

# ПСИХОЛОГІЧНИЙ СТРЕС ЯК ПЕРЕШКОДА КАР'ЄРНОМУ РОЗВИТКУ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ПОДОЛАННЯ

## PSYCHOLOGICAL STRESS AS A FACTOR HINDERING CAREER DEVELOPMENT AND MECHANISMS FOR ITS OVERCOMING

У статті розкрито психологічний стрес як багаторівневий феномен, що чинить системний вплив на процеси професійного становлення та кар'єрного розвитку особистості. Проаналізовано когнітивні, емоційно-мотиваційні, поведінкові й соматичні прояви стресу, які порушують адаптаційну рівновагу між внутрішніми ресурсами працівника та зовнішніми вимогами професійного середовища. Особливу увагу приділено феномену кар'єрної інертності, який формується внаслідок хронічного психоемоційного виснаження та призводить до втрати стратегічного бачення кар'єри. Здійснено узагальнення наукових підходів до розуміння стресу в межах когнітивно-біхевіоральної, акмеологічної та позитивно-психологічної парадигм. Показано, що стрес може виступати не лише деструктивним чинником, а й потенційним каталізатором професійного розвитку за умови сформованої психологічної резилієнтності. Окреслено три рівні механізмів подолання стресу: індивідуальний, організаційний і макросоціальний. На індивідуальному рівні підкреслено значення розвитку навичок емоційної саморегуляції, проактивних копінг-стратегій і ціннісної рефлексії. На організаційному – важливість корпоративних програм ментального добробуту, емпатійного лідерства та культури психологічної безпеки. На макросоціальному – потребу у формуванні кар'єрної екосистеми, орієнтованої на збереження людського потенціалу. Зроблено висновок, що ефективне подолання стресу є інтегрованою умовою стійкого кар'єрного зростання, а формування культури стресостійкості має стати стратегічним напрямом сучасної кадрової політики.

**Ключові слова:** психологічний стрес, кар'єрний розвиток, емоційне вигорання, резилієнтність, професійна адаптація, копінг-стратегії, кар'єрна інертність, психологічна безпека.

The article explores psychological stress as a multidimensional phenomenon that exerts a systemic influence on professional development and career progression. The study analyzes the cognitive, emotional-motivational, behavioral, and somatic manifestations of stress that disrupt the adaptive balance between an individual's internal resources and the external demands of the professional environment. Particular attention is paid to the phenomenon of career inertia, which arises as a result of chronic psycho-emotional exhaustion and leads to the loss of strategic vision and motivation for professional advancement. Theoretical foundations of stress are reviewed within cognitive-behavioral, acmeological, and positive psychological frameworks, emphasizing the dual nature of stress as both a destructive and developmental factor. The article highlights three levels of stress-overcoming mechanisms: individual, organizational, and macro-social. At the individual level, emphasis is placed on the development of emotional self-regulation skills, proactive coping strategies, and value-based reflection. At the organizational level, the focus is on psychological well-being programs, empathetic leadership, and the creation of a culture of psychological safety in the workplace. At the macro-social level, the necessity of building a career ecosystem oriented toward preserving human capital and mental health is substantiated. It is concluded that effective stress management is an integral prerequisite for sustainable career growth, while fostering resilience and stress resistance should be considered a strategic priority of modern human resource policy.

**Key words:** psychological stress, career development, burnout, resilience, professional adaptation, coping strategies, career inertia, psychological safety.

