

Научная статья

УДК 316.22

DOI 10.18101/2949-1657-2025-2-9-22

Профессиональное выгорание сотрудников органов Министерства чрезвычайных ситуаций Монголии (по результатам социологического исследования)

© Ганзагас Батхуяг

старший научный сотрудник, капитан
mungunbaatarganbaatar@gmail.com

© Баярбаатар Пунцагсүрэн

кандидат юридических наук, старший преподаватель, подполковник

Университет внутренних дел Монголии
Монголия, г. Улан-Батор

Аннотация. В связи с быстрыми социальными изменениями наблюдается трансформация глобальных тенденций, в результате чего государственные, неправительственные и общественные организации, осуществляющие свою деятельность, все больше сосредотачивают внимание на кадровой политике с целью обеспечения устойчивого функционирования и повышения конкурентоспособности.

В адрес Агентства по чрезвычайным ситуациям Монголии высказываются критические замечания, связанные с ослаблением отношения сотрудников к служебным обязанностям, ростом количества увольнений и отставок, а также нехваткой стабильной рабочей силы по причинам слабой дисциплины, низкой ответственности и нарушения этических норм. Указанные проблемы связываются с отсутствием совершенной системы управления человеческими ресурсами, основанной на психологических аспектах. В системе Агентства по чрезвычайным ситуациям ежегодно в среднем 17,5% всего личного состава назначается на должности впервые, 20,5% увольняется, а 7,5% переводится на другие должности, в результате чего уровень восполнения кадров составляет 82,5%. Иными словами, количество уволившихся сотрудников превышает число вновь назначенных на 3%. В связи с этим возникает необходимость в изучении причин увольнения и отстранения сотрудников от службы.

Ключевые слова: Организация по чрезвычайным ситуациям, сотрудник службы, синдром профессионального выгорания, профессиональное истощение, органы МЧС.

Для цитирования

Ганзагас Б., Баярбаатар П. Профессиональное выгорание сотрудников органов Министерства чрезвычайных ситуаций Монголии (по результатам социологического исследования) // Восточный вектор: история, общество, государство. 2025. Вып. 2. С. 9–22.

Введение

Синдром профессионального выгорания у сотрудников органов по чрезвычайным ситуациям определяется такими факторами, как удовлетворенность работой, атмосфера в коллективе и рабочая нагрузка. Для подтверждения и доказательства данной гипотезы было проведено исследование с использованием следующей методологии:

1) оценка синдрома профессионального выгорания с использованием методики Б. Леонова (вариант для сотрудников военных организаций);

2) для выявления различий в профессиональной деятельности участников исследования был проведён опрос по 13 вопросам.

Опрос для определения синдрома профессионального выгорания.

В процессе исследования участникам было предложено 22 утверждения, после чего они должны были быстро, без задержки, выразить свои чувства и впечатления, которые возникали в тот момент. Оценка была следующей: если это чувство не возникало никогда — 0 баллов, очень редко — 1 балл, иногда — 2 балла, порой — 3 балла, часто — 4 балла, всегда — 5 баллов, а если это происходило каждый день, то давало 6 баллов. Этот тест предназначен для выявления и измерения синдрома профессионального выгорания у людей, работающих в профессиях, связанных с общением с другими людьми. Опрос включает три основных измерения: психологическое истощение, снижение личных контактов и уменьшение личных достижений. Каждое из этих измерений оценивалось по трем уровням: низкий, средний и высокий. Для вычисления общего индекса синдрома профессионального выгорания были суммированы результаты по всем трём измерениям и полученная сумма оценивалась по пяти уровням: очень низкий, низкий, средний, высокий и очень высокий.

Общие информационные вопросы. Данный вопросник был использован для сбора информации о возрасте, поле, уровне образования, стаже работы, должности, месте исполнения служебных обязанностей, отношениях с руководителями, удовлетворенности работой, охране труда, а также оценке формы и экипировки сотрудников, участвующих в исследовании.

Основная часть

В исследовании, проведённом с использованием теста для определения синдрома профессионального выгорания (методика А. Б. Леонова — вариант для сотрудников военных организаций) и опроса, направленного на выявление различий в профессиях участников исследования, был осуществлен анализ связи между уровнем общего индекса профессионального выгорания и удовлетворённостью работой. Исследование было проведено среди 867 сотрудников, работающих в различных подразделениях, таких как подразделения по тушению пожаров и спасению, поисково-спасательные группы, государственные резервы, а также в 16 областных службах по чрезвычайным ситуациям, службах тушения пожаров и спасения, подразделениях местных государственных резервов и спасательных отрядах, которые действуют в г. Улан-Баторе и других регионах Монголии.

