

**І. С. Процик, О. Б. Романська**  
Національний університет “Львівська політехніка”

## **ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ГАЛЬМІВНИЙ ЧИННИК РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ РОЗШИРЕННЯ МІЖНАРОДНИХ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН**

<https://doi.org/>

© Процик І. С., Романська О. Б., 2021

**Проаналізовано сутність та вплив синдрому емоційного вигорання на розвиток сучасних підприємств у контексті розширення міжнародних економічних відносин. Наведено інформацію про основні причини виникнення у персоналу синдрому емоційного вигорання. Виокремлено основні підходи до виділення стадій перебігу емоційного вигорання. Окрім цього, надано рекомендації щодо подолання емоційного вигорання у працівників та запобігання його виникненню, а також описано методи профілактики та заходи для ліквідації синдрому емоційного вигорання для керівництва організацій.**

**Ключові слова:** емоційне вигорання, причини виникнення емоційного вигорання, симптоми емоційного вигорання, стадії емоційного вигорання, наслідки емоційного вигорання, методи профілактики емоційного вигорання, заходи ліквідації емоційного вигорання, рекомендації керівництву організацій щодо емоційного вигорання.

### **Постановка проблеми**

Однією з ключових умов успішної діяльності будь-якої організації є досягнення ефективності у трьох аспектах: економічному, організаційному та соціальному. Незважаючи на цей факт, працівники багатьох організацій нерідко спрямовують зусилля лише на максимізацію прибутку, досягнення високих економічних результатів компанії, свого підрозділу та виконання завдань, поставлених керівниками, ігноруючи свій емоційний стан та формуючи завищені вимоги до себе. Як наслідок, працівники виснажуються, їхня продуктивність знижується, вони перестають отримувати задоволення від роботи, відчують погіршення якості життя. Таке явище називають «синдром емоційного вигорання» і притаманне воно працівникам як українських, так і іноземних компаній.

### **Актуальність дослідження**

Емоційне вигорання – проблема, про яку останнім часом можна почути все частіше. Однією з причин виникнення цього синдрому є те, що дуже часто люди не усвідомлюють важливості і згубного впливу психологічних факторів на їхню професійну діяльність, здоров'я і особисте життя та не є ознайомлені з інформацією про причини та можливі наслідки цього явища. Сьогодні на проблему емоційного вигорання звертають набагато більше уваги, ніж, наприклад, 20–30 років тому. Річ у тім, що раніше психологічні проблеми не вважались чимось суттєвим, їх не розглядали, як важливий фактор продуктивності праці. Лише порівняно недавно люди усвідомили, що такі явища, як стрес, депресія, емоційне вигорання, мають досить потужний гальмівний та згубний вплив на професійний розвиток особистості. Причому важливим є те, що ця проблема виникає все частіше у зв'язку з глобалізаційними процесами, адже разом із розвитком міжнародних економічних відносин зростають

вимоги до якості трудових ресурсів, а, відповідно, працівники підприємств починають відчувати тиск, пов'язаний із збільшенням конкуренції на ринку праці. Дослідження чинників, які формують сприятливе середовище до появи та нагромадження негативних емоцій, стресу та виснаження персоналу як емоційного так і професійного, напряду пов'язане із запобіганням психологічним проблемам у колективі, появи депресій, росту плінності кадрів, звільненням, та спонукають розвиток персоналу та вчасне і раннє реагування на появу психологічних проблем у колективі, а також їх вирішення, що удосконалисть управління компанією та персоналом, заощадить гроші та час. Одним із невирішених питань дослідження стану персоналу на підприємстві є моніторинг сучасних причин емоційного вигорання працівників і шляхи вирішення та запобігання цьому керівництва компаній.

### **Формулювання мети та завдань статті**

Головними завданнями в процесі роботи є встановлення основних причин виникнення емоційного вигорання працівників на підприємстві, наслідків синдрому емоційного вигорання персоналу, а також розроблення основних заходів та дій для запобігання та ліквідації цього явища у працівників компанії на майбутнє.

