

СИНДРОМ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ КАК СИСТЕМНАЯ ПРОБЛЕМА: ВЗАИМОВЛИЯНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СРЕДЫ, ЛИЧНОСТНЫХ РЕСУРСОВ И СОЦИОКУЛЬТУРНОГО КОНТЕКСТА

Аннотация. В статье рассматривается синдром эмоционального выгорания как многоаспектная системная проблема, затрагивающая не только индивидуальные психологические особенности, но и профессиональную среду, личностные ресурсы и социокультурный контекст. Анализируются взаимосвязи между условиями труда, уровнем социальной поддержки, культурными ценностями и личностными характеристиками, влияющими на развитие выгорания. Особое внимание уделяется тому, как социально-экономические факторы, такие как уровень материального обеспечения, социальная защита, а также организационные аспекты труда, включая рабочий ритм, требования и руководство, оказывают влияние на психологическое состояние сотрудников.

В статье подчеркивается, что процессы возникновения и развития синдрома связаны с комплексом факторов, в том числе личностными чертами, условиями работы и социальной средой. Важным аспектом является необходимость разработки системных мер, которые включают развитие личностных компетенций, изменение профессиональной среды, повышение психологической устойчивости и устранение системных причин стрессовых ситуаций. В работе подчеркивается важность междисциплинарных подходов и комплексных программ, ориентированных на создание условий для профилактики эмоционального выгорания. Анализируются современные методы диагностики и профилактики профессионального выгорания, такие как тренинги по стресс-менеджменту, психологическая поддержка и изменение организационной культуры.

Акцент сделан на необходимости формирования благоприятной рабочей среды, поддержки работников и внедрения системных мер для повышения их психологического благополучия в условиях современных социальных и экономических вызовов, что способствует устойчивости и эффективности профессиональной деятельности.

Ключевые слова: синдром эмоционального выгорания, системный подход, профессиональная среда, социально-экономические факторы, личностные ресурсы, культура, стресс, профилактика.

D.V. Tolmacheva¹, A. A. Zaikovskaya¹

¹Irkutsk State Transport University, Irkutsk, Russian Federation

BURNOUT SYNDROME AS A SYSTEMIC PROBLEM: THE INTERINFLUENCE OF THE PROFESSIONAL ENVIRONMENT, PERSONAL RESOURCES, AND THE SOCIO-CULTURAL CONTEXT

Abstract. The article examines the syndrome of emotional burnout as a multifaceted systemic problem that affects not only individual psychological characteristics, but also the professional environment, personal resources, and sociocultural context. It analyzes the relationships between working conditions, the level of social support, cultural values, and personal characteristics that influence the development of burnout. Special attention is given to how socio-economic factors, such as the level of material security, social protection, and organizational aspects of work, including work rhythm, requirements, and management, affect the psychological state of employees.

The article emphasizes that the processes of the syndrome's occurrence and development are associated with a complex of factors, including personality traits, working conditions, and the social environment. An important aspect is the need to develop systemic measures that include the development of personal competencies, changing the professional environment, increasing psychological resilience, and addressing the systemic causes of stress. The paper emphasizes the importance of interdisciplinary approaches and comprehensive programs aimed at creating conditions for preventing emotional burnout. The article analyzes modern methods of diagnosing and preventing professional burnout, such as stress management training, psychological support, and changing the organizational culture.

The focus is on the need to create a favorable working environment, support employees, and implement systemic measures to improve their psychological well-being in the face of modern social and economic challenges, which contributes to the sustainability and effectiveness of professional activities.

Keywords: burnout syndrome, systemic approach, professional environment, socio-economic factors, personal resources, culture, stress, prevention.

Введение

Эмоциональное выгорание становится все более актуальной проблемой современного общества, особенно в условиях высокой нагрузки, быстрых темпов жизни и постоянных требований профессиональной деятельности. Многие воспринимают его как индивидуальную психологическую неисправность, однако всё чаще возникают представления о его глубокой системной природе. В современном контексте важно учитывать не только индивидуальные ресурсы и личностные особенности, но и влияние социально-экономических условий, требований профессиональной среды и культурных факторов.

