

Менеджмент

УДК 005.96:005.591:658.012.4

Найда Ірина Станіславівна

кандидат економічних наук, доцент,

доцент кафедри менеджменту

Одеський державний аграрний університет

Naida Iryna

PhD, Associate Professor of the Department of Management

Odessa State Agrarian University

ORCID: 0000-0002-9706-7724

Лівінський Анатолій Іванович

доктор економічних наук, професор кафедри менеджменту

Одеський державний аграрний університет

Livinskyi Anatolii

Doctor of Economics, Professor of the Department of Management

Odessa State Agrarian University

ORCID: 0000-0002-2337-3884

Петрів Іван Михайлович

кандидат наук з державного управління,

доцент кафедри менеджменту

Одеський державний аграрний університет

Petriv Ivan

PhD, Associate Professor of the Department of Management

Odessa State Agrarian University

ORCID: 0000-0003-2698-395X

Андрейченко Андрій Вадимович

*доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри економіки, права та управління бізнесом
Одеський національний економічний університет*

Andreichenko Andriy

*Doctor of Economics, Professor, Head of the
Department of Economics, Law and Business Management
Odessa National Economics University
ORCID: 0000-0002-1854-9099*

**ІНДИВІДУАЛЬНА СТРАТЕГІЯ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ ЯК
МОТИВАЦІЙНИЙ ЗАСІБ ЗНИЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО
ВИГОРАННЯ ЛІДЕРІВ В УПРАВЛІНСЬКИХ КОМАНДАХ
INDIVIDUAL SELF-MANAGEMENT STRATEGY AS A
MOTIVATIONAL TOOL FOR REDUCING PROFESSIONAL
BURNOUT OF LEADERS IN MANAGEMENT TEAMS**

Анотація. Вступ. У сучасних умовах глобальної нестабільності, прискорених темпів соціально-економічних трансформацій, зростання інформаційних навантажень та високого рівня невизначеності проблема професійного вигорання керівників набуває особливої ваги. Лідери управлінських команд стикаються з комплексом викликів, що поєднують стратегічну відповідальність, потребу в ухваленні ефективних рішень, необхідність підтримки мотивації персоналу та згуртованості колективу. Надмірне емоційне навантаження, дефіцит часу та постійний тиск зовнішнього середовища створюють передумови до виникнення хронічного стресу, що негативно позначається як на результативності окремого керівника, так і на ефективності функціонування організації загалом.

Особливої актуальності ця проблема набуває в умовах війни в Україні, економічної нестабільності, глибоких соціальних трансформацій та ресурсних обмежень. Лідери змушені функціонувати у середовищі підвищених ризиків та невизначеності, що вимагає від них не лише високого рівня професійної компетентності, а й розвиненої психологічної стійкості, адаптивності та здатності до саморегуляції. Традиційні механізми підтримки персоналу у таких умовах часто виявляються недостатніми, що зумовлює необхідність застосування індивідуальних стратегій самоменеджменту як дієвого інструменту збереження внутрішніх ресурсів керівника, підвищення його стійкості до стресу та запобігання професійному вигоранню.

Мета. Метою дослідження є обґрунтування індивідуальної стратегії самоменеджменту як ефективного мотиваційного засобу зниження професійного вигорання лідерів в управлінських командах, а також визначення її впливу на рівень психологічної стійкості, продуктивності та організаційної ефективності в умовах кризових викликів і високої невизначеності.

Матеріали і методи. Емпіричною базою дослідження стали наукові праці вітчизняних і зарубіжних авторів з проблем професійного вигорання та самоменеджменту.

У процесі здійснення дослідження було використано такі наукові методи: теоретичного узагальнення та групування (для характеристики основних складових феномену професійного вигорання та визначення ролі самоменеджменту у його профілактиці); системно-структурного аналізу (для виявлення взаємозв'язків між факторами навантаження на лідерів, наслідками вигорання та можливостями впливу індивідуальної стратегії самоменеджменту); аналізу та синтезу (при побудові моделі «5Е-стратегії індивідуального самоменеджменту» та визначені її

функціональних компонентів); логічного узагальнення результатів (формулювання висновків).

