

**ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ; ІНЖЕНЕРНА ПСИХОЛОГІЯ**

УДК 159.944.4-084:331.101.3

Стаття поширюється на умовах ліцензії CC BY 4.0

DOI <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2025.4.8>**Вінс В. А.***кандидат психологічних наук, доцент,  
завідувачка кафедри практичної психології  
Університету Григорія Сковороди в Переяславі  
ORCID: 0000-0002-7285-7711***Каменська І. С.***кандидат сільськогосподарських наук, доцент,  
доцент кафедри теорії та методики професійної підготовки  
Університету Григорія Сковороди в Переяславі  
ORCID: 0000-0003-2872-5065***Подгорна В. В.***здобувачка другого (магістерського) рівня вищої освіти  
спеціальності «Психологія»  
за освітньою програмою «Практична психологія»  
Університету Григорія Сковороди в Переяславі  
ORCID: 0009-0008-2631-8654***ОСОБЛИВОСТІ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ  
У ПРАЦІВНИКІВ СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ****PECULIARITIES OF PREVENTION OF OCCUPATIONAL BURNOUT  
IN EMPLOYEES OF SOCIONOMIC PROFESSIONS**

У статті досліджується проблема професійного вигорання у працівників соціономічних професій в умовах війни, соціальної нестабільності та невизначеності. Проаналізовано сутність поняття «професійне вигорання», яке визначається як синдром, що характеризується емоційним виснаженням, зниженням працездатності, втратою мотивації та байдужістю до професійних обов'язків. Основну увагу приділено багаторівневій системі профілактики професійного вигорання, яка охоплює індивідуальний, груповий та організаційний рівні. На індивідуальному рівні розглянуто формування навичок саморегуляції, розвиток емоційної компетентності, планування робочого часу, підтримання фізичного здоров'я та особистісний розвиток. Груповий рівень профілактики передбачає створення підтримуючого соціального середовища через психологічні тренінги, супервізії, групи підтримки та тимбілдинг. Організаційний рівень спрямований на раціональну організацію праці, справедливу систему винагороди та психологічну підтримку на робочому місці. Виокремлено специфічні особливості профілактики для працівників системи «людина-людина»: формування професійної відчуженості, розвиток емоційної стійкості, усвідомлення власних ресурсів і меж, саморефлексія та постійний професійний розвиток. Представлено конкретні методи профілактики: супервізія та інтервізія, дебрифінг, арттерапія, тренінги емоційного інтелекту, тілесно-орієнтовані практики (дихальні вправи, майндфулнес, йога), логотерапевтичні техніки. Розкрито значення сенсотворення та підтримки професійної ідентичності як важливих чинників попередження вигорання. Доведено, що ефективна профілактика професійного вигорання вимагає комплексного підходу, який поєднує особисті зусилля працівників, колективну підтримку та організаційну відповідальність за створення сприятливих умов праці.

**Ключові слова:** професійне вигорання, соціономічні професії, профілактика, загальні та специфічні методи профілактики, попередження професійного вигорання.

The article examines the problem of professional burnout among employees of socioeconomic professions in conditions of war, social instability and uncertainty. The essence of the concept of «professional burnout», which is defined as a syndrome characterized by emotional exhaustion, reduced work capacity, loss of motivation and indifference to professional duties, is analyzed. The main focus is on the multi-level system of prevention of occupational burnout, which covers the individual, group and organizational levels. At the individual level, the formation of self-regulation skills, the development of emotional competence, planning of working hours, maintaining physical health and personal development are considered. The group level of prevention involves the creation of a supportive social environment through psychological training, supervision, support groups and team building. The organisational level aims at rational work organisation, a fair remuneration system and psychological support at the workplace. Specific features of prevention for employees of the «person-to-person» system are highlighted: formation of professional alienation, development of emotional stability, awareness of own resources and boundaries, self-reflection and constant professional development. Specific methods of prevention are presented: supervision and intervention, debriefing, art therapy, emotional intelligence trainings, body-oriented practices (breathing exercises, mindfulness, yoga), logotherapy techniques. The importance of sensor creation and maintenance of professional identity as important factors in preventing burnout is revealed. Effective prevention of occupational burnout has been

shown to require a comprehensive approach that combines the personal efforts of workers, collective support and organizational responsibility for creating favorable working conditions.