УДК 159.937:94:246.3:159.91  
DOI <https://doi.org/10.32782/hbts.78.2.14>  
Стаття поширюється на умовах ліцензії CC BY 4.0

### Блінов О.А.

д.психол.н., професор,  
професор кафедри загальної  
та соціальної психології  
Приватний вищий навчальний заклад  
«Європейський університет»  
ORCID ID: 0000-0002-9523-0233

### Макарець В.О.

аспірант кафедри практичної  
та клінічної психології  
Приватний вищий навчальний заклад  
«Європейський університет»  
ORCID ID: 0009-0008-5924-1980

**Вступ.** У динамічному соціально-економічному просторі сучасності проблема психологічного стресу як деструктивного чинника професійного становлення набуває системного характеру. Зміна парадигми праці – від стабільної до гнучкої, проєктно-орієнтованої – зумовила новий тип кар'єрної поведінки, який потребує високої когнітивної та емоційної пластичності. Водночас постійна інформаційна насиченість, невизначеність майбутнього та вимога до безперервного самовдосконалення формують стан хронічного психоемоційного перенапруження [4]. У таких умовах стрес виступає не лише реакцією на зовнішній тиск, а й складною системною детермінацією, що порушує баланс між особистісними ресурсами та вимогами професійного середовища.

Особливої гостроти проблема професійного стресу набуває в контексті поствоєнного українського суспільства, де процеси трудової діяльності нерозривно пов'язані з переживанням колективних

і особистісних травм, соціальною невизначеністю та глибокими ціннісними трансформаціями. У ситуації, коли значна частина населення пережила досвід вимушеного переміщення, втрат, травматичного досвіду бойових дій чи тривалого емоційного напруження, механізми професійної адаптації функціонують у надзвичайно ускладненому режимі. Праця, яка традиційно розглядається як джерело самореалізації, матеріальної стабільності та соціальної ідентичності, у таких умовах набуває подвійного змісту: з одного боку, виступає засобом відновлення почуття контролю над життям, з іншого – стає додатковим джерелом психоемоційного навантаження [6].

Саме тому вивчення психологічного стресу як фактора, що безпосередньо впливає на кар'єрний розвиток і професійну самореалізацію, набуває не лише теоретичного, а й виразного прикладного значення. Рівень стресостійкості працівників, ефективність їхніх адаптаційних стратегій, здат-

ність до емоційного саморегулювання стають визначальними чинниками не лише особистісного добробуту, але й конкурентоздатності організаційних структур, галузей та національної економіки загалом.

**Виклад основного матеріалу.** У психології праці феномен стресу традиційно розглядається не як ізольований психофізіологічний процес, а як системне явище, що інтегрує когнітивні, емоційні, мотиваційні й поведінкові компоненти діяльності суб'єкта. Стрес у цьому контексті виступає своєрідним індикатором розбалансованості між зовнішніми професійними вимогами і внутрішніми ресурсами працівника. Йдеться не лише про реакцію на окрему подію чи подразник, а про стійкий стан напруження, який формує особливу динаміку функціонування психіки – від зміни когнітивних схем сприйняття до трансформації системи життєвих орієнтирів [12].

У сучасних умовах цифрової економіки та високої динаміки інформаційних процесів професійний стрес стає структурним елементом трудової діяльності, а не винятком із неї. Постійна потреба в адаптації до нових технологій, змін управлінських моделей, зростання темпів комунікації створюють ситуацію «постійного мобілізаційного стану» психіки. У таких умовах працівник змушений перебувати в режимі багатозадачності, швидкого прийняття рішень і безперервного самооновлення, що, з одного боку, стимулює професійне зростання, а з іншого – формує передумови для емоційного виснаження та зниження кар'єрної самоефективності.

Кар'єрна самоефективність визначається як інтегральна характеристика особистості, що відображає здатність усвідомлювати власні професійні цілі, планувати кар'єрну траєкторію, приймати стратегічні рішення й ефективно реалізовувати потенціал. Під впливом хронічного стресу ця здатність поступово деформується: людина починає втрачати ясність бачення майбутнього, знижується мотивація до саморозвитку, з'являється тенденція до уникання складних завдань. У психологічній літературі це явище описується як «кар'єрна фрустрація» – стан, коли прагнення до професійного успіху блокується внутрішніми бар'єрами, емоційною втомою або страхом невдачі.

