

<https://doi.org/10.26565/2218-2470-2022-12-03>

УДК 159.944.4:364-43]«364»

Бутиліна Олена Вікторівна

кандидат соціологічних наук, доцент,
доцент закладу вищої освіти кафедри соціології управління та соціальної роботи
Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна,
майдан Свободи, 4, Харків, 61022, Україна,
e-mail: butylina@karazin.ua, <https://orcid.org/0000-0002-3943-4098>

Бугай Катерина Євгенівна

студентка 4 курсу соціологічного факультету,
спеціальності 231 «Соціальна робота»
Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна,
майдан Свободи, 4, Харків, 61022, Україна,
e-mail: katebugay0@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-3397-5149>

ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ ІЗ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

У статті досліджується одна з гострих проблем у діяльності фахівців із соціальної роботи – синдром професійного вигорання. Акцентується увага на визначенні його негативних наслідків для особистості спеціаліста, організації та клієнтів соціальних служб. Обґрунтовується посилення проявів вигорання під впливом комплексу зовнішніх чинників (великий потік нових зобов'язань, інформації та алгоритмів дій, які змінюються, збільшення кількості клієнтів, робота у постійному стресі та страху за власне життя й життя близьких тощо). На основі аналізу результатів емпіричного дослідження (структуровані інтерв'ю, проведені з керівниками соціальних служб, громадських організацій та благодійних фондів у межах наукової теми кафедри соціології управління та соціальної роботи Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна «Актуальні напрями менеджменту соціальних служб») визначаються характеристики проявів синдрому професійного вигорання соціальних працівників у період воєнного стану в Україні: 1) збільшення робочого навантаження на працівників, 2) психологічне перенавантаження, 3) посилення стресу внаслідок воєнних дій, 4) зниження мотивації.

Авторки статті розглядають методи та програми профілактики та подолання негативних наслідків синдрому професійного вигорання фахівців як складову менеджменту організації та управлінське завдання керівника. Проаналізовано поширені практики попередження емоційного вигорання в організаціях: супервізії, навички самоменеджменту, стресостійкості й відновлення після психологічних потрясінь та ін. Шляхом застосування методу контент-аналізу матеріалів сайтів громадських організацій, охарактеризовано програми та проекти, спрямовані на надання допомоги фахівцям із соціальної роботи в умовах воєнного стану в Україні.

У статті робиться висновок про необхідність розробки в організаціях власних спеціальних програм та використання зовнішніх ресурсів для надання необхідної підтримки, навчання та збереження здоров'я й емоційного балансу фахівців, що мають залишатись пріоритетним завданням для керівника.

Як цитувати: Бутиліна О. В., Бугай К. Є. Професійне вигорання фахівців із соціальної роботи в умовах воєнного стану // SOCIOPROSTIR: міждисциплінарний електронний збірник наукових праць з соціології та соціальної роботи. 2022, № 12. С. 24–32. <https://doi.org/10.26565/2218-2470-2022-12-03>

In cites: Butylina, O., Buhai, K. (2022). Professional burnout of social work experts under the conditions of the marital law. *SOCIOPROSTIR: the interdisciplinary online collection of scientific works on sociology and social work*, 12, 24-32. <https://doi.org/10.26565/2218-2470-2022-12-03> [in Ukrainian].

Ключові слова: *синдром професійного вигорання, самоменеджмент, супервізія, соціальний працівник, профілактика професійного вигорання.*

Професійна діяльність відіграє важливу роль у житті людини. Часто, працівник поглинає всі проблеми, переживання, перемоги та невдачі, які трапляються протягом робочого дня. Емоційне переживання проблем та стресів на роботі стає причиною професійного вигорання. «Синдром «професійного вигорання» (burnout syndrome) ВООЗ визнала у 2001 році як проблему» [1, с. 268]. Професійне вигорання є притаманним для професій, які пов'язані із комунікацією та міжособистісним спілкуванням. Насамперед це професії типу діяльності «людина-людина». До цього переліку належить і професія соціального працівника, оскільки вона вимагає повного включення в проблему клієнта, занурення в його життя та співпереживання. Специфіка взаємодії фахівця з особою полягає у тому, що кожен клієнт є особистістю з власною індивідуальною проблемою, світоглядом, життєвим досвідом. Фахівцю необхідно встановити довірливі стосунки та вміти корегувати рівень емоційного навантаження. Часто, тісний міжособистісний контакт фахівця із клієнтом тягне за собою негативні емоції, які своєю чергою відбиваються на його особистому житті. До того ж вони можуть порушувати його внутрішній психологічний стан та провокувати, навіть, зміни особистісних характеристик (професійна деформація). А це, у підсумку, відбивається на якості надання соціальних послуг.