**Key words:** occupational burnout, socionomic professions, prevention, general and specific methods of prevention, prevention of occupational burnout.

**Постановка проблеми.** У сучасних умовах війни та соціальної нестабільності особливої актуальності набуває проблема професійного вигорання у працівників соціономічних професій, тобто працівників системи «людина-людина»: психологів, педагогів, медиків, соціальних працівників, правоохоронців тощо. Їхня діяльність вимагає постійної взаємодії з людьми, високого рівня відповідальності, емоційної включеності та витримки. Педагоги щодня стикаються з потребою не лише навчати, а й психологічно підтримувати учнів у кризових умовах, тоді як медики працюють у надзвичайно напружених обставинах, пов'язаних із загрозою життя та здоров'ю пацієнтів і власними ризиками.

Надмірне емоційне та фізичне навантаження, дефіцит ресурсів, відсутність відчуття безпеки та постійні стресові ситуації створюють сприятливий ґрунт для розвитку професійного вигорання. Це явище проявляється у зниженні працездатності, втраті мотивації, емоційній виснаженості й байдужості до професійних обов'язків. Наслідки вигорання виходять за межі особистісного рівня, адже вони негативно впливають на якість освітніх і медичних послуг, а отже, на суспільство в цілому.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Відзначимо, що проблематика психологічних аспектів професійного вигорання знайшла відображення у дослідженнях таких науковців, як О. Варгата, І. Галецька, О. Грицук, А. Дроздова, Т. Зайчикова, Л. Карамушка, В. Овсяннікова та інших. Питання пошуку ефективних шляхів профілактики цього явища розглядають як психологи і психотерапевти, так і педагоги-методисти, серед яких варто відзначити Н. Бещук-Венгерську, А. Василик і А. Головку, О. Дубчак, О. Льошенко, О. Мірошниченко та багатьох інших дослідників.

**Мета дослідження.** Відтак, метою статті є визначення сутності та особливостей застосування загальних та специфічних методів профілактики професійного вигорання у працівників соціономічних професій.

**Виклад основного матеріалу.** Сам термін «вигорання» (burnout) вперше було запропоновано у 1974 році американським психіатром Х. Дж. Фрейденбергом, який застосував його для опису особливого розладу в здорових людей, що виник унаслідок інтенсивного переобтяженого професійного спілкування із пацієнтами, клієнтами, учнями. Було виявлено, що працівники соціономічної сфери (лікарі, соціальні працівники, вчителі, психологи, поліцейські та ін.) частіше підпадають під вплив такого розладу, а також частіше за інших фахівців мають психосоматичні захворювання.

Професійне вигорання у сучасній психології визначається як синдром, що характеризується групою симптомів, серед яких: тривожна напруга,

переживання психотравмуючих обставин, незадоволеність собою, схильність до депресії, неадекватне емоційне реагування, емоційно-моральна дезорієнтація, економія емоцій (дефіцит), особистісна віддаленість, психосоматичні захворювання [11, с. 90–91].

Зупинимось на сутності та особливостях профілактики професійного вигорання працівників соціономічних професій.

Профілактика професійного вигорання – це система цілеспрямованих заходів, спрямованих на збереження психічного та фізичного здоров'я працівників, підтримання їхньої працездатності та запобігання розвитку синдрому професійного виснаження [13, с. 61].

Зміст цього поняття охоплює комплекс дій, що здійснюються на індивідуальному, груповому та організаційному рівнях. Розглянемо більш детально кожен рівень:

1. Індивідуальний рівень – формування навичок саморегуляції та управління стресом (релаксаційні техніки, медитація, дихальні вправи, майндфулнес);  
– розвиток емоційної компетентності – усвідомлення власних емоцій, уміння керувати ними, адекватне вираження почуттів;

– планування робочого та особистого часу (тайм-менеджмент, баланс між професійною діяльністю та відпочинком);

– фізична активність і турбота про здоров'я – регулярні вправи, повноцінний сон, збалансоване харчування;

– особистісний розвиток – підвищення рівня самооцінки, пошук сенсу у власній діяльності, хобі, навчання новому.