Результати. У статті визначено ключову роль самоменеджменту як інструменту раціонального управління власними ресурсами керівника, розвитку емоційної стійкості, формування навичок саморегуляції та збереження балансу між професійною та особистою сферами. Запропоновано авторську модель індивідуальної стратегії самоменеджменту – «**5Е-стратегію**» (ефективність, емоційна стійкість, енергія, еволюція, емпатія), яка інтегрує інструменти тайм-менеджменту, цифрових технологій, кар'єрного планування та саморефлексії.

Обґрунтовано, що застосування «5Е-стратегії» сприяє зниженню ризиків емоційного виснаження, збереженню мотивації керівника, підвищенню його лідерських компетенцій та розвитку командної взаємодії. Встановлено, що ефективна індивідуальна стратегія самоменеджменту виступає мотиваційним засобом не лише профілактики вигорання, але й довгострокового збереження продуктивності управлінських команд, забезпечуючи їх стійкість до зовнішніх викликів і внутрішніх організаційних криз.

Перспективи подальших досліджень полягають у розробці методичних інструментів для впровадження «5Е-стратегії» в управлінських командах, кількісному оцінюванні її впливу на вигорання та продуктивність, а також адаптації моделі до воєнних і посткризових умов для підвищення стійкості команд та ефективності лідерів.

Ключові слова: самоменеджмент, праця менеджера, професійне вигорання, психологічна стійкість, мотивація, лідерство.

Summary. Introduction. In the current context of global instability, accelerated socio-economic transformations, increasing information overload,

and a high level of uncertainty, the problem of professional burnout among managers is gaining particular significance. Leaders of management teams face a complex set of challenges that combine strategic responsibility, the need to make effective decisions, and the necessity to maintain employee motivation and team cohesion. Excessive emotional strain, time deficits, and constant external pressure create preconditions for chronic stress, which negatively affects both the performance of individual leaders and the overall efficiency of organizational functioning.

This issue becomes especially relevant in the conditions of war in Ukraine, economic instability, profound social transformations, and resource constraints. Leaders are compelled to operate in an environment of heightened risks and uncertainty, which requires from them not only a high level of professional competence but also well-developed psychological resilience, adaptability, and self-regulation skills. Traditional mechanisms of personnel support under such circumstances often prove insufficient, which necessitates the application of individual self-management strategies as an effective tool for preserving leaders' internal resources, enhancing their stress resilience, and preventing professional burnout.

Purpose. The purpose of the study is to substantiate the individual self-management strategy as an effective motivational means of reducing the professional burnout of leaders in management teams, as well as determining its impact on the level of psychological stability, productivity and organizational efficiency in the conditions of crisis challenges and high uncertainty.

Materials and methods. The empirical base of the study was the scientific works of domestic and foreign authors on problems of professional burnout and self-management. In the course of the study, the following scientific methods were used: theoretical generalization and grouping (to characterize the main components of the phenomenon of professional burnout and the determination of the role of self-management in its prevention); system-structural analysis (to

identify the relationship between the factors of load on leaders, the effects of burnout and the possibilities of the influence of the individual self-management strategy); analysis and synthesis (in the construction of the model «5e-strategy of individual self-management» and its functional components are determined); logical generalization of results (formulation of conclusions).

Results. The article defines the key role of self-management as a tool for rational management of the head of the head, the development of emotional stability, the formation of self-regulation skills and maintaining the balance between the professional and personal spheres. The author's model of individual self-management strategy is proposed-"5E-strategy" (efficiency, emotional stability, energy, evolution, empathy), which integrates tools of time management, digital technologies, career planning and self-reflexion.

It is substantiated that the use of "5E-strategy" helps to reduce the risks of emotional exhaustion, maintain the motivation of the leader, increase his leadership competencies and develop team interaction. It is established that an effective individual self-management strategy is a motivational means not only to prevent burnout, but also to preserve the productivity of management teams, ensuring their resistance to external challenges and internal organizational crises.

Discussion. The prospects for further research are to develop methodological tools for the implementation of «5E strategy» in management teams, quantitative assessment of its impact on burnout and productivity, as well as adaptation of the model to military and post-crisis conditions for improving the resistance of teams and effectiveness of leaders.