### **Аналіз останніх досліджень і публікацій**

На вивченню такого явища, як синдром емоційного вигорання, звертало свою увагу багато науковців, серед яких значна частина – українці. Батюх В. О. досліджував синдром емоційного вигорання у працівників медичної сфери, Кизим Г. С. – у психологів, Бегун-Трачук Л. О. – у фахівців музичного мистецтва, Зайчикова Т. В. – у студентів. Окрім цих науковців, синдром емоційного вигорання вивчали також Карамушка Л. М., Водоп'янова Н. Є., Ковальчук В. І., Старченкова Е. С., Форманюк Т. В., Драга Т. М., Мялюк О. П., Криницька І. Я., Колоскова О. К., Поліщук М. І., Воротняк Т. М., Грішина Н. В., Рогнінська Т. І., Назарук Н. В., П'янківська Л. В. та інші.

### **Виклад основного матеріалу**

Синдром емоційного вигорання – це стан фізичного й емоційного виснаження, яке є результатом надмірної роботи, високих вимог до самого себе і постійного стресу [1]. Поняття вперше вжив у 1974 році американський психіатр Герберт Фрейденберг для позначення “стану психічного та фізичного виснаження, викликаного професійним життям людини”. Згідно з класифікацією ВООЗ синдром емоційного вигорання не є хворобою. Його зараховують до професійних явищ [3].

Можна виділити декілька причин виникнення синдрому емоційного вигорання. Однією з них є надмірне робоче навантаження. Дуже часто люди змушені виконувати обсяг роботи, який не відповідає їхнім можливостям. До цього їх спонукає керівництво організації, де вони працюють. Керівники нерідко нехтують психоемоційним станом своїх підлеглих, адже вони націлені переважно на досягнення економічних цілей організації. У результаті працівники отримують надвелику кількість завдань і виснажуються у процесі їх виконання.

Ще однією причиною виникнення синдрому емоційного вигорання є завищені вимоги до себе. Це особливо актуально у наш час, коли роботу розглядають не лише як спосіб заробітку, а й як одну з основних сфер самореалізації. Сьогодні професійне зростання є пріоритетом для багатьох людей. Намагаючись досягти успіху в кар'єрі, люди забувають про важливість відпочинку. Через постійне нервово напруження виникають стрес, депресія, а нерідко – синдром емоційного вигорання.

Синдром емоційного вигорання часто виникає на фоні тривалого спілкування з людьми. Це особливо характерно для лікарів, педагогів, соціальних працівників, працівників правоохоронних органів, менеджерів тощо. Робота, яка передбачає постійну взаємодію з іншими людьми, швидко виснажує людину. Це пов'язано із тим, що людина витрачає на спілкування дуже багато енергії та сил.

Емоційне вигорання може виникнути і через дисбаланс між роботою та особистим життям. Нерідко виникає ситуація, коли людина переоцінює важливість роботи, при цьому забуваючи про

особисте життя. Проте, для того щоб почуватися задоволеною, людині необхідно знаходити час не лише на виконання професійних обов'язків. Сфера особистого життя, стосунків, інтересів також є не менш важливою складовою життя людини. І якщо людина спрямовує всі свої зусилля на роботу, вона швидко виснажується. Варто зауважити, що таке “вигорання” виникає як і у тих, хто досягає кар'єрного успіху, так і в тих, хто не може реалізуватися у професійному аспекті. Річ у тім, що кожна людина на психоемоційному рівні потребує відчуття так званої “гармонії”, а ця гармонія можлива лише тоді, коли людина встановлює чітке розмежування між роботою та особистим життям. Нерідко можна зустріти людину, в якій багато професійних досягнень, але яка є виснаженою і нещасною через те, що вона не може утримати цей баланс.

Також одним із факторів, що сприяє виникненню синдрому емоційного вигорання, є невміння ефективно будувати плани. Майже кожна людина на роботі щотижня отримує велику кількість завдань. Декотрі з них можна виконати за короткий проміжок часу, а інші потребують тривалого опрацювання. До того ж не варто забувати, що необхідно відводити час і на перерви та відпочинок, хоча не всі уміють коректно його розподіляти. Комуś це вдається робити доволі успішно без зайвих зусиль, а хтось протягом тривалого часу намагається оволодіти принципами тайм-менеджменту, але йому це не вдається. “Тайм-менеджмент” – термін, який сьогодні вживається часто (тайм-менеджмент – це сукупність методик оптимальної організації часу для виконання поточних задач, проектів та календарних подій [3]). Більшість компаній намагається дбати, щоб їхні працівники володіли хоча б базовими навичками тайм-менеджменту, організовуючи для цього спеціальні тренінги. Проте, й досі багато людей не вміє правильно розпоряджатися часом, що безпосередньо впливає на емоційний стан, оскільки такі люди часто відчують виснаження через нагромадження завдань, які вони не встигають виконати.