Сьогодні потужним зовнішнім чинником розвитку синдрому професійного вигорання соціальних працівників стало повномасштабне вторгнення ворога на територію нашої держави. Саме фахівці із соціальної роботи, поряд із медиками, волонтерами та рятувальниками, стали ключовими суб'єктами підтримки населення у важкий період. Емоційна напруженість, нестабільність, обов'язок тримати свою волю та емоції в собі, великий потік нових зобов'язань, інформації та алгоритмів дій, які чи не щодня змінюються, збільшення кількості клієнтів із критичною ситуацією, робота у постійному стресі та страху за власне життя й життя близьких пришвидшують професійне вигорання соціальних працівників. Саме це актуалізує дослідження і знову повертає нас до необхідності розробки ефективних інструментів попередження й подолання проявів та наслідків професійного вигорання соціальних працівників, з урахуванням обставин, що склались.

Наукові розробки дослідників довоєнного періоду здебільшого спрямовані на вивчення особливостей професійної втоми, проявів вигорання, стадій та наслідків синдрому у представників різних соціономічних професій, зокрема, соціальних працівників. Це публікації Рідкодубської Г. А. [1], Яценко Л. В. та Перхайло Н. А. [4], Вознюк Н. В. [10], Машак С. О. [9], Мироненко Г., Тептюк Ю., Рачук І. В. та інших. Над проблемою профілактики професійного вигорання працювали Балакірева К. О., Главацька О. Л. [3], Мойсеєнко А. О., Петрасюк Л. О., Скорик Т. В. [8], Петрович В. С., Тименко В. М. тощо. Управлінський аспект проблеми попередження негативних проявів і небезпечних наслідків професійного вигорання розкрито у роботах Василик А. В. та Доди О. Д. [5], Євдокимової І. А. та Бутиліної О. В. [6, 7] й інших науковців.

Якщо говорити про реалії сьогодення, то до «старих» проблем в роботі організацій-надавачів соціальних послуг, які не до кінця вдавалося вирішити, доєдналася ще одна – робота під час воєнного стану. Зважаючи на те, що суспільство не було готове до таких важких подій, дослідження особливостей та шляхів подолання професійного вигорання соціальних працівників в умовах воєнного стану набуває особливої актуальності та потребує наукового осмислення й розробки ефективних шляхів вирішення цієї проблеми.

Мета статті – визначити особливості професійного вигорання соціальних працівників в умовах воєнного стану, проаналізувати шляхи та практики його подолання та обґрунтувати необхідність реорганізації менеджменту в соціальних службах щодо попередження вигорання в умовах, що склалися.

Професійне вигорання – актуальна проблема фахівців соціальної сфери, що несе в собі особистісну деформацію, яка розвивається з часом на тлі емоційної нестабільності, напруженості та повного включення в роботу. На думку англійського дослідника М. Бурішема сильна залежність від роботи призводить у результаті до повного розпачу й екзистенціальної порожнечі [2]. Професійне вигорання соціальних працівників небезпечно в першу чергу своїми ризиками й наслідками. Ось деякі з них, визначені вітчизняними науковцями на підставі теоретичних узагальнень та емпіричних досліджень: «професійне вигорання... призводить до зниження якості роботи, втрати інтересу до неї й навіть до зміни професії та роду діяльності» [4, с. 42], може призводити до неадекватних емоційних реакцій, а також провокує редукацію професійних обов'язків» [4, с. 43]; фіксується «розвиток тривожності, посилення нервових і депресивних настроїв.... розвиток захисних реакцій, які формують людину як емоційно закриту систему, відсторонену, байдужу» [9, с. 450]; «руйнує фізичне та психологічне здоров'я [фахівця], але і є небезпекою для клієнтів, які звертаються до соціальних служб... професійне вигорання працівника, позначається на якості соціальної роботи, спілкуванні із клієнтами, значною мірою псує особисте життя людини – її здоров'я, психологічний стан, взаємини в родині тощо» [3, с. 28]. При цьому, науковцями доведено, що «жінки-фахівці із соціальної роботи вигоряють швидше, оскільки більш схильні до емпатії у спілкуванні зі складними категоріями клієнтів, вони активніше співчують людям у СЖО, м'якші у своїх діях, нерационально використовують власні енергетичні ресурси» [3, с. 29].

