

УДК 364.78:615.851

DOI <https://doi.org/10.32782/2787-5137-2024-2-14>

Микола Володимирович НОВАК,
аспірант кафедри психології та педагогіки,
факультет здоров'я, психології, фізичної культури і спорту,
Хмельницький національний університет
E-mail: novakilinovak@gmail.com
ORCID: 0000-0003-0221-6342

ВПЛИВ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ РЕАБІЛІТАЦІЙНОЇ РОБОТИ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Професійний стрес є невід'ємною частиною роботи соціальних працівників, особливо тих, хто займається реабілітаційною діяльністю. Високі робочі та емоційні навантаження, недостатність ресурсів та невизначеність ролей і обов'язків можуть значно знижувати ефективність їхньої роботи. Ця стаття розглядає вплив професійного стресу на якість реабілітаційної роботи соціальних працівників та пропонує можливі шляхи зменшення негативного впливу стресу. Метою статті є дослідження впливу професійного стресу на ефективність реабілітаційної роботи соціальних працівників, а також виявлення ключових факторів, що сприяють виникненню стресу, та розробці ефективних стратегій для його зменшення. Наукова новизна роботи полягає у комплексному підході до вивчення впливу професійного стресу на реабілітаційну роботу соціальних працівників. У дослідженні використано мультидисциплінарний підхід, який включає аналіз психологічних, соціальних та організаційних аспектів професійного стресу. Такий комплексний підхід дозволяє глибше зрозуміти причини та наслідки професійного стресу, а також розробити більш ефективні стратегії для його зменшення. Професійний стрес суттєво впливає на ефективність реабілітаційної роботи соціальних працівників. Основними негативними наслідками стресу є зниження якості надання послуг, погіршення когнітивних функцій, фізичне та психічне виснаження, а також невизначеність ролей і обов'язків. Розуміння чинників, що сприяють виникненню стресу, може допомогти розробити цілеспрямовані стратегії для його зменшення. Подальші перспективи в напрямі зниження впливу професійного стресу на ефективність реабілітаційної роботи соціальних працівників включають впровадження програм управління стресом, використання сучасних технологій для зниження навантаження, підтримку з боку керівництва, створення підтримуючого робочого середовища та підвищення обізнаності про стрес та його наслідки. Впровадження цих заходів сприятиме покращенню умов праці соціальних працівників, підвищенню їхньої продуктивності та забезпеченню високої якості реабілітаційних послуг для клієнтів.

Ключові слова: професійний стрес, реабілітаційна робота, соціальні працівники, емоційне вигорання, когнітивні функції, ефективність роботи.

Mykola Volodymyrovych NOVAK,
Postgraduate student of the Department of Psychology and Pedagogy,
Faculty of Health, Psychology, Physical Culture and Sports,
Khmelnitskyi National University
E-mail: novakilinovak@gmail.com
ORCID: 0000-0003-0221-6342

INFLUENCE OF PROFESSIONAL STRESS ON THE EFFICIENCY OF REHABILITATION WORK OF SOCIAL WORKERS

Professional stress is an integral part of the work of social workers, especially those engaged in rehabilitation activities. High work and emotional loads, insufficient resources and uncertainty of roles and responsibilities can significantly reduce the effectiveness of their work. This article examines the impact of professional stress on the quality of rehabilitation work of social workers and suggests possible ways to reduce the negative impact of stress. The purpose of the article is to study the impact of professional stress on the effectiveness of the rehabilitation work of social workers, as well as to identify key factors contributing to the occurrence of stress and to develop effective strategies for its reduction. The scientific novelty of the work consists in a comprehensive approach to the study of the impact of professional stress on the rehabilitation work of social workers. The research uses a multidisciplinary approach, which includes the analysis of psychological, social and organizational aspects of professional stress. Such a comprehensive approach allows for a deeper understanding of the causes and consequences of professional stress, as well as to develop more effective strategies for its reduction. Professional stress significantly affects the effectiveness of rehabilitation work of social workers. The main negative consequences of stress are a decrease in the quality-of-service provision, deterioration of cognitive functions, physical and mental exhaustion, as well as uncertainty of roles and responsibilities. Understanding the factors that contribute to stress can help develop targeted strategies to reduce it. Further prospects for reducing the

impact of occupational stress on the effectiveness of rehabilitation work of social workers include the implementation of stress management programs, the use of modern technologies to reduce workload, support from management, the creation of a supportive work environment and increased awareness of stress and its consequences. The implementation of these measures will help improve the working conditions of social workers, increase their productivity and ensure high-quality rehabilitation services for clients.

