

Любчук О. К., доктор наук з державного управління, доцент, професор кафедри філософії і психології, завідувач психолого-педагогічної лабораторії Донецького державного університету управління (м. Донецьк)

ПРОБЛЕМА ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ УНІВЕРСИТЕТУ УПРАВЛІННЯ ДЛЯ РОЗВИТКУ ОСОБИСТІСНОГО ОСВІТНЬОГО ПРОСТОРУ

В статті дано сучасне розуміння синдрому професійного вигорання та показано його складові. Охарактеризовано симптоми даного синдрому. Визначено сучасні підходи для дослідження цього синдрому. Представлено результати прояву даного синдрому у викладачів вищої школи управління.

Ключові слова: синдром професійного вигорання, фази, симптоми, викладачі вищої школи управління, профілактика.

В статье дано современное понимание синдрома профессионального выгорания и показаны его составляющие. Охарактеризованы симптомы данного синдрома. Определены современные подходы для исследования этого синдрома. Представлены результаты проявления данного синдрома у преподавателей высшей школы управления.

Ключевые слова: синдром профессионального выгорания, фазы, симптомы, преподаватели высшей школы управления, профилактика.

Постановка проблеми у загальному вигляді та зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Сучасний процес фахової підготовки супроводжується зниженням якості вищої освіти, що обумовлено багатьма причинами, серед яких: тенденція становлення вищої освіти масовою, зміна освітньої парадигми відповідно до вимог постіндустріального суспільства, що призводить до пошуку, розробки та впровадження нових підходів, технологій, методів викладання; побудова педагогічної взаємодії на суб'єкт - суб'єктних відносинах; модернізація навчального процесу вищої школи шляхом збільшення обсягів самостійної роботи та розробки для них індивідуальних траєкторій для оволодіння навчальними дисциплінами, що безумовно впливає на психологічний стан викладача вищої школи, провокує виникнення емоційного напруження, розвиток значної кількості професійних стресів. Одним із найважчих наслідків довготривалого професійного стресу є синдром «професійного вигорання», тому дослідження особливостей його прояву у викладачів вищої школи управління є актуальним та затребуваним для формування здоров'єзберігаючого освітнього середовища.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор. Істотний внесок з питань профілактики синдрому «професійного вигорання» внесли дослідження О.І. Бабіч, В.В. Бойка, Н.Є. Водоп'янової, Т.В. Зайчикової, Л.М. Карамушки, С.Д. Максименка та ін. [1-5].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. У вітчизняних дослідженнях вивчалася специфіка протікання синдрому «професійного вигорання» у педагогів з різних регіонів України за допомогою методики В.В. Бойка, але не з'ясувалися особливості сформованості даного синдрому у викладачів вищої школи управління та психологічні фактори розбудови здоров'єзберігаючого простору вищого навчального закладу з метою його профілактики.

Метою дослідження є з'ясування особливостей прояву симптомів синдрому «професійного вигорання» у викладачів для розбудови здоров'єзберігаючого освітнього простору вищого навчального закладу.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Вперше феномен «професійного вигорання» був описаний американським психіатром Х. Дис. Фрейденбергом у 1974 році, який спостерігав велику кількість працівників соціальних професій, для яких був характерним даний синдром.

Для сучасного етапу досліджень даного синдрому виділяють декілька підходів щодо вивчення синдрому «професійного вигорання». Згідно першого підходу, «професійне вигорання» є станом фізичного, психічного, насамперед, емоційного виснаження, який викликаний довготривалим перебуванням працівника в емоційно перевантажених ситуаціях спілкування. Тому даний синдром розуміється як синдром «хронічної втоми».

Відповідно до другого підходу синдром «професійного вигорання» розглядається як двовимірна модель, що включає емоційне виснаження та деперсоналізацію, погіршення ставлення до інших та до себе. В третьому підході синдром «професійного вигорання» представляється як трьохкомпонентна система, що складається з емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції власних особистісних професійних досягнень.

