

Старков Д. Ю.

кандидат психологічних наук, науковий співробітник
Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України
votr@ukr.net

<https://orcid.org/0000-0001-9220-8703>

ПСИХОЛОГІЧНЕ КОНСУЛЬТУВАННЯ КАР'ЄРНИХ РАДНИКІВ З ПИТАНЬ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ

Анотація. Розглянуто професійне вигорання як ризик діяльності кар'єрних радників. Окреслено напрями його профілактики в психологічному консультуванні: регуляцію навантаження, супервізію, підтримку професійного смислу та балансу роботи й особистого життя.

Ключові слова: професійне вигорання, кар'єрні радники, психологічне консультування, професійна стійкість, супервізія, профілактика.

Starkov D. Yu.

PhD in Psychology, Researcher
G. S. Kostyuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine
votr@ukr.net

<https://orcid.org/0000-0001-9220-8703>

PSYCHOLOGICAL COUNSELING OF CAREER ADVISORS ON THE PREVENTION OF OCCUPATIONAL BURNOUT

Abstract. The article considers occupational burnout as a risk in career advising. It outlines key counseling-based prevention targets: workload regulation, supervision, maintenance of professional meaning, and work–life balance.

Keywords: occupational burnout, career advisors, psychological counseling, professional resilience, supervision, prevention.

Професійна діяльність кар'єрного радника належить до консультативних професій, у яких результат роботи значною мірою залежить від тривалого міжособистісного контакту, емоційної залученості та здатності підтримувати клієнта в ситуаціях невизначеності. Тому проблема професійного вигорання є релевантною і для цієї категорії фахівців. Водночас спеціальні дослідження вигорання саме серед кар'єрних радників залишаються обмеженими, тому для визначення можливих напрямів профілактики доцільно спиратися на дані, отримані щодо психологів, психотерапевтів та інших допомагальних професій.

У МКХ-11 професійне вигорання визначено як синдром, що виникає внаслідок хронічного стресу на робочому місці, з яким не вдалося успішно впоратися, та характеризується виснаженням, зростанням психічної дистанції від роботи або негативізмом і цинізмом щодо неї, а також відчуттям професійної неефективності. При цьому вигорання не класифікується як психічний розлад і стосується виключно професійного контексту. Це важливо для консультативної практики: завданням фахівця є не лише зниження поточного стресу, а й розуміння того, які саме професійні та особистісні

чинники підтримують виснаження і втрату включеності в роботу (Старков, 2025).

Найвідоміша модель факторів професійного вигорання охоплює шість сфер: робоче навантаження, контроль, винагорода, спільність, справедливість і цінності (Maslach et al., 2001). У роботі кар'єрного радника ці сфери можуть проявлятися через надмірну кількість консультацій, обмежену можливість впливати на організацію роботи, невідповідність витрачених зусиль і визнання, професійну ізоляцію, переживання несправедливості та суперечності між власними професійними цінностями й вимогами організації. Отже, консультування з питань профілактики вигорання доцільно будувати не лише навколо індивідуальних навичок саморегуляції, а й навколо аналізу умов праці та можливостей їх зміни.

Доказова база профілактики професійного вигорання залишається неоднозначною. Систематичні огляди свідчать про можливий позитивний вплив когнітивно-поведінкових втручань, релаксаційних практик, *mindfulness* і змін робочого графіка, однак якість частини доказів є низькою, а однозначно ефективної універсальної моделі профілактики не встановлено (Ruotsalainen et al., 2015; Старков, 2025). Це обмежує доцільність побудови профілактичної роботи навколо одного інструменту — наприклад, лише тренінгу стресостійкості чи лише технік релаксації.

Для допомагальних професій особливе значення мають професійне навантаження, досвід роботи, особистісні ресурси, баланс між роботою та особистим життям, а також доступність супервізії та особистої психотерапії. Систематичний огляд досліджень психотерапевтів показав, що молодший вік, менший професійний досвід, негативна емоційність і низький рівень суб'єктивно сприйнятих ресурсів пов'язані з вищим ризиком вигорання, тоді як супервізія та особиста терапія можуть виконувати буферну функцію (Van Noy & Rzeszutek, 2022). Окремо показано значення балансу між роботою та особистим життям (Kotera et al., 2021). Ці дані не можна механічно переносити на кар'єрних радників, однак вони задають практично обґрунтовані напрями профілактичного консультування.