Таблица 1

Сведения об участниках исследования

Возраст	Количество участников	Процент
18–28 лет	338	39.0
29–35 лет	290	33.4
36–40 лет	153	17.6
41–47 лет	78	9.0
48 лет и старше	8	.9
Всего	867	100.0

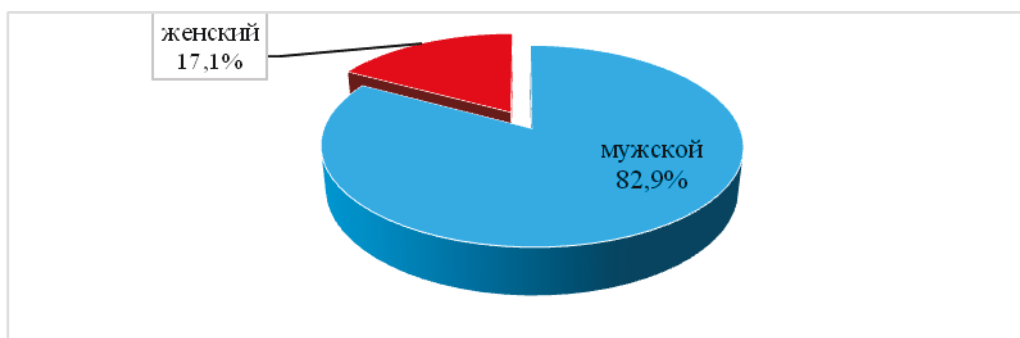


Рис. 1. Пол участников исследования

В исследовании приняли участие 867 сотрудников старше 18 лет, из которых наименьшую группу (0,9%) составляют, это сотрудники старше 48 лет, а наибольшую группу (33,4%) — сотрудники в возрасте от 29 до 35 лет. Также большую часть выборки (82,9%; 719 человек) составляют мужчины, а 17,1% (148 человек) — женщины.



Рис. 2. Образование участников исследования

Как видно из рисунка 2, среди участников исследования 119 человек (13,7%) имеют специальное среднее образование, 373 человека (43,0%) — полное среднее образование и 375 человек (43,3%) — высшее образование.



Рис. 3. Сравнительный показатель должностей и уровня образования

Из анализа должностных категорий в выборке исследования видно, что 6,6% старших специалистов, 17,8% командиров отделений и аналогичных специалистов, а также 76,2% водителей, спасателей, пожарных, диспетчеров и аналогичных специалистов имеют полное среднее или специальное среднее образование. 100% руководителей отделов и их заместителей, 93,4% старших специалистов и специалистов, 82,2% командиров отделений и аналогичных специалистов, а также 23,8% сотрудников младшего состава имеют высшее образование.

Таблица 2

Статистические показатели исследования

Статистика для одной выборки					«Тестовое значение = 3» или «Среднее значение при тесте»					
Синдром профессионального выгорания	Объем выборки	Среднее	Стандартное отклонение	Стандартная ошибка среднего	t-тест	Степени свободы	Значимость (2-хвостовой тест)	Разница средних значений	Доверительный интервал разности с уровнем доверия 95%	
									Lower	Upper
	867	2.83	0.634	0.061	-2.732	867	0.007	-0.167	-0.29	-0.05

T-статистика для выборки из 867 человек ($N = 867$) показывает, что среднее значение переменной (Mean) составляет 2,83, стандартное отклонение равно 0,634, а стандартная ошибка (SE) равна 0,061. Соответствующее значение ($sig = 0,007$) подтверждает, что гипотеза является истинной. Стандартная ошибка среднего измеряет вариацию среднего значения выборки, и чем меньше стандартная ошибка среднего, тем выше вероятность того, что наша выборка будет близка к истинному среднему значению.

Таблица 3

Статистические показатели, проверяющие надежность теста

Синдром профессионального выгорания				
	Объем выборки	Процент	Кронбаха альфа	Количество вопросов
Действительный	866	99.1	0.824	22
Неверный	1	0.9		
Всего	867	100		
Анкета общей информации				
	Объем выборки	Процент	Кронбаха альфа	Количество вопросов
Действительный	866	99.1	0.736	13
Неверный	1	0.9		
Всего	867	100		

Для проверки надежности теста на выявление синдрома профессионального выгорания был получен коэффициент надежности ($r = 0,824$), что свидетельствует о его высокой надежности. Для проверки надежности общего информацион-

ного опросника был получен коэффициент ($r = 0,736$), что также подтверждает его надежность. На основе этих результатов были использованы указанные методики в исследовании.