В сучасних дослідженнях єдиного розуміння цього синдрому не виявлено. Даний синдром визначають по-різному: феномен особистісної деформації; синдром, що розвивається на фоні хронічного стресу та призводить до виснаження емоційно-енергетичних та особистісних ресурсів працівника; стресова реакція, котра виникає внаслідок тривалих професійних стресів середньої інтенсивності; один із проявів стресу, з яким стикається людина у власній професійній діяльності; наслідок тривалого робочого стресу і певних видів професійних криз.

До причин, що призводять до формування синдрому «професійного вигорання» відносять наступні: монотонність роботи; сурова регламентація роботи, особливо при нереальних термінах її виконання; напруженість та конфлікти у професійному середовищі; недостатність умов для самовиразу; недостатня підтримка з боку співробітників та їх зайвий критицизм; робота без подальшого навчання та професійного удосконалення; невирішені особистісні проблеми; наявність авторитарного або ліберального стилю спілкування; відсутність навичок ефективної комунікації та вміння знаходити вихід з важких ситуацій спілкування та інші. «Професійне вигорання» є кінцевим результатом дії сукупності факторів оточення, в якому людина працює, отриманої освіти, характеристик настанов й особливостей конкретної особистості.

Прояв даного синдрому у поведінці викладача залежить від рівня сформованості певних симптомів. «Професійне вигорання» має досить складну структуру, тобто багато симптомів, які у кожного викладача можуть проявлятися по-різному, з урахуванням конкретних обставин його професійної та особистісної життєдіяльності.

До симптомів «професійного вигорання» відносять виснаження, втоми, неспання, негативні настанови до роботи. Прояв синдрому «професійного вигорання» у поведінці може бути вираженим у нехтуванні виконанням своїх професійних

обов'язків; захопленням прийомами психостимуляторів; послабленням апетиту або навпаки переїданням; посиленням агресивності (роздратування, гнівливості, напруження); уникненням від співробітників фізично і дистанціюванням від них думкою, зменшенням власної залученості до контактів з колегами тощо.

В дослідженні російського вченого В.В. Бойка надається структура синдрому «професійного вигорання», яка включає три фази: фазу «напруження», фазу «резистенції», фазу «виснаження». Перша фаза характеризується відчуттям емоційної виснаженості, втоми, викликаних власною професійною діяльністю викладача вищої школи. До симптомів даної фази відносять наступні: переживання психотравмуючих обставин; незадоволеність собою; «загнаність у кут»; тривогу й депресію. Друга фаза характеризується надмірним емоційним виснаженням, що провокує виникнення та розвиток захисних реакцій, які роблять людину емоційно закритою, відстороненою, байдужою. В такому стані залучення соціального працівника (викладача) до професійних справ, комунікацій викликає у нього відчуття надмірної тривоги. До симптомів даної фази відносять такі, як: неадекватне вибіркоче емоційне реагування – неконтрольований вплив настрою на професійні стосунки; емоційно-моральна дезорієнтація – розвиток байдужості у професійних стосунках; розширення сфери економії емоцій – емоційна замкненість, відчуження, бажання припинити будь-які комунікації; редукція професійних обов'язків – згортання професійної діяльності, прагнення якомога менше часу витратити на виконання професійних обов'язків. Третя фаза характеризується психофізичною перевтомою людини, спустошеністю, нівелюванням власних професійних досягнень, порушенням професійних комунікацій, розвиток цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися з професійних питань, розвитком психосоматичних порушень. До симптомів даної фази відносять наступні: емоційний дефіцит – розвиток емоційної нечуттєвості на фоні перевиснаження, автоматизм та спустошення людини при виконанні професійних обов'язків; емоційне відчуження – створення захисного бар'єру у професійних комунікаціях; особистісне відчуження (деперсоналізація) – порушення професійних стосунків, розвиток цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися при виконанні професійних

Питання психології

обов'язків, та до професійної діяльності взагалі; психосоматичні та психовегативні порушення – погіршення фізичного самопочуття, розвиток таких психосоматичних та психовегативних порушень, як розлади сну, головний біль, проблеми з артеріальним тиском, шлункові розлади, загострення хронічних хвороб тощо.

