

**ІНСТИТУЦІЙНІ ДЕТЕРМІНАНТИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ
ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ В УМОВАХ КРИЗОВИХ
ТРАНСФОРМАЦІЙ**

Размолодчикова Іванна, кандидат педагогічних наук, доцент, Криворізький державний педагогічний університет.

ORCID: 0000-0002-6051-1991

E-mail: ivanna.razmolodchikova@ukr.net

Кузнецова Олена, кандидат педагогічних наук, доцент, директор навчально-наукового медичного інституту, Чорноморський національний університет імені Петра Могили.

ORCID: 0000-0003-0185-9944

E-mail: helena1kuz@gmail.com

У статті розкрито особливості професійного вигорання соціальних працівників. Визначено, що їх діяльність здійснюється в умовах постійної емоційної напруги та стресу, професійного вигорання й обмеження ресурсів, оскільки вони працюють із вразливими верствами населення. Саме професійне вигорання є найбільш негативним явищем, що впливає не лише на ефективність здійснення своїх професійних навичок, а й на загальне самопочуття працівника соціальної сфери. Зважаючи на це, в статті обґрунтовано взаємозв'язок між організаційним середовищем та психоемоційним станом фахівців, окреслено напрямки профілактики професійного вигорання, в тому числі формування культури командної взаємодії, вдосконалення інституційної політики сфери соціальної роботи. У висновках наголошено на необхідності здійснення цілісного підходу до дослідження чинників які впливають на формування професійного вигорання та пошук ефективних механізмів його профілактики з метою збереження професійного здоров'я фахівців і, як наслідок, забезпечення якості надання соціальних послуг.

Ключові слова: інституційні чинники, психоемоційне виснаження, організаційна культура, профілактика, вигорання, резильєнтність, супервізія, криза.

**INSTITUTIONAL DETERMINANTS OF PROFESSIONAL BURNOUT AMONG
SOCIAL WORKERS IN TIMES OF CRISIS AND TRANSFORMATION**

Razmolodchikova Ivanna, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Kryvyi Rih State Pedagogical University.

ORCID: 0000-0002-6051-1991

E-mail: ivanna.razmolodchikova@ukr.net

Kuznetsova Olena, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Director of the Educational and Scientific Medical Institute, Petro Mohyla Black Sea National University.

ORCID: 0000-0003-0185-9944

E-mail: helena1kuz@gmail.com

The article examines the problem of professional burnout of social work professionals in the context

of increasing crisis loads and transformation of the social sphere. It is substantiated that the specifics of the professional activity of social workers, associated with constant interaction with vulnerable categories of the population, emotional involvement and limited resources, lead to an increased risk of developing emotional exhaustion, depersonalization and decreased professional efficiency. Based on the analysis of scientific sources, the essence of the burnout syndrome, its symptoms and the multidimensional nature of its manifestations – physical, emotional, behavioral, intellectual and social. Special attention is paid to institutional factors of professional burnout, in particular, organizational and managerial, personnel, resource, regulatory and bureaucratic, professional and cultural aspects of the functioning of social services. It is proven that the state of the organization's internal environment, management style, the presence of supervision, the effectiveness of personnel management and the quality of organizational culture directly affect the psycho-emotional state of employees and the level of their professional resilience. Supervision as an effective innovative mechanism for preventing professional burnout contains a reflective, supportive, educational and administrative dimension. The study proposes the author's methodology "Rotational Integration of Support" with a number of projects that influence the strengthening of professional development and the implementation of psycho-emotional recovery intervals.

Keywords: institutional factors, psycho-emotional exhaustion, organizational culture, prevention, burnout, resilience, supervision, crisis.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Соціальна сфера це професійна діяльність, головна мета якої полягає в забезпеченні допомоги, сприяння людям та різним соціальним групам у подоланні різноманітних труднощів соціального та особистісного характеру шляхом надання різнобічної підтримки, консультування, корекції та реабілітації. Зазвичай клієнтами соціальної сфери є представники слабких та найбільш вразливих, економічно й соціально нестійких верств населення, для яких соціальна підтримка має життєво важливе значення.