2. Груповий (міжособистісний) рівень орієнтований на побудову підтримуючого соціального середовища та здорових комунікацій. Включає:

– формування позитивного клімату в колективі – доброзичливі стосунки, відкритість, взаємоповага;

– групова підтримка – створення умов для обміну досвідом, проведення тренінгів, групових консультацій, супервізій;

– розвиток командної взаємодії – навчання колективного вирішення конфліктів, розвиток навичок співпраці;

– міжособистісна емпатія та взаємодопомога – підтримка колег у складних ситуаціях, зменшення відчуття ізоляції.

3. Організаційний рівень – раціональна організація праці – чіткий розподіл обов'язків, уникнення перевантаження, гнучкий графік;

– справедлива система винагороди та визнання – мотивуюча заробітна плата, премії, публічне визнання досягнень;

– підвищення кваліфікації – тренінги, семінари, можливості професійного зростання;

– розвиток корпоративної культури – формування відчуття приналежності до організації, спільної місії та цінностей;

психологічна підтримка на робочому місці – доступ до психолога, коуча, створення програм ментального здоров'я [6].

Таким чином, профілактика професійного вигорання - усвідомлення власних ресурсів і меж. Багато спеціалістів у сфері «людина-людина» схильні до перфекціонізму та самопожертви, що стає передумовою вигорання. Важливо навчитися визначати власні ресурси (часові, емоційні, фізичні) і встановлювати здорові межі у професійній діяльності. Це передбачає відмову від зайвої відповідальності, уміння сказати «ні» тоді, коли завдання перевищує можливості, а також раціональний розподіл робочого часу.

Підтримання фізичного та психічного здоров'я. Збереження працездатності неможливе без турботи про тілесний стан. Регулярна фізична активність, збалансоване харчування, достатній сон і медичне обстеження сприяють підвищенню енергетичного рівня. Важливо також дбати про ментальне здоров'я: відпочинок від інформаційного перевантаження, проведення часу з родиною, друзями, у природі, улюблені хобі. Це створює своєрідну «подушку безпеки» від вигорання [10].

5. Розвиток навичок саморефлексії. Одним із важливих інструментів профілактики є здатність усвідомлювати власні емоції, думки та реакції. Практики щоденникових записів, самоаналізу, рефлексивних вправ допомагають спеціалісту своєчасно помічати перші ознаки втоми чи виснаження. Це дозволяє вчасно застосувати стратегії відновлення, перш ніж вигорання перейде у глибоку фазу.

6. Використання ресурсів позитивного мислення. Доведено, що схильність концентруватися лише на негативних аспектах роботи пришвидшує розвиток вигорання. Тому важливо розвивати вміння помічати успіхи, позитивні зміни, вдячність клієнтів чи пацієнтів, навіть якщо вони невеликі. Таке позитивне підкріплення дає відчуття сенсу професійної діяльності й підтримує внутрішню мотивацію [7].

7. Постійний особистісний і професійний розвиток. Фахівці соціономічних сфер часто стикаються з рутинністю, що знижує мотивацію й підвищує ризик вигорання. Виходом стає самоосвіта, участь у тренінгах, конференціях, супервізіях, що сприяє професійному зростанню й збереженню інтересу до діяльності [3, с. 16].

Отже, індивідуальна профілактика для працівників соціономічних професій ґрунтується на гармонійному поєднанні турботи про власні ресурси, розвитку емоційної стійкості, формуванні здорових меж у роботі з людьми та підтриманні внутрішньої мотивації через саморефлексію та розвиток.

Щодо групової профілактики професійного вигорання, то вона орієнтована на створення підтримувального середовища, де спеціалісти соціономічних професій мають змогу обмінюватися досвідом, ділитися труднощами, отримувати емоційну й інформаційну підтримку. Це особливо важливо для сфер

«людина-людина», де постійне навантаження на емоційну сферу працівника може призводити до почуття ізолюваності й самотності у професійних проблемах.