Key words: professional stress, rehabilitation work, social workers, emotional burnout, cognitive functions, work efficiency.

Вступ. Проблема впливу професійного стресу на ефективність реабілітаційної роботи соціальних працівників є надзвичайно актуальною у сучасному суспільстві. Соціальні працівники щодня стикаються з емоційно насиченими та складними ситуаціями, що може призводити до високого рівня стресу. Цей стрес не лише негативно впливає на їхнє особисте благополуччя, але й значно знижує їхню професійну ефективність, а отже, і якість надання реабілітаційних послуг.

Професійний стрес може проявлятися у вигляді емоційного вигорання, зниження мотивації, підвищеної тривожності та депресивних станів. Усе це безпосередньо впливає на здатність соціальних працівників ефективно виконувати свої обов'язки, взаємодіяти з клієнтами та приймати зважені рішення. Як наслідок, реабілітаційна робота, яка вимагає високого рівня емпатії, терпіння та професійної компетентності, може страждати, що негативно відбивається на результатах роботи з клієнтами.

Таким чином, вивчення та вирішення проблеми професійного стресу є важливим для підвищення ефективності реабілітаційної роботи соціальних працівників. Необхідно розробляти та впроваджувати стратегії управління стресом, підтримки психічного здоров'я та підвищення стійкості до стресових ситуацій, щоб забезпечити високий рівень професійної діяльності та якість наданих послуг.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Останні дослідження (К. Гронь [1], Л. Коняєва, О. Гурович [2], О. Кравченко [3]) свідчать, що професійний стрес є однією з ключових проблем, з якими стикаються соціальні працівники у сфері реабілітаційної роботи. Високий рівень стресу негативно впливає на психологічний стан працівників, що, своєю чергою, знижує їхню ефективність та продуктивність.

Дослідження (О. Льошенко, В. Кондратьєва [4], Л. Мекшун [5]) показують, що професійний стрес призводить до емоційного вигорання, яке характеризується фізичним і емоційним виснаженням, зниженням мотивації та зростанням негативного ставлення до роботи. Інші дослідження (Ю. Михальська, А. Михальський [6], Ю. Тептюк [7]) також підкреслюють, що соціальні працівники, які постійно стикаються зі стресовими ситуаціями, схильні до розвитку депресії та тривожних розладів. Це не лише погіршує їхнє особисте життя, але й значно знижує якість надання реабілітаційних послуг.

Окремі публікації також акцентують увагу на необхідності впровадження програм підтримки психічного здоров'я та управління стресом для соціальних працівників. Наприклад, А. Agussani, Е. Sulasmi [8], Н.Ф. Russell, Е.Д. Richardson, С.Н. Bombardier, Т.М. Dixon, Т.А. Huston, J. Rose, Р.М. Ullrich [9] рекомендують розробки спеціалізованих тренінгів та психотерапевтичних програм, які допоможуть соціальним працівникам навчитися ефективних стратегій подолання стресу та підвищення своєї стійкості.

Таким чином, останні дослідження та публікації одноставно підкреслюють важливість розв'язання проблеми професійного стресу серед соціальних працівників для підвищення ефективності їхньої реабілітаційної роботи.

Мета дослідження. Метою цього дослідження є вивчення впливу професійного стресу на ефективність реабілітаційної роботи соціальних працівників. Дослідження спрямоване на визначення основних факторів, що спричиняють стрес у професійній діяльності соціальних працівників, та оцінку того, як цей стрес впливає на їхню здатність виконувати свої обов'язки, взаємодіяти з клієнтами та досягати позитивних результатів у реабілітаційному процесі.