Тривале перебування в умовах підвищеного емоційного навантаження сприяє розвитку синдрому професійного вигорання фахівців соціальної сфери, для якого характерне емоційне виснаження, деперсоналізація, а також зниження відчуття професійної ефективності. Як засвідчують дослідження С.О. Мащак [6] та Г.А. Рідкодубської [9], професійне вигорання має комплексний соціально-психологічний характер і негативно позначається не лише на особистісному стані фахівця, а й на якості надання соціальних послуг. В умовах воєнного стану та суспільних криз, що підкреслюють О.В. Бутиліна і К.Є. Бугай [3], інтенсивність професійного навантаження значно зростає, актуалізуючи потребу в інституційних механізмах підтримки персоналу. На значущості удосконалення управлінських підходів і розвитку кадрової політики в соціальних службах наголошують І.А. Євдокимова та О.В. Балуєва [4], пов'язуючи ефективність діяльності організацій із рівнем професійної стійкості працівників. Отже, проблема профілактики професійного вигорання соціальних працівників набуває не лише психологічного, а й стратегічного управлінського значення, що зумовлює необхідність комплексних науково обґрунтованих рішень.

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить про підвищений науковий інтерес до проблеми професійного вигорання фахівців соціальної сфери в умовах постійної соціальної напруги, навантаження й кризових станів. Вітчизняні вчені зосереджували увагу на теоретико-методологічних основах вигорання як соціально-психологічного феномену. Так, вчений С.О. Мащак (2012) досліджує вплив стресу на виконання професійних обов'язків, а Г.А. Рідкодубська (2020) розкриває проблематику професійного вигорання, зосереджуючись саме на працівниках соціального сектору, виокремлюючи симптоми та окреслюючи напрямки профілактичної роботи. Дослідник С.А. Процько (2020) розглядає вигорання в контексті структурних змін соціальної сфери, наголошуючи на її вразливості.

СОЦІАЛЬНА РОБОТА ТА СОЦІАЛЬНА ОСВІТА

У праці І.А. Євдокимової та О.В. Бутиліної (2019) комплексно обґрунтовано питання професійних та кадрових ризиків у соціальній роботі, підкреслюючи інституційні детермінанти емоційного виснаження, пов'язаних з перевантаженням, низьким ресурсним забезпеченням та управлінською дисфункцією. Монографія І.А. Євдокимової, О.В. Бутиліної І.М. Вітковської та О.М. Плахової (2024) розкриває актуальні напрямки менеджменту соціальних служб, безпосередньо пов'язаних з профілактикою вигорання через вдосконалення сфери управління.

Професійне вигорання фахівців соціальної сфери залежить від зовнішніх обставин, зокрема воєнного стану. Так, специфіку вигорання фахівців соціальної роботи в умовах воєнного стану представлено в праці О.В. Бутиліної та К.Є. Бугай (2022), а К.О. Балакірева (2024) наголошує на посиленні запобіганню травматизації та необхідності інституційної підтримки персоналу соціальної сфери.

Дослідниця О.С. Малишко (2024) розглядає супервізію як ефективний профілактичний механізм професійної підтримки та розвитку рефлексивних компетентностей, а О.В. Балуєв разом із Г.В. Снопенко (2020) наголошують на необхідності стратегічного підходу, залученні нових трендів, які можуть стати ефективними механізмами протидії професійному вигоранню. Не зважаючи на розробленість даної теми питання професійного вигорання фахівців соціальної роботи залишається відкритим і потребує додаткового опрацювання.

Виклад основного матеріалу дослідження. Соціальна робота орієнтована на роботу із різними групами людей, які мають різний соціальний статус, вік, стать, релігійні переконання, етнічну приналежність, а також з особами, котрі перебувають у стані гострої потреби соціальної підтримки та захисту. Фахівці які виконують соціальну роботу, працюють за декількома напрямками, аби допомогти тим, кому така підтримка необхідна [8].

Вчені О.В. Бутиліна та К.Є. Бугай зазначають, що професійне вигорання характерне для професій, які пов'язані з активною комунікацією та інтенсивним міжособистісним спілкуванням. Соціальна робота, як одна із таких професій, передбачає повне залучення у проблеми клієнта, занурення у його життєві обставини та здатність до емпатії. Оскільки людина має власні індивідуальні потреби, життєвий досвід та світогляд, для більш ефективного результату фахівцю важливо встановити взаємодію з клієнтом, налагодити довірливі стосунки, регулювати рівень емоційного навантаження. Частий тісний контакт може призводити до накопичення негативних емоцій, які впливають на особисте життя працівника, порушують його психологічний стан, спричиняють професійну деформацію. Найперше це позначається на ефективності та якості надання соціальних послуг [3, с. 28].