В умовах воєнного часу ці ризики значно посилюються. На емоційне перевантаження фахівця накладаються переживання за власну фізичну безпеку, безпеку рідних та клієнтів, що звертаються по допомогу, складності виконання професійних завдань за умови відсутності світла, опалення, достатнього зв'язку, повітряних тривог, скрутного психологічного стану.

Дослідниками доведено, що професійне вигорання фахівців із соціальної роботи сьогодні посідає одне з провідних місць з поміж інших важливих проблем, з якими стикаються організації соціальної сфери. Аналіз глибинних інтерв'ю із керівниками соціальних служб, громадських організацій та благодійних фондів Харківської, Сумської, Полтавської та Донецької областей, які були проведені

у листопаді 2022 року в межах реалізації наукової теми кафедри соціології управління та соціальної роботи Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна¹, дозволив сформулювати перелік найбільш гострих поточних проблем цих організацій в умовах воєнного стану. У дослідженні взяли участь 11 керівників та провідних фахівців організацій-надавачів соціальних послуг. 8 з опитаних респондентів внесли професійне вигорання соціальних працівників до трійки головних проблем в управлінні організацією, що виникли під час воєнного стану. Так її характеризують фахівці: 1) значне збільшення робочого навантаження на працівників (*«хаотичне планування роботи... не завжди виходить поєднувати декілька справ одночасно... доводиться працювати й у вихідні»; «недостатній штат, велике навантаження»; «вдвічі зараз зросло навантаження по роботі на тих працівників, які залишилися працювати»*); 2) серйозний психологічний вантаж (*«виникає додаткове робоче психологічне навантаження на працівників»; «підтримка психологічної стійкості кожного працівника»*); 3) посилення стресу внаслідок зовнішніх обставин, пов'язаних із війною (*«неможливість забезпечення умов для безпечного життя і здоров'я, роботи співробітників»; «зараз небезпечно, і незручно це все робити... є труднощі зі зв'язком»*); 4) зниження мотивації (*«відсутність заходів з моральної мотивації працівників»; «плинність кваліфікованого персоналу; матеріально-технічне забезпечення персоналу»*).

Очевидним є те, що ні фахівці, ні керівники організацій не були готові до роботи в такому стані. Перший період війни вимагав від керівників організацій максимальної витримки для збереження можливості працювати й надавати постраждалим такої вкрай важливої допомоги та підтримки. З часом почали закріплюватись певні практики кризового управління, які дозволяли виконувати завдання в умовах зміни обставин, ресурсів, зв'язків. Наразі, відбувається проміжна оцінка цих трансформацій. Усвідомлення пришвидшеного вигорання співробітників стало одним з тих висновків, який чітко усвідомлюється керівниками організацій. Наразі, важливо знайти ресурси та створити механізми допомоги фахівцям, що будуть дієвими за сучасних обставин.

Аналіз наукових публікацій з теми та контент-аналіз матеріалів, розміщених на сайтах соціальних служб та громадських організацій, що надають соціальну допомогу, дозволили визначити основні практики з попередження та подолання професійного вигорання фахівців із соціальної роботи. Одразу, можна зазначити, що існує певний набір основних методів, які реалізуються у більшості установ. Це супервізія, проведення тренінгів, інформаційні стенди, окремі колонки на офіційних сайтах організацій щодо профілактики професійного вигорання. Але їхня кількість є недостатньою, до того ж якість реалізації цих практик є доволі низькою.

¹ Опитування проводилось у період з 14 по 27 листопада 2022 р. шляхом телефонного інтерв'ювання. Дослідження реалізовано в межах наукової теми кафедри соціології управління та соціальної роботи Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна «Актуальні напрями менеджменту соціальних служб» (керівник НДР, кандидат соціол. наук, доцент, в.о. завідувача кафедри соціології управління та соціальної роботи Євдокимова І. А.; відповідальний виконавець, доцент, кандидат соціол. наук Бутиліна О. В.; державна реєстрація НДР № 0121U108311).