Такой подход позволяет понимать выгорание как результат сложного взаимодействия множества факторов, что, в свою очередь, способствует разработке более эффективных стратегий профилактики и поддержки. В данной статье осуществляется анализ системной природы синдрома эмоционального выгорания, подчеркивается необходимость комплексного и многоуровневого подхода к его исследованию и решению.

Основная часть

В последнее время к работодателям приходит понимание, что охрана труда - это не только про отсутствие рисков на рабочем месте и эргономику рабочего пространства, но и про ментальное состояние сотрудников. Всё чаще люди обращаются к термину «синдром эмоционального выгорания», описывая своё истощение от работы, но мало кто действительно понимает, что это значит. Что это за синдром, что его провоцирует и как избежать его развития [1].

Согласно определению Всемирной организации здравоохранения, синдром эмоционального выгорания (СЭВ) - это состояние, возникающее в результате хронического стресса на рабочем месте, который не был успешно преодолён. Также оно вызывается и сопровождается большой эмоциональной нагрузкой.

Результаты международного исследования STADA Group Health Report 2019 показывают, что 72% россиян когда-либо испытывали эмоциональное выгорание на работе, но лишь 7% опрошенных смогли правильно описать симптомы этого состояния - отсутствие мотивации и бессонница [2].

Изначально это явление приписывалось только работникам коммуникативных сфер деятельности: врачам, пожарным, полицейским, педагогам. Однако со временем исследования подтвердили, что в группе риска находятся и те, чья деятельность не связана с частой коммуникацией - программисты, спортсмены, инженеры и многие другие. Из так называемой «платы за сочувствие» выгорание превратилось в широко распространённую проблему [3].

Отношение к профессиональному выгоранию долгое время оставалось неоднозначным. Многие сомневались, считать ли его болезнью, несмотря на явные признаки снижения работоспособности и общего ухудшения самочувствия. Однако, включение выгорания в Международную классификацию болезней (МКБ-11) Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ) в 2019 году стало важным шагом к признанию этой проблемы.

Несмотря на то, что выгорание пока не признано болезнью в полном смысле этого слова, новый статус в МКБ-11 подчеркивает серьёзность проблемы и необходимость внимательного отношения к сотрудникам, испытывающим его симптомы. Сейчас активно обсуждаются точные определения, диагностические критерии и эффективные стратегии борьбы с выгоранием. Тем не менее, уже сегодня можно выделить основные причины, симптомы и практические шаги, которые помогут справиться с этим синдромом и предотвратить его развитие. Важно понимать, что профессиональное выгорание - это реальная проблема, требующая серьёзного внимания и комплексного подхода как со стороны работодателей, так и самих работников [4].

Синдром выгорания принято диагностировать по трём основным признакам, согласно описанию в МКБ-11:

1. Ощущение физической и эмоциональной усталости, истощения. Человек чувствует себя лишённым энергии и мотивации;

2. Нарастающее психическое дистанцирование от профессиональных обязанностей. Человек теряет интерес к работе, чувствует неприязнь, полное безразличие или цинизм по отношению к задачам;

3. Снижение работоспособности.

Важно отличать выгорание от обычной усталости. Если после выходных или отпуска вы чувствуете прилив сил и готовность вернуться к работе - это просто накопившаяся усталость. Выгорание же характеризуется тем, что даже после длительного отдыха ощущение опустошенности не проходит, а возвращение к работе вызывает почти физическую боль.

Выгорание не возникает внезапно. Это процесс, который развивается постепенно, проходя через несколько стадий:

Таблица 1 – Стадии развития эмоционального выгорания.