Термін «синдром емоційного вигорання» («burnout») згадується у 1974 році. Його запропонував американський психіатр Г. Фрейденбергер, який охарактеризував його як «емоційне виснаження, що виникає у людини внаслідок різко підвищених вимог до власних ресурсів і сил» [1]. Синдром «професійного вигорання» (burnout syndrome) офіційно визнаний Всесвітньою організацією охорони здоров'я у 2001 році як соціально-медична проблема. Міжнародна класифікація хвороб 10-го перегляду синдром вигорання визначає як самостійний діагностичний категоріальний код у рубриці Z73 – Проблеми, пов'язані із труднощами управління власним життям, де конкретно Z73.0 відповідає вигоранню (Burn-out). Такий крок допоміг підкреслити значущість феномену для охорони здоров'я та його вплив на професійну діяльність і якість життя людей [6, с. 451].

Вчена Г.А. Рікодубська серед основних симптомів професійного вигорання виокремлює фізичні, емоційні, поведінкові, інтелектуальні та соціальні (таблиця 1).

Таблиця 1

Симптоми професійного вигорання

СОЦІАЛЬНА РОБОТА ТА СОЦІАЛЬНА ОСВІТА

Категорія	Симптоматика
Фізичні	Хронічна втома, спустошеність, порушення сну, запаморочення, ускладнене дихання, коливання маси тіла, скарги на загальне самопочуття.
Емоційні	Нестача позитивних емоцій, емоційна виснаженість, цинізм, черствість в особистих відносинах та у відносинах в колективі, байдужість, фрустрація, відчуття безпорадності, тривожність, депресія, почуття провини, переживання почуття самотності.
Поведінкові	Постійне бажання зробити перерву та відпочити; апатія до їжі; зловживання спиртними напоями та тютюновими виробами, енергетичними напоями, ліками чи психотропними препаратами.
Інтелектуальні	Знижений інтерес до набуття нових знань; соціальна байдужість; відмова розвиватися в професійному та особистісному напрямках; формальне виконання роботи.
Соціальні	Зниження соціальної залученості, самотність, емоційний дефіцит підтримки друзів та рідних, відсутність комунікації з іншими.

Джерело: укладено авторами на основі [9].

Із наведеного в таблиці встановлено, що симптом професійного вигорання в першу чергу впливає на людину як фізичну особу, а вже потім на особливості здійснення нею своїх професійних обов'язків. На початковому етапі виникнення синдром професійного вигорання малопомітний і часто його можуть сплутати із звичайною втомою, однак згодом він може призвести до глибокого емоційного виснаження й професійної деградації. Важливо ще на перших етапах не ігнорувати сигнали психічного та емоційного навантаження, хронічного виснаження й апатії, а шукати шляхи підтримки з метою підтримки професійної активності працівника соціальної сфери.

Важливо наголосити, що професійне вигорання працівників соціальної сфери зумовлено не лише індивідуально-психологічними особливостями, а й сукупністю інституційних чинників, які впливають на формування їх організаційної діяльності (таблиця 2):

Таблиця 2

Інституційні чинники професійного вигорання працівників соціальної сфери

Група чинників	Вплив на соціального працівника
Організаційно-управлінські	Авторитарний стиль керівництва, відсутність зворотного зв'язку, нечіткий розподіл функціональних обов'язків, низький рівень участі працівників у прийнятті рішень.
Кадрові	Дефіцит персоналу, надмірне навантаження, поєднання кількох посадових функцій в одній, відсутність наставництва.
Ресурсні	Недостатнє матеріально-технічне забезпечення, обмеженість фінансових ресурсів; нестача часу для якісної роботи з клієнтами.
Нормативно-бюрократичні	Надмірна звітність, складні регуляторні процедури; формалізація діяльності, часті зміни нормативної бази.
Професійні	Відсутність чи формальний характер супервізії; недостатній психологічний супровід; обмежені можливості для підвищення кваліфікації.
Організаційна культура	Низький рівень командної взаємодії, конфлікти у колективі, відсутність підтримки керівництва, невизнання чи недостатнє визнання професійних досягнень.

СОЦІАЛЬНА РОБОТА ТА СОЦІАЛЬНА ОСВІТА

Джерело: систематизовано авторами.