Завданнями статті є: 1) провести аналіз літератури та попередніх досліджень для виявлення основних теоретичних підходів до вивчення професійного стресу та його впливу на ефективність реабілітаційної роботи соціальних працівників; 2) проаналізувати чинники, які сприяють виникненню стресу у соціальних працівників.

Очікується, що результати дослідження сприятимуть глибшому розумінню проблеми професійного стресу серед соціальних працівників та допоможуть розробити ефективні стратегії для підвищення їхньої професійної ефективності та якості надання реабілітаційних послуг.

Виклад основного матеріалу дослідження. Стрес, пов'язаний з роботою (професійний стрес), – це можлива реакція організму на вимоги робочого середовища, які перевищують рівень знань і навичок працівника. Професійний стрес є об'єктивною закономірністю багатьох видів професійної діяльності. Він впливає на ефективність роботи, професійне становлення і особистісний розвиток людини на робочому місці, а також на її соматичне і психічне здоров'я [1, с. 93].

Реабілітаційна робота соціальних працівників – це багатогранна діяльність, яка передбачає надання допомоги людям, що опинилися у складних життєвих обставинах, з метою відновлення їхнього соціального статусу, здоров'я та психологічного благополуччя [6, с. 72]. Основні аспекти цієї роботи включають комплексний підхід, який передбачає інтеграцію медичної, соціальної, психологічної та юридичної допомоги для розробки індивідуальних програм реабілітації; індивідуальний підхід, що враховує унікальні потреби та обставини кожного клієнта; психоемоційну підтримку, яка забезпечує емоційну допомогу клієнтам у важких життєвих ситуаціях; розвиток соціальних навичок, що допомагають клієнтам відновлювати або розвивати необхідні для інтеграції у суспільство навички; правову підтримку, яка включає консультування щодо соціальних пілг та представництво інтересів клієнтів у державних установах; роботу із сім'єю та соціальним оточенням, що передбачає забезпечення підтримки членам сім'ї клієнтів та співпрацю з громадами та волонтерськими організаціями, а також дотримання високих етичних та професійних стандартів, що включає повагу до гідності та прав клієнтів і забезпечення конфіденційності [6, с. 75]. Реабілітаційна робота соціальних працівників є надзвичайно важливою і водночас складною діяльністю, яка часто супроводжується високим рівнем професійного стресу. Взаємозв'язок між цими двома аспектами можна розглядати через вплив стресу на ефективність реабілітаційної роботи та чинники, які сприяють виникненню стресу у соціальних працівників.

Професійний стрес негативно впливає на реабілітаційну роботу соціальних працівників, *знижуючи якість надання послуг, погіршуючи когнітивні функції та призводячи до фізичного та психічного виснаження.*

1. *Зниження якості надання послуг.* Професійний стрес значно погіршує якість надання послуг соціальними працівниками. Високий рівень стресу призводить до емоційного виснаження, що зменшує здатність працівників надавати ефективну психоемоційну підтримку своїм клієнтам. Індивідуальні потреби клієнтів можуть залишатися не досить задоволеними через відчуття недостатньої уваги та підтримки, що негативно впливає на результати їхньої реабілітації [5, с. 77].

2. *Вплив на когнітивні функції.* Стрес суттєво впливає на когнітивні функції працівників, зокрема на їхню здатність до концентрації, пам'яті та прийняття рішень. Цей вплив може призвести до серйозних наслідків для ефективності реабілітаційної роботи та загального благополуччя клієнтів.

Стрес викликає порушення в роботі уваги та здатності до концентрації. У соціальних працівників, які працюють під постійним тиском, може спостерігатися зниження здатності фокусуватися на завданнях і деталях. Це може призводити до неповного розуміння ситуації клієнтів, пропуску важливої інформації та неправильних дій. Втрата концентрації також може збільшувати час, необхідний для виконання завдань, що знижує загальну продуктивність і ефективність роботи [7, с. 111].

