

---

*Величко В. О.*, кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри державного будівництва та  
місцевого самоврядування Національного  
Юридичного університету імені Ярослава  
Мудрого

## **Проблеми виявлення та профілактики професійного вигорання керівників в органах місцевого самоврядування**

---

*У статті аналізується і досліджується одна з найважливіших умов ефективного функціонування органів місцевого самоврядування - виявлення та профілактика професійного вигорання керівників зазначених органів публічної влади.*

**Ключові слова:** *місцеве самоврядування, керівник органу місцевого самоврядування, професійне вигорання, службові обов'язки, профілактика професійного вигорання.*

Інтенсивний вплив соціально-політичних перебудов в Україні на особистість керівників в органах місцевого самоврядування викликає у них високе емоційне напруження, яке, у більшості випадків, викликає професійний стрес. Крім цього, професійний стрес керівників характеризується наявністю великої кількості стрес-факторів. Серед них висока відповідальність за доручену справу та людей, швидкозмінність виробничих

завдань, необхідність постійного контролю за інноваційною діяльністю колективу, ненормований робочий день та ін. Довготривалий вплив професійного стресу може викликати у керівників синдром професійного вигорання. Великого значення набуває фактор спроможності керівника володіти своїми емоціями та вміння сприймати усі події у позитивному ракурсі. Якщо цього не відбувається, у керівника починають виявлятися дезадаптивні реакції, які ведуть до професійного вигорання. Відповідно, одним з пріоритетних завдань нашої роботи є дослідження особливостей формування синдрому професійного вигорання та аналіз шляхів його подолання у керівників органів місцевого самоврядування, які відповідають за якість та результати роботи.

Проблема професійного вигорання знайшла відображення у значній кількості наукових праць таких вчених як В. В. Бойко, Ж. Б. Богдан, С. Джексона, Л. М. Карамушки, М. А. Кузнецова, Г. В. Ложкіна, С. Д. Максименка, О. Г. Романовського та інших.

Метою нашого дослідження є визначення особливостей прояву синдрому професійного вигорання у керівників органів місцевого самоврядування в Україні. Об'єктом дослідження є професійне вигорання особистості, а предметом дослідження є професійне вигорання у керівників в орнахах місцевого самоврядування.

Більшість з нас па практиці переконується в тому, що досить часто виконання службових обов'язків вимагає такої самовіддачі, забирає стільки сил і енергії, що вечорами ми вже просто не в змозі так само інтенсивно займатися іншими проблемами. Можна ще, мабуть, виділити трохи часу для того, щоб покопатися в саду або подивитися телевізор, та й то не заради захоплення, а щоб просто відключитися.

При цьому, якщо людина успішно справляється зі своїми обов'язками, то перед ним, як водиться, ставлять все нові і нові завдання. Зростають відповідальність і обсяги роботи. Виходячи з свого кабінету, залишаючи своє робоче місце, дуже складно викинути з голови всі пов'язані з роботою думки, «перепрограмувати» їх на сімейне життя, на організацію чергової відпустки або відвідування театру. Все частіше ми ловимо себе на бажанні

відкласти щось на «потім». Відкладаємо завжди щось конкретне, але, на жаль, згодом виявляється, що це було саме життя.

Коли хтось каже, що він віддає роботі всього себе, живе лише роботою, що у нього просто немає часу для тих чи інших захоплень, що в той вільний час, який йому випадає, йому вдається прочитати хіба що спеціальну літературу, чи можемо ми вважати його хорошим працівником? Знайдеться чимало керівників, які б таких працівників з руками відірвали. «Невтомна робоча конячка», будь то чоловік або жінка, яка завжди на місці, завжди готова «витягнути застряглий в гної віз», завжди незалежна від «зовнішніх» умов, а тому надзвичайно мобільна, — це дуже цінний працівник. Перед ним треба лише поставити завдання, і воно так захоплює його, що він з усією енергією кидається на його вирішення. Чудово і похвально, чи не правда? Якби не одне «але».

Слово «інтерес» (interest) перекладається з латинської як «має значення», «важливо». Чим більше інтересу службовець відчуває до будь-якої справи, тим ближче він до неї стає. Вища ступінь інтересу досягається тоді, коли людину від справи вже ніщо не відокремлює, він ототожнює себе з нею і повністю їй підпорядковується. Робота стає частиною його «Я», витісняючи потихеньку всі інші «інтереси», людина потрапляє в залежність від неї, поступово перетворюючись на трудоголіка.