Стадия	Характеристики	Поведенческие проявления
1. Энтузиазм	Чрезмерная вовлеченность, сверхмотивация, нереалистичные ожидания	Работа сверхурочно, пренебрежение личными потребностями
2. Стагнация	Снижение интереса, первые разочарования, начало эмоционального истощения	Снижение продуктивности, избегание новых задач
3. Фрустрация	Сомнения в ценности работы, раздражительность, апатия	Конфликты с коллегами, прокрастинация, цинизм
4. Апатия	Полное эмоциональное истощение, безразличие к результатам	Минимизация рабочих контактов, формальное выполнение обязанностей
5. Выгорание	Физические и психологические проблемы, полное отторжение работы	Частые больничные, мысли об увольнении, депрессивные состояния

Согласно исследованию Gallup (2024), у сотрудников с выгоранием на 63% выше вероятность взять больничный и на 2,6 раза выше шансы активно искать новую работу. От чего экономические потери для бизнеса огромны [5].

Рабочее место - это основной источник нагрузки, который, если он не сбалансирован, становится главной причиной выгорания. Здесь играют роль несколько факторов:

1. Профессиональная среда как системный драйвер выгорания:

- Организационная культура: Это негласные правила и ценности компании. Если в организации царит культура постоянной доступности (24/7), когда от сотрудника ожидают ответа на письма и звонки даже в нерабочее время, это стирает границы между личной жизнью и работой, лишая человека полноценного отдыха. Токсичное лидерство (микроменеджмент, агрессия, отсутствие поддержки) подрывает доверие и чувство безопасности. Отсутствие признания и обратной связи демотивирует, а несправедливость в системе поощрений (например, когда усилия не ценятся или бонусы распределяются необъективно) вызывает чувство обиды и безысходности [6].

- Содержание и организация труда: Проблемы с самим процессом работы. Неопределенность задач и ролевой конфликт (когда от человека ждут выполнения противоречивых функций) приводят к постоянному стрессу. Высокая нагрузка при низком уровне контроля - это, пожалуй, самый сильный предиктор выгорания: когда от сотрудника требуют многого, но не дают возможности влиять на процесс или принимать решения. Монотонность и отсутствие смысла в работе превращают труд в бессмысленное повторение, истощающее психику.

- Социально-психологический климат: Отношения в коллективе. Низкий уровень доверия, отсутствие взаимоподдержки и постоянные конфликты делают рабочую среду враждебной. Изоляция, особенно актуальная на удаленной работе, лишает человека чувства принадлежности и поддержки коллег.

2. Личностные ресурсы: не «вина», а фактор уязвимости/устойчивости:

Важно подчеркнуть, что личностные особенности не являются причиной выгорания, но они могут либо усиливать уязвимость к нему, либо, наоборот, служить защитным барьером в стрессовой среде.

Определенные черты характера могут делать человека более подверженным выгоранию, когда он сталкивается с неблагоприятными условиями. Перфекционизм приводит к постоянному стремлению к идеалу и неудовлетворенности результатом. Низкая самооценка заставляет человека искать внешнее одобрение и бояться ошибок. Неумение делегировать или просить о помощи ведет к перегрузкам. В такие моменты важно иметь интересы вне работы: хобби, семья, друзья - все, что дает энергию и отвлекает от рабочих проблем

3. Социокультурный контекст: невидимый фон проблемы:

Общество и его ценности оказывают огромное, но часто неосознаваемое влияние на наше отношение к работе и отдыху.

В современном мире доминирует культ успеха и гиперпродуктивности. От человека ожидают постоянного развития, достижения новых вершин, демонстрирования своей эффективности. Стигматизация неудач (страх быть «неуспешным») давит на психику.

Экономическая нестабильность и страх потери работы, так же заставляют людей брать на себя больше, чем они могут вынести, и избегать отдыха [7].