Key words: self-management, manager's work, professional burnout, psychological resilience, motivation, leadership.

Постановка проблеми. У сучасних умовах глобальної нестабільності, прискорених темпів соціально-економічних трансформацій,

зростання інформаційних навантажень та високого рівня невизначеності проблема професійного вигорання керівників набуває особливої ваги. Лідери управлінських команд стикаються з комплексом викликів, що поєднують стратегічну відповідальність, потребу в ухваленні ефективних рішень, необхідність підтримки мотивації персоналу та згуртованості колективу. Надмірне емоційне навантаження, дефіцит часу та постійний тиск зовнішнього середовища створюють передумови до виникнення хронічного стресу, що негативно позначається як на результативності окремого керівника, так і на ефективності функціонування організації загалом.

Особливої актуальності ця проблема набуває в умовах війни в Україні, економічної нестабільності, глибоких соціальних трансформацій та ресурсних обмежень. Лідери змушені функціонувати у середовищі підвищених ризиків та невизначеності, що вимагає від них не лише високого рівня професійної компетентності, а й розвиненої психологічної стійкості, адаптивності та здатності до саморегуляції. Традиційні механізми підтримки персоналу у таких умовах часто виявляються недостатніми, що зумовлює необхідність застосування індивідуальних стратегій самоменеджменту як дієвого інструменту збереження внутрішніх ресурсів керівника, підвищення його стійкості до стресу та запобігання професійному вигоранню.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання лідерства та професійного вигорання досліджували як вітчизняні, так і зарубіжні науковці, серед яких: Ануфрієв М., Бойко В., Буняк Н., Величко В., Джексон С., Капля О., Коваль Н., Лугова В., К. Масlach, Г. Фрейденбергер, Черчик Л. та інші. Так, початок наукового вивчення «професійного вигорання» як специфічного стану емоційного виснаження персоналу закладено Г. Фрейденбергером [1]. Подальший розвиток концепції здійснили С. Масlach, В. Шауфелі та Т. Марек [2], які визначили професійне вигорання як

багатовимірний феномен, що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистісних досягнень.

В. Величко [3] акцентує на специфіці проявів цього синдрому у діяльності керівників органів місцевого самоврядування та пропонує підходи до його профілактики. Актуальні підходи до вивчення феномену розглядають також М. Ануфрієв і О. Капля [4], які аналізують як зарубіжний, так і вітчизняний досвід подолання професійного вигорання в сучасних умовах трансформації трудових відносин.

Окремий напрям досліджень стосується управлінських практик запобігання професійному вигоранню. Зокрема, Н. Коваль та К. Колосова [5] обґрунтовують значення управлінської діяльності, спрямованої на формування механізмів профілактики синдрому вигорання, наголошуючи на ролі адаптивності та психологічної стійкості керівників у сучасних умовах високої динамічності та невизначеності.

Паралельно розвивається напрям дослідження самоменеджменту як інструменту підтримки ефективності та психологічного благополуччя керівників. Так, у працях Н. Буняк, Л. Черчик та І. Милька [6] самоменеджмент розглядається як комплексна система методів і технологій самоорганізації, що сприяє оптимізації професійної діяльності та зниженню ризиків емоційного виснаження. Подібної позиції дотримуються В. Лугова та С. Голубєв [7], які розкривають взаємозв'язок самоменеджменту та лідерства, акцентуючи на його значенні для формування ефективних управлінських команд.

Таким чином, попередні дослідження значною мірою зосереджувалися на загальних аспектах професійного вигорання та методах його подолання, проте недостатньо уваги приділялося індивідуальним стратегіям самоменеджменту як мотиваційному засобу забезпечення психологічної стійкості саме лідерів управлінських команд. Незважаючи на значний науковий внесок у сфері вигорання та лідерства, проблема

розробки й практичної імплементації персоналізованих стратегій самоменеджменту залишається недостатньо дослідженою, що визначає актуальність даного дослідження.

Метою статті є обґрунтування індивідуальної стратегії самоменеджменту як ефективного мотиваційного засобу зниження професійного вигорання лідерів в управлінських командах, а також визначення її впливу на рівень психологічної стійкості, продуктивності та організаційної ефективності в умовах кризових викликів і високої невизначеності.