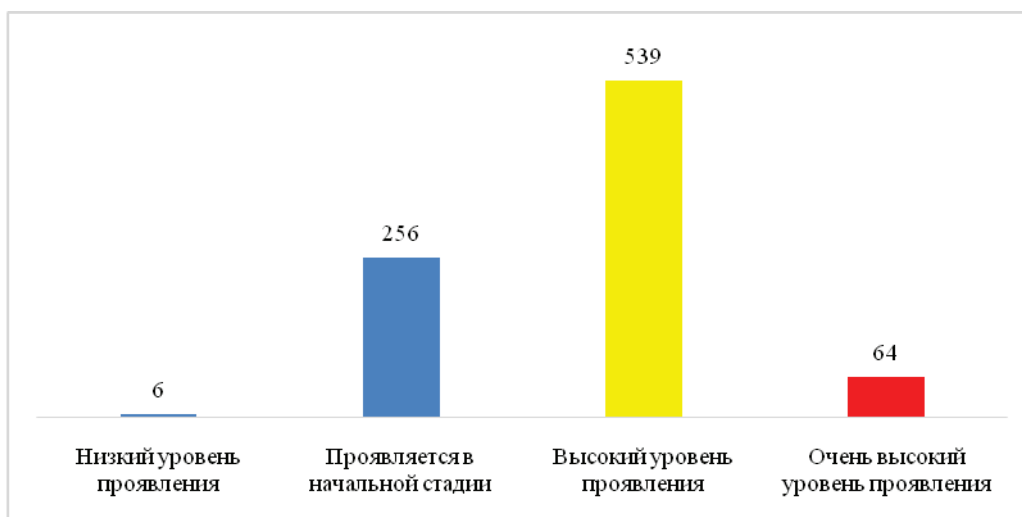


Рис. 4. Общий индекс синдрома профессионального выгорания среди сотрудников

Из 867 сотрудников, участвующих в исследовании, 6 человек (0,7%) показали низкий уровень синдрома профессионального выгорания, 256 человек (29,5%) — низкий и почти незаметный уровень, что является хорошим результатом. 539 сотрудников (62,2%) показали высокий уровень синдрома профессионального выгорания, а 64 сотрудника (7,4%) продемонстрировали очень высокий уровень.

Повышение уровня синдрома профессионального выгорания приводит к снижению рабочего энтузиазма, увеличению конфликтов в общении с другими, ослаблению чувства смысла жизни и ценностей, утрате уверенности в себе, снижению эмпатии и заботы о мнении и чувствах других людей, а также к изоляции и избеганию общения и обмена чувствами с окружающими.

Таким образом, синдром профессионального выгорания у сотрудников проявляется в виде усталости, бессонницы, утраты способности воспринимать вещи позитивно, склонности к критике и бесчеловечному отношению к другим, утрате желания выполнять служебные обязанности, безразличия к работе, частых длительных перерывов, опозданий на работу или преждевременного ухода с работы, сосредоточении на личных нуждах и потере жизненных ориентиров, зависти, депрессии, повышенной подозрительности, конфликтности с окружающими, снижении эффективности деятельности, выполнении заданий исключительно по инструкции, зависимости от никотина, кофе, алкоголя и психоактивных веществ, что значительно увеличивает вероятность развития зависимости. Иными словами, зависимость от алкоголя, никотина, кофе и других подобных веществ, которая часто встречается, вызывает психосоциальные и физиологические проблемы, являясь причиной социальных, психологических и физиологических кризисов в процессе адаптации организма.