Першим таким напрямом є регуляція навантаження. У консультуванні варто аналізувати не тільки кількість робочих годин, а й щільність контактів, частоту емоційно складних випадків, наявність перерв, можливість завершувати робочий день без постійного дистанційного залучення та реалістичність вимог до результату. Особливої уваги потребує ситуація, коли фахівець реагує на втому парадоксальним збільшенням навантаження: намагається компенсувати незадоволення результатом більшою кількістю консультацій, що надалі посилює виснаження.

Другим напрямом є підтримка професійного смислу та задоволення від роботи. У попередній роботі було запропоновано розглядати вигорання не тільки крізь стресову, а й крізь депресивну перспективу, звертаючи увагу на розчарування, втрату смислу, безсилля, песимістичні атрибуції та знецінення результатів власної діяльності (Старков, 2025). Для кар'єрного радника це може означати необхідність окремо фіксувати реальні результати роботи,

відокремлювати власну професійну відповідальність від рішень клієнта та зовнішніх обставин, а також підтримувати реалістичне уявлення про межі консультативного впливу.

Третім напрямом є робота з когнітивними стилями, що можуть підтримувати вигорання. До них належать надмірне узагальнення негативного досвіду, знецінення позитивних результатів, песимістичні висновки щодо можливості змін, перфекціоністські вимоги до себе та румінації щодо професійних невдач. У когнітивно-поведінковому форматі доцільними є конкретизація досягнутих результатів, перевірка нереалістичних професійних стандартів, побудова більш диференційованої оцінки власної ефективності та формування реалістичної перспективи подальшого професійного розвитку.

Четвертим напрямом є поведінкова профілактика. Йдеться про підтримку повноцінного життя поза професійною роллю, регулярну фізичну активність і відпочинок, відновлення інших джерел задоволення та соціальних контактів, а також планування невеликих досяжних професійних цілей. Поведінкова активація може бути особливо корисною тоді, коли виснаження супроводжується звуженням життя до роботи та поступовою втратою інших джерел позитивного підкріплення.

П'ятим напрямом є професійна підтримка. Супервізія, інтервізія, навчання і колегіальна взаємодія можуть зменшувати професійну ізоляцію, допомагати реалістичніше оцінювати складні випадки та відновлювати відчуття професійної спроможності. Для кар'єрних радників, які працюють у віртуальному освітньому просторі, це набуває додаткового значення: дистанційний формат спрощує контакт із клієнтами, але водночас може послаблювати неформальну професійну взаємодію та розмивати межі робочого часу.

Таким чином, психологічне консультування кар'єрних радників з питань профілактики професійного вигорання доцільно будувати як багатокomпонентну роботу. Її мішенями мають бути прийнятне навантаження, баланс роботи й особистого життя, професійний смисл і задоволення, когнітивні фактори розчарування та безсилля, а також доступ до супервізійної й колегіальної підтримки. Такий підхід не передбачає зведення вигорання лише до недостатньої стресостійкості самого фахівця і дозволяє одночасно враховувати індивідуальні та організаційні умови його професійної діяльності.

Список використаних джерел

1. Старков, Д. Ю. (2025). Когнітивно-поведінкова терапія професійного вигорання у кризових психологів. *Технології розвитку інтелекту*, 9(1(37)). <https://doi.org/10.31108/3.2025.9.3>
2. Bianchi, R., & Schonfeld, I. S. (2016). Burnout is associated with a depressive cognitive style. *Personality and Individual Differences*, 100, 1–5. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.01.008>
3. Kotera, Y., Maxwell-Jones, R., Edwards, A.-M., & Knutton, N. (2021). Burnout in professional psychotherapists: Relationships with self-compassion,

- work–life balance, and telepressure. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10), 5308. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105308>
4. Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
5. Ruotsalainen, J. H., Verbeek, J. H., Mariné, A., & Serra, C. (2015). Preventing occupational stress in healthcare workers. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, 2015(4). <https://doi.org/10.1002/14651858.CD002892.pub5>
6. van Dam, A. (2021). A clinical perspective on burnout: Diagnosis, classification, and treatment of clinical burnout. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(5), 732–741. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1948400>
7. Van Hoy, A., & Rzeszutek, M. (2022). Burnout and psychological wellbeing among psychotherapists: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 13, 928191. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.928191>

ДЕКЛАРАЦІЯ про використання систем штучного інтелекту

Під час підготовки матеріалу конференції використано ChatGPT (OpenAI, модель GPT-5.6 Sol) для мовно-стилістичної адаптації, а також для технічного оформлення документа. ШІ не використовувався для створення або модифікації емпіричних даних. Автор бере на себе повну відповідальність за достовірність, точність і якість поданого матеріалу.