Вчена О.С. Малишко зазначає, що серед сучасних методів профілактики професійного вигорання соціальних працівників одним із таких є супервізія. Використання супервізії впливає на підтримку емоційної, професійної та організаційної основи фахівців соціальної сфери [7].

Супервізія – це форма професійної підтримки фахівця соціальної сфери шляхом регулярних зустрічей з досвідченим фахівцем (супервізором) з метою підвищення ефективності роботи, профілактики професійного вигорання й розвитку професійної рефлексії. Вона характеризується чіткою структурою, а кожна її складова виконує важливу функцію.

Інструменти профілактики професійного вигорання



Схема 1. Складено авторами.

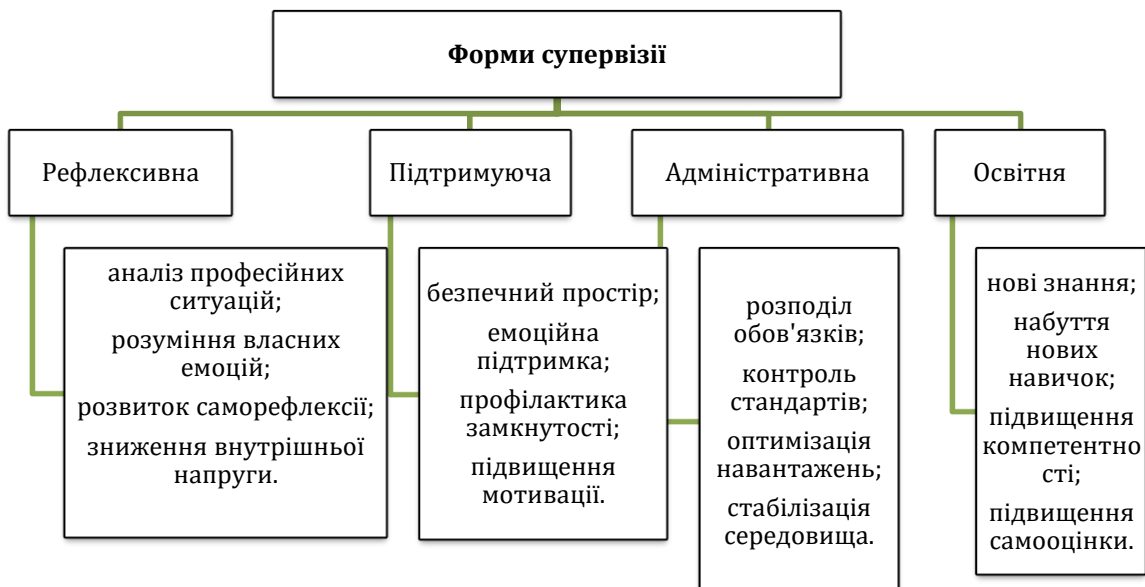


Схема 2: складено авторами.

Рефлексивна, підтримуюча та освітня супервізія це взаємопов'язані механізми професійної підтримки фахівців соціальної сфери. Їх головна мета полягає в запобіганні розвитку синдрому професійного вигорання. Так, рефлексивна форма супервізії полягає в

СОЦІАЛЬНА РОБОТА ТА СОЦІАЛЬНА ОСВІТА



глибшому осмисленні складних випадків професійного вигорання, аналізі індивідуальних емоційних реакцій та поведінкових проявів особи, сприяючи формуванню свідомості й зміцненню професійної ідентичності. Підтримуюча форма супервізії характеризується психоемоційною сталістю, можливістю вільно висловлювати власну думку, спокійно ставитися до критики чи осуду. Цей формат взаємодії сприяє формуванню атмосфери довіри, душевної рівноваги та зниженню внутрішньої напруги. Освітня форма супервізії спрямовується на посилення професійної компетентності фахівців соціальної сфери через систематичне розширення знань, вдосконалення набутих навичок, зміцнення мотивації, розвитку психологічної стійкості, зниження ймовірності емоційного виснаження в процесі здійснення професійної діяльності.

Для адміністративної супервізії характерним є чітка інституційна скерованість, пов'язана з організаційною структурою та управлінням професійною діяльністю в межах певної установи. До неї входить регулювання посадових обов'язків, розподіл визначених завдань та контроль за їх виконанням. Адміністративна форма супервізії допомагає оптимізувати навантаження, запобігти перевтомі та стабілізувати самопочуття. При належній організації вона виступає важливим механізмом профілактики професійного вигорання та загальної перевтоми, формуючи безпечні умови праці та забезпечуючи психоемоційний баланс соціального працівника.