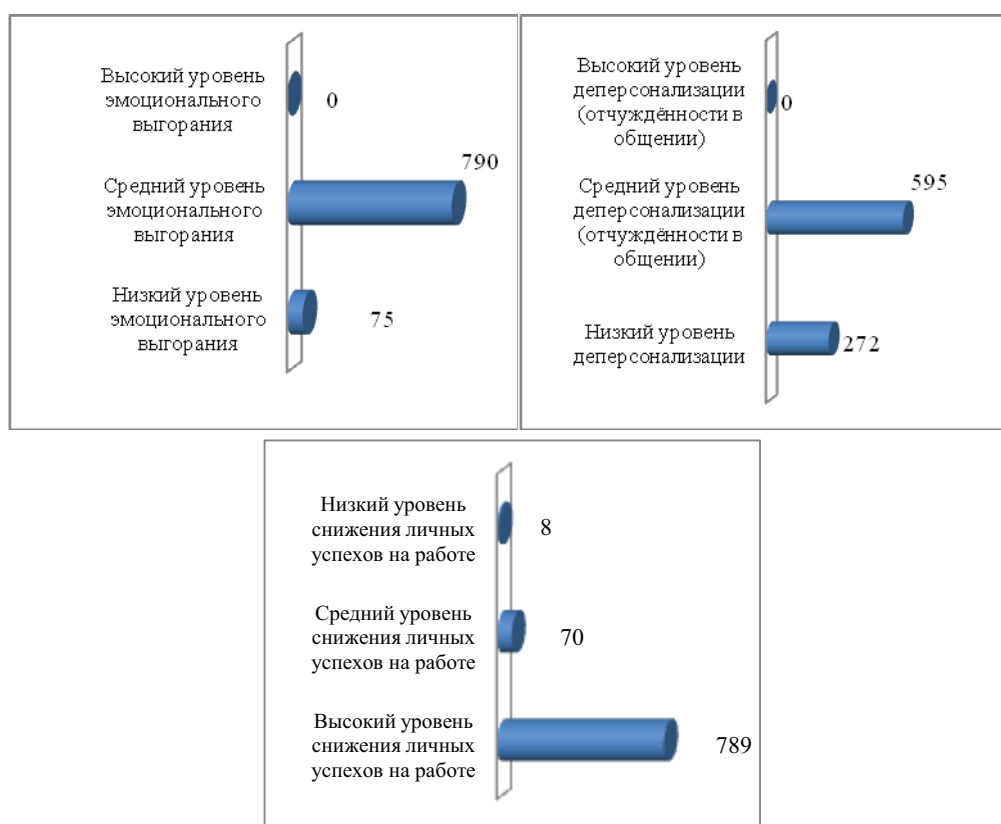


Рис. 5. Индикаторы компонентов синдрома выгорания

По результатам исследования видно, что среди сотрудников, участвующих в исследовании, 91,1% (790 человек) показали средний уровень психоэмоционального истощения или усталости, в то время как 8,7% (75 человек) заявили, что у них начинается психоэмоциональное истощение. Это свидетельствует о наличии стресса, связанного с профессиональной деятельностью, а также о снижении физической и психологической энергии. Психологическая усталость или истощение можно рассматривать как симптом потери психоэмоциональной силы. Наибольший уровень психоэмоциональной усталости наблюдается среди работников, занимающих должности водителей, спасателей, пожарных и диспетчеров, а также среди руководящего состава (салаан захирагч — командиров подразделений и аналогичных специалистов среднего уровня), у которых уровень проявления этих симптомов составил 91,1% и 93,3% соответственно. Это может указывать на особую нагрузку и стресс, связанный с их профессией, требующей высоких эмоциональных и физических затрат.

Одно из проявлений профессионального выгорания среди сотрудников — это ухудшение коммуникативных навыков, что отражает их психологическое истощение. В результате исследования 595 человек (68,6%) из числа участников показали, что у них значительно ухудшились способности к общению с другими людьми, а 272 человека (31,4%) сообщили, что столкнулись с трудностями в об-

щении на среднем уровне. Это свидетельствует о том, что сотрудники служб чрезвычайных ситуаций начинают избегать социальных контактов или сокращать их количество. Когда общение всё же происходит, они часто испытывают раздражение, злость, конфликты, проявляют недовольство по отношению к коллегам и становятся более подозрительными, что в итоге приводит к негативному восприятию окружающих и сужению круга общения. Такие изменения в поведении сотрудников, а также их склонность к конфликтам и негативным реакциям являются яркими признаками эмоционального выгорания и сказываются на общем морально-психологическом климате в коллективе.

Однако общение — это не просто передача информации, а более глубокий процесс, который включает взаимодействие членов группы в их повседневной жизни. Это обмен мнениями, убеждениями, взглядами и отношениями. Иными словами, общение — это процесс формирования установок, усвоения социальных и исторических опытов, а также социального приспособления и интеграции в общество. Общение можно рассматривать как процесс, через который люди взаимодействуют, обмениваются знаниями и развивают взаимопонимание. С точки зрения лингвистики, поведения, познания и социальной составляющей существует множество подходов и точек зрения, с которых можно рассматривать процесс общения. В их числе вербальные и невербальные формы взаимодействия и более глубокие аспекты, такие как эмпатия, совместное решение проблем и установление социальных связей. Таким образом, коммуникация играет ключевую роль в формировании отношений и адаптации к окружающей социальной среде.

В результате исследования 789 сотрудников (91%) сообщили, что у них наблюдается значительное снижение рабочих достижений, потеря искреннего интереса к своей работе, а также отсутствие мотивации для карьерного роста и честной конкуренции. В то время как 70 человек (8,1%) указали на снижение рабочих достижений среднего уровня, 8 человек (0,9%) отметили, что у них нет проблем с рабочими достижениями и что они сохраняют уверенность в своих силах, оптимизм и способность эффективно решать возникающие проблемы в процессе работы. Эти результаты указывают на наличие у большинства сотрудников чувства утраты мотивации и утрату уверенности в возможности карьерного роста и успеха в своей профессиональной деятельности.

Из результатов ответов сотрудников, выявилось, что 26,1% (226 человек) заявили, что иногда и часто их коллеги вызывают у них гнев и раздражение, нарушая их спокойствие и уравновешенность. 38,5% (334 человека) ответили, что придерживаются формальных норм общения с коллегами и стремятся минимизировать взаимодействие. 44,9% (389 человек) указали, что они часто или постоянно испытывают чрезмерную нагрузку, выходящую за пределы их возможностей. 41,5% (359 человек) заявили, что хотят уйти от всех дел и отдохнуть. Из вышеизложенного можно сделать вывод, что большинство сотрудников (от 26,1 до 44,9%) выражают явное недовольство своей работой и отношениями в коллективе, что может свидетельствовать о плохой гармонии и отчуждении среди сотрудников. Важно отметить, что движущая сила и душа организации — это сами сотрудники и коллектив. Когда они работают как единое целое, они могут быть эффективными и сильными, но если внутри коллектива отсутствует един-

ство, это может свидетельствовать о нехватке лидерства и способности к коллективному взаимодействию и манипулированию.