У контексті поствоєнної відбудови суспільства такі процеси мають особливе значення, оскільки від ефективності професійної самореалізації кожного фахівця залежить соціальна стабільність і економічне відновлення держави [3]. Коли пра-

цівник втрачає віру у власні можливості або не відчуває сенсу у своїй праці, це не лише індивідуальна проблема, а й соціальний ризик – знижується продуктивність праці, зростає плинність кадрів, руйнуються механізми колективної солідарності.

Психофізіологічна природа стресу зумовлює складність його подолання. Він не обмежується емоційними проявами – тривогою, роздратуванням чи апатією. Йдеться про цілісну зміну функціонування організму: від гормональних реакцій (підвищення рівня кортизолу, адреналіну) до когнітивних збоїв (зниження концентрації уваги, пам'яті, здатності до аналітичного мислення). В умовах професійної діяльності це означає зниження якості прийняття рішень, зменшення продуктивності, схильність до рутинності.

Сучасні дослідження свідчать, що у професійному середовищі з високим рівнем невизначеності, як-от освітній, медичний, соціальний або ІТ-сектор, професійний стрес набуває характеру «хронічного адаптаційного напруження», коли навіть у стані видимого спокою людина залишається психологічно мобілізованою [1]. Такий стан поступово виснажує енергетичні ресурси особистості, знижує здатність до інноваційного мислення та критичного аналізу, що є ключовими компетентностями сучасного фахівця.

Проблема ускладнюється тим, що в українських реаліях післявоєнного періоду буде спостерігатися накладання кількох типів стресогенних чинників: економічної нестабільності, невизначеності майбутнього, інформаційного перенасичення, соціальної фрагментації та морального виснаження. Унаслідок цього формується специфічний психоемоційний фон, який впливає на всі сфери професійної життєдіяльності – від мотивації до міжособистісної взаємодії.

У межах когнітивно-біхевіорального підходу стрес інтерпретується як наслідок когнітивної оцінки ситуації: не самі події викликають напруження, а сприйняття людиною цих подій як загрозливих чи неконтрольованих. Наприклад, коли працівник отримує нові завдання в умовах невизначеності або стикається з критикою керівництва, він може сприймати це як оцінку власної некомпетентності, навіть якщо об'єктивно це не так [16]. Такий тип мислення активізує механізми дистресу – форму стресу, яка не стимулює розвиток, а навпаки, спричиняє виснаження нервової системи, тривожність, депресивні стани (таблиця 1).

Таблиця 1

**Механізми когнітивної оцінки стресових ситуацій та їх вплив на психоемоційний стан працівника**

| Ситуація / Стресор                    | Когнітивна оцінка (сприйняття)               | Реакція психоемоційна         | Потенційний вплив на кар'єрний розвиток                   |
|---------------------------------------|----------------------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| 1                                     | 2                                            | 3                             | 4                                                         |
| Нові завдання в умовах невизначеності | «Я не впораюся, це перевищує мої можливості» | Тривожність, почуття безсилля | Зниження продуктивності, уповільнення кар'єрного прогресу |

| 1                                  | 2                                             | 3                               | 4                                                                  |
|------------------------------------|-----------------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| Критика керівництва                | «Мене вважають некомпетентним»                | Фрустрація, емоційне виснаження | Втрата мотивації, загроза професійному зростанню                   |
| Конфлікти з колегами               | «Мене не поважають, ситуація неконтрольована» | Роздратованість, тривожність    | Погіршення соціальних зв'язків, обмеження можливостей для розвитку |
| Жорсткі дедлайни                   | «Не встигаю, мене перевантажують»             | Стрес, нервові виснаження       | Падіння якості роботи, ризик вигорання                             |
| Нові технології / зміни в процесах | «Я не встигну освоїти нове, не підготувався»  | Невпевненість, страх помилки    | Зменшення адаптивності та гнучкості, обмеження кар'єрного росту    |

На рівні професійної діяльності це проявляється в зниженні креативності, втраті стратегічного мислення, небажанні ініціювати зміни. Людина починає діяти за інерцією, уникає складних завдань, відчуває невпевненість у майбутньому. Так формується стан кар'єрної інертності – коли зовні працівник залишається активним, виконує свої обов'язки, але внутрішньо вже втратив відчуття сенсу та нахнення [9].

