

Цікавою з цього погляду є класифікація С. Хобфолла, котрий дихотомічно виділяє ресурси: 1) матеріальні (дохід, матеріальний стан) та нематеріальні (бажання, цілі); 2) зовнішні (соціальна підтримка, сім'я, друзі, робота, соціальний статус) та внутрішні змінні (самовага, професійні вміння, система вірувань, життєві цінності, інтереси, здібності, позитивні риси характеру, оптимізм, самоконтроль та ін.); 3) психічні та фізичні стани; 4) вольові та емоційні характеристики, які необхідні (прямо чи опосередковано) для подолання важких життєвих ситуацій або є засобами для досягнення особистісно значимих цілей.

Ресурсний підхід у психології пояснює процес розподілу ресурсів, а відтак і те, як людям вдається зберегти здоров'я та успішно адаптуватися до різних складних життєвих обставини. Ресурсні теорії припускають існування певного комплексу ключових ресурсів, котрі спрямовують, контролюють та визначають загальний фонд внутрішніх резервів людини. Саме ключовий ресурс є головним засобом, який контролює та організує розподіл інших ресурсів. М. Селігман таким ресурсом вважає оптимізм, А. Бандура запропонував поняття «самоефективність», С. Мадді використовує конструкт «hardiness» (життєстійкість) – особистісну установку, котра є засадничою екзистенційної відваги або «мужності бути» (П. Тілліх). Саме вона характеризує міру подолання особистістю заданих обставин, а зрештою – ступінь подолання особистістю самої себе.

Таким чином, особистісні ресурси людини створюють певну систему, котра забезпечує запити та потреби особистості і є важливим фактором її саморозвитку. Вони відрізняються як джерелом їх виникнення (зовнішні і внутрішні), так і змістом. Водночас для всіх видів ресурсів характерна певна здатність до збереження і накопичення, можливість адаптації до нових змінних умов, змога до взаємного впливу один на одного і на загальний потенціал особистості.

### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Kun Agota, Peter Gadanecz. Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian Teachers. *Current Psychology*. 2019. P. 1-15.
2. Masten A.S., Reed M.-G. Resilience in development. Snyder, Lopez S.J. (eds.). *Handbook of positive psychology*. Oxford: University Press, 2002. P. 77-88.
3. Бугерко Я. Потенціал як психодуховна даність особистості. *Психологія і суспільство*. 2018. № 1-2. С. 68-82.

**Зоряна Крупник**

*кандидат педагогічних наук, доцент  
доцент кафедри психології та соціальної роботи  
Західноукраїнський національний університет*

### **СТРЕС ТА ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ СЕРЕД ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ: ПРИЧИНИ І СПОСОБИ ПРОФІЛАКТИКИ**

Актуальність проблеми професійного вигорання серед працівників соціальної сфери важко переоцінити, оскільки ця категорія сучасних фахівців

виконує надзвичайно важливу роль у суспільстві. Постійний стрес, високий рівень відповідальності та необхідність працювати в умовах обмежених ресурсів сприяють швидкому виснаженню і розвитку синдрому професійного вигорання. Зокрема, соціальні працівники, психологи, педагоги та медичний персонал відчують високий рівень емоційного виснаження та зниження мотивації у професійній діяльності. Ця проблема не лише впливає на особистісне благополуччя працівників, але й на якість послуг, які вони надають. Професійне вигорання не лише негативно впливає на особисте та професійне життя працівників, але й має серйозні наслідки для організацій та суспільства в цілому. Зниження продуктивності, збільшення кількості помилок, зменшення якості обслуговування клієнтів і підвищення рівня плинності кадрів є лише деякими із наслідків цього явища. Крім того, професійне вигорання може призвести до серйозних проблем зі здоров'ям, таких як депресія, тривожні розлади та соматичні захворювання.

Працівники соціальної сфери часто працюють у важких умовах, зіштовхуючись з безнадійністю, агресією і різносторонніми людськими проблемами, що призводить до виснаження емоційних резервів та втрати професійного інтересу [2].

Для запобігання професійного вигорання, необхідно впроваджувати комплексні заходи як на індивідуальному так і на організаційному рівнях. До таких заходів належать: навчання методів стрес-менеджменту, організація підтримки з боку колег та керівництва, забезпечення адекватних умов праці та створення можливостей для професійного розвитку. Вагоме значення відіграє також впровадження ефективних програм з психологічної підтримки та організації регулярного відпочинку для працівників.