Як важливий інституційний чинник супервізія значно впливає на якість робочого процесу та загальний психологічний стан фахівця соціальної сфери, а високий рівень організованості інституційних процесів впливає на здатність фахівців приймати конструктивні рішення у складних обставинах. Внаслідок цього відбувається зниження стресового навантаження, а розвиток професійних навичок та компетенції навпаки підсилюється. Загалом, ефективна супервізія та належна організація професійної діяльності сприяють підвищенню загальної ефективності роботи соціальної служби, зміцненню координації між працівниками й підсиленню якості надання соціальних послуг.

Соціальна служба – це відкрита система управління, в межах якої формується відповідна модель менеджменту, спрямована на досягнення організаційної мети управління й реалізацію завдань у сфері соціального захисту. Її діяльність визначається взаємодією як зовнішніх, так і внутрішніх чинників. Внутрішні чинники охоплюють місію й цілі організації, кадровий аспект, ресурси, технології роботи, організаційну культуру та стиль управління. Ефективність функціонування соціальної служби залежить від узгодженості цих елементів та якості кадрового менеджменту. Зовнішні аспекти містять чинники мікро- та макrorівня, які безпосередньо чи опосередковано впливають на діяльність установи та фахівців соціальних служб [5, с. 77].

Як зазначалося раніше, сенс роботи соціального працівника передбачає підвищену моральну відповідальність за соціальний добробут, здоров'я, життя, психічну стабільність як окремо взятих осіб, так і суспільства в цілому. В рамках цього професійні ризики у сфері соціальної роботи безпосередньо впливають на особистість фахівця, і здатні змінювати його поведінкові та емоційні реакції на певні події [2, с. 25].

Вчені І.А. Євдокимова та О.В. Бутиліна зазначають, що для зменшення негативного впливу професійних ризиків на діяльність соціальних служб слід застосовувати комплекс ефективних управлінських заходів. Серед низки управлінських підходів, що сприяють зниженню професійних ризиків соціальних працівників виокремлюють:

1. Ініціативність працівника, що полягає у можливості пропонувати нові методи роботи із підопічними (наприклад мобільних соціальних послуг або волонтерських програм). Завдяки цьому аспекту у працівника формується відчуття значущості та підвищення мотивації.

СОЦІАЛЬНА РОБОТА ТА СОЦІАЛЬНА ОСВІТА

2. Обмін досвідом, полягає в організації тренінгів, семінарів, конференцій, сприяючи передачі знань, розвитку практичних навичок та зниженню стресу.

3. Професійний розвиток та кар'єрний ріст працівник соціальної сфери полягає в можливості змінювати види діяльності, рухатися кар'єрними сходами, стимулювати розвиток залученості та підвищувати ефективність роботи.

4. Підвищення кваліфікації та професійне навчання передбачає оновлення знань і освоєння сучасних технологій соціальної роботи задля підвищення впевненості в процесі здійснення своїх професійних обов'язків.

5. Підтримка психоемоційного балансу полягає у здійсненні індивідуальних або колективних занять, тренінгів, консультацій, корпоративних заходів, які б сприяли відновленню емоційного балансу і зміцненню стресостійкості.

6. Налагодження «зворотного» зв'язку із керівництвом передбачає ефективну комунікацію з метою вчасного реагування на потреби персоналу і запобігати прийняттю необміркованих рішень.

7. Піклування про здоров'я визначається постійним контролем фізичного й психологічного стану фахівців соціальної сфери з метою мінімізації ризиків професійної втоми та вигорання в процесі здійснення соціальної роботи.

8. Підтримка родин соціальних працівників. Зміст такої ініціативи полягає у врахування потреб сімей співробітників, формування сприятливого соціального середовища, яке позитивно впливає на професійну стійкість фахівців [4, с. 26].

Ефективність впровадження управлінських заходів значною мірою залежить від організаційної культури, яка існує в колективі, формування безпечного та функціонального осередку з метою здійснення ефективної командної роботи, а також визнання професійних досягнень та конструктивного вирішення робочих питань. У стабільно-сприятливому середовищі працівник відчуває свою значущість та впевненість. Обмін досвідом сприяє підвищенню кваліфікації, професійному розвитку, психологічному відновленню, максимальній ефективності завдяки відкритій комунікації й колегіальній підтримці.