Матеріали і методи. Емпіричною базою дослідження стали наукові праці вітчизняних і зарубіжних авторів з проблем професійного вигорання та самоменеджменту.

У процесі здійснення дослідження було використано такі наукові методи: теоретичного узагальнення та групування (для характеристики основних складових феномену професійного вигорання та визначення ролі самоменеджменту у його профілактиці); системно-структурного аналізу (для виявлення взаємозв'язків між факторами навантаження на лідерів, наслідками вигорання та можливостями впливу індивідуальної стратегії самоменеджменту); аналізу та синтезу (при побудові моделі «5Е-стратегії індивідуального самоменеджменту» та визначені її функціональних компонентів); логічного узагальнення результатів (формулювання висновків).

Виклад основного матеріалу. Управлінська діяльність у сучасних організаціях характеризується високою динамічністю, багатозадачністю та інтенсивністю інформаційних потоків. Лідери управлінських команд опиняються в умовах постійного психологічного тиску, що часто призводить до професійного вигорання – стану емоційного виснаження, втрати мотивації та зниження ефективності роботи.

Професійне вигорання лідерів управлінських команд є особливо гострою проблемою, оскільки їхня діяльність поєднує високі когнітивні, емоційні та організаційні навантаження. На відміну від інших працівників, лідери відповідають не лише за власну продуктивність, а й за ефективність роботи команди та реалізацію стратегічних цілей організації. Це підвищує ризик емоційного, фізичного та розумового виснаження через тривалий стрес, що виникає внаслідок перевантаження завданнями, високої відповідальності та неефективної організації робочих процесів.

Наслідки професійного вигорання у лідерів мають мультиплікативний характер. По-перше, знижується особиста ефективність керівника: погіршується концентрація уваги, прийняття управлінських рішень стає менш оперативним та якісним, зменшується здатність до стратегічного мислення. По-друге, вигорання негативно впливає на командну роботу: зростає ризик конфліктів, порушується комунікація з підлеглими та колегами, знижується мотивація членів команди. По-третє, вигорання має фізіологічні та психологічні наслідки для самого лідера, сприяючи розвитку хронічних захворювань, порушень сну та зниженню загальної життєвої стійкості.

Рисунок 1 демонструє взаємозв'язок ключових чинників та наслідків професійного вигорання лідера, включаючи особисту ефективність, командну взаємодію та психофізіологічний стан.

Наукові моделі, зокрема Job Demands–Resources (JD–R), демонструють, що головними тригерами вигорання є дисбаланс між високими робочими вимогами та обмеженими ресурсами – соціальною підтримкою, автономією, можливістю професійного розвитку [8]. Лідери, які не мають достатніх ресурсів для регуляції власної енергії, мотивації та емоцій, швидше стикаються з емоційним виснаженням і деперсоналізацією. Тому виникає необхідність розробки індивідуальної стратегії

самоменеджменту, яка виступає мотиваційним засобом зниження професійного вигорання в управлінських командах.



Рис. 1. Взаємозв'язок чинників та наслідків професійного вигорання лідера управлінської команди

Джерело: побудовано авторами

Традиційно самоменеджмент розглядався як система інструментів управління часом, ресурсами та особистими пріоритетами з метою підвищення ефективності діяльності керівника. Проте сучасні наукові підходи акцентують увагу на багатовимірності цього явища, яке охоплює також психологічні, емоційні та мотиваційні аспекти особистості [9]. Тому індивідуальна стратегія самоменеджменту передбачає системний підхід до

управління власними ресурсами, енергією та мотивацією керівника з метою запобігання емоційному виснаженню та деперсоналізації.

Основою такої стратегії є комплекс заходів, спрямованих на:

1. Регуляцію емоційного стану. Лідер повинен володіти ефективними техніками самоконтролю, зокрема методами усвідомленої релаксації, медитації та когнітивної перебудови негативних оцінок. Використання цих підходів сприяє зниженню рівня стресу та підтриманню продуктивності в умовах підвищеного робочого навантаження.

