы при Президенте РФ-бакалавриат») / Демидов Ф. Д. – 120 с.
8. Оболонский А. В. Мораль и право в политике и управлении. – М.: Изд. Дом ГУ-ВШЭ. – 2006. – 262 с.
9. Синявський В. В. Професіограми і психограми професій. Методичний посібник. Книга ІХ. – Київ, 2004. – 187 с.

Арефніа С.В.

Институт педагогического образования и образования взрослых
Национальной академии педагогических наук

ПРОФИЛАКТИКА И ПСИХОКОРРЕКЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ ВЛАСТИ (ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЙ)

Аннотация

В статье освещаются факторы возникновения и развития профессионального выгорания и направления его профилактики и психокоррекции у государственных служащих законодательной ветви власти (Верховная Рада Украины). В статье предложено изучение профессионального выгорания и разработка программы профилактики и психокоррекции опираясь на положения системного и генетического подходов в соответствии с которыми профессиональное выгорание должно рассматриваться: – в единстве четырех аспектов: структурного, функционального, онтологического и генетического; – с полисистемных позиций, а не в рамках какой-то одной системы (профессии, социальной сферы); – как деструктивную тенденцию профессионального развития личности, отслеживая динамику развития основных составляющих данного феномена и механизмов их возникновения.

Ключевые слова: профилактика, психокоррекция профессионального выгорания, государственный служащий, профессиональное развитие личности, государственный орган власти.

Arefniia S.V.

Institute of Pedagogical Education and Adult Education
of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine, Kyiv

PROPHYLAXIS AND PSYCHOLOGICAL CORRECTION OF PROFESSIONAL BURNOUT OF PUBLIC OFFICIALS (LEGISLATORS)

Summary

The article highlights the factors of occurrence and development of professional burnout and its prevention and correction of public employees of the legislative branch (Parliament of Ukraine). The article suggests a study of professional burnout and the development of a program for prevention and correction based on the systematic and genetic approaches in which professional burnout should be considered: – in the unity of the four aspects: structural, functional, ontological and genetic; – with polysystemic positions, not within one system (profession, social sphere); – as a destructive trend of personal professional development, tracking the dynamics of the development of the main components of this phenomenon and mechanisms of their occurrence.

Keywords: prevention, psychological correction of professional burnout, civil servant, professional development of the person, public authority.