В умовах війни обсяг соціальних питань у населення значно зріс. Відповідно, і зросло навантаження на соціальних працівників, які й надалі продовжують виконувати свою роботу. В рамках зростаючого ризику професійного вигорання серед соціальних працівників пропонується впровадити метод «Ротаційна інтеграція підтримки». Він має на меті поєднати управлінські та психологічні аспекти з метою зниження емоційного виснаження й підвищення професійної мотивації. Основна концепція такого методу передбачає систематичну ротацію (зміну) завдань та ролей працівників з одночасним забезпеченням колегіальної підтримки та участі у професійних проєктах розвитку.

Вказана методика містить кілька ключових компонентів. Перший компонент – ротація завдань, визначається як періодична зміна основного виду діяльності, роботу з клієнтами, виконання аналітичних завдань, координацію волонтерських програм. Цей компонент впливає на зменшення одноманітності, сприяє емоційному виснаженню й набуттю додаткових професійних навичок. Другим компонентом є формування міні-команд для забезпечення підтримки один одного, колегіальної взаємодії та запобіганню ризикам соціальної ізоляції. Наступним компонентом є участь у проєктах, що сприяють професійному розвитку. Ці аспекти підвищують компетентність фахівців, зміцнюють професійну впевненість та формують відчуття власної значимості серед фахівців соціальної сфери. Четвертим компонентом методу є розвантажувальні інтервали, під час яких працівник виконує менш емоційно навантажувальні чи адміністративні завдання після ротації ролей. Цей компонент здатний забезпечити відновлення психоемоційного стану без перерви у функціонуванні організації.

СОЦІАЛЬНА РОБОТА ТА СОЦІАЛЬНА ОСВІТА



Таблиця 3

SWOT-аналіз методу «Ротаційна інтеграція підтримки» як інституційного механізму профілактики професійного вигорання соціальних працівників

Strengths – Сильні сторони	Weaknesses – Слабкі сторони
<p>Інтеграційний підхід полягає в об'єднанні управлінських, організаційних та психологічних стратегій з метою запобігання професійному вигоранню.</p> <p>Зменшення емоційного виснаження впливає на ефективне здійснення покладених обов'язків.</p> <p>Командна співпраця виступає основою для професійного розвитку і вдосконалення практичних навичок.</p> <p>Підвищення професійної компетентності й мотивації шляхом участі у проєктах розвитку;</p> <p>Гнучкість моделі, що дозволяє адаптувати її до різних типів соціальних установ.</p>	<p>Потреба в додаткових організаційних ресурсах та управлінській координації;</p> <p>Можливий опір працівників до зміни звичних ролей та обов'язків;</p> <p>Ризик тимчасового зниження ефективності в період адаптації до ротації.</p> <p>Необхідність підготовки керівного складу до впровадження моделі.</p>
Opportunities – Можливості	Threats – Загрози
<p>Формування інноваційної організаційної культури, орієнтованої на підтримку та розвиток персоналу.</p> <p>Підвищення іміджу соціальної служби як роботодавця, що дбає про психоемоційне здоров'я своїх працівників.</p> <p>Зменшення плинності кадрів та підвищення професійної стійкості фахівців у кризових умовах.</p> <p>Можливість інтеграції методу у програми підвищення кваліфікації та внутрішні стандарти організації.</p>	<p>Обмежене фінансування соціальної сфери, що ускладнює реалізацію інноваційних програм.</p> <p>Надмірне кадрове навантаження в умовах криз, що може перешкоджати повноцінній ротації.</p> <p>Недостатня нормативна підтримка інституційних змін.</p> <p>Ризик формального впровадження без реальної зміни організаційної культури.</p>

Складено авторами.

Отже, запропонована методика інтегрує управлінські та психологічні механізми, створюючи комплексну систему профілактики професійного вигорання. Вона спрямована на підтримку психоемоційної стабільності, розвитку професійних компетенцій, активізацію командної взаємодії та формування безпечного робочого простору. Загалом метод «Ротаційна інтеграція підтримки» може стати ефективним інституційним інструментом для підвищення стійкості соціальних працівників до стресових факторів професійної діяльності.