1. Психологічні тренінги та групові заняття. Одним із найефективніших засобів групової профілактики є тренінги особистісного та професійного зростання. На таких зустрічах учасники опановують техніки: саморегуляції (релаксація, майндфулнес, аутотренінг); розвитку асертивності (уміння відстоювати свої межі без конфліктів); ефективної комунікації з колегами та клієнтами; управління стресом і конфліктами. Відзначимо, що такі групові формати дозволяють спеціалістам не лише отримати нові навички, а й «перезавантажитися» у безпечному, ресурсному середовищі [5].

2. Супервізії та інтервізії. Для психологів, психотерапевтів, соціальних працівників надзвичайно важливою є практика супервізії (отримання підтримки та аналізу професійних кейсів із більш досвідченим колегою) та інтервізії (рівноправне обговорення складних випадків у колі фахівців). Це дає змогу:

- запобігати емоційному перенавантаженню;
- уникати професійної ізоляції;
- розширювати арсенал стратегій допомоги клієнтам;
- підтримувати високі стандарти професійної діяльності [4].

3. Групи психологічної підтримки. Соціономічні спеціалісти часто стикаються з емоційними втратами, агресією чи невдячністю з боку клієнтів. У таких умовах групи підтримки стають простором для відкритого обговорення власних переживань, нормалізації емоцій («я не один у цьому стані»), відновлення відчуття професійної цінності, формування навичок взаємодопомоги та взаємопідтримки. Цей формат особливо ефективний для медиків, педагогів та соціальних працівників, які працюють у складних умовах (війна, економічні кризи, епідемії тощо) [12].

4. Тімбілдинг та корпоративні заходи. Для профілактики вигорання важливо формувати позитивний командний клімат. Спільні заходи (тімбілдинг, святкування професійних дат, культурні чи спортивні активності) сприяють згуртуванню колективу, зниженню міжособистісної напруги та створюють ресурсну атмосферу.

Групові рефлексивні практики. До групових форм можна віднести також спільні обговорення професійних цінностей, сенсів і місії професії. Це допомагає відновити внутрішню мотивацію, побачити значущість своєї праці, а також виробити колективні підходи до подолання стресових ситуацій [12].

Отже, групова профілактика у сфері «людина-людина» виконує подвійну функцію: зменшує почуття ізолюваності у професійних труднощах та створює простір для обміну ресурсами (емоційними, когнітивними, соціальними). Саме спільність і підтримка колег є найпотужнішими захисними факторами від професійного вигорання у цих професіях.

Зупинимося більш детально на методах профілактики професійного вигорання у фахівців соціономічних професій. У таких професіях профілактика професійного вигорання має бути комплексною і включати не лише загальні рекомендації щодо збереження психічного здоров'я, але й спеціальні методи, адаптовані до специфіки професійної діяльності. Працівники соціономічної сфери постійно взаємодіють із людьми, часто переживають емоційно насичені ситуації, стикаються з високим рівнем відповідальності та моральними дилемами. Це вимагає створення системи підтримки, яка б одночасно зміцнювала їхні особистісні ресурси та забезпечувала відповідні організаційні умови.

До таких методів належать: супервізія та інтервізія як засіб професійної підтримки й запобігання ізоляції; дебрифінг, групи підтримки та арт-терапія для емоційного розвантаження; тренінги емоційного інтелекту, вправи з розвитку асертивності та професійної дистанції для формування емоційної компетентності; тілесно-орієнтовані практики (дихальні вправи, майндфулнес, йога) для зниження фізіологічної напруги; логотерапевтичні та рефлексивні техніки, що допомагають усвідомлювати сенс власної професійної діяльності. Важливими є також організаційні заходи – ротація завдань, гнучкий графік, створення умов для відпочинку, а також участь у професійних асоціаціях, семінарах і конференціях

для підтримки почуття належності до професійної спільноти [8].

Таким чином, специфічні методи профілактики професійного вигорання у соціономічних професіях охоплюють як індивідуальні, так і групові та організаційні заходи. Їхня особливість полягає в орієнтації не лише на збереження психоемоційного ресурсу, але й на підтримку професійної ідентичності та сенсотворення у діяльності. Ефективне впровадження цих методів дозволяє знизити ризик вигорання, підвищити якість роботи з людьми та забезпечити довготривале професійне функціонування спеціалістів.