Стрес негативно впливає на короточасну і довготривалу пам'ять. Соціальні працівники можуть мати труднощі із запам'ятовуванням важливої інформації про своїх клієнтів, їхні потреби та індивідуальні плани реабілітації. Це може призводити до помилок у веденні документації, плануванні заходів та реалізації реабілітаційних програм. Погіршення пам'яті також ускладнює процес навчання нових методів та підходів, що є важливим для постійного професійного розвитку.

У стресових ситуаціях здатність приймати зважені рішення значно знижується. Стрес може викликати почуття тривоги та невпевненості, що впливає на логічне мислення та здатність

оцінювати альтернативи. Соціальні працівники можуть приймати імпульсивні або не досить обґрунтовані рішення, які не завжди відповідають найкращим інтересам клієнтів. Це може призводити до неправильного вибору методів реабілітації, невідповідних рекомендацій та інших помилок, які негативно впливають на результати реабілітаційного процесу [3, с. 227].

Всі вищезгадані когнітивні порушення внаслідок стресу можуть призвести до підвищення кількості помилок у роботі соціальних працівників. Помилки можуть включати неправильне документування, неправильну інтерпретацію потреб клієнтів або пропуск важливих кроків у реабілітаційному процесі. Ці помилки можуть мати серйозні наслідки, включаючи затримки у наданні необхідної допомоги, погіршення стану клієнтів та зниження загальної ефективності реабілітаційних програм.

Нездатність працівників приймати зважені рішення та робити правильні висновки у стресових ситуаціях може безпосередньо негативно позначитися на стані клієнтів. Клієнти можуть не отримати необхідної підтримки та допомоги, що може погіршити їхній емоційний та фізичний стан. Наприклад, невчасне надання психологічної підтримки може призвести до загострення депресивних або тривожних симптомів у клієнтів [1, с. 94].

3. Фізичне та психічне виснаження. Хронічний професійний стрес може призводити до серйозних фізичних та психічних наслідків, які значно знижують загальну працездатність соціальних працівників. Цей вид стресу, якщо його не контролювати, може викликати широкий спектр фізіологічних та психологічних симптомів, що негативно впливають на роботу та взаємодію з клієнтами.

Фізичне виснаження є однією з найпоширеніших реакцій на хронічний стрес. Постійний стрес може призводити до різноманітних фізичних симптомів, включаючи хронічну втому, головні болі, м'язову напругу, болі у спині та шиї, а також проблеми з травленням. Одним з найбільш серйозних наслідків є порушення сну, яке може включати безсоння або неповноцінний сон. Недостатній сон не лише знижує рівень енергії, але й впливає на концентрацію, настрій та загальне самопочуття [8, с. 2].

Часті захворювання, викликані ослабленням імунної системи через стрес, можуть призводити до збільшення кількості відсутніх на роботі днів. Це негативно впливає на загальну ефективність команди, оскільки відсутність одного або кількох працівників збільшує навантаження на інших, що може призвести до подальшого поширення стресу та виснаження.

Фізичне та психічне виснаження значно впливає на якість взаємодії з клієнтами. Виснажені працівники можуть бути менш терплячими, менш емпатійними та менш здатними до ефективної комунікації. Відсутність терпіння та емпатії може призводити до поверхневого підходу до проблем клієнтів, недостатнього слухання та розуміння їхніх потреб. Клієнти, які не відчувають належної підтримки, можуть втрачати довіру до реабілітаційного процесу та знижувати свою участь у ньому [4, с. 106].

Психічне виснаження також може призводити до підвищеної роздратованості та конфліктності, що може негативно впливати на робочі відносини як з клієнтами, так і з колегами. Конфлікти та напруга в команді можуть додатково підсилювати стрес і виснаження, створюючи замкнене коло негативних наслідків [3, с. 228].