2. Організацію робочого часу та пріоритетів. Рациональне планування щоденної діяльності, делегування завдань та визначення реалістичних цілей дозволяє зменшити психологічне навантаження, забезпечити баланс між роботою та відпочинком та підтримувати високий рівень мотивації.

3. Розвиток ресурсів особистості (активне формування професійних компетенцій, розвиток лідерських навичок, здатності до адаптації та самоосвіти). Підтримка професійного зростання стимулює внутрішню мотивацію та знижує ризик професійного вигорання.

4. Підтримку соціальних контактів і комунікацій. Конструктивна взаємодія з колегами, наставниками та членами команди сприяє емоційному розвантаженню, зміцнює соціальну підтримку та підвищує здатність до ефективного вирішення конфліктів.

5. Самомотивацію та підтримку внутрішніх стимулів. Лідер, який володіє механізмами самостимулювання, такими як система винагород, позитивна самооцінка та рефлексія власних досягнень, здатен підтримувати високий рівень мотивації навіть у стресових умовах.

Впровадження індивідуальної стратегії самоменеджменту дозволяє керівнику не лише знизити ризик емоційного виснаження, а й підвищити ефективність управлінських рішень, зміцнити командну взаємодію та забезпечити стійкість до тривалого професійного навантаження.

Самоменеджмент виступає не лише профілактичним, а й мотиваційним інструментом, що сприяє підтримці високого рівня залученості та продуктивності лідерів у сучасних управлінських командах.

Таким чином, індивідуальна стратегія самоменеджменту може бути визначена як комплекс взаємопов'язаних дій і настанов лідера, спрямованих на управління власним психоемоційним станом, розвиток особистісної стійкості та підтримання внутрішньої мотивації, що забезпечує здатність ефективно функціонувати в умовах підвищеного навантаження та невизначеності. На відміну від вузько прагматичного підходу, де ключовим є досягнення результату через оптимізацію ресурсів, розширене розуміння самоменеджменту інтегрує мотиваційні механізми, орієнтовані на довгострокове збереження лідерського потенціалу.

Виходячи з наведеного вище, запропоновано авторську концепцію індивідуальної стратегії самоменеджменту – «5Е-стратегія», що полягає у гармонійному поєднанні п'яти взаємопов'язаних компонентів: енергія, емоції, ефективність, екологія середовища, еволюція, кожен із яких виконує специфічну функцію у підтримці особистого благополуччя та професійної продуктивності (рис. 2).

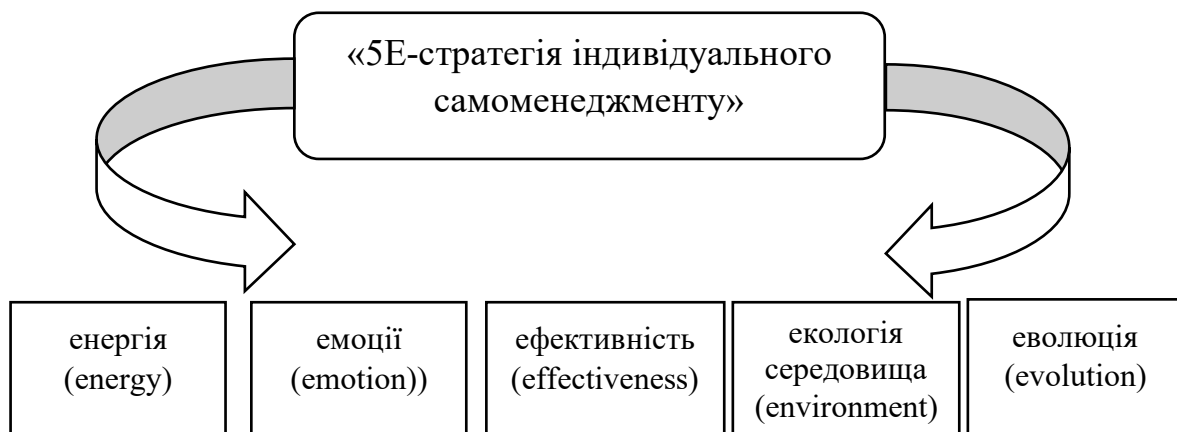


Рис. 2. Модель «5Е-стратегії індивідуального самоменеджменту»