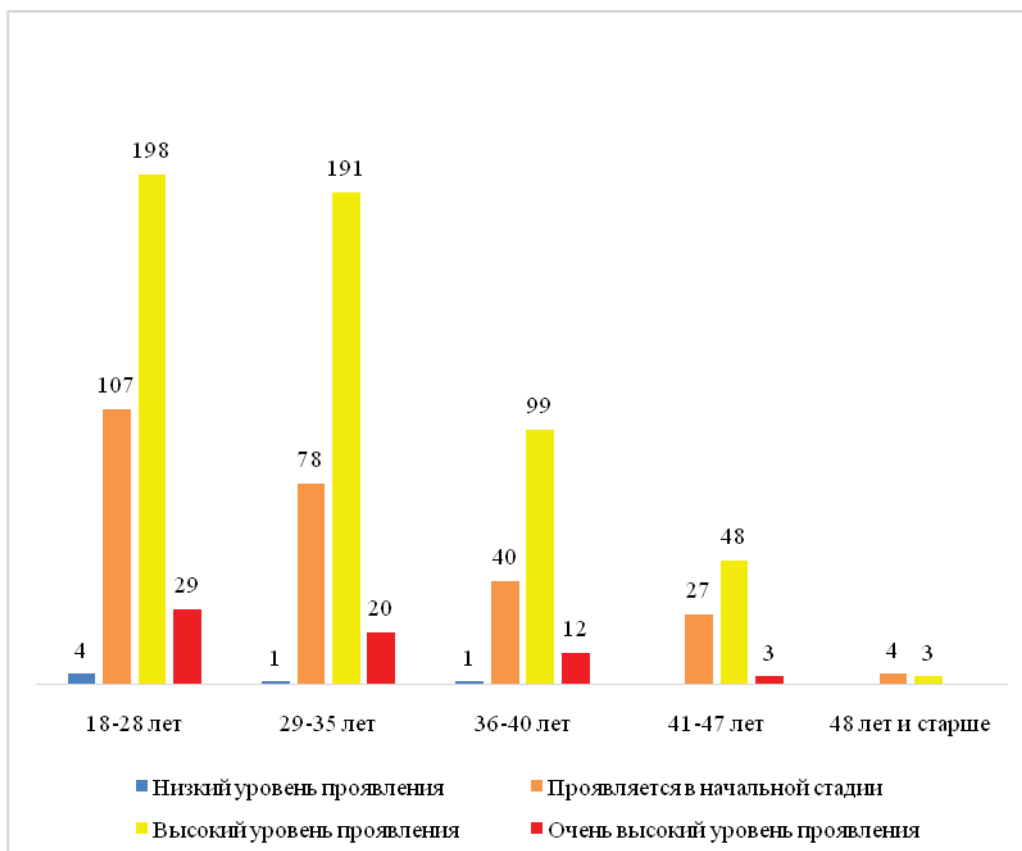


Рис. 6. Показатели, сравнивающие признаки профессионального выгорания у сотрудников в зависимости от их возрастной категории

В исследовании участвовали 338 сотрудников в возрасте от 18 до 28 лет, из которых 67,2% проявили признаки профессионального выгорания. Среди 290 сотрудников в возрасте от 29 до 35 лет 72,8% показали высокий или очень высокий уровень выгорания. Из 152 сотрудников в возрасте от 36 до 40 лет 73,02% также проявили признаки профессионального выгорания. Среди 78 сотрудников в возрасте от 41 до 47 лет 65,4% показали высокий уровень выгорания и из 7 сотрудников старше 48 лет 42,9% продемонстрировали высокий и очень высокий уровень выгорания. Из приведенной информации видно, что с увеличением возраста сотрудников уровень профессионального выгорания растет. Это может быть связано с тем, что с возрастом становится сложнее выполнять задачи на том же уровне, как это было ранее, из-за долгих лет работы в условиях стресса, недостатка сна и высокого психоэмоционального напряжения.

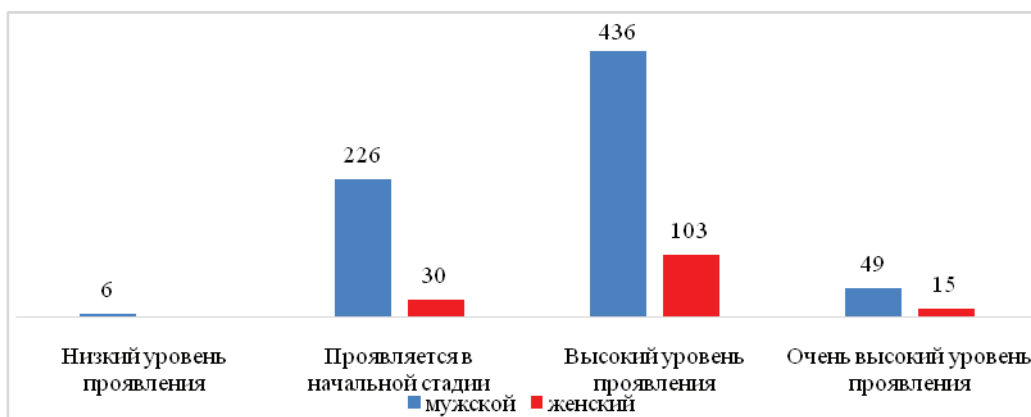


Рис. 7. Сравнение признаков профессионального выгорания по полу

В исследовании приняли участие 148 женщин-работников, из которых 20,3% проявили низкий уровень выгорания, а 79,7% высокий уровень. Среди 717 мужчин-работников 35,1% показали низкий уровень выгорания, а 67,6% высокий и очень высокий уровень. Иными словами, среди женщин-работников наблюдается по сравнению с мужчинами более высокая склонность к профессиональному выгоранию, с более выраженными проявлениями.