Загальна ефективність команди значно знижується через фізичне та психічне виснаження її членів. Відсутність працівників через захворювання або емоційне вигорання збільшує навантаження на інших членів команди, що може призвести до їхнього подальшого виснаження. Крім того, виснажені працівники, які все ще присутні на роботі, можуть працювати повільніше та робити більше помилок, що негативно впливає на загальну продуктивність та якість послуг.

Розглянемо чинники, що сприяють виникненню професійного стресу у соціальних працівників: *високі емоційні навантаження, невизначеність ролей та обов'язків, високі робочі навантаження.*

Високі емоційні навантаження. Соціальні працівники постійно взаємодіють з клієнтами, які переживають важкі емоційні стани, такі як депресія, тривога або відчай. Ця взаємодія вимагає від працівників не лише професійних знань та навичок, але і значних емоційних ресурсів. Високі емоційні навантаження можуть призводити до емоційного вигорання, яке є однією з основних причин професійного стресу. Щоб ефективно справлятися з цими навантаженнями,

соціальні працівники повинні мати високий рівень емоційної стійкості та використовувати різні стратегії самопідтримки [2, с. 10].

Соціальні працівники часто працюють з клієнтами, які перебувають у кризових ситуаціях, таких як домашнє насильство, бездомність, важкі захворювання або втрати близьких. Ці ситуації вимагають від працівників високого рівня емоційної залученості та здатності надавати підтримку клієнтам, які перебувають у стані гострого стресу. Постійне спілкування з такими клієнтами може викликати емоційну виснаженість, особливо якщо працівники не мають достатньої підтримки або ресурсів для ефективного виконання своїх обов'язків [3, с. 236].

Емоційне вигорання є однією з основних проблем, з якими стикаються соціальні працівники під впливом високих емоційних навантажень. Це стан, у разі якого працівник відчуває хронічну втому, цинізм та зниження професійної ефективності. Вигорання може призвести до втрати мотивації, відчуття відчуженості від роботи та клієнтів, а також до серйозних проблем з фізичним та психічним здоров'ям. Причини вигорання часто включають постійний контакт з важкими емоційними ситуаціями, недостатню підтримку з боку колег та керівництва, а також відсутність можливостей для відпочинку та відновлення [2, с. 11].

Для ефективної роботи у складних емоційних умовах соціальні працівники повинні мати високий рівень емоційної стійкості. Це включає здатність зберігати спокій у стресових ситуаціях, вміння регулювати свої емоції та зберігати баланс між професійним та особистим життям. Емоційна стійкість також передбачає здатність швидко відновлюватися після стресових подій та зберігати оптимізм і мотивацію до роботи. Розвиток цієї якості вимагає часу та зусиль, а також підтримки з боку керівництва та колег [3, с. 235].

Невизначеність ролей та обов'язків. Невизначеність у розподілі ролей та обов'язків є значним чинником, що спричиняє професійний стрес серед соціальних працівників. Така невизначеність може виникати з різних причин, включаючи відсутність чітких інструкцій від керівництва, постійні зміни в організаційній структурі або недостатню комунікацію серед членів команди. Коли соціальні працівники не мають чіткого уявлення про свої завдання або відчувають, що їхні обов'язки постійно змінюються, це може викликати відчуття розгубленості та невпевненості у своїй роботі [7, с. 112].

Невизначеність ролей та обов'язків часто призводить до постійних непорозумінь та конфліктів серед колег та керівництва. Соціальні працівники можуть не знати, хто за що відповідає, що може призвести до дублювання зусиль або, навпаки, до незавершених завдань. Це створює напругу в команді та може призводити до міжособистісних конфліктів, які додатково підсилюють стрес. Відсутність чітко визначених обов'язків також може ускладнювати координацію роботи та співпрацю, що негативно впливає на загальну ефективність команди.

Соціальні працівники, які не впевнені у своїх завданнях або відчувають, що їхні обов'язки постійно змінюються, можуть відчувати розчарування. Це розчарування може бути викликане відчуттям, що їхні зусилля не призводять до очікуваних результатів, або відсутністю ясності щодо того, як їхні дії сприяють загальній меті організації. Постійні зміни в обов'язках можуть створювати відчуття нестабільності та непередбачуваності, що знижує мотивацію до роботи [8, с. 3].