**Висновки та перспективи подальших наукових пошуків.** Отже, важливим напрямом попередження професійної деформації працівників є профілактика професійного вигорання, зокрема, у представників соціономічних професій. Було визначено, що саме ці категорії працівників найбільш уразливі до проявів вигорання у зв'язку з високим рівнем емоційного навантаження, постійними контактами з людьми та підвищеною відповідальністю. Профілактика у цьому контексті повинна здійснюватися на індивідуальному, груповому та організаційному рівнях, поєднувати методи психологічної саморегуляції, розвиток стресостійкості, створення сприятливого соціально-професійного середовища та використання специфічних технік підтримки працівників.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Бегун-Трачук Л. О. Дослідження професійного та емоційного вигорання у психолого-педагогічній теорії та практиці. *Музичне мистецтво в освітологічному дискурсі*. 2020. № 5. С. 128–133.
2. Березовська Л. Взаємозв'язок емоційної стійкості та професійного вигорання офіцерів. *Вісник Національного університету оборони України*. 2024. № 81(5). С. 27–35.
3. Главацька О. Л. Попередження та подолання професійного вигорання соціальних працівників. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота»*. 2019. № 2 (45). С. 41–45.
4. Гончарова-Чагор А. О. Інтервізія та супервізія як форми методичного супроводу професійного розвитку фахівців психологічної служби. *Управління освіти Чернівецької міської ради*. 2025. URL: <https://osvita.cv.ua/interviziya-ta-superviziya-yak-formy-metodychnogo-suprovodu-profesijnogo-rozvytku-fahivtsiv-psychologichnoyi-sluzhby/>
5. Карамушка Л. М. Психологічні тренінги для підготовки менеджерів та персоналу освітніх організацій (реалізація технологічного підходу) : навч. посібник. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2022. 144 с.
6. Кириченко В. В. Психологія праці та інженерна психологія : навчальний посібник. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2022. 240 с.
7. Кузікова С. Б., Щербак Т. І. Теоретико-емпіричний аналіз проблеми резильєнтності та стресостійкості в педагогічній діяльності. *Психологічний журнал*. Умань : ВПЦ «Візаві», 2022. № 8. С. 39–46.
8. Льошенко О., Кондратьєва В. Діагностика, профілактика, корекція синдрому «емоційного вигорання». *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*. 2021. № 10. С. 105–112.
9. Михайленко О. В. Професійне вигорання у діяльності фахівців соціально-виховної роботи. *Вісник Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка*. 2023. Вип. 23 (179). С. 72–80.
10. Пелешенко І. М., Толкачова І. А. Вплив занять фітнесом на психічне здоров'я та зниження рівня стресу у здобувачів освіти під час військового стану. / *Здоров'я нації і вдосконалення фізкультурно-спортивної освіти = Health of nation and improvement of physical culture and sports education* : матеріали 5-ї Міжнар. наук.-практ. конф. до 140-річчя НТУ «ХПІ», 16-17 квітня 2025 р. / гол. ред. А. В. Кіпенський ; Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т». Харків : НТУ «ХПІ», 2025. С. 83–86.
11. Поджіо Т. О. Аналіз психодіагностичного інструментарію для дослідження професійного вигорання науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія «Психологія»*. 2021. № 32 (71). С. 88–92.
12. Психосоціальна підтримка публічних службовців в умовах воєнного стану : [практикум для тренерів] / Н. Алюшина, Ю. Жигуліна-Фаль, Н. Наулік та ін. ; за заг. ред. проф. О. Редліха, С. Хаджирадевої. Миколаїв : Ємельянова Т.В., 2022. 166 с.
13. Руденок А. І., Данчук Ю. П., Ромасюкова А. В. Профілактика професійного вигорання як чинник збереження психічного здоров'я фахівців. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія*. 2024. Том 35 (74). № 5. С. 58–62.

Дата першого надходження рукопису до видання: 19.11.2025

Дата прийнятого до друку рукопису після рецензування: 16.12.2025

Дата публікації: 31.12.2025