Выгорание - это не просто модное слово для обозначения усталости. Это серьезное психофизиологическое состояние, характеризующееся эмоциональным истощением и снижением чувства личных достижений. Однако, что делает выгорание столь коварным, так это его способность превращаться в порочный, самоподдерживающийся круг, в котором факторы стресса и истощения не просто суммируются, а усиливают друг друга, затягивая человека все глубже в состояние безысходности. Этот механизм хорошо описывается различными моделями и теориями, такими как:

1. Модель требований и ресурсов (Job Demands-Resources Model, JD-R):

Данная модель, разработанная в начале 2000-х годов Е. Демерути, А. Баккером и их коллегами [8], является одной из наиболее влиятельных интегративных моделей для объяснения выгорания. Согласно JD-R, все характеристики работы можно разделить на две:

- Требования к работе (Job Demands) - это физические, социальные, организационные аспекты работы, которые требуют устойчивых физических и/или психологических усилий и поэтому связаны с определенными физиологическими и психологическими затратами (например, высокая нагрузка, эмоциональное напряжение, ролевая неопределенность).

- Ресурсы работы (Job Resources) - это те аспекты работы, которые снижают требования и связанные с ними затраты, способствуют достижению профессиональных целей и стимулируют личностный рост и развитие (например, автономия, социальная поддержка, обратная связь, возможности для развития).

Выгорание, согласно этой модели, возникает тогда, когда профессиональные требования хронически превышают доступные ресурсы. Дисбаланс приводит к истощению энергетических запасов сотрудника и, как следствие, к развитию истощения и цинизма -

ключевых компонентов выгорания. Модель JD-R наглядно демонстрирует, что проблема лежит не только в самом сотруднике, но и в системных характеристиках его рабочего места.

2. Теория сохранения ресурсов (Conservation of Resources Theory, COR):

Разработанная Стивеном Хобфоллом [9]: данная теория является фундаментальной для понимания психологии стресса и выгорания. Ее центральная идея заключается в том, что люди стремятся приобретать, сохранять и защищать те ресурсы, которые они ценят (материальные, социальные, энергетические и личностные).

С точки зрения COR-теории, выгорание является результатом реальной или угрожающей потери ключевых психологических ресурсов (таких как энергия, время, чувство собственной эффективности, социальная поддержка), причем этот процесс имеет циклический характер. Сотрудник, находящийся в условиях хронического рабочего стресса, тратит свои ресурсы быстрее, чем успевает их восполнить. Это приводит к «ускользанию ресурсов» - ситуация, когда их потеря ускоряется, а пополнение становится все более трудным. Данная теория идеально иллюстрирует вашу идею о взаимовлиянии среды (которая истощает ресурсы) и личности (которая пытается их сохранить и приумножить), подчеркивая динамический характер этого взаимодействия.

3. Многофакторная модель выгорания и системный подход:

Хотя формальной «системной теории выгорания» не существует, сама концепция выгорания, предложенная Кристиной Масlach и ее коллегами [10], изначально носит системный характер. Они определяют выгорание как результат несоответствия между человеком и работой, выделяя шесть ключевых областей этого несоответствия: рабочая нагрузка, контроль, вознаграждение, коллектив, справедливость и ценности.

Системный подход, развиваемый в рамках этой традиции, предполагает, что выгорание - это не линейная цепочка причин и следствий, а сложная сеть циклических обратных связей. Например, можно наблюдать следующий порочный круг: истощенный сотрудник начинает работать менее эффективно, это приводит к ошибкам и снижению производительности, руководитель критикует его, что подрывает самооценку сотрудника и его веру в свои силы (потеря ресурсов), пытаясь компенсировать это и избежать дальнейшей критики, сотрудник работает еще интенсивнее, игнорируя усталость, что, в свою очередь, приводит к еще большему истощению и дистанцированию от работы.

Таким образом, системный подход позволяет увидеть, как отдельные факторы не просто суммируются, а усиливают друг друга, создавая самоподдерживающуюся систему выгорания.

Синдром профессионального выгорания является результатом рабочего стресса и представляет собой сложную негативную реакцию, включающую психологические, психофизиологические и поведенческие компоненты. Усиливающиеся последствия стрессов вызывают физическое и моральное истощение личности, снижение энергии, ухудшение здоровья и развитие чувства одиночества [11].

Проблема профессионального выгорания не ограничивается только отдельным человеком - она оказывает влияние на всю систему в целом, затрагивая организацию, общество и даже национальный уровень [12].