Вивчення особливостей протікання синдрому «професійного вигорання» у педагогів, яке проводилося за допомогою методики В.В. Бойко, з'ясувало, що домінуючим компонентом даного синдрому є фаза «резистенція». Тобто, розвиток синдрому «професійного вигорання» у викладачів відбувається саме через другий компонент синдрому. Професійна діяльність викладача завжди містить у собі переважанню емоціями комунікативну діяльність, що створює умови постійного емоційного напруження. Щоб зберегти власне здоров'я, вчителі часто вдаються до тактики економії емоцій, вибудовують захисні бар'єри на шляху виснажливого спілкування.

Проведені дослідження свідчать, що у педагогів у синдромі «професійного вигорання» домінують симптоми другого компонента – резистенції: за частотою виникнення перше місце посідає «неадекватне вибіркове емоційне

реагування» (у 53% опитуваних воно сформовано); друге – «редукція професійних обов'язків» (44% опитаних); третє – «розширення сфери економії емоцій» (33%); четверте – «переживання психотравмуючих обставин» (32%); п'яте – «емоційно-моральна дезорієнтація» (31%) [5].

Встановлено, що на прояви синдрому «професійного вигорання» суттєво впливають такі чинники, як: вік, стать, професійний стан, сімейний статус респондентів, а також наявність та кількість дітей у сім'ї.

Для з'ясування особливостей прояву симптомів синдрому «професійного вигорання» у викладачів вищої школи управління застосовувалася методика В.В. Бойка «Діагностики рівня емоційного вигорання», яка є найбільш комплексною й дає можливість системно і детально проаналізувати міру вираженості дванадцяти симптомів даного синдрому.

Дослідження синдрому «професійного вигорання» у викладачів вищої школи управління проводилося у 2013 році. Вибірка складала 54 респондента. Проведене дослідження показало, що із чотирьох компонентів фази «напруженість» домінування за кількістю викладачів виявлено для симптому «переживання психотравмуючих обставин» (24% респондентів), що представлено у табл. 1.

Таблиця 1

Рівні сформованості у викладачів симптомів фази «Напруженість»

Рівні сформованості симптомів у викладачів	Симптоми фази							
	Переживання		Незадоволеність собою		Загнаність		Тривожність	
	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%
Високий	13	24	5	9	4	7	6	11
Середній	6	11	6	11	3	6	16	30
Несформований	35	65	43	80	47	87	32	59

Високий рівень сформованості «тривожності» як симптому «професійного вигорання» є характерним для 11% викладачів, середній рівень – для 30% викладачів.

Аналіз сформованості симптомів другої фази «резистенція» виявив домінування

симптому «редукція професійних обов'язків», високий рівень якого є характерним для 30% респондентів. Високий рівень розвитку симптому «неадекватна емоційна реакція» визначено у 24% респондентів, що представлено у табл. 2.

Таблиця 2

Рівні сформованості у викладачів симптомів фази «Резистенція»

Рівні сформованості симптомів у викладачів	Симптоми фази							
	Неадекватна емоційна реакція		Емоційно-моральна дезорієнтація		Економія емоції		Редукція професійних обов'язків	
	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%
Високий	13	24	11	20	11	20	16	30
Середній	16	30	14	26	11	20	14	26
Несформований	25	46	29	54	32	60	24	44

Проведене дослідження показало, що високий та середній рівні прояву таких

симптомів, як: «неадекватна емоційна реакція», «емоційно-моральна дезорієнтація», «редукція

Питання психології

професійних обов'язків» виявлені у половини респондентів даної вибірки.

Дане дослідження з'ясувало, що у поведінці синдром «професійного вигорання» у викладачів вищої школи управління проявляється у вигляді симптомів фази «резистенція». Порівняльний аналіз отриманих даних з результатами, які тримані В.В. Бойко, підтвердив домінування високого рівня розвитку компонентів фази «резистенція». Якщо у педагогів високий рівень розвитку симптомів фази «резистенція» виявлено у 37,5% респондентів (симптоми фази «напруження» - 13% респондентів, фази «виснаження» - 12% респондентів), то у

викладачів вищої школи управління – 23,5% респондентів (симптоми фази «напруження» - 13% респондентів, фази «виснаження» 10% респондентів).