Зниження ефективності роботи є ще одним наслідком невизначеності ролей та обов'язків. Коли працівники не мають чіткого розуміння своїх завдань, вони можуть витратити більше часу на з'ясування, що саме їм потрібно зробити, замість того, щоб безпосередньо виконувати свої обов'язки. Це знижує продуктивність та може призводити до пропусків у наданні послуг клієнтам. Крім того, відчуття неефективності може посилювати емоційний стрес та відчуття вигорання, що додатково ускладнює роботу соціальних працівників.

Високі робочі навантаження. Соціальні працівники часто працюють в умовах високих робочих навантажень, які можуть включати велику кількість клієнтів, обмежений час на кожного з них та недостатність ресурсів. Такі умови створюють відчуття постійного тиску та неможливості виконати всі завдання на належному рівні, що призводить до підвищеного рівня стресу. Високі робочі навантаження мають значний вплив на фізичне та психічне здоров'я працівників, їхню продуктивність та якість надання послуг [6, с. 73].

Один із основних чинників високих робочих навантажень для соціальних працівників – це велика кількість клієнтів, яким вони повинні надавати допомогу. Кожен клієнт має свої

унікальні потреби, що вимагають індивідуального підходу. Обслуговування великої кількості клієнтів одночасно вимагає значного часу та зусиль, що може призводити до перевантаження працівників. Неможливість приділити досить уваги кожному клієнту може знижувати якість наданих послуг та викликати у працівників відчуття провини та безпорадності.

Крім великої кількості клієнтів, соціальні працівники часто мають обмежений час для роботи з кожним з них. Цей час може бути недостатнім для глибокого розуміння проблем клієнта, розробки ефективного плану реабілітації та надання необхідної підтримки. Постійне почуття поспіху та необхідність виконувати завдання у стислі строки призводять до підвищеного стресу та втоми. Працівники можуть почуватися, ніби вони не виконують свою роботу належним чином, що негативно впливає на їхнє емоційне благополуччя [6, с. 74].

Недостатність ресурсів є ще одним серйозним чинником, що сприяє високим робочим навантаженням. Відсутність необхідних матеріальних та людських ресурсів може ускладнювати виконання завдань та надання якісних послуг. Соціальні працівники можуть стикатися з браком фінансування, відсутністю доступу до необхідних навчальних матеріалів або технологій, а також з недостатньою кількістю кваліфікованого персоналу для підтримки. Це створює додатковий тиск на працівників, які намагаються знайти шляхи для задоволення потреб клієнтів в умовах обмежених можливостей.

Високі робочі навантаження створюють відчуття постійного тиску, що може мати серйозні наслідки для фізичного та психічного здоров'я працівників. Постійний тиск може призводити до підвищеного рівня стресу, хронічної втоми, порушень сну та інших фізіологічних симптомів. Психічний тиск може проявлятися у вигляді тривожності, депресії, емоційного вигорання та зниження загальної мотивації до роботи. У довгостроковій перспективі такі умови можуть призводити до зниження працездатності та збільшення кількості відсутніх на роботі днів через хвороби [4, с. 107].

Одним з найболючіших аспектів високих робочих навантажень є відчуття неможливості виконати всі завдання на належному рівні. Соціальні працівники можуть відчувати, що вони не встигають завершити всі завдання, не можуть приділити досить часу кожному клієнту або не мають можливості надавати послуги на високому рівні через обмежені ресурси. Це може викликати у працівників відчуття провини, розчарування та безпорадності, що додатково підсилює стрес і знижує задоволення від роботи.

Використання сучасних технологій та ресурсів може значно полегшити роботу соціальних працівників. Наприклад, автоматизовані системи управління клієнтами, електронні документообіги та інші технологічні рішення можуть допомогти зекономити час та підвищити ефективність роботи. Забезпечення доступу до необхідних навчальних матеріалів та ресурсів також сприяє підвищенню професійної компетентності працівників [9, с. 128].