1. Индивидуальный уровень: Выгорание приводит к серьезным личностным и медицинским последствиям - депрессии, тревожным расстройствам, сердечно-сосудистым заболеваниям, а также к злоупотреблению психоактивными веществами. Это снижает качество жизни, уменьшает работоспособность и повышает риск длительных медицинских проблем и социальной изоляции.

2. Организационный уровень: На уровне организации выгорание вызывает снижение производительности труда, рост текучести кадров и увеличение ошибок и несчастных случаев. Это негативно сказывается на репутации работодателя, повышает затраты на медицинское обслуживание и программы корпоративного здоровья. Всё это ухудшает деловой климат и затрудняет привлечение новых талантов.

3. Общественный уровень: На общественном уровне высокие показатели выгорания ведут к снижению общего уровня здоровья населения, увеличению нагрузки на систему

здравоохранения и социальные службы. В результате снижается экономическая эффективность страны, уменьшается общий запас трудовых ресурсов и формируются дополнительные социальные затраты.

Для эффективного решения проблемы необходимо системное и многоуровневое вмешательство, которое включает в себя меры на трёх уровнях:

1. Индивидуальный уровень:

- Обучение: Тренинги по управлению стрессом, тайм-менеджменту, развитию ассертивности и навыков установления границ. Также важно научить сотрудников методам экологичного расслабления и восстановления.

- Психологическая поддержка: Создание программ помощи сотрудникам (например, Employee Assistance Program - EAP), обеспечение доступа к корпоративным психологам и консультантам, что способствует своевременному выявлению и профилактике проблем [13].

2. Организационный уровень

- Диагностика: Регулярное проведение анонимных опросов, например, по методу Maslach Burnout Inventory (MBI), а также фокус-групп для выявления факторов, вызывающих выгорание и мониторинга уровня эмоционального состояния сотрудников.

- Вмешательства: Обучение руководителей эмоционально-интеллектуальному лидерству, которое помогает лучше распознавать и реагировать на признаки выгорания. Пересмотр рабочих процессов с целью снижения излишней нагрузки и внедрение программ наставничества и взаимопомощи. Создание гибкого графика работы и развитие культуры уважения личных границ, что способствует балансировке труда и отдыха [14].

3. Социокультурный уровень:

- Пропаганда культуры здоровья: Открытые обсуждения психического здоровья в компании, борьба со стигмами и предубеждениями вокруг обращения за помощью, формирование поддержки со стороны руководства.

- Переоценка ценностей: Поощрение полноценного отдыха, отпусков и гибкости в графиках. Демонстрация на примере топ-менеджеров важности work-life balance для создания позитивного образца и мотивации сотрудников [15].

Внедрение таких мер способствует созданию устойчивых условий, при которых предотвращение и преодоление выгорания становится частью корпоративной культуры и стратегии развития.

Заключение

Проведенный анализ позволяет констатировать, что синдром эмоционального выгорания представляет собой сложный системный феномен, детерминированный многоуровневым взаимодействием факторов профессиональной среды, личностных ресурсов и социокультурного контекста. Выявлено, что ключевыми драйверами выгорания выступают дисбаланс между профессиональными требованиями и ресурсами (модель JD-R), хроническая потеря психологических ресурсов (теория COR) и фундаментальное несоответствие между личностью и работой (модель Маслач).

Исследование демонстрирует, что негативные факторы, такие как токсичная организационная культура, несправедливая система вознаграждений, ролевая неопределенность и неблагоприятный социально-психологический климат, в сочетании с личностными особенностями (перфекционизм, низкая самооценка) и давлением социокультурных стереотипов (культ гиперпродуктивности, стигматизация неудач) не просто сосуществуют, но находятся в отношениях взаимного усиления, формируя порочный круг выгорания.

Разрыв этого круга требует комплексных и согласованных усилий на всех уровнях системы. На индивидуальном уровне необходима целенаправленная работа по развитию личностных ресурсов и навыков саморегуляции. На организационном - трансформация рабочей среды через внедрение прозрачных и справедливых процедур, развитие поддерживающего лидерства и формирование культуры, признающей ценность психического здоровья. На социокультурном - пересмотр доминирующих установок, пропаганда культуры

сбалансированного труда и отдыха, дестигматизация обращения за психологической помощью.