Отже, в сучасному світі, де соціальна сфера відіграє ключову роль у забезпеченні стабільності та добробуту населення, проблема професійного вигорання потребує негайного вирішення [4]. Дослідження причин, механізмів розвитку та способів запобігання професійного вигорання фахівців соціальної сфери є надзвичайно важливим завданням для науковців, керівників та політиків. Впровадження ефективних заходів з профілактики та подолання цього явища сприятиме покращенню умов праці, підвищенню якості соціальних послуг та загального добробуту соціальних працівників.

Суттєвими причинами стресу та професійного вигорання у фахівців соціальної сфери є наступні:

1. **Високі емоційні вимоги:** соціальні працівники часто працюють з людьми, які переживають важкі емоційні та психологічні кризи. Постійний контакт з болем, стражданнями та емоційною напругою клієнтів може призводити до виснаження та емоційного вигорання.

2. **Професійні навантаження і обсяг роботи:** великий обсяг роботи, чіткі терміни та різноспрямованість завдань можуть викликати стрес. Соціальні працівники часто відчують, що не можуть виконати всі свої обов'язки належним чином через обмежені ресурси та час.

3. **Недостатня підтримка:** відсутність підтримки з боку колег, керівництва та організації може посилювати стрес. Важливо, щоб соціальні

працівники мали можливість отримувати емоційну та професійну підтримку у важких і відповідальних ситуаціях.

4. **Конфлікти та складні клієнти:** робота з конфліктними клієнтами або в небезпечному оточенні може викликати значний стрес. Соціальні працівники часто зустрічаються у свої діяльності з агресією, критикою та непорозуміннями, що додатково збільшує емоційне навантаження.

5. **Відсутність балансу між роботою та особистим життям:** багато соціальних працівників відчують, що їхня робота негативно впливає на особисте життя. Невміння розмежовувати професійні обов'язки від особистих потреб може призводити до хронічного стресу і вигорання.

Наявність хронічного стресу та професійного вигорання серед фахівців соціальної сфери призводить до серйозних наслідків як для самих працівників, так і для якості надання соціальних послуг. Тому для вирішення цієї проблеми необхідно розробляти та впроваджувати ефективні стратегії щодо запобігання стресу та професійного вигорання, а саме:

1. **Розвиток емоційного інтелекту.** Емоційний інтелект допомагає соціальним працівникам краще розуміти і управляти своїми емоціями, а також ефективно взаємодіяти з клієнтами. Навички емоційного інтелекту можна розвивати через тренінги та практику саморефлексії.

2. **Встановлення меж.** Соціальні працівники повинні вміти встановлювати чіткі межі між роботою і особистим життям. Це може включати визначення робочих годин, обмеження контактів з клієнтами поза робочим часом та знаходження часу для особистих інтересів і відпочинку.

3. **Пошук професійної підтримки.** Регулярна супервізія, консультації з колегами та участь у професійних групах підтримки можуть надати необхідну емоційну та професійну підтримку. Обговорення складних випадків і отримання зворотного зв'язку допомагає знизити рівень стресу.

4. **Розвиток навичок стрес-менеджменту.** Використання технік релаксації, медитації, фізичних вправ і правильного харчування сприяє зниженню рівня стресу. Соціальні працівники повинні навчитися розпізнавати перші ознаки стресу та використовувати відповідні стратегії для його зменшення.

5. **Підвищення кваліфікації та навчання.** Професійний розвиток і навчання нових методик та підходів можуть підвищити впевненість у своїх силах і зменшити стрес. Постійне вдосконалення своїх знань та навичок допомагає краще справлятися з професійними викликами.

6. **Організаційна підтримка.** Роботодавці повинні створювати сприятливі умови для роботи соціальних працівників, що мають включати надання адекватних ресурсів, підтримку з боку керівництва та можливості для професійного розвитку. Організаційна культура, яка сприяє відкритому спілкуванню та підтримці, є ключовим чинником у запобіганні вигоранню.

Доцільно акцентувати увагу на конкретних методах згідно поданих стратегій і напрямів з управління та запобігання професійного вигорання у фахівців соціальної сфери [1].

*Професійна підтримка та супервізія передбачає:*

- *регулярні зустрічі з супервізором*: допомагають обговорювати складні випадки, отримувати зворотний зв'язок і підтримку;

- *групи підтримки серед колег*: дозволяють ділитися досвідом, обговорювати проблеми та знаходити спільні рішення.

*Розвиток професійних навичок передбачає:*

- *постійне навчання та підвищення кваліфікації*: курси, семінари та тренінги допомагають розвивати нові навички та отримувати актуальну інформацію;

- *тренінги з управління стресом*: навчають технік релаксації, медитації, тайм-менеджменту та інших методів зниження стресу.