Результати діагностики сформованості симптомів фази «виснаження» показали, що високий рівень розвитку окремих симптомів для даної вибірки знаходиться в межах від 7% до 13%. У табл. 3 представлено, що наявність психосоматичних та психовегетативних порушень – погіршення фізичного самопочуття, розвиток таких психосоматичних та психовегетативних порушень, як розлади сну, головний біль тощо, є наявними у 28% респондентів (високий та середній рівні розвитку).

Таблиця 3

Рівні сформованості у викладачів симптомів фази «Виснаження»

Рівні сформованості симптомів у викладачів	Симптоми фази							
	Емоційний дефіцит		Емоційна відстороненість		Особистісна відстороненість		Психосоматичні порушення	
	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%
Високий	7	13	5	9	4	7	6	11
Середній	15	28	14	26	19	35	9	17
Несформований	32	59	35	65	31	58	39	72

Профілактика синдрому «професійного вигорання» передбачає використання як зовнішніх, так і внутрішніх (особистісних) ресурсів. До внутрішніх ресурсів відносять наступні: стан здоров'я; способи реагування на стрес; сформованість комунікативних навичок та вмінь; здатність до емпатії; здатність до рефлексії; стресостійкість; усвідомлення своїх емоцій та почуттів; знання та вміння застосовувати прийоми управління емоційними станами тощо.

Для профілактики синдрому «професійного вигорання» викладачам вищої школи рекомендується створення комфортного робочого місця; розподіляти професійні та побутові навантаження; оволодіння прийомами залучення уваги; сформованість вміння планувати час, вміння переключатися з однієї справи на іншу; прояв фізичної активності; ведення здорового способу життя; виконання занять, що поліпшують настрій, сформованість позитивної професійної «Я-концепції», зокрема прийняття себе.

Сукупність психічних процесів, завдяки яким індивід усвідомлює себе як суб'єкта діяльності називають самосвідомістю, а уявлення індивіда про себе утворюють умоглядний «Образ Я». Компонентами самосвідомості є усвідомлення тотожності; усвідомлення «Я» як активного початку, як суб'єкта діяльності; усвідомлення своїх психічних властивостей; соціально-моральна самооцінка. Самосвідомість – це, насамперед, процес, за допомогою якого людина пізнає

себе. Але самосвідомість характеризується своїм продуктом - уявленням про себе, «Образ Я», «Я-концепцією».

«Я-концепція» являє собою організовану логічно послідовну та інтегровану систему сприймання «Я». «Я» символізує головну частину свідомого досвіду людини. В значній мірі зміст «Я-концепції» є продуктом соціалізації, формується поступово під впливом оцінок інших людей. Сприйняття та інтерпретація людиною самої себе, або «Я-концепції», відображають ті характеристики, що їх людина сприймає як частину себе, те, як вона бачить себе у зв'язку з різними ролями, які виконує у житті. «Я-концепція» охоплює не тільки реальне Я - те, які ми є, а й ідеальне, якими ми повинні та хотіли б бути. «Я-концепція» має складну будову. Це сукупність усіх уявлень людини про себе та їх оцінка. Настанови, які спрямовані на самого себе, складають «Образ Я» - уявлення індивіда про себе; самооцінку - емоційно забарвлену оцінку цього уявлення; потенційну поведінкову реакцію - ті конкретні дії, які можуть бути викликом «Образом Я» та самооцінкою. Уявлення людини про саму себе здаються їй переконливими незалежно від того, на якому знанні вони базуються - на об'єктивному чи суб'єктивному.

«Я-концепція» має для людини певне значення: вона сприяє самопізнанню, досягненню внутрішньої узгодженості, становленню самоставлення, детермінує самоусвідомлення, поведінку та діяльність в

ситуаціях вибору та взаємодії з людьми, самовдосконалення. Згідно з різними підходами «Я-концепція» розуміється як продукт та процес самосвідомості; як система настанов; як сукупність знань про себе; як зв'язок самоставлення з характером самоусвідомлення; як прояв характеру активності людини, в межах якої формується і діє самосвідомість. «Я-концепція» може виступати внутрішнім фільтром, що визначає характер сприйняття людиною будь-якої ситуації. Вона частково є усвідомленою, але частково існує і в неусвідомленій формі. Самосвідомість людини шляхом постійного порівняння реальної поведінки з «Я-концепцією» регулює поведінку. Самосвідомість має рівневу будову. Ця ідея неодноразово висловлювалась у вітчизняній та світовій літературі. І.С. Кон формує рівневу концепцію «Образу Я». «Образ Я» розуміється ним як система настанов, що охоплює когнітивний, афективний та поведінковий компоненти. В.В. Століним була сформульована концепція рівневої будови самосвідомості, заснована на характері активності людини, у рамках якої формується і діє самосвідомість. У змісті «Образу Я» виділені два найважливіші компоненти:

- знання про ті загальні риси і характеристики, що поєднують суб'єкта з іншими людьми - приєднуюча або утворююча «Я-концепція», або система самоідентичності;

- знання, що виділяють «Я» суб'єкта з-поміж інших людей - диференціююча утворююча «Я-концепція» (як відчуття своє) унікальності й неповторності.

Вертикальна будова самосвідомості охоплює рівні біологічного індивіда (організму), соціального індивіда та особистості, які обумовлені рівнями активності людини.

Наші дослідження «Я-концепції» базувалися на розумінні структурних складових «Я-концепції», розроблених психолого-педагогічною лабораторією Донецького державного університету управління на основі теоретичних положень Р. Бернса щодо сутності та структури «Я-концепції»; К. Роджерса щодо сутності «прийняття» людини людиною; О.М. Леонтьєва, І.А. Зимньої щодо суб'єкта діяльності та показників його прояву. Згідно розробкам лабораторії, структурними складовими «Я-концепції» є: «Образ Я»; «Прийняття себе»; «Суб'єктність діяльності» (а не поведінкові реакції, за Р. Бернсом). Дана структура «Я-концепції» представлялася на X міжнародному конгресі психологів [6].

Дослідження «Я-концепції» ускладнюється відсутністю термінологічної єдності, неоднозначністю розуміння її структурних компонентів і, як наслідок, недостатньою розробленістю методів її вивчення для розв'язання проблеми дослідження «Я-концепції» людини як суб'єкта діяльності. Для дослідження науковцями «Я-концепції» науковцями використовувався метод вільного самоопису. Методика, яка була розроблена дозволяє виявити особливості утворюючих «Образу Я», визначити особливості «Прийняття себе» та становлення себе «Суб'єктом діяльності» [7]. В педагогічних дослідженнях з'ясовано, що високий та достатній рівень прийняття себе характеризується позитивною «Я-концепцією» викладача, а середньо-низький рівень прийняття себе обумовлює негативну «Я-концепцію». Це в свою чергу впливає на побудову освітнього простору викладачем та можливості його управління ним.

Психолого-педагогічною лабораторією проводилося дослідження особливостей «Я-концепції» молодих викладачів вищої школи управління. Було виявлено, що 47% викладачів мають високий рівень «Прийняття себе», 26% - достатній рівень, 21% - середній рівень, 6% - низький рівень. Таким чином, було виявлено, що 27% для молодих викладачів, які мають негативну «Я-концепцію» необхідним є особистісний саморозвиток в напрямку прийняття себе.

В психологічних дослідженнях встановлені взаємозв'язки між ціннісними орієнтаціями та спрямованістю особистості, особистісними якостями та характерологічними особливостями особистості людини. Потреба в цінностях іманентно присутня суб'єкту, але її розвиває культура. У людини спостерігається складна ієрархічна система цінностей. Базові цінності, які складають основу ціннісної свідомості людей, визначають їх вчинки в різних галузях життєдіяльності, її «Я-концепцію». Згідно досліджень І.І. Малінського, З.Ю. Чочарай, М.О. Колос, Т.Г. Чочарай, прийняття - неприйняття себе виражає в різній мірі довіри до себе. Довіра до себе є базовим поняттям психології здоров'я, здоров'я зберігаючого простору. [8].