Таким образом, инвестиции в профилактику и преодоление синдрома эмоционального выгорания следует рассматривать не как операционные расходы, а как стратегические вложения в человеческий капитал. Формирование устойчивой к выгоранию среды способствует не только повышению индивидуального благополучия сотрудников, но и укреплению организационной жизнеспособности, инновационного потенциала и долгосрочной конкурентоспособности компаний в условиях современной экономики.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Бажан Т., Жунибекова Ж.А., Киякбаева У.К., Керимбекова Р.А., Керимбеков М.А. Краткий аналитический обзор психологических концепций синдрома профессионального эмоционального выгорания. Международный студенческий научный вестник (2017, № 6).
2. STADA Group Health Report 2019 [Электронный ресурс] : официальный отчет. – URL: https://www.stada.com/media/4121/stada_group_health_report_2019.pdf (дата обращения: 18.11.2025).
3. Бьянки Р., Боффи К., Хингрей К., Трушо Д., Лоран Э. (июнь 2013 г.). "Сравнительная симптоматика выгорания и депрессии". Журнал психологии здоровья. 18 (6): 782–787.
4. Ильин Е.П. Психофизиология состояний человека. — М.: Питер (издательство), 2005. — 411 с. — ISBN 5-469-00446-5.
5. Ларин Н.А. Феномен эмоционального выгорания при межкультурном взаимодействии. // Психология и Психотехника. — 2017-3. — Т. 3, вып. 3. — С. 1–9. — ISSN 2454-0722. — doi:10.7256/2454-0722.2017.3.23962.
6. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. Синдром выгорания: признаки и способы борьбы. 2-е изд. — СПб.: Питер, 2008. — С. 153.
7. Солощенко И. М. Синдром эмоционального выгорания личности: сущность, причины возникновения, симптомы и формы проявления // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. — 2022. — № 5-1 (68). — С. 169. — ISSN 2500-1000. — doi:10.24412/2500-1000-2022-5-1-169-171.
8. Паркер Г., Тавелла Г., Эйерс К. (02.07.2021). Выгорание: руководство по выявлению симптомов выгорания и способам восстановления. Аллен и Анвин. ISBN 978-1-76106-214-
9. Демерути Э., Баккер А. Б., Нахрейнер Ф., Шауфели В. Б. Модель рабочих требований и ресурсов для объяснения выгорания [The job demands-resources model of burnout] // Журнал прикладной психологии (Journal of Applied Psychology). – 2001. – Т. 86, № 3. – С. 499–512.
10. Хобфолл С. Е. Сохранение ресурсов: новая попытка концептуализации стресса [Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress] // Американский психолог (American Psychologist). – 1989. – Т. 44, № 3. – С. 513–524.
11. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. «Синдром выгорания» в системе «человек — человек». — В кн.: Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности./ Под ред. Никифорова Г. С., СПб., 2001. С. 276—282.
12. Маслач К., Шауфели В. Б., Лейтер М. П. Профессиональное выгорание [Job burnout] // Ежегодник по психологии (Annual Review of Psychology). – 2001. – Т. 52. – С. 397–422.
13. Паркер Г., Тавелла Г., Эйерс К. (02.07.2021). Выгорание: руководство по выявлению симптомов выгорания и способам восстановления. Аллен и Анвин. ISBN 978-1-76106-214-8.
14. Кристина Маслач, Сьюзен Э. Джексон. Измерение переживаемого эмоционального выгорания (англ.) // Журнал профессионального поведения [англ.]. — 1981. — Том 2. — С. 99-113. — ISSN 0894-3796.
15. Маслач, К.; Джексон, С.Э. (1981). "Измерение эмоционального выгорания". Журнал «Поведение на работе». 2 (2): 99–113