Чи можна вважати це ідеалом? Тим, хто дотримується такої думки, доведеться задуматися. Виразка шлунку, виснажливе безсоння, інфаркт міокарда, різні психосоматичні порушення часто є результатом того, що людина не вміє відключатися, не може «викинути роботу з голови». «Він брав все занадто близько до серця», — таке нерідко можна почути про колегу, якого раптово вразив інфаркт.

Як же знайти такий оптимальний варіант, щоб, з одного боку, керівник міг працювати з належною віддачею, а з іншого — не був так поглинений пов'язаними з роботою проблемами, щоб не втрачав власного погляду па навколишній світ?

Серед американських менеджерів та службовців діє правило: виконай спочатку важливі справи, а потім — невідкладні. Це

може викликати заперечення, здатися нереальним. У багатьох випадках це навіть навряд чи вдасться.

Яка ж різниця між «важливим» і «невідкладним»? За «невідкладним» завжди стоїть хтось, хто квапить і підганяє, хто призначає терміни і може змусити коритися. «Важливим» же є те, що має значення для самого керівника. На жаль, «важливе» майже ніколи не є строковим. Все важливе без особливого збитку — ось у чому підступність! — до певного часу можна знову і знову переносити на більш пізній термін. Якщо людина вважає важливими стосунки в родині, але у нього за нагальними повсякденними справами до цього просто руки не доходять, в один прекрасний день він може раптом «виявити», що сім'я прекрасно обходиться без нього, що вона живе своїм життям і кожен її член йде своєю дорогою. І що тоді?

Рецепт тут простий: з важливими справами слід чинити так, як чинять з усіма нагальними справами. Якщо в першому випадку завжди існує хтось, хто підганяє і призначає терміни, то при вирішенні важливих справ державний службовець сам повинен себе квапити, сам встановлювати собі терміни. Тільки він сам може зробити важливе невідкладним! Якщо не займатися важливими питаннями, то їх знову відтіснять на задній план численні, що не терплять зволікання справи, і... життя пройде повз.

Між світом праці і людьми повинні панувати взаєморозуміння і взаємна симпатія. Звичайно, погано, коли робота для людини пов'язана тільки з щоденним жахом, тугою, коли він проклинає свою професію. Для цих людей справжнє життя починається лише після закінчення роботи, і вони цілком серйозно вважають, що життя дано лише для розваг, насолод, різних захоплень, зустрічей з друзями і т. д. Як правило, такі люди залишаються на міліні зі своїми нездійсненими надіями (якщо, звичайно, вони до цього не стануть мультимільонерами!).

Але є й інша крайність. Напевно, кожному з нас доводилося чути фразу: «Згорів на роботі». До недавнього часу ці слова сприймалися всіма не більше ніж красива метафора. Однак дослідження, проведені за останні десятиліття, довели реальність

існування цього явища, що отримало назву «синдром професійного вигорання». По суті своїй прояви професійного вигорання дуже схожі на стан хронічного стресу і психічного перевантаження, і його ядром є емоційне виснаження особистості.

Професійне вигорання – це синдром, що розвивається на фоні хронічного стресу і ведучий до виснаження емоційно-енергетичних і особистісних ресурсів працюючої людини.

Синдром професійного вигорання – найнебезпечніша професійна хвороба тих, хто працює з людьми і чия діяльність неможлива без спілкування. Невипадково, перший дослідник цього явища Кристина Маслач, назвала свою книгу: «Емоційне згорання – плата за співчуття».

Професійне вигорання виникає в результаті внутрішнього накопичення негативних емоцій без відповідної «розрядки» або «звільнення» від них. Воно веде до виснаження емоційно-енергетичних і особистісних ресурсів керівників органів місцевого самоврядування. З точки зору концепції стресу Р. Сельє, професійне вигорання – це дистрес або третя стадія загального адаптаційного синдрому – стадія виснаження.

На думку всіх авторів, які досліджують синдром професійного вигорання керівників, розвиток його симптоматики носить стадіальний характер. Однак, в кінцевому рахунку, загальна схема розвитку синдрому професійного вигорання виглядає наступним чином:

- спочатку спостерігаються значні енергетичні витрати як наслідок екстремально високої позитивної установки на виконання професійної діяльності;
- потім з'являється почуття втоми;
- і нарешті, розчарування, зниження інтересу до своєї роботи.