Психологічний стрес має складну структуру. Його когнітивний компонент характеризується порушенням концентрації уваги, труднощами в прийнятті рішень, схильністю до катастрофічного мислення. Людина починає заціклюватися на невдачах, очікує негативних наслідків навіть там, де їх немає, що призводить до формування так званої когнітивної ригідності – нездатності гнучко адаптуватися до нових умов. Наприклад, спеціаліст, який пережив невдалий проєкт, може почати уникати нових викликів, боячись повторення досвіду.

Емоційно-мотиваційний компонент стресу проявляється у вигляді фрустрації цінностей, апатії, емоційного вигорання. Працівник втрачає внутрішню зацікавленість у своїй діяльності, перестає відчувати професійне задоволення, його цілі стають формальними [5]. У багатьох випадках це супроводжується внутрішнім конфліктом між «ідеальним» образом професіонала та реальними умовами праці.

Поведінкові прояви стресу охоплюють зниження ініціативності, пасивність, уникнення відповідальності, агресивність або, навпаки, соціальну ізоляцію. Людина може обмежити комунікацію, втрачаючи підтримку колег, або навпаки – надмірно компенсувати стрес гіперактивністю, що ще більше виснажує її ресурси.

Соматичний компонент має не менш руйнівні наслідки. Хронічний стрес безпосередньо впливає на фізичний стан: порушується сон, з'являються головні болі, вегетативні розлади, серцево-судинні симптоми. Організм, перебуваючи в постійному стані тривоги, витрачає надлишкову енергію, що веде до зниження загальної працездатності та когнітивної продуктивності.

Подолання стресу в професійній сфері вимагає системного підходу. На індивідуальному рівні це розвиток психологічної резиліентності – здатності швидко відновлюватися після труднощів, адап-

туватися до змін і зберігати внутрішню рівновагу. Формування резиліентності передбачає регулярну роботу над собою: усвідомлення власних емоцій, розвиток навичок саморегуляції, медитативні або тілесноорієнтовані практики, що допомагають стабілізувати психоемоційний стан.

Важливим складником є когнітивна реструктуризація – навчання бачити ситуації не як загрозу, а як можливість для зростання. Наприклад, замість думки «я не впораюся» формується установка «я зможу знайти рішення, навіть якщо це буде складно». Такі техніки лежать в основі сучасних програм корпоративного коучингу й психологічного супроводу персоналу [10].

На рівні організації ефективними є програми підтримки ментального здоров'я – психологічні тренінги, індивідуальні консультації, корпоративні дні відпочинку, гнучкі форми зайнятості. Важливо, щоб керівництво не лише декларувало турботу про співробітників, а створювало реальні умови для психологічної безпеки: відкрите обговорення проблем, відсутність покарання за помилки, підтримку інноваційного мислення. Такі середовища сприяють формуванню довіри, що своєю чергою знижує рівень стресу [17].

На макросоціальному рівні проблема психологічного стресу в професійній діяльності набуває особливої значущості, адже вона не обмежується індивідуальними переживаннями окремих працівників, а відображає загальний стан соціальної системи, її здатність до стабільного функціонування та розвитку.

Формування культури ментального здоров'я в суспільстві загалом передбачає комплексний і багаторівневий підхід, який інтегрує політики зайнятості, освіти, охорони здоров'я, соціального забезпечення та інклюзивного розвитку, забезпечуючи одночасно підтримку психоемоційного благополуччя та розвиток людського потенціалу [13]. У цьому сенсі стратегічне значення набуває не лише створення умов для економічної активності, а й формування інституцій, що здатні регулювати рівень стресогенних чинників у професійному та соціальному середовищі, мінімізуючи ризики хронічного емоційного виснаження.