З огляду на діяльність державних та недержавних соціальних служб щодо попередження виникнення професійного вигорання, варто відзначити, що в перших приділяється замало уваги цьому питанню, порівняно із недержавними структурами. Соціальні працівники отримують недостатньо уваги з боку керівництва та швидше стають «жертвами» феномену вигорання. Утім, ризик розвитку емоційного вигорання є високим сьогодні в організаціях різного юридичного статусу. Тому є необхідність в оптимізації роботи у цьому напрямку в усіх типах установ.

Наразі, для того, щоб попередити виникнення феномену психологічного / емоційного вигорання необхідно під час професійної підготовки соціальних працівників приділяти більше уваги особливостям роботи, її недолікам та готувати фахівців до реальності. Зазвичай, у закладах вищої освіти недостатньо приділяють уваги саме практичному застосуванню умінь, а це неабияк впливає на ставлення майбутніх фахівців до роботи; у них з'являється нереалістичне уявлення про роботу з різними групами клієнтів. Через це соціальні працівники стикаються із багатьма складнощами в практичній площині, оскільки їхні очікування не узгоджені з реальністю. Варто проводити більше зустрічей із фахівцями організацій та служб, щоб вони більш детально розповідали про особливості роботи соціального працівника, про труднощі, з якими стикаються; під час семінарських занять слід більше застосовувати практики вирішення кейсів; доцільним буде заохочення студентів до волонтерської діяльності, яка є змістовно близькою із роботою соціального працівника. Саме ці зміни в підготовці фахівців допоможуть їм у майбутньому бути готовими до специфіки професії та стійкіше витримувати навантаження.

Якість надання послуг та рівень емоційного стану залежить від керівництва організації, тож питання попередження розвитку синдрому професійного вигорання фахівців є однією з управлінських задач. Дослідники Василик А. В. та Дода О. Д. дійшли висновку, що «роботодавці мають бути зацікавлені у віддаленні втоми працівників та підтримання стійкої працездатності, адже це позначається на якісних та кількісних показниках роботи персоналу, його задоволеності працею, залученості та лояльності до компанії» [5, с.133]. Менеджер має організувати діяльність співробітників так, щоб задовольнити їх потреби та підвищити рівень мотивації до праці. Насамперед варто організувати перерви в колективі так, щоб співробітники могли відволіктися від роботи. Як відмічає Рідкодубська Г. А., «емоційний відпочинок не забаганка, а необхідний відпочинок мозку» [1, с. 270]. Важливим є наявність діалогу між керівництвом та підлеглими, між співробітниками, між фахівцем та супервізором. Ця комунікація буде сприяти швидкому визначенню проблеми, її вирішенню. Менеджер чи супервізор зможе зрозуміти, які потреби соціального працівника варто задовольнити, що впливає на продуктивність праці, які моменти в роботі заважають та призводять до виснаження. На основі цієї інформації легше зрозуміти проблеми всередині організації та розробити план змін.

Також однією із дієвих практик є навчання самоменеджменту. Наявність цього уміння допомагає фахівцям продуктивно надавати послуги, реально оцінювати свої можливості, розвивати свій потенціал, а також ефективно протидіяти стресу, який призводить до професійного вигорання. Головною метою самоменеджменту

є розвиток свого потенціалу. Для цього необхідно вміти правильно розподіляти пріоритети та розуміти, що робота – це окремий елемент життя, який не пов'язаний з особистим. Варто розвивати свої навички через навчання новим методам роботи, пошуку нових та цікавих знань, які б підвищували інтерес до діяльності. Оскільки від того, наскільки людині подобається її професія, залежить її емоційний стан, розвиток цих умінь та підвищення кваліфікації є одним із важливих практик у роботі. У деяких попередніх публікаціях ми розглядали інструменти формування навичок самоменеджменту соціальних працівників та розвитку soft skills [6,7].

На рівень психологічної рівноваги неабияк впливає високий рівень стресостійкості. Фахівець із соціальної роботи повинен мати цю якість, а також навички боротьби зі стресом та відновлення свого емоційного стану. Особливо в період роботи під час воєнного стану, коли соціальний працівник щодня зіштовхується з емоційною нестабільністю, важкими випадками та групами клієнтів, які перебувають у стані ризику.