На першому етапі, як правило, у керівника спостерігається висока трудова активність. Він дуже хоче досягти поставленої мети, робота доставляє йому радість і приносить задоволення, з'являється почуття незамінності. Людина поступово відмовляється від інших своїх інтересів, що не мають відношення до роботи. Свої невдачі і прорахунки намагається не помічати.

Далі – більше. Глибоке занурення у професійну діяльність ставить питання професійного та особистісного росту. Виникає необхідність вирішувати все більш серйозні завдання. І тут починаються проблеми. З одного боку, професійний і особистісний ріст працівника може не подобатися комусь з оточуючих, а з іншого – інтерес до роботи настільки розростається, що починає деформувати особистість. Набагато частіше виникають протиріччя між результатами і очікуваннями людини, його амбіціями. У такій ситуації почуття втоми не змусить себе довго чекати, навіть якщо керівник буде оточений любов'ю громади і повагою колег. Поступово воно змінюється розчаруванням і втратою інтересу до роботи.

У таких працівників легко помітити зміну сприйняття колег. Якщо раніше відносини з ними могли зіпсувати тільки якісь конфліктні ситуації, то тепер колеги спочатку сприймаються в негативному світлі. Все частіше спостерігається шаблонна поведінка. Керівник поступово втрачає здатність співпереживати оточуючим, родичам, друзям, часто шокує категоричними і відверто цинічними оцінками обговорюваних явищ. Починається пошук можливостей ухилитися від роботи. Постійно обговорюється тема недостатньої заробітної плати, маленького розміру премії і т. д. Керівник іноді з огидою починає ставитися до тих ідеалів, якими нещодавно дорожив і які привели його у професію. Увага концентрується виключно на проблемах сьогодення. З'являється відчуття, що інші його використовують. Виникає заздрість.

В емоційній сфері прояви професійного вигорання можуть бути дуже різноманітними: від депресії до агресивних реакцій (нетерпіння до чужої думки, нездатність до компромісних рішень, підозрілість, конфліктність). Настрій часто змінюється, виникають безпідставні страхи і почуття провини.

Наступним етапом розвитку синдрому професійного вигорання є фаза деструктивної поведінки. Відзначається зниження концентрації уваги, нездатність виконувати завдання підвищеної складності, відсутність уяви і ослаблення абстрактного мислення. Людина здатна діяти тільки у вузьких рамках заданих

інструкцій. В емоційній сфері посилюється прагнення обмежити спілкування з оточуючими виключно формальними контактами, відсутність інтересу до інших людей. Виникає відчуття самодостатності, яка дуже швидко переходить у почуття самотності.

На останньому етапі розвитку синдрому відбувається руйнування керівника і як особистості, і як фізичного тіла. У фізичному плані ми спостерігаємо розквіт психосоматичних захворювань. Спочатку турбують неможливість розслабитися, відчуття постійного внутрішнього напруження. Потім приходять безсоння і сексуальна дисфункція. Людина гостро відчуває потребу в кофеїні, нікотині та алкоголі і швидко впадає в залежність від них. Розвиваються гіпертонія, виразкова хвороба шлунку, серцеві аритмії, порушення моторики шлунково-кишкового тракту, алергічні реакції та імунodefіцит. Ось тут і починаються довгі, але найчастіше безперспективні ходіння по лікарнях.

Руйнування особистості супроводжується формуванням виключно негативних життєвих установок, виникненням почуття безпорадності і, в кінцевому рахунку, втратою сенсу життя.

Природно, що у кожної людини професійне вигорання протікає з різним ступенем вираженості основних його ознак. Тим не менш усі симптоми, що супроводжують цей процес, можна умовно розділити на три групи.

1. Симптоми, пов'язані з фізичним станом керівника: підвищена стомлюваність, апатія; фізичне нездужання, часті застуди, нудота, головний біль; болі в серці, підвищений або знижений тиск; болі в області живота, порушення апетиту і режиму харчування; напади задухи, астматичні симптоми; збільшення пітливості; поколювання за грудиною, м'язові болі; порушення сну, безсоння.