*Організаційні заходи передбачають:*

- *розподіл робочого навантаження*: забезпечення справедливого розподілу роботи серед працівників;

- *чіткі робочі обов'язки*: визначення конкретних завдань та очікувань від працівників;

- *гнучкі робочі графіки*: надання можливості коригування робочого часу відповідно до потреб працівників.

*Психологічна підтримка передбачає:*

- *консультації з психологом*: надання можливості отримати професійну психологічну допомогу;

- *програми психологічної підтримки*: впровадження програм, що пропонують консультації, тренінги та інші ресурси для працівників.

*Баланс між роботою та особистим життям передбачає:*

- *відпустки та перерви*: заохочення до регулярного використання відпусток та перерв для відпочинку;

- *підтримка сімейного життя*: надання можливості коригування робочого графіку для працівників з дітьми або іншими сімейними обов'язками.

*Створення позитивної робочої атмосфери передбачає:*

- *підтримка відкритої комунікації*: заохочення до обговорення проблем та ідей без страху перед критикою;

- *визнання досягнень*: регулярне визнання та нагородження за досягнення та успіхи працівників.

*Розвиток особистих навичок передбачає:*

- *техніки релаксації*: практика медитації, глибокого дихання та інших методів розслаблення;

- *тайм-менеджмент*: навчання ефективному розподілу часу та пріоритезації завдань.

Отже, врахування і застосування даних методів допоможе створити більш сприятливі умови для ефективної праці соціальних працівників, що зменшить рівень стресу та ризик професійного вигорання. Стрес та професійне вигорання є серйозними проблемами серед фахівців соціальної сфери, що можуть негативно впливати на їхню здатність надавати професійну допомогу. Важливо, щоб соціальні працівники мали доступ до ефективних стратегій з управління стресом та можливості для професійного розвитку. Застосування стратегій спрямованих на розвиток емоційного інтелекту, встановлення меж, пошук

професійної підтримки та організаційної допомоги, може суттєво знизити рівень стресу і створити належні умови щодо запобігання професійного вигорання.

### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Корольчук М. С., Корольчук В. М., Березовська Л. І. Професійне вигорання працівників освіти : монографія. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2017. 304 с.
2. Крупник З. І. Соціальна та психологічна компетентності як умова професійного становлення працівника соціальної сфери. *Інноваційна педагогіка: науковий журнал Причорноморського науково-дослідного інституту економіки та інновацій*. Випуск 46. Видавничий дім «Гельветика» 2022. С.194-198.
3. Олійник І. В. Причини виникнення та профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів. *Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Педагогічні науки. Серія «Педагогіка і психологія»*. 2017. № 1 (13). С. 118-125.
4. Тавровецька Н. Взаємозв'язок професійного вигорання педагогів з особливостями ціннісно-сміслової сфери і життєвої позиції. *Проблеми сучасної психології : збірник наукових праць*. 2020. № 49. С. 296-321.

**Тетяна Надвинична**

*кандидат психологічних наук, доцент,  
доцент кафедри психології та соціальної роботи,  
Західноукраїнський національний університет*

**Оксана Шандрук**

*здобувачка другого (магістерського) рівня вищої освіти зі спеціальності,  
053 Психологія, Західноукраїнський національний університет*

### **СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА РЕАБІЛІТАЦІЯ ІНВАЛІДІВ БОЙОВИХ ДІЙ: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ**

Статистичні дані, оприлюднені Держстатом станом на перше січня 2021 року в Україні налічувалося 3,2 мільйона осіб з інвалідністю. На той момент близько пів тисячі з них мали статус учасника бойових дій. Зрозуміло, що за півтора роки ведення повномасштабної війни з Росією ця кількість щодня зростає як серед військових, так і серед цивільних. За неофіційними даними ця цифра вже давно перевищила 50 тисяч і значна частка серед них – військові, які отримали травми різного ступеня тяжкості. Всі вони тією чи іншою мірою потребують не лише спеціалізованої медичної, а й довготривалої та системної соціально-психологічної допомоги.

Тривалість ведення бойових дій на території нашої держави значно змінила більшість аспектів, пов'язаних з інвалідністю: суспільство стало набагато чутливіше та толерантніше ставитися до людей з особливими потребами, зріс рівень надання їм різного роду послуг – медичних, психологічних, соціальних тощо, державні, громадські та волонтерські організації спрямували свої зусилля на пошук резервів та можливостей максимально швидкого та ефективного механізму повернення таких людей до нормального життя. Але все ж глобальність проблеми та кількість осіб, які потребують відновлення настільки значна, що все ще вимагає прискіпливої уваги та пошуку цілісної, науково обґрунтованої системи соціально-психологічної реабілітації інвалідів.