Если рассматривать причины, то женщины в органах чрезвычайных ситуаций, как и мужчины, выполняют свои обязанности в особых условиях, соблюдают военные нормы и стандарты. Кроме того, они работают в том же режиме — выполняют сменные обязанности, работают с высокой нагрузкой, выполняя дополнительные или сверхурочные задания. Однако из-за ограниченных возможностей карьерного роста в данной сфере женщины с большей вероятностью подвержены выгоранию.



Рис. 8. Сравнительный анализ уровня профессионального выгорания в зависимости от занимаемой должности

Среди 601 сотрудника младшего командного состава, принявшего участие в исследовании, у 397 человек (66,1%) выявлен средний и высокий уровень профессионального выгорания. Среди 150 специалистов, занимающих должности командиров подразделений и им эквивалентных офицеров среднего звена, 121 человек (80,7%) продемонстрировал высокий уровень выгорания. Из 106 старших специалистов и им подобных должностных лиц 80 человек (75,5%) также показали высокий уровень выгорания. Из 8 руководителей отделов и заместителей начальников, участвовавших в исследовании, у 5 (62,5%) уровень выгорания был выше среднего. Офицеры среднего звена (командиры подразделений и аналогичные должности) подвержены высокому уровню выгорания, поскольку они напрямую участвуют в ежедневной оперативной деятельности, исполняют указания руководства, несут ответственность за младший состав. Кроме того, они организуют и контролируют действия, связанные с ликвидацией последствий бедствий, тушением пожаров, восстановительными работами и профилактикой. Это обуславливает их высокую рабочую нагрузку и эмоциональное напряжение.

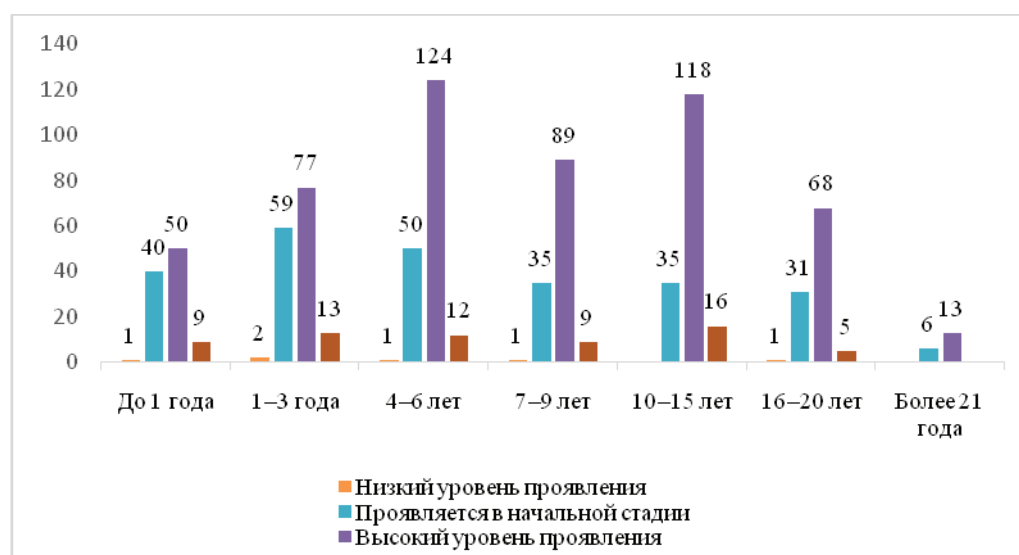


Рис. 9. Сравнительный анализ профессионального выгорания в зависимости от стажа работы

Согласно результатам исследования среди сотрудников с разным стажем наблюдаются следующие показатели высокого и очень высокого уровня профессионального выгорания: из 100 сотрудников со стажем до 1 года 59 человек (59%), из 151 сотрудника со стажем 1–3 года 90 человек (59,6%), из 187 сотрудников со стажем 4–6 лет 136 человек (72,7%), из 134 сотрудников со стажем 7–9 лет 98 человек (73,1%), из 169 сотрудников со стажем 10–15 лет 134 человека (79,3%), из 105 сотрудников со стажем 16–20 лет 73 человека (69,5%) и из 19 сотрудников со стажем более 21 года 13 человек (68,4%) показали высокий или очень высокий уровень профессионального выгорания. Эти данные свидетельствуют о том, что уровень профессионального выгорания резко возрастает у со-

трудников со стажем от 4 до 15 лет, а затем начинает незначительно снижаться. Однако у сотрудников со стажем более 20 лет снова наблюдается тенденция к повышению уровня выгорания. Таким образом, сотрудники как на начальных этапах карьеры, так и после длительного периода службы подвержены высокому риску эмоционального и профессионального истощения.