Постійне навчання та професійний розвиток допомагають працівникам краще справлятися з високими робочими навантаженнями. Участь у тренінгах, семінарах та професійних спілнотах дозволяє отримувати нові знання та навички, що підвищує впевненість у своїх силах та знижує рівень стресу. Працівники, які мають можливість постійно розвиватися, краще адаптуються до змін та нових викликів у своїй роботі.

Висновки і подальші перспективи у напрямі дослідження. Взаємозв'язок між реабілітаційною роботою соціальних працівників та професійним стресом є складним і багатограним. Високий рівень стресу може знижувати якість надання послуг, впливати на когнітивні функції та фізичне здоров'я працівників, що, зрештою, знижує ефективність реабілітаційної роботи. Водночас розуміння чинників, що сприяють виникненню професійного стресу, може допомогти розробити цілеспрямовані стратегії для його зменшення, підвищити ефективність реабілітаційної роботи соціальних працівників та забезпечити їхнє загальне благополуччя.

Подальші перспективи у напрямі зниження впливу професійного стресу на ефективність реабілітаційної роботи соціальних працівників включають розробку та впровадження програм управління стресом, інтеграцію сучасних технологій, підтримку з боку керівництва, створення підтримуючого робочого середовища, поглиблене дослідження факторів стресу та підвищення обізнаності про стрес та його наслідки. Реалізація цих заходів сприятиме покращенню умов праці соціальних працівників, підвищенню їхньої продуктивності та забезпеченню високої якості реабілітаційних послуг для клієнтів.

Література:

1. Гронь К. Професійний стрес та методи його усунення. *Проблеми охорони праці, промислової та цивільної безпеки*. 2020. С. 93–95.
2. Коняєва Л., Гурович О. Особливості синдрому емоційного вигорання у психологів-консультантів. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом*. Психологія. 2022. № 3 (56). С. 10–18. <https://doi.org/10.32689/maup.psych.2022.3.2>.
3. Кравченко О.В. Основні стратегії регуляції професійного стресу, корекція стресових станів. *Проблеми екстремальної та кризової психології*: збірник наукових праць. 2010. Вип. 7. С. 227–238.
4. Льошенко О., Кондратьєва В. Діагностика, профілактика, корекція синдрому «емоційного вигорання». *Вісник Львівського університету. Серія : психологічні науки*. 2021. С. 105–112.
5. Мекшун Л. Вплив стрес-менеджменту на працездатність людини й управління персоналом в умовах війни. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2023. № 2 (34). С. 77–87. [https://doi.org/10.25140/2411-5215-2023-2\(34\)-77-87](https://doi.org/10.25140/2411-5215-2023-2(34)-77-87).
6. Михальська Ю.А., Михальський А.В. Сучасний стан медико-соціальної реабілітації осіб похилого віку та шляхи її вдосконалення. *Інклюзія і суспільство*. 2023. № 2. С. 72–77. <https://doi.org/10.32782/2787-5137-2023-2-10>.
7. Тептюк Ю. Психологічні особливості розвитку емоційно-мотиваційного компонента стресостійкості соціальних працівників різних вікових категорій. *Науковий часопис УДУ імені Михайла Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки*, 2020. Випуск 12 (57). С. 111–121. [https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2020.12\(57\).10](https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2020.12(57).10).
8. Agussani A., Sulasmi E. Professional Social Workers in the Era of Revolution 4.0 (Case Study in Medan ODH Social Rehabilitation Center). *Islam Realitas: Journal of Islamic and Social Studies*. 2021, № 7 (1). С. 1–15. https://doi.org/10.30983/islam_realitas.v7i1.3789.
9. Russell H.F., Richardson E.J., Bombardier C.H., Dixon T.M., Huston T.A., Rose J. & Ullrich, P.M. Professional standards of practice for psychologists, social workers, and counselors in SCI rehabilitation. *The Journal of Spinal Cord Medicine*. 2016. № 39 (2). С. 127–145. <https://doi.org/10.1080/10790268.2015.1119966>.