REFERENCES

1. Bajan T., Zhunisbekova Zh.A., Kiyakbaeva U.K., Kerimbekova R.A., Kerimbekov M.A. A brief analytical review of psychological concepts of professional burnout syndrome. International Student Scientific Bulletin .2017, No. 6. 65-86.
2. STADA Group Health Report 2019 [Electronic resource]: official report. – URL: https://www.stada.com/media/4121/stada_group_health_report_2019.pdf (accessed: 18.11.2025).
3. Bianchi R., Boffi C., Hingray C., Trusho D., Laurent E. (June 2013). "Comparative Symptomatology of Burnout and Depression." Journal of Health Psychology. 18 (6): 782–787.
4. Ilyin E.P. Psychophysiology of human conditions. — M.: Peter (publishing house), 2005. — 411 p. — ISBN 5-469-00446-5.
5. Larin N.A. The Phenomenon of Emotional Burnout in Intercultural Interaction. // Psychology and Psychotechnics. — 2017-3. — Vol. 3, no. 3. — P. Emotional burnout
6. Vodopyanova N. E., Starchenkova E. S. Burnout Syndrome: Signs and Ways of Combating. 2nd ed. — St. Petersburg: Peter, 2008. — P. 153.
7. "Burnout is a 'professional disease': International Classification of Diseases". www.who.int. As of 2025-11-09. <https://gb.ru/blog/professionalnoe-vygoranie/>
8. Parker G., Tavella G., Ayers K. (02.07.2021). Burnout: A Guide to Identifying Symptoms of Burnout and Recovering. Allen and Unwin. ISBN 978-1-76106-214-8.
9. Demeruti E., Bakker A. B., Nachreiner F., Schaufeli V. B. A model of work requirements and resources to explain burnout [The job demands-resources model of burnout] // Journal of Applied Psychology. – 2001. – Vol. 86, No. 3. – Pp. 499–512.
10. Hobfall, S. E. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress [Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress] // American
11. Vodopyanova N. E., Starchenkova E. S. "Burnout syndrome" in the human—to-human system. — In: Practicum on psychology of management and professional activity./ Edited by Nikiforova G. S., St. Petersburg, 2001. pp. 276-282.
12. Maslach K., Schaufeli V. B., Leiter M. P. Professional burnout [Job burnout] // Annual Review of Psychology. 2001. Vol. 52. pp. 397-422.
13. Parker G., Tavella G., Ayers K. (07/02/2021). Burnout: A guide to identifying burnout symptoms and ways to recover. Allen and Unwin. ISBN 978-1-76106-214-8.
14. Christina Maslach, Susan E. Jackson. Measurement of Experienced Emotional Burnout (English) // Journal of Professional Behavior [English]. — 1981. — Vol. 2. — Pp. 99-113. — ISSN 0894-3796.
15. Maslach, C.; Jackson, S.E. (1981). "Measuring Emotional Burnout." Journal of Organizational Behavior. 2 (2): 99–113

Информация об авторах

Толмачева Дана Валерьевна - студентка 3 курса факультета «Экономика и управление», направление подготовки «Управление персоналом организации», группа УП.1–23–1, Иркутский государственный университет путей сообщения, г. Иркутск, e-mail: dana.tolmacheva.2004@mail.ru

Зайковская Анастасия Александровна - к. с. н., доцент, доцент кафедры «Финансовый и стратегический менеджмент», Иркутский государственный университет путей сообщения, г. Иркутск, e-mail: Dmitrieva_aa@mail.ru

Information about the authors

Tolmacheva Dana Valeryevna - 3nd year student of the faculty of Economics and Management, training area "Personnel Management of the organization", group UP.1-23-1, Irkutsk State Transport University, Irkutsk, e-mail: dana.tolmacheva.2004@mail.ru

Zaykovskaya Anastasiia Aleksandrovna - Ph.D. in Sociological Sciences, Associate Professor at the Department of Financial and Strategic Management, Irkutsk State Transport University, Irkutsk, e-mail: Dmitrieva_aa@mail.ru