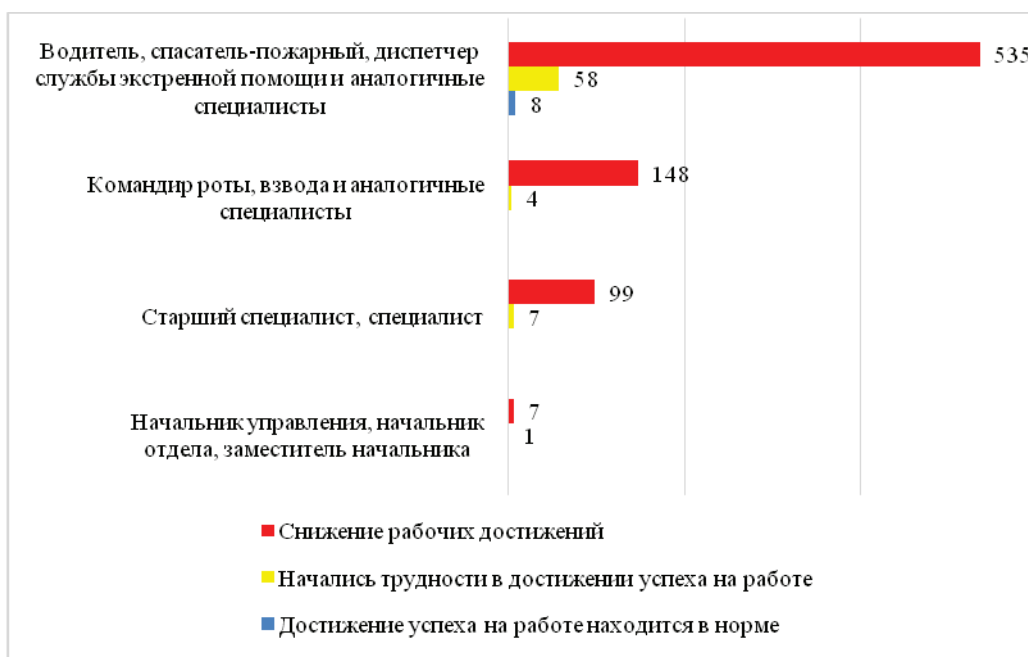


Рис. 10. Сравнительный анализ снижения личной производительности труда в зависимости от должности

Если разделить участников исследования по должностям, то из 867 участников 69.3% (601 человек) составляли младшие командиры. Из них 535 человек (89.0%) показали снижение трудовой производительности, 58 человек (9.6%) столкнулись с трудностями в достижении успеха на работе, а 8 человек (1.3%) не испытывали никаких трудностей в достижении успеха. Иными словами, 98.6% всех младших командиров, участвующих в исследовании, продемонстрировали снижение стремления к успеху в своей работе.

Таким образом, согласно результатам исследования 100% офицеров взводов и аналогичных специалистов, 93.3% старших специалистов и аналогичных сотрудников, а также 87.5% руководителей отделов и их заместителей продемонстрировали снижение мотивации к достижению успеха в своей работе.

Из вышеуказанных данных видно, что большинство офицеров взводов и аналогичных специалистов, а также среднего офицерского состава имеют очень высокие показатели снижения рабочих успехов. Это связано с тем, что в процессе выполнения своих обязанностей их уверенность в себе, оптимизм и способность эффективно решать возникающие негативные проблемы при взаимодействии с другими людьми находятся на низком уровне или в упадке. В случае возникно-

вения психологических проблем и трудностей они могут быть склонны покидать работу, увольняться или освобождаться от должности, что является одним из факторов таких условий.

Вывод

1. Исследование показало, что 69,6% участников исследования (603 сотрудника) демонстрируют признаки синдрома выгорания на среднем и высоком уровне, что указывает на то, что более половины сотрудников службы чрезвычайных ситуаций сталкиваются с трудностями в нормальном выполнении своих служебных обязанностей и находятся в состоянии готовности уйти с работы.

2. При анализе показателей выявлено, что синдром выгорания, 91,1% сотрудников находятся на высоком уровне психологического истощения и усталости, 68,6% испытывают высокую степень социальной изоляции и затруднений в общении с другими, а 91% сотрудников отметили снижение мотивации для достижения успехов в своей работе. Уникальные особенности выполняемых обязанностей и государственной службы в организации чрезвычайных ситуаций оказывают влияние на психоэмоциональное состояние сотрудников, что является реальной причиной увеличения проявлений синдрома выгорания.

3. В результате исследования выявлено, что синдром выгорания у сотрудников связан с их уровнем образования, профессией, должностью, полом и опытом работы. Было установлено, что существует сильная прямая связь с количеством лет работы ($R = 0,606^{**}$), а также средняя прямая связь с полом ($0,358^{**}$). С увеличением количества лет работы наблюдается тенденция к увеличению синдрома выгорания. Это подчеркивает необходимость разработки управленческих мер по снижению этого синдрома с учетом половых особенностей и рабочих циклов стажа, что также продемонстрировали результаты нашего исследования.

Рекомендации

На основе потребностей службы экстренных ситуаций, результатов данного исследования и выводов предлагаются следующие рекомендации.