References:

1. Hron, K. (2020). Profesiyni stres ta metody yoho usunennia [Professional stress and methods of its elimination]. *Problemy okhorony pratsi, promyslovoi ta tsyvilnoi bezpeky – Problems of labor protection, industrial and civil safety*, 93–95 [in Ukrainian].
2. Konyaeva, L., & Hurovych, O. (2022). Osoblyvosti syndromu emotsiinooho vyhorannia u psykhologiv-konsultantiv [Peculiarities of emotional burnout syndrome in consulting psychologists]. *Naukovi pratsi Mizhrehionalnoi Akademii upravlinnia personalom. Psykholohiia – Scientific works of the Interregional Academy of Personnel Management. Psychology*, 3 (56), 10–18. <https://doi.org/10.32689/maup.psych.2022.3.2> [in Ukrainian].
3. Kravchenko, O.V. (2010). Osnovni stratehii rehuliatcii profesiinooho stresu, korektsiia stresovykh staniv [Basic strategies for regulating professional stress, correction of stressful conditions]. *Problemy ekstremalnoi ta kryzovoi psykholohii: zbirnyk naukovykh prats – Problems of extreme and crisis psychology: collection of scientific works*, 7, 227–238 [in Ukrainian].
4. Lyoshenko, O., & Kondratieva, V. (2021). Diahnostyka, profilaktyka, korektsiia syndromu «emotsiinooho vyhorannia» [Diagnosis, prevention, correction of “emotional burnout” syndrome]. *Visnyk Lvivskoho universytetu. Serii: psykholohichni nauky – Bulletin of Lviv University. Psychological sciences series*, 105–112 [in Ukrainian].
5. Mekshun, L. (2023). Vplyv stres-menedzhmentu na pratsezdatsnist liudyny u upravlinnia personalom v umovakh viiny [The impact of stress management on human performance and personnel management in wartime conditions]. *Problemy i perspektyvy ekonomiky ta upravlinnia – Problems and prospects of economics and management*, 2 (34), 77–87. [https://doi.org/10.25140/2411-5215-2023-2\(34\)-77-87](https://doi.org/10.25140/2411-5215-2023-2(34)-77-87) [in Ukrainian].
6. Mykhalska, Yu.A., & Mykhalskyi, A.V. (2023). Suchasnyi stan medyko-sotsialnoi reabilitatsii osib pokhyloho viku ta shliakhy yii vdoskonalennia [The current state of medical and social rehabilitation of the elderly and ways to improve it]. *Inklyuziia i suspilstvo – Inclusion and society*, 2, 72–77. <https://doi.org/10.32782/2787-5137-2023-2-10> [in Ukrainian].
7. Teptyuk, Yu. (2020). Psykholohichni osoblyvosti rozvytku emotsiino-motyvatyinooho komponenta stresostiikosti sotsialnykh pratsivnykiv riznykh vikovykh katehorii [Psychological features of the development of the emotional and motivational component of stress resistance of social workers of different age categories]. *Naukovyi chasopys UDU imeni Mykhaila Drahomanova. Serii 12. Psykholohichni nauky – Scientific journal of Mykhailo Drahomanov State University. Series 12. Psychological Sciences*, 12 (57), 111–121. [https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2020.12\(57\).10](https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2020.12(57).10) [in Ukrainian].
8. Agussani, A., & Sulasmi, E. (2021). Professional Social Workers in the Era of Revolution 4.0 (Case Study in Medan ODH Social Rehabilitation Center). *Islam Realitas: Journal of Islamic and Social Studies*, 7 (1), 1–15. https://doi.org/10.30983/islam_realitas.v7i1.3789 [in English].
9. Russell, H.F., Richardson, E.J., Bombardier, C.H., Dixon, T.M., Huston, T.A., Rose, J., & Ullrich, P.M. (2016). Professional standards of practice for psychologists, social workers, and counselors in SCI rehabilitation. *The Journal of Spinal Cord Medicine*, 39 (2), 127–145. <https://doi.org/10.1080/10790268.2015.1119966> [in English].