Висновки та перспективи подальших досліджень. На основі опрацьованого важливо зазначити, що професійне вигорання фахівців соціальної сфери це не поодинокі, а досить поширене явище, що має низку характерних причин, які виникають під впливом індивідуально-психологічних та інституційних факторів. На основі дослідженого матеріалу встановлено, що організаційно-управлінські умови, кадрове й ресурсне забезпечення, нормативно-правові обмеження впливають на психоемоційний стан працівників соціальної сфери, рівень їх професійної ефективності та загального самопочуття.

Аналіз наукових підходів підтвердив, що супервізія, як один із головних інституційних інструментів профілактики вигорання, однак її ефективність залежить насамперед від системності впровадження та інтеграції в управлінські процеси соціальних служб. В рамках цього обґрунтовано доцільність застосування комплексного підходу для підтримки персоналу соціальної сфери. У зв'язку із цим запропоновано метод «Ротаційна інтеграційна підтримка» як інструмент зменшення емоційного виснаження, підвищення професійної вмотивованості та зміцнення командної взаємодії.

Таким чином, профілактика професійного вигорання передбачає системний інституційний підхід, спрямований на вдосконалення управлінських процесів та створення безпечного й ресурсного забезпечення професійного середовища. Майбутні дослідження доцільно присвятити практичній апробації запропонованого методу, визначивши його ефективність шляхом емпіричного дослідження.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Балакірева К. О. Методичні рекомендації для спеціалістів соціальних «Профілактика та подолання професійного та емоційного вигорання». м. Київ, 25 с. URL: <https://www.slideshare.net/undpukraine/ss-48391940> (дата звернення: 13.02.2026)
2. Балуєва О. В., Снопенко Г. В. Трансформація функції управління персоналом: сучасні тренди. *Ефективна економіка*. 2020. № 12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8441>; DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2020.12.10> (дата звернення: 13.02.2026)
3. Бутиліна О.В., Бугай К.Є. Професійне вигорання фахівців із соціальної роботи в умовах воєнного стану. *СОЦІОПРОСТІР: міждисциплінарний електронний збірник наукових праць з соціології та соціальної роботи*. Випуск 12. 2022. С. 24-32. URL: <https://periodicals.karazin.ua/socioprostir/article/view/21436>; DOI: <https://doi.org/10.26565/2218-2470-2022-12-03> (дата звернення: 13.02.2026)
4. Євдокимова І. А., Бутиліна О. В. Професійні та кадрові ризики в соціальній роботі. *Науково-теоретичний альманах «Грані»*. 2019. Т. 22. № 2. С. 23-31. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Grani_2019_22_2_5 (дата звернення: 13.02.2026)
5. Євдокимова, І. А., Бутиліна, О. В., Вітківська, І. М., & Плахова, О. М. Актуальні напрями менеджменту соціальних служб в Україні [Монографія]. Харків : Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна, 2024 116 с. URL: <https://ekhnuir.karazin.ua/items/dae65bdb-e86d-4716-a04d-ae9e6411dc92/full> (дата звернення: 13.02.2026)
6. Мащак С.О. Професійне вигорання особистості як соціально-психологічна проблема. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія «Психологічна»*. 2012. Вип. 2 (1). С. 444-452. URL: [http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&S21P03=FILE=&S21STR=Nvldu_2012_2\(1\)_54](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&S21P03=FILE=&S21STR=Nvldu_2012_2(1)_54) (дата звернення: 13.02.2026)
7. Малишко О. С. Профілактика професійного вигорання соціальних працівників засобами супервізії. *Сучасні реалії та перспективи соціального виховання особистості в різних соціальних інституціях*: Матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 220-річчю від дня заснування Університету. Харків, 2024. С. 171-176. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/202a0252-5f64-4607-a165-91e299528ff7/content> (дата звернення: 13.02.2026)
8. Процько С.А. Соціальна робота в сучасному суспільстві. *Київський політехнічний інститут імені Ігор Сікорський*. 2020. С. 199-200. URL: <https://ela.kpi.ua/server/api/core/bitstreams/6609b787-1930-4222-a4fb-8a4ffce3381b/content> (дата звернення: 13.02.2026)
9. Рідкодубська Г. А. Професійне вигорання соціальних працівників. *Вісник Запорізького національного університету. Педагогічні науки*. 2020. №1 (34). С. 266-271. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vznu_ped_2020_1_44 (дата звернення: 13.02.2026)