1. С учётом специфики профессиональной деятельности сотрудников органов по чрезвычайным ситуациям необходимо назначить штатного профессионального психолога, который будет оказывать психологические услуги, направленные на консультирование в процессе служебной подготовки и трудовой деятельности. Психолог должен предоставлять комплекс профессиональных услуг, включая первичную психологическую помощь, восстановительные меры, коррекционную и психотерапевтическую поддержку с целью создания устойчивой системы психологического сопровождения сотрудников.

2. Реализовать краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные служебные обучающие программы, направленные на повышение потенциала кадров органов по чрезвычайным ситуациям, укрепление психологической готовности сотрудников и повышение удовлетворённости от работы, с учётом специфики подразделений, отделов и частей.

3. При рассмотрении вопросов дисциплинарной и этической ответственности в организации решение о наложении или неналожении дисциплинарного взыскания в отношении сотрудника должно приниматься на основе заключения, рекомендаций и предложений профессионального психолога.

4. По результатам опросов подразделение должно включать в план решения организационных задач мероприятия, направленные на снижение уровня профессионального выгорания сотрудников, повышение их удовлетворённости работой и исключение стресса на рабочем месте.

5. Перед назначением на должность необходимо включать сотрудников в психологическую программу подготовки, направленную на укрепление их психологической устойчивости, и организовывать мероприятия по улучшению психологической готовности.

Литература

I. Учебники и книги

1. Мягмар О. Лекции по психологии развития человека. Улан-Батор: Ганпринт, 2016.
2. Санжжав Д. Психология. Улаанбаатар, 1990.
3. Уурийнтуяа О. Исследование стилей организационной культуры в сравнении с управленческими стилями руководства. Улаанбаатар, 2020.
4. Эрдэнэчулуун Д. Основы психологии управления. Улаанбаатар, 2013.

II. Диссертационные работы и методические пособия

5. Батбаатар Л. Исследование рабочего стресса: магистерская диссертация. Улаанбаатар, 2019.
6. Баярбаатар П. Исследование связи между профессиональным выгоранием и удовлетворенностью работой сотрудников службы исполнения судебных решений: магистерская диссертация. Улаанбаатар, 2021.
7. Ганзориг О. Оценка удовлетворенности работой на рабочем месте. Магистерская работа. Улаанбаатар, 2015.
8. Дэлгэрмаа Н. Выявление синдрома профессионального выгорания у медицинского персонала: магистерская диссертация. Улаанбаатар, 2019.
9. Дэлгэрмаа Н. Выявление синдрома профессионального выгорания у медицинского персонала: магистерская диссертация. Улаанбаатар, 2019.
10. Лхамноржмаа Х. Факторы, вызывающие стресс на рабочем месте: магистерская диссертация. Улаанбаатар, 2018.
11. Исследование стресса, синдрома выгорания и признаков депрессии у врачей и медсестёр города Улан-Батора / МУСЭГИ, Школа общественного здравоохранения, Канадский международный исследовательский центр. Улаанбаатар, 2012.

III. Электронные источники

12. Профессиональное выгорание. URL: <https://catalog.num.edu.mn/journal/sots/sots2016-11/sots2016-11/assets/basic-html/page-291.html#>
13. Политика в области управления человеческими ресурсами. URL: <https://nema.gov.mn>

Статья поступила в редакцию 20.09.2025; одобрена после рецензирования 22.09.2025; принята к публикации 08.10.2025.

Professional Burnout among Officers
of National Emergency Management Agency of Mongolia
(sociological study results)

Batkhuuyag Ganzagas
Senior Researcher, Captain
mungunbaatarganbaatar@gmail.com

Puntsagsuren Bayarbaatar
PhD in Law, Senior Lecturer, Lieutenant Colonel

University of Internal Affairs of Mongolia
Ulaanbaatar, Mongolia

Abstract. Due to rapidly developing social changes, not only global trends are shifting, but also governmental, non-governmental and public organizations pay great attention to their human resource policies in order to sustainably implement their operations and increase their competitiveness.

The National Emergency Management Agency of Mongolia is facing criticism for the declining employee commitment to their duties, the increasing number of dismissals and resignations, and the shortage of a stable workforce due to weak discipline, lack of responsibility, and ethical violations. These problems are conditioned by the fact that there is no a rational human resources management system based on psychological tools.

Within the Emergency Management Agency an average of 17.5% of all personnel are appointed to new positions annually, 20.5% are dismissed, and 7.5% are transferred to other positions, resulting in a staff replacement rate of 82.5%. In other words, the number of employees who resign exceeds the number of new appointments by 3%. This necessitates studying the reasons for employee dismissals and suspensions.

Keywords: Emergency Management Agency, officer, burnout syndrome, professional burnout, agencies of the Ministry of Emergency Situations.

For citation

Ganzagas B., Bayarbaatar P. Professional Burnout among Officers of National Emergency Management Agency of Mongolia (sociological study results). *Oriental Vector: History, Society, State*. 2025; 2: 9–22 (In Russ.)

The article was submitted 20.09.2025; approved after review 22.09.2025; accepted for publication 08.10.2025.