2. Симптоми, пов'язані з соціальними відносинами, які проявляються при контакті керівника з оточуючими людьми: поява тривоги в ситуаціях, де раніше вона не виникала; дратівливість і агресивність; небажання працювати, перекидання відповідальності; відсутність контакту з громадою і колегами,

небажання поліпшувати якість роботи; формалізм у роботі, стереотипність наказу, опір змінам, активне неприйняття будь-якого творчого початку; цинічне ставлення до ідей загальної справи, до своєї роботи; відроза до їжі або переїдання; зловживання хімічними речовинами, що змінюють свідомість (алкоголь, куріння, кава, таблетки та ін); втягнення в азартні ігри (казино, ігрові автомати, комп'ютерні ігри).

3. Внутрішньоособистісні симптоми, що характеризують процеси, що відбуваються всередині людини і зумовлені зміною його ставлення до себе, своїх вчинків, думок і почуттів: підвищене почуття жалості до себе; відчуття власної незатребуваності; почуття провини; тривога, страх, відчуття заганності; занижена самооцінка; відчуття власної пригніченості і безглуздості того, що відбувається, песимізм; руйнівний самокопання, програвання в голові ситуацій, пов'язаних із сильними негативними емоціями; психічне виснаження; сумнів в ефективності роботи.

Професійне вигорання небезпечне не тільки для самих керівників, але й приносить негатив у роботу органів місцевого самоврядування.

Профілактика професійного вигорання починається з розпізнавання і розуміння суті проблеми. Перший крок у контролі над процесом вигорання – взяти на себе відповідальність за своє власне переживання стресу і зобов'язати себе змінюватися. До яких заходів слід вдаватися? Не існує простих або універсальних рішень. Важливо прийняти проблему і поступово розглядати, що саме вам потрібно і як пристосувати методи «приборкання стресу» до конкретної ситуації.

Керівники органів місцевого самоврядування, які стали жертвами вигорання, виснажені і деморалізовані, тому перш ніж обговорювати, що стало причиною порушень, необхідно негайно виділити час і простір для відновлення енергії і скласти план відповідних заходів. Звертатися за допомогою необхідно як можна раніше, а не тоді, коли вже пізно. Кожному з керівників необхідно стати своїм власним висококваліфікованим фахівцем щодо усунення стресу і навчитися встановлювати або міняти пріоритети і думати про зміну способу життя, вносячи



зміни в свою повсякденну рутину. Це може бути довгий та складний процес. Наслідки нехтування своїм професійним здоров'ям зазвичай значні.

Що робити керівнику, якщо він помічає перші ознаки вигорання? Передусім визнати, що вони є. Ті, хто допомагає іншим людям, як правило, прагнуть заперечувати власні психологічні труднощі. Важко зізнатися самому собі: «Я страждаю професійним вигоранням». Тим більше, що у важких життєвих ситуаціях включаються неусвідомлені внутрішні механізми захисту. Серед них – раціоналізація, витіснення травматичних подій, «скам'яніння» почуттів і тіла. Люди часто оцінюють ці прояви невірно – як ознака власної «сили». Деякі захищаються від своїх власних важких станів і проблем за допомогою активності, намагаються не думати про них і повністю віддають себе роботі, допомозі іншим людям. Допомога іншим дійсно на деякий час може принести полегшення. Однак лише на деякий час. Адже надмірна активність шкідлива, якщо вона відволікає увагу від допомоги, якої потребує сам керівник. Пам'ятайте: блокування своїх почуттів і активність, виражена понад міру, можуть уповільнити процес відновлення керівників органів місцевого самоврядування.

Якщо керівник розуміє, що вигорання вже відбувається і досягло глибоких стадій, то необхідна спеціальна робота по нейтралізації травмуючого досвіду і відродження почуттів. Таку складну (і хворобливу) роботу можна виконати тільки разом з професійним психологом-консультантом. Справжня мужність полягає в тому, щоб визнати: мені необхідна професійна допомога. Чому? Та тому, що основа «психологічного лікування» – допомогти керівнику «ожити» і «заново зібрати себе до купи». Спочатку йде важка робота, мета якої – «зняти панцир нестями» і дозволити своїм почуттям вийти назовні. Це не тягне за собою втрату самоконтролю, але придушення цих почуттів може призвести до неврозів і фізичних проблем. При цьому важлива спеціальна робота з руйнівними «отруйними» почуттями (зокрема, агресивними). Результатом цієї підготовчої роботи стає «розчищення» внутрішнього простору, що вивільняє місце для приходу нового, відродження почуттів.