Важливо підкреслити, що питання професійного вигорання та стресу слід розглядати не як приватну проблему окремого працівника, а як соціально

значущий виклик, що безпосередньо впливає на продуктивність, інноваційність і конкурентоспроможність країни.

У сучасних умовах поствоєнного суспільства цей виклик набуває особливої гостроти: економічна нестабільність, зміни у структурі зайнятості, зростання вимог до професійної мобільності та багатозадачності створюють додаткове психоемоційне навантаження на всіх рівнях трудової діяльності [15]. Відповідно, ефективність макросоціальних стратегій підтримки ментального здоров'я визначає не лише якість життя окремих фахівців, а й загальний соціально-економічний клімат держави, здатність суспільства до швидкої адаптації та колективного розвитку.

У цьому контексті слід наголосити на значенні інтегрованих політик, які поєднують освітні програми розвитку емоційної грамотності, корпоративні програми підтримки психологічного здоров'я, національні ініціативи з профілактики вигорання та формування стресостійкості, а також просвітницькі кампанії щодо усвідомлення впливу психоемоційного стану на професійну ефективність. Інтеграція таких заходів дозволяє не лише попереджати деструктивні наслідки стресу, але й підвищувати адаптивні ресурси суспільства, формувати культуру психологічної безпеки та створювати середовище, де професійна самореалізація не супроводжується руйнівним психоемоційним тиском [2].

Таким чином, стрес у професійній діяльності не можна розглядати виключно як індивідуальну реакцію на труднощі чи надмірне навантаження. Він постає як системний феномен, що відображає стан психологічного клімату, рівень організаційної культури праці, доступність ресурсів підтримки та ефективність соціальних інституцій. Його вплив проникає на всі рівні функціонування особистості – від мотиваційно-ціннісної сфери, через когнітивні та емоційні процеси, до поведінкових і соціальних проявів [7]. Хронічний професійний стрес може призводити до зниження когнітивної гнучкості, деформації мотиваційної структури, втрати ініціативності, обмеження простору самореалізації й навіть формування феномену так званої кар'єрної інертності, коли зовнішня активність зберігається, але внутрішня готовність до змін і розвитку знижується або втрачається повністю.

Подолання цього багаторівневого впливу можливе лише через комплексне поєднання внутрішніх ресурсів особистості та зовнішньої підтримки з боку організаційних і соціальних структур. На індивідуальному рівні ключовим стає розвиток психічної мобільності, емоційної саморегуляції, стратегії копінгу та рефлексивної здатності аналізувати власні цінності та професійні орієнтири [11]. На організаційному рівні важливим є впровадження корпоративних практик, що сприяють емоційному балансу працівників, як-от наставництво, гнучкі форми зайнятості, психологічні тренінги, розвиток культури

відкритої комунікації та емпатійного лідерства. На макросоціальному рівні йдеться про створення умов, за яких питання психічного здоров'я стає невід'ємною складовою частиною державної стратегії розвитку людського капіталу, а профілактика професійного стресу та вигорання – складником національної політики зайнятості, освіти та охорони здоров'я [14].

**Висновки.** У підсумку, психологічний стрес у професійній сфері слід розглядати як ключовий фактор формування якості кар'єрного розвитку, професійної компетентності та соціальної відповідальності особистості. Його подолання – це не лише шлях до відновлення психоемоційного балансу, а й стратегічний ресурс, що відкриває перспективи формування гармонійної, психологічно зрілої та соціально інтегрованої особистості, здатної ефективно реалізовувати свій потенціал у професійній та суспільній сферах [8]. Іншими словами, лише через комплексну інтеграцію індивідуальної саморегуляції, організаційної підтримки та макросоціальної політики можливо створити систему стійкої адаптації до стресу, яка буде гарантувати професійне зростання, розвиток людського капіталу та підвищення конкурентоспроможності держави загалом.