Дослідження ціннісних термінальних орієнтацій у молодих викладачів Донецького державного університету управління показало: що до значущих цінностей були віднесені наступні: любов, здоров'я, життєва мудрість, цікава робота, матеріальне забезпечення, суспільне визнання, активна життєдіяльність. «Здоров'я» як значуща ціннісна орієнтація була виявлена у 77%

Питання психології

молодих викладачів. Для 25% молодих викладачів ціннісна орієнтація «здоров'я» входила до ціннісного ядра. Було визначено, що у молодих викладачів «здоров'я» як ціннісна орієнтація займала четвертий ранг із вісімнадцяти.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Серед симптомів фази «резистенція» домінуючим за кількістю викладачів вищої школи з високим рівнем розвитку є «редукція професійних обов'язків» (30% респондентів); на другому місці – «неадекватні емоційні реакції» (24% респондентів); на третьому місці – симптоми «емоційно-моральна дезорієнтація» та «економія емоцій» (20% респондентів). Таким чином, профілактика синдрому «професійного вигорання» є актуальною для третьої частини даної вибірки викладачів. Визначено, що найчастіше даний синдром у викладачів вищої школи проявляється в редукції професійних обов'язків: згортанні

професійної діяльності, прагненні якомога менше часу витратити на виконання професійних обов'язків, а потім неконтрольованому впливі настрою на професійні стосунки.

Дане дослідження показало, що формування здоров'єзберігаючого освітнього простору вищої школи, залежить не тільки від впливу сформованості симптомів синдрому «професійного вигорання», але й від «Я-концепції», ціннісних термінальних та інструментальних ціннісних орієнтацій викладачів. Побудова здоров'єзберігаючого освітнього середовища викладачем вищої школи управління залежать від наявності у викладача позитивної «Я-концепції» та входження «здоров'я» як ціннісної орієнтації до його ціннісного ядра особистості.

Перспективою подальших досліджень є з'ясування впливу віку, стажу роботи, статі на редукцію професійних обов'язків у викладачів вищої школи управління.

Література

1. Бабиц О.И. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов: диагностика, тренинги, упражнения / О.И. Бабиц. – Волгоград : Учитель, 2009. – 116 с.
2. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других / В.В. Бойко. – М.: Информ. издат. Дом «Филин», 1996. – 210 с.
3. Водопьянова Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н.Е. Водопьянова. – СПб.: Питер, 2005. – 184 с.
4. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти : [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів інститутів післядипломної освіти] / [С.Д. Максименко, Л.М. Карамушка, Т.В. Зайчикова]. – К.: Міленіум, 2004. – 264 с.
5. Технології роботи організаційних психологів [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів інститутів післядипломної освіти] / [Л.М. Карамушка, В.М. Івкін, М.В. Войтович та ін]. – К.: Нікос, 2005. – 366 с.
6. Programme Xth European con-gress of psychology (Prague, Czech Republic, 3-6 July 2007): Mapping of psychological knowledge for society. – Pra-gue: Union of psychologists Association of the Czech Re-public. – 280 p.
7. Любчук О.К. Дослідження «Я-концепції» учнів та студентів як сіб'єктів навчальної діяльності / О.К. Любчук // Зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / За ред. С.Д. Максименка. – Т. 7. – Вип. 5. – К.: ГНОЗІС, 2005. – С. 219-228.
8. Малинский И.И. Тесты оценивания психологической подготовки студентов / И.И. Малинский, З.Ю. Чочарай, Н.А. Колос, Т.Г.-Х. Чочарай // Метод. рекомендации. – К.: Изд-во Европ. ун-та, 2007. – 99 с.

Lyubchuk O.K., doctor of science in state management, associate professor

THE PROBLEM OF PREVENTING PROFESSIONAL BURNOUT TEACHERS UNIVERSITY MANAGEMENT TO DEVELOP PERSONAL EDUCATIONAL SPACE

The article given current understanding of professional burnout syndrome. Presented by modern approaches to the study of this syndrome. Under the first approach professional burnout is a state of physical, psychological and emotional distress. Professional burnout is two-component system according the second approach. The system includes emotional exhaustion and depersonalization. In the third approach the professional burnout include emotional exhaustion, depersonalization and reduction of professional activity. Described the characteristic of each phase syndrome burnout symptoms. The paper presents results of a study of professional burnout syndrome university teachers of management. It was given recommendations for prevention of professional burnout syndrome.

Keywords: syndrome of professional burnout, phase "tension", "resistance", "exhaustion", symptoms, prevention, teachers university of management.