Ще одним фактором, який може стимулювати виникнення синдрому, є відсутність належної винагороди з боку організації-роботодавця та мотивованості працівника. Йдеться як про матеріальне, так і про моральне заохочення. Цілком очевидно, що для того, щоб людина отримувала задоволення від роботи і демонструвала високу продуктивність праці, необхідна наявність стимулу, який формуватиме внутрішній мотив до дії у працівника. Таким стимулом може стати зарплата, рівень якої відповідає вкладеним зусиллям працівника, а також різноманітні види нематеріальних заохочень. Наприклад, сьогодні багато організацій винагороджують працівників грамотами, медалями, подарунками, спортивними абонементом, медичним страхуванням, подорожами, корпоративними вечірками та тематичним відпочинком тощо. Це надзвичайно важливо, оскільки зазвичай людина проводить на роботі більшу частину дня і для того, щоб не виснажуватись, вона мусить відчувати свою важливість для організації та отримувати належну винагороду.

Отже, причин виникнення синдрому емоційного вигорання є досить багато. Варто зауважити також і те, що є групи людей, які особливо схильні до синдрому емоційного вигорання. Перш за все, це перфекціоністи, які занадто ретельно підходять до виконання будь-якого завдання і звертають увагу на найдрібніші деталі. Таке ставлення до роботи швидко виснажує, адже потребує постійної концентрації уваги. До того ж такий підхід не завжди є оптимальним, оскільки забирає занадто багато часу та енергії.

Також до синдрому схильні співчутливі люди та ті, чия робота потребує постійного демонстрування навичок емпатії. Це стосується насамперед психологів, педагогів.

Ще однією групою ризику є ідеалісти, мрійники, які не здатні об'єктивно оцінювати свої можливості та очікують досягти успіху за короткий проміжок часу. Невідповідність реальності їхнім очікуванням відображається на їхньому психоемоційному стані.

Кількісно оцінити масштаби розповсюдження емоційного вигорання є досить складно, оскільки люди зазвичай не звертаються до лікарів з цією проблемою. Як наслідок, синдром часто плутають зі стресом та депресією. В таблиці нижче подано інформацію, яка є результатом опитування 1029 жителів США у 2017 році і основним запитанням було “Чи знали/знаєте Ви когось із синдромом емоційного вигорання?”.