Таким чином, стрес не слід розглядати лише як перешкоду – у межах сучасних акмеологічних і позитивно-психологічних концепцій він може виступати каталізатором розвитку, якщо індивід володіє достатніми ресурсами для його конструктивного осмислення. Отже, формування культури стресостійкості та професійної зрілості є стратегічним завданням сучасної освітньо-трудова політики й передумовою стійкого кар'єрного зростання фахівця.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Блінов О.А. Переживання бойового стресу військовослужбовцями підрозділів і тих хто лікується в госпіталі. *Психологія і особистість*. 2022. № 1(21). С. 85–99.
2. Блінов О.А. Організаційні ресурси психологічної реабілітації військовослужбовців. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2022. № 1(25). С. 16–22.
3. Бєлавина Т.І., Блінов О.А., Абрамян Н.Д. Комунікативна компетентність майбутніх психологів як складник соціального інтелекту. *Психологічні студії*. 2024. № 4. С. 23–29.
4. Абрамян Н.Д., Блінов О.А., Бєлавина Т.І. Роль психологічних інтервенцій під час горювання. *Габітус*. 2024. № 68. С. 90–94.
5. Особливості прояву ціннісних орієнтацій у військовослужбовців в стані бойового стресу / О.А. Блінов та ін. *Перспективи та інновації науки*. 2025. № 1(47). С. 1391–1400.
6. Блінов О., Абрамян Н., Бєлавина Т. Мотивація військовослужбовців в стані переживання бойового стресу. *Вісник Національного університету оборони України*. 2025. № 84(2). С. 7–13.

7. Бєлавїна Т.І., Блінов О.А., Абрамян Н.Д. Динаміка розвитку соціального інтелекту здобувачів вищої освіти – майбутніх психологів. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського. Серія «Психологія. Педагогіка»*. 2025. № 1. С. 60–65.

8. Бєлавїна Т.І., Блінов О.А., Абрамян Н.Д. Професійна деформація та емоційне вигорання практичних психологів у контексті війни. *Наукові перспективи*. 2025. № 2(48). С. 1318–1327.

9. Абрамян Н.Д., Блінов О.А. Роль психотерапії в реабілітації після травматичних обставин. *Наукові записки, серія «Психологія»*. 2024. № 4(6). С. 7–12.

10. Briscoe J. P., Kaše R., Dries N., Dysvik A., Unite J. A., Adeleye I., et al. Here, there, everywhere: Development and validation of a cross-culturally representative measure of subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*. 2021. Vol. 130. Article 103612.

11. Haenggli M., Hirschi A. Career adaptability and career success in the context of a broader career resources framework. *Journal of Vocational Behavior*. 2020. Vol. 119. Article 103414.

12. Hirschi A., Koen J. Contemporary career orientations and career self-management: A review and inte-

gration. *Journal of Vocational Behavior*. 2021. Vol. 126. Article 103505.

13. Karasek R. A. Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*. 1979. Vol. 24(2). P. 285–308.

14. Lazarus R. S., Folkman S. *Stress, appraisal, and coping*. 1984. New York: Springer.

15. Maslach C., Jackson S. E. The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*. 1981. Vol. 2(2). P. 99–113.

16. Rigotti T., Korek S., Otto K. Career-related self-efficacy, its antecedents and relationship to subjective career success in a cross-lagged panel study. *The International Journal of Human Resource Management*. 2020. Vol. 31, № 20. P. 2645–2672.

17. Spurk D., Volmer J., Orth M., Göritz A. S. How do career adaptability and proactive career behaviours interrelate over time? An inter-and intraindividual investigation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2020. Vol. 93, № 1. P. 158–186.

Стаття надійшла у редакцію: 11.10.2025

Стаття прийнята: 23.10.2025

Опубліковано: 08.12.2025