REFERENCES

1. Balakiryeva, K. O. (2024) *Metodychni rekomendatsiyi dlya spetsialistiv sotsial'nykh «Profilyaktyka ta podolannya profesynoho ta emotsynoho vyhorannya»* [Methodological Recommendations for

СОЦІАЛЬНА РОБОТА ТА СОЦІАЛЬНА ОСВІТА

- Social Work Professionals“Prevention and Overcoming of Professional and Emotional Burnout.”]. URL: <https://www.slideshare.net/undpukraine/ss-48391940> [in Ukrainian]
2. Baluyeva, O. V., Snopenko, H. V. (2020) Transformatsiya funktsiyi upravlinnya personalom: suchasni trendy [Transformation of the Human Resource Management Function: Contemporary Trends]. *Efektivna ekonomika*. № 12. URL: <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2020.12.10> [in Ukrainian]
3. Butylina, O.V., Buhay, K.YE. (2022) Profesiynne vyhorannya fakhivtsiv iz sotsial'noyi roboty v umovakh voyennoho stanu [Professional Burnout of Social Work Specialists under Martial Law Conditions]. *SOCIOPROSTIR: mizhdystsyplinarnyy elektronnyy zbirnyk naukovykh prats' z sotsiologiyi ta sotsial'noyi roboty*. Vypusk 12. S. 24-32. URL: <https://doi.org/10.26565/2218-2470-2022-12-03> [in Ukrainian]
4. Yevdokymova, I. A., Butylina, O. V. (2019) Profesiynni ta kadrovi ryzyky v sotsial'niy roboti [Professional and Personnel Risks in Social Work]. *Naukovo-teoretychnyy al'manakh «Hrani»*. T. 22. № 2. S. 23–31. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Grani_2019_22_2_5 [in Ukrainian]
5. Yevdokymova, I. A., Butylina, O. V., Vitkovs'ka, I. M., & Plakhova, O. M. (2024). Aktual'ni napryamy menedzhmentu sotsial'nykh sluzhb v Ukrayini [Current Directions in the Management of Social Services in Ukraine] [Monohrafiya]. Kharkiv : Kharkivs'kyi natsional'nyy universytet imeni V. N. Karazina, 116 s. URL: <https://ekhnuir.karazin.ua/items/dae65bdb-e86d-4716-a04d-ae9e6411dc92/full> [in Ukrainian]
6. Mashchak, S.O. (2012) Profesiynne vyhorannya osobystosti yak sotsial'no-psykholohichna problema [Professional Burnout of the Individual as a Socio-Psychological Problem]. *Naukovyy visnyk L'vivs'koho derzhavnoho universytetu vnutrishnikh sprav. Seriya «Psykholohichna»*. Vyp. 2 (1). S. 444–452. URL: [http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASPmeta&C21COM=S&S21P03=FILE=&2 S21STR=Nvldu 2012 2\(1\) 54](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASPmeta&C21COM=S&S21P03=FILE=&2 S21STR=Nvldu 2012 2(1) 54) [in Ukrainian]
7. Malyshko, O. S. (2024) Profilaktyka profesiynoho vyhorannya sotsial'nykh pratsivnykiv zasobamy superviziyi [Prevention of Professional Burnout among Social Workers through Supervision]. *Suchasni realiyi ta perspektyvy sotsial'noho vykhovannya osobystosti v riznykh sotsial'nykh instytutsiyakh*. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/202a0252-5f64-4607-a165-91e299528ff7/content> [in Ukrainian]
8. Protsko, S.A. (2020) Sotsial'na robota v suchasnomu suspil'stvi [Social Work in Contemporary Society]. *Kyivivs'kyi politekhnichnyy instytut imeni Ihor Sikors'kyu*. URL: <https://ela.kpi.ua/server/api/core/bitstreams/6609b787-1930-4222-a4fb-8a4ffce3381b/content> [in Ukrainian]
9. Ridkodubs'ka, H. A. (2020) Profesiynne vyhorannya sotsial'nykh pratsivnykiv [Професійне вигорання соціальних працівників. Вісник Запорізького національного університету]. *Visnyk Zaporiz'koho natsional'noho universytetu. Pedahohichni nauky*. №1 (34). S. 266–271. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vznu_ped_2020_1_44 [in Ukrainian]

Дата першого надходження статті до видання – 13.02.2026

Дата прийняття статті до друку після рецензування – 3.03.2026

Дата публікації (оприлюднення) – 27.03.2026