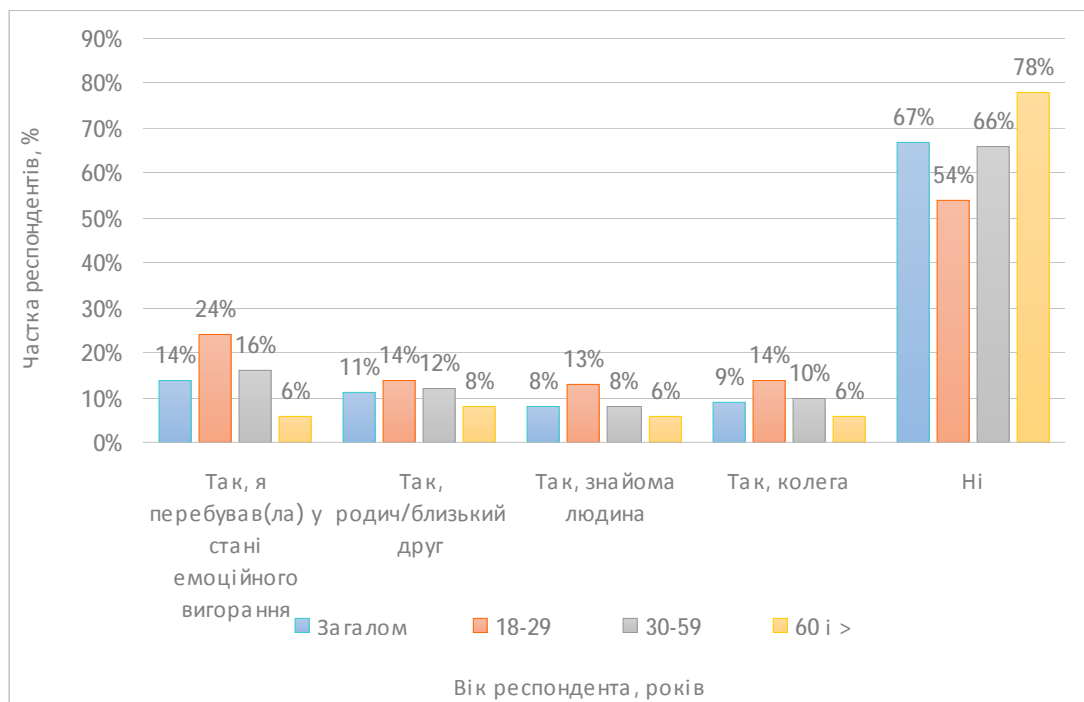


Рис. 1. Частка людей, які особисто знали когось з синдромом емоційного вигорання у США (2017 рік), % [4]

Варто зауважити, що за умови проведення такого самого опитування у поточному році результати б істотно відрізнялися. Річ у тім, що ще одним порівняно “новим” фактором, який спричиняє емоційне вигорання, стала пандемія COVID-19. Згідно з дослідженням, проведеним у 2020 році, 75 % людей відчували вигорання на роботі, причому 40 % кажуть, що зазнали вигорання саме під час пандемії [5]. Це пов’язано із тим, що протягом пандемії значна частина організацій перейшла на дистанційний режим роботи. Хоча представники деяких професій не зазнали суттєвого впливу, багато хто змушений був кардинально змінити професійні звички і підхід до роботи. Це стосується насамперед працівників сфери освіти. Педагоги були позбавлені безпосереднього контакту зі студентами та учнями, що ускладнило їхню роботу, адже якісний зворотний зв’язок – ключова умова успішного навчання. Симптоми емоційного вигорання все частіше почали з’являтися і в лікарів та медичних працівників, яким з часу початку пандемії доводиться працювати в умовах постійної емоційної напруги.

Процес емоційного вигорання відбувається у декілька етапів, для кожного з яких характерні певні симптоми. Причому існує кілька підходів до виділення стадій перебігу цього явища. Наприклад Дж. Грінберг наводить характеристику п’яти стадій емоційного вигорання [6].

Перша стадія – “медовий місяць”. З одного боку, людина ще відчуває ентузіазм та більшою мірою є задоволеною своєю роботою, а з іншого боку, починається поступове зниження енергії.

Друга стадія має назву “нестача палива”: виникають проблеми зі сном, з’являється недостатність мотивації, знижується продуктивність праці.

Упродовж третьої стадії виникають хронічні симптоми. Людина стає вразливішою у фізичному і психологічному аспекті, виявляється хворобливість, відчуття тривожності тощо.

Четверта стадія – це вже криза. Характеризується загостренням або активним розвитком хронічних захворювань, людина стає частково або цілком непрацездатною, з’являється відчуття розчарування в собі та інше.

На останній (п’ятій) стадії, яка має назву “пробивання стін”, у людини під впливом тривалого емоційного та фізичного напруження можуть виникнути небезпечні хвороби, а кар’єра перебуває під загрозою завершення.

Серед українських науковців варто виокремити поділ В. В. Бойка. Згідно з його методикою, синдром емоційного вигорання має три фази: напруження, резистенції та виснаження [7].

Під час фази напруження людина переживає психотравматичні обставини, з'являється тривога, депресія, відчуття невпевненості у собі, загнаності в "глухий кут". Для людини, яка перебуває у фазі резистенції, характерні неадекватне вибіркове емоційне реагування, емоційно-моральна дезорієнтація, розширення сфери економії емоцій та редукція професійних обов'язків. Фаза виснаження викликає у людини емоційний дефіцит, відчуженість, деперсоналізацію та психосоматичні і психовегетативні порушення.

Варто зауважити також те, що емоційне вигорання часто плутають з депресією чи стресом. Проте, це зовсім різні поняття.