Наступний етап професійної роботи – перегляд своїх життєвих міфів, цілей і цінностей, своїх уявлень і ставлення до себе, до інших людей і до своєї роботи. Тут важливо прийняти і зміцнити своє «Я», усвідомити цінність свого життя; прийняти відповідальність за своє життя та здоров'я і зайняти професійну позицію в роботі.

І тільки після цього крок за кроком змінюються стосунки з оточуючими людьми та способи взаємодії з ними. Відбувається переосмислення своєї професійної ролі та інших своїх життєвих ролей і моделей поведінки. Керівник набуває впевненості в своїх силах, позбавляється синдрому емоційного вигорання і готовий успішно жити і працювати на благо територіальної громади.

До якостей, які допомагають фахівцю уникнути професійного вигорання відносимо: хороше здоров'я і свідома, цілеспрямована турбота про свій фізичний стан (постійні заняття спортом, здоровий спосіб життя); висока самооцінка і впевненість у собі, своїх здібностях і можливостях; досвід успішного подолання професійного стресу; здатність конструктивно змінюватися в напружених умовах; висока мобільність; відкритість; товариськість; самостійність; прагнення спиратися на власні сили; здатність формувати і підтримувати в собі позитивні, оптимістичні установки і цінності.

Занотуємо також умови, які допоможуть уникнути синдрому професійного вигорання: 1) уважність до себе, яка допоможе своєчасно помітити перші симптоми втоми; 2) любов до себе або принаймні намагання собі подобатися; 3) вибір справи по собі: згідно своїм схильностям і можливостям. Це дозволить знайти себе, повірити в свої сили; 4) припинення пошуку в роботі щастя чи порятунку. Вона – не притулок, а діяльність, яка позитивна сама по собі; 5) відмова від спроб жити за інших їх життя. Живіть, будь ласка, своїм. Не замість людей, а разом з ними; 6) необхідність знаходити час для себе, ви маєте право не тільки на службове, але й на приватне життя; 7) необхідність тверезо осмислювати події кожного дня.

Таким чином, виходячи з аналізу літератури по темі взаємодії професійного вигорання і особистісних якостей ми визначаємо, що професійне вигорання – це інтеграційний процес,

що є специфічною реакцією особистості на дію різних факторів професійного оточення з урахуванням індивідуально-психологічних особливостей людини в організації власної професійної діяльності. Професійне вигорання виникає в результаті внутрішнього накопичення негативних емоцій без відповідної розрядки або звільнення від них. По суті, професійне вигорання – це дистресс або третя стадія загального адаптаційного синдрому – стадія виснаження.

До основних чинників, які відіграють істотну роль у професійному вигоранні керівників органів місцевого самоврядування, відносять наступні: особовий, рольовий і організаційний. Рольовий чинник виявляється в рольовій конфліктності і рольовій невизначеності. До особового чинника відносять: схильність до співчуття, ідеалістичне відношення до роботи, і в той же час нестійкість, схильність до мріянь, одержимість нав'язливими ідеями, емпатія, гуманність, м'якість, ідеалізованість, інтроверсія, фанатичність. Організаційні чинники наступні: байдужість до своїх обов'язків, дегуманізація у формі зростаючого негативізму по відношенню як до жителів відповідної територіальної громади, так і до співробітників, відчуття власної професійної неспроможності, відчуття незадоволення роботою, явища деперсоналізації. Разом з цим розвитку синдрому сприяє також відсутність належної винагороди (у тому числі не лише матеріальної, але і психологічної) за виконану роботу. Також ми з'ясували, найбільш важливі особові якості лідера і керівника, до яких відносяться: харизматичність, домінантність, впевненість в собі, емоційна врівноваженість, стресостійкість, креативність, прагнення до досягнення мети, заповзятливість, відповідальність, надійність у виконанні завдання, незалежність, товариськість.

#### Список використаних джерел:

1. Богдан Ж. Б. Психологічні особливості професійного вигорання викладачів технічних спеціальностей : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.03 «Психологія праці; інженерна психологія» / Ж. Б. Богдан. – Х., 2012. – 20 с.
2. Бойко В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других: учебное пособие / Бойко В. В. – М.: Наука, 2003. – 154 с.

3. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Водопьянова Н. Е. – Питер, 2005 – 336 с.
4. Маслач К. Профессиональное выгорание: как люди справляются / К. Маслач – Режим доступа: <http://resources.com.ua/news48034.html>.
5. Самоукина Н. В. Психология профессиональной деятельности / Самоукина Н. В. – Питер, 2003. – 224 с.
6. Черкашин А. І. Функціональні стани співробітників працюючих в екстремальних умовах / А. І. Черкашин, М. І. Анікеєнко // Вісник Харківського державного пед. університету ім. Г. С. Сковороди – Х., 2008 – № 24 – С. 178 – 185.

**В. А. Величко**

**Проблемы выявления и профилактики профессионального выгорания руководителей в органах местного самоуправления**

*В статье анализируется и исследуется одно из важнейших условий эффективного функционирования органов местного самоуправления – выявление и профилактика профессионального выгорания руководителей упомянутых выше органов публичной власти.*

**Ключевые слова:** местное самоуправление, руководитель органа местного самоуправления, профессиональное выгорание, служебные обязанности, профилактика профессионального выгорания.

**V. O. Velychko**

**Problems of detection and prevention professional burnout of managers in local government**

*The article analyzes and studies one of the most important conditions for effective functioning of local self-government bodies – the identification and prevention of professional burnout of the leaders of the above-mentioned public authorities.*

*The intensive influence of socio-political reorganizations in Ukraine on the personality of managers in local self-government bodies causes them a high emotional stress, which in most cases causes professional stress. In addition, professional stress managers is characterized by the presence of a large number of stress factors. Among them there is a high responsibility for the commissioned business and people, the rapid change of production tasks, the need for constant control over the innovative activities of the collective, an irregular working day,*

*etc. The long-term effects of occupational stress can lead to a burnout syndrome among managers. Of great importance is the factor of the manager's ability to own emotions and the ability to perceive all events in a positive perspective. If this does not happen, the manager begins to detect the maladaptive reactions that lead to professional burnout. Accordingly, one of the priorities of our work is to study the peculiarities of the formation of a burnout syndrome and to analyze the ways of overcoming it from the leaders of local self-government bodies responsible for the quality and results of work.*

*The purpose of our study is to determine the features of the manifestation of the burnout syndrome in the heads of local self-government bodies in Ukraine. The object of research is the professional burnout of the individual, and the subject of research is the professional burnout of managers in the organs of local self-government.*

*Professional burnout is a syndrome that develops against the backdrop of chronic stress and leads to the exhaustion of emotional energy and personal resources of the working person.*

*The syndrome of burnout is the most dangerous occupational disease of those who work with people and whose activities are impossible without communication. It is no coincidence, the first researcher of this phenomenon Christina Maslach, called his book "Emotional burning – a fee for compassion."*

*Professional burnout arises as a result of internal accumulation of negative emotions without the appropriate "discharge" or "release" from them. It leads to the exhaustion of emotional energy and personal resources of the heads of local self-government bodies. In terms of the concept of stress R. Selie, professional burnout is distress or the third stage of the general adaptive syndrome – the stage of exhaustion.*

*According to all authors who are investigating the syndrome of professional burnout of managers, the development of its symptoms is of a staggering nature. However, ultimately, the general scheme of the development of the syndrome of professional burnout is as follows:*

- At first there are significant energy costs as a result of an extremely high positive installation for professional performance;*
- then there is a feeling of fatigue;*
- and finally, frustration, a decrease in interest in their work.*

*Prevention of professional burnout begins with the recognition and understanding of the essence of the problem. The first step in controlling the burnout process is to take responsibility for your own experience of stress and to force*

*yourself to change. What steps should be taken? There are no simple or universal solutions. It is important to take the problem and gradually consider what exactly you need and how to adapt the methods of “curbing stress” to a specific situation.*

*Thus, based on the analysis of literature on the topic of the interaction of professional burnout and personal qualities, we determine that professional burnout – an integration process, which is a specific reaction of the individual to the action of various factors of the professional environment, taking into account individual psychological peculiarities of a person in the organization of their own professional activities.*

**Key words:** *local self-government, head of the local self-government body, professional burnout, official duties, prevention of professional burnout.*