Джерело: побудовано авторами

Так, компонент «Енергія» передбачає підтримання фізичного ресурсу через повноцінний сон, збалансоване харчування, регулярну фізичну активність та методи релаксації. «Емоції» охоплюють управління психоемоційним станом за допомогою розвитку емоційного інтелекту, ведення щоденника емоцій та практик позитивної саморефлексії. «Ефективність» спрямована на підвищення результативності особистої діяльності за допомогою інструментів тайм-менеджменту (матриця Ейзенхауера, техніка Pomodoro, метод GTD), чіткої пріоритезації завдань та оптимізації робочих процесів. «Екологія середовища» включає створення підтримуючого соціального та професійного оточення, впровадження принципів цифрової гігієни та забезпечення балансу між роботою, відпочинком і особистим розвитком. «Еволюція» орієнтована на довгостроковий розвиток, постановку стратегічних цілей, безперервне навчання та формування лідерських компетенцій.

Таким чином, «5Е-стратегія» формує цілісну систему індивідуального самоменеджменту, де кожен компонент взаємодіє з іншими, забезпечуючи баланс між особистим благополуччям та професійною продуктивністю. Використання цієї моделі не лише сприяє особистісному та професійному розвитку, а й формує фундамент для ефективного функціонування управлінських команд.

Окремі компоненти стратегії можуть трансформуватися у практичні адаптивні механізми, що забезпечують стійкість та продуктивність команди в умовах динамічного та стресового середовища, особливо у воєнний період, коли постійна невизначеність, ризики та психологічне навантаження потребують підвищеної адаптивності та емоційної стабільності.

У табл. 1 представлені ключові адаптивні механізми, які інтегрують принципи «5Е-стратегії» у командну діяльність. В умовах війни ці механізми набувають особливого значення: Усвідомлене планування та пріоритизація завдань дозволяє уникати перевантаження та зберігати

ресурси команди, регуляція емоційного стану забезпечує емоційну стабільність та зниження ризику вигорання, а підтримка внутрішньої мотивації формує відчуття сенсу та відповідальності навіть у критичних умовах. Гнучка організація роботи та комунікації сприяє ефективній взаємодії команди незалежно від зовнішніх обмежень, а постійний професійний розвиток дозволяє підвищувати компетентність та адаптивність у швидкозмінному середовищі.

Таблиця 1

Інтеграція моделі «5Е-стратегії індивідуального самоменеджменту» у практику управлінських команд

№ п/п	Адаптивний механізм	Характеристика	Вплив на стійкість та ефективність управлінських команд
1.	Усвідомлене планування та пріоритизація завдань	Визначення критично важливих функцій, розстановка пріоритетів, уникнення перевантаження	Зменшення стресу, підвищення концентрації на ключових завданнях, збереження ресурсів команди
2.	Регуляція емоційного стану	Практики саморефлексії, стрес-менеджменту, психологічна підтримка	Підтримка емоційної стабільності лідерів, зниження ризику вигорання, покращення прийняття рішень
3.	Підтримка внутрішньої мотивації та сенсу діяльності	Усвідомлення значущості власної роботи, орієнтація на довгострокові цілі	Збереження залученості, формування відчуття відповідальності, підвищення морального клімату
4.	Гнучка організація роботи та комунікації	Дистанційна робота, адаптивний графік, цифрові інструменти комунікації	Забезпечення ефективної взаємодії команди незалежно від зовнішніх обмежень, підвищення адаптивності
5.	Постійний професійний розвиток і навчання	Освоєння нових компетенцій, тренінги, перекваліфікація	Підвищення управлінської ефективності, готовність до нових викликів, підтримка конкурентоспроможності команди

Джерело: узагальнено авторами

Таким чином, адаптивні механізми стають критично важливими інструментами для підтримки стійкості, ефективності та психологічного благополуччя команд у воєнних умовах. Вони дозволяють інтегрувати