Депресія – це захворювання, за якого людина тривалий час (не менше ніж два тижні) почувається пригнічено, втрачає інтерес до занять, які раніше приносили задоволення, а також не може робити повсякденні справи [8]. Загалом симптоми схожі до симптомів емоційного вигорання, проте існує суттєва різниця. З медичного погляду, вигорання є не хворобою, а фактором, який згубно впливає на стан здоров'я.

Отже, під час процесу емоційного вигорання у людини виникають симптоми, які значно знижують ефективність професійної діяльності. Тому важливо знати методи профілактики та ліквідації емоційного вигорання. Узагальнимо їх у табл. 1.

Таблиця 1

**Методи профілактики та заходи для ліквідації синдрому емоційного вигорання**

Методи профілактики емоційного вигорання	Заходи для ліквідації емоційного вигорання
<b>Рекомендації працівникам</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>– оволодіння навичками тайм-менеджменту;</li> <li>– якісний відпочинок та сон;</li> <li>– підтримання балансу між особистим та професійним життям;</li> <li>– спілкування з керівництвом щодо рівня робочого навантаження;</li> <li>– забезпечення наявності хобі, інтересів, улюбленої справи;</li> <li>– фізичні навантаження та спорт.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– консультування зі спеціалістом (психологом);</li> <li>– нормалізація режиму дня;</li> <li>– урізноманітнення позаробочих занять;</li> <li>– обговорення з керівництвом ситуації, що склалася, висловлення пропозицій щодо проведення змін;</li> <li>– відпустка (оплачувана чи за власний кошт).</li> </ul>
<b>Рекомендації керівництву організації</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>– забезпечення атмосфери довіри у спілкуванні з підлеглими;</li> <li>– проведення тренінгів з тайм-менеджменту;</li> <li>– моніторинг емоційного стану працівників;</li> <li>– забезпечення наявності ефективної системи винагороди праці;</li> <li>– чітке розмежування обов'язків та рівномірного навантаження.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– перегляд професійних обов'язків працівника;</li> <li>– тимчасове зменшення навантаження працівника;</li> <li>– організація місця відпочинку;</li> <li>– надання вихідних чи додаткової відпустки;</li> <li>– скерування працівника до фахівця (психолога);</li> <li>– залучення до штату працівників компанії психолога, масажиста.</li> </ul>

**Висновки**

Отже, синдром емоційного вигорання – проблема, яка стає щоразу актуальнішою (особливо у зв'язку з суттєвими змінами, які спричиняє пандемія COVID-19). Це явище згубно впливає на професійну діяльність підприємства, призводячи до зниження рівня ефективності та гальмуючи розвиток.

Основними причинами виникнення синдрому емоційного вигорання є: надмірне робоче навантаження, дисбаланс між особистим та професійним життям, відсутність відпочинку, невміння працівників організувати свій час, завищені вимоги до себе. Важливим є те, що через неправильну кадрову політику керівництво підприємства часто саме сприяє виникненню синдрому у підлеглих. Недооцінювати вплив емоційних факторів на продуктивність праці персоналу не можна, тому керівникам організацій слід уживати низку заходів щодо запобігання виникненню синдрому в працівників. Надзвичайно важливим є чітке розмежування обов'язків, забезпечення доброзичливої атмосфери у

спілкуванні з персоналом та наявність ефективної системи винагороди праці. У разі виявлення синдрому у підлеглих, керівництво мусить надати підтримку (скерувати працівника до відповідного фахівця або ж обговорити з ним проблему і спільними зусиллями спробувати вирішити її).

Таким чином, необхідно розуміти, що психоемоційний стан персоналу потужно впливає на розвиток будь-якої організації та ігнорування проблем у цій сфері призводить до негативних наслідків як для працівників, так і для компанії.

### Перспективи подальших досліджень

Важливим завданням і досі залишається кількісне вимірювання синдрому емоційного вигорання, оскільки статистичних даних про масштаби цього явища на сьогодні бракує. Ще однією перспективою подальших досліджень є розроблення методів боротьби із синдромом емоційного вигорання у контексті пандемії COVID-19, адже вона безпосередньо впливає на роботу представників великої кількості професій.