Для того, щоб розвинути ці якості у фахівців необхідна участь супервізора чи менеджера в організації роботи. Найбільш дієвими є проведення тренінгів (психологічних, соціально-психологічних, тренінгів із навчання самоменеджменту, стресостійкості, самовідновленню після стресу тощо). Роль супервізора полягає у тому, щоб бути наставником, будувати відкритий діалог із соціальним працівником, з'ясувати слабкі сторони та розвивати його потенціал. В умовах воєнного стану ці практики особливо важливі, оскільки суспільство очікує від соціального працівника швидкого реагування на складні ситуації, стійкості до вкрай важких випадків. Застосування цих практик є однією з умов ефективної організації роботи, яка буде перешкоджати розвитку професійного вигорання фахівців.

Відповіддю на проблеми, з якими стикаються фахівці, що працюють із різними категоріями населення в умовах війни, стали програми підтримки, навчання та психологічного розвантаження. Ці проекти реалізуються на різних рівнях. Прикладами можуть бути: 1) програма надання послуг професіоналам (медики, психологи, соціальні працівники, юристи), діяльність яких суттєво впливає на реабілітацію груп клієнтів, що перенесли тортури, зневажливе ставлення; людей, що зазнали травм, проблем через військові дії чи катастрофи (програма реалізується Громадською організацією «Форпост» [11]); 2) МГО «Міжнародний цент розвитку і лідерства» реалізувала такі проекти: «Надання соціально-психологічної підтримки та допомоги населенню під час війни», одним із напрямків якого було проведення груп підтримки психологів, соціальних працівників та інших спеціалістів допоміжних професій та онлайн-курс «Від ризику до стійкості: робота з сім'ями, що переживають кризу» (курс розраховано для тих, хто здійснює професійну діяльність як фахівець з соціальної роботи з сім'ями у складних життєвих обставинах) [12] тощо.

На підставі проведеного аналізу можна зробити наступні висновки. Синдром професійного вигорання соціальних працівників як проблема в умовах сучасної України суттєво загостилася. Його головними ознаками є значне психологічне перевантаження фахівців внаслідок дії зовнішніх чинників та збільшення складних (переважно негативних) наслідків впливу стресу, що проявляються у відповідних поведінкових реакціях. Попередження і подолання проявів професійного вигорання

фахівців із соціальної роботи є управлінським завданням, що вимагає від керівників організацій створення власних спеціальних програм та використання зовнішніх ресурсів (програми та проекти, що пропонують різні організації для надання необхідної підтримки та навчання працівників). Здоров'я та емоційна/психологічна рівноваженість фахівців мають залишатись одними з пріоритетних завдань для керівника, оскільки саме від цих характеристик залежить якість соціальних послуг, що надаються клієнтам, та стабільність роботи усієї організації.

Список використаної літератури:

1. Рідкодубська Г. А. Професійне вигорання соціальних працівників. *Вісник Запорізького національного університету. Педагогічні науки*. 2020. № 1 (34). С. 266–271.
2. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій : гендерні аспекти : навч. носіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядипломної освіти / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. Київ : Міленіум, 2004. 264 с.
3. Яценко Л. В., Перхайло Н. А. Гендерні особливості професійного вигорання фахівців із соціальної роботи. *Габітус*. 2021. Вип. 25. С. 27–31. <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2021.25.4>.
4. Главацька О. Л. Попередження та подолання професійного вигорання соціальних працівників. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота*. 2019. Вип. 2 (45). С. 41–45.
5. Василик А. В., Дода О. Д. Професійна втома: чинники, наслідки та обов'язки роботодавців щодо відновлення працездатності працівників. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Економіка і управління*. 2019. Том 30 (69). №3. С. 130–135.
6. Євдокимова І. А., Бутиліна О. В. Професійні та кадрові ризики в соціальній роботі. *Науково-теоретичний альманах «Грані»*. 2019. Т. 22. № 2. С. 23–31. <https://doi.org/10.15421/171918>.
7. Бутиліна О., Радченко Н. Розвиток soft skills як чинник підвищення ефективності діяльності соціальних працівників. *SOCIOPROSTIR*. 2020. № 9. С. 38–45. <https://doi.org/10.26565/2218-2470-2020-9-07>
8. Скорик Т. В. Профілактика синдрому «професійного вигорання» соціальних працівників як необхідна умова професійної готовності. *Наукові записки Ніжинського державного університету ім. Миколи Гоголя. Серія : Психолого-педагогічні науки*. 2011. № 3. С. 98–100.
9. Машак