принципи «5Е-стратегії» у щоденну управлінську практику, забезпечуючи баланс між особистою ефективністю та колективною продуктивністю, а також створюють основу для системного професійного і особистісного розвитку членів команди навіть у складних кризових ситуаціях.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Професійне вигорання лідерів управлінських команд має комплексний деструктивний вплив як на особистісний стан керівників, так і на ефективність командної взаємодії та конкурентоспроможність організацій. Тому індивідуальна стратегія самоменеджменту, побудована за принципами «5Е-стратегії», є дієвим мотиваційним засобом зниження ризиків емоційного виснаження та формування стійкості управлінських команд. Її впровадження забезпечує гармонійне поєднання професійного та особистісного розвитку лідера, підвищує рівень мотивації та відповідальності, сприяє збереженню балансу ресурсів, що особливо актуально в умовах підвищеного навантаження, кризових ситуацій та воєнних викликів.

Перспективи подальших досліджень полягають у розробці методичних інструментів для впровадження «5Е-стратегії» в управлінських командах, кількісному оцінюванні її впливу на вигорання та продуктивність, а також адаптації моделі до воєнних і посткризових умов для підвищення стійкості команд та ефективності лідерів.

Література

1. Freundberger H.J. Staff burnout. Social Sciences. 1974. Vol. 30(1). P. 159-166.
2. Maslach C., Schaufeli W., Marek T. Historical and conceptual development of burnout. *Professional burnout: Recent developments in the theory and research*. Washington D.C: Taylor & Francis, 1993. P. 1-16.

3. Величко В. О. Проблеми виявлення та профілактики професійного вигорання керівників в органах місцевого самоврядування. *Державне будівництво та самоврядування*. 2017. Вип. 34. С. 130–143.
4. Ануфрієв М.І., Капля О.М. Професійне вигорання, як проблема сучасних трудових відносин: зарубіжні та вітчизняні підходи до її вирішення. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 12. С. 450–453.
5. Коваль Н.В., Колосова К.К. Управлінська діяльність з попередження синдрому професійного вигорання в сучасних умовах. *Економіка та суспільство*. 2024. Вип. 66. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/4581/4524>; DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-66-49>
6. Буняк Н.М., Черчик Л.М., Милько І.П. Самоменеджмент: навчальний посібник. Луцьк: Волинський національний університет імені Лесі Українки. 2023. 221 с.
7. Лугова В.М., Голубєв С.М. Основи самоменеджменту та лідерства [Електронний ресурс]: навчальний посібник. Харків: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. 212 с.
8. Demerouti E., Bakker A. B., Nachreiner F., & Schaufeli, W. B. The Job Demands–Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*. 2001. 86(3). P. 499-512.
9. Luthans F., Youssef-Morgan C.M. Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 2017. 4. P. 339-366.

References

1. Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Social Sciences*, 30(1), 159–166.

2. Maslach, C., Schaufeli, W., & Marek, T. (1993). Historical and conceptual development of burnout. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 1–16). Washington, DC: Taylor & Francis.
3. Velychko, V. O. (2017). Problemy vyivlennia ta profilaktyky profesiinoho vyhorannia kerivnykiv v orhanakh mistsevoho samovriaduvannia. *Derzhavne budivnytstvo ta samovriaduvannia*, 34, 130–143.
4. Anufriiev, M. I., & Kaplia, O. M. (2021). Profesiine vyhorannia yak problema suchasnykh trudovykh vidnosyn: zarubizhni ta vitchyzniani pidkhody do yii vyrishennia. *Iurydychnyi naukovyi elektronnyi zhurnal*, 12, 450–453.
5. Koval, N. V., & Kolosova, K. K. (2024). Upravlinska diialnist z poperedzhennia syndromu profesiinoho vyhorannia v suchasnykh umovakh. *Ekonomika ta suspilstvo*, 66. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-66-49>
6. Buniak, N. M., Cherchyk, L. M., & Mylko, I. P. (2023). *Samomenedzhment: Navchalnyi posibnyk*. Lutsk: Volynskyi natsionalnyi universytet imeni Lesi Ukrainky.
7. Luhova, V. M., & Holubiev, S. M. (2019). *Osnovy samomenedzhmentu ta liderstva* [Navchalnyi posibnyk]. Kharkiv: KhNEU im. S. Kuznetsia.
8. Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands–Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
9. Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339–366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>