### Список використаних джерел

1. Чайковська О. (2019). Синдром емоційного вигорання. Львівський центр професійно-технічної освіти державної служби зайнятості. URL: <https://lcptodcz.lviv.ua/news/14-33-35-07-05-2019/>
2. Професійне вигорання – явище, а не хвороба: Що насправді затвердили в МКХ-11. Міністерство охорони здоров'я України. URL: <https://moz.gov.ua/article/news/profesijne-vigorannja---javische-a-ne-hvoroba-scho-naspravdi-zatverdili-v-mkh-11>
3. Бурачек І. В. (2019). Тайм-менеджмент і його впровадження на підприємстві // Підприємницька модель економіки та управління розвитком підприємства: збірник тез доповідей. С. 67–70. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/01/ii-konferentsiya-2019.pdf>
4. Воронцова М. В., Бюндюгова Т. В., Деточенко Л. М., Кайгородова Л. А., Никулина М. А. Профилактика и преодоление профессиональной деформации специалистов социальной работы. Учебно-методическое пособие /Под ред. Воронцовой М.В. – Таганрог: Изд-ль А. Н. Ступин, 2013. С. 84-85. URL: <http://umc38.ru/wp-content/uploads/2016/02/Profilaktika-i-preodolenie-profdeformatsii.pdf>
5. Percentage of adults in the U.S. who personally knew someone who was diagnosed with burnout as of February 2017, by age. URL: <https://www.statista.com/statistics/676080/us-adults-who-knew-someone-diagnosed-with-burnout-by-age/>
6. Марія О. (2021) Дослідження синдрому вигорання. КІТ-орієнтована модель допомоги при емоційному вигоранні. Український інститут когнітивно-поведінкової терапії. С. 2. URL: <https://i-cbt.org.ua/wp-content/uploads/2021/08/Oliynyk-M.-KPT-oriyentovana-model-dopomogy-pri-emotsiynomu-vygoranni.pdf>
7. П'янківська Л. В. (2019). Психологічна профілактика синдрому “емоційного вигорання” у курсантів вищих навчальних закладів МВС України: матеріали дисертації. С. 45. URL: <https://nuou.org.ua/assets/dissertations/diser/diser-piankivska.pdf>
8. Майя Сіцинська. (2009). Поняття емоційного та професійного “вигорання” на державній службі. Національна академія державного управління при Президентові України. С. 3–8. URL: [http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2009/2009-01\(1\)/Sicinska.pdf](http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2009/2009-01(1)/Sicinska.pdf)
9. Депресія: серйозніше, ніж ми звикли думати. (2017). Міністерство охорони здоров'я України. URL: <https://moz.gov.ua/article/health/depresija-serjoznishe-nizh-mi-zvikli-dumati>

### References

1. Chaikovska O. (2019) Syndrom emotsiinoho vyhorannia. Lvivskyi tsentr profesiino-tekhnichnoi osvity derzhavnoi sluzhby zainiatiosti [Emotional burnout syndrome. Lviv center of vocational education public employment service]. URL: <https://lcptodcz.lviv.ua/news/14-33-35-07-05-2019/>
2. Profesiine vyhorannia – yavyshe, a ne khvoroba: Shcho naspravdi zatverdyl v MKKh-11. [Occupational burnout is a phenomenon, not a disease: What was actually approved in ICD-11]. Ministerstvo okhorony zdorovia Ukrainy. URL: <https://moz.gov.ua/article/news/profesijne-vigorannja---javische-a-ne-hvoroba-scho-naspravdi-zatverdili-v-mkh-11>
3. Burachek I. V. (2019) Taim-menedzhment i yoho vprovadzhennia na pidpriemstvi [Time management and its implementation at the enterprise], Pidpriemnytska model ekonomiky ta upravlinnia rozvytkom pidpriemstva: zbirnyk tez dopovidei, [Entrepreneurial model of economy and management of enterprise development: a collection of abstracts], p. 67–70 URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/01/ii-konferentsiya-2019.pdf>

4. Vorontsova M. V., Byundyugova T. V., Detochenko L. M., Kaygorodova L. A., Nikulina M. A. Profilaktika i preodolenie professionalnoy deformatsii spetsialistov sotsialnoy raboty. [Prevention and overcoming of occupational deformation of social work professionals] Uchebno-metodicheskoe posobie /Pod red. Vorontsovoy M. V. – Taganrog: Izd-l A.N. Stupin, 2013. p. 84-85. Retrieved from: <http://umc38.ru/wp-content/uploads/2016/02/Profilaktika-i-preodolenie-profdeformatsii.pdf>
5. Percentage of adults in the U. S. who personally knew someone who was diagnosed with burnout as of February 2017, by age. URL: <https://www.statista.com/statistics/676080/us-adults-who-knew-someone-diagnosed-with-burnout-by-age/>
6. Mariia O. Doslidzhennia syndromu vyhorannia. KPT-oriientovana model dopomohy pry emotsiino-mu vyhoranni. [Study of burnout syndrome. CPT-oriented model of emotional burnout] Ukrainskyi instytut kohnityvno-povedinkovoi terapii. 2021. p. 2. URL: <https://i-cbt.org.ua/wp-content/uploads/2021/08/Oliynyk-M.-KPT-orientovana-model-dopomogy-pry-emotsiynomu-vygoranni.pdf>
7. Piankivska L. V. (2019) Psykholohichna profilaktyka syndromu “emotsiinoho vyhorannia” u kursantiv vyshchikh navchalnykh zakladiv MVS Ukrainy: materialy dysertatsii. [Pyankivska LV Psychological prevention of the syndrome of “emotional burnout” in cadets of higher educational institutions of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine: dissertation materials], p. 45. URL: <https://nuou.org.ua/assets/dissertations/diser/diser-piankivska.pdf>
8. Sitsinska M. (2009) Poniattia emotsiinoho ta profesiinoho “vyhorannia” na derzhavnii sluzhbi. Natsionalna akademiia derzhavnoho upravlinnia pry Prezydentovi Ukrainy [The concept of emotional and professional “burnout” in the civil service. National Academy of Public Administration under the President of Ukraine], pp. 3–8. URL: [http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2009/2009-01\(1\)/Sicinska.pdf](http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2009/2009-01(1)/Sicinska.pdf)
9. Depresii: serioznishe, nizh my zvykli dumaty. 2017. Ministerstvo okhorony zdorovia Ukrainy [Depression: more serious than we used to think. 2017. Ministry of Health of Ukraine]. URL: <https://moz.gov.ua/article/health/depresija-serjoznishe-nizh-mi-zvikli-dumati>

**I. S. Protsyk, O. B. Romanska**  
Lviv Polytechnic National University

#### **EMOTIONAL BURNING OUT OF EMPLOYEES AS A BRAKING FACTOR OF ENTERPRISE DEVELOPMENT IN THE CONDITIONS OF EXPANSION OF INTERNATIONAL ECONOMIC RELATIONS**

© Protsyk I. S., Romanska O. B., 2021

The article analyzes the impact of emotional burnout on the development of modern enterprises in the context of expanding international economic relations. Information on the main causes of emotional burnout in staff is given, namely: excessive workload, work involving prolonged interaction with people, imbalance between personal and professional life, lack of proper recreation, inability of employees to organize their time (the lack of time-management skills), inflated requirements for themselves, lack of appropriate remuneration from the employer organization and employee motivation. The categories of professions whose representatives are most prone to emotional burnout are identified. Data on the most common signs of emotional burnout of staff are presented.

The consequences of ignoring the psycho-emotional state of employees of the enterprise on the results of work are also generalized. Information on the impact of the COVID-19 pandemic on the emotional state of the personnel of enterprises in various industries is presented (special attention is paid to the impact of the emotional burnout syndrome on medical and educational workers). The problem of quantitative measurement of the emotional burnout syndrome is raised, information on the emotional burnout syndrome is presented, which is the result of a survey of 1,029 US residents in 2017.

Information on phenomena similar to the emotional burnout syndrome (depression and stress) is given. There are two approaches to the selection of stages of emotional burnout - the approach of J. Greenberg, who identifies five stages of emotional burnout, and V. Boyko, who identifies three stages. In addition, methods of elimination of emotional burnout and prevention measures are summarized, recommendations for employees of the enterprise and for management on combating this phenomenon are given.

**Key words:** emotional burnout, causes of emotional burnout, symptoms of emotional burnout, stages of emotional burnout, consequences of emotional burnout, methods of prevention of emotional burnout, measures to eliminate emotional burnout, recommendations to the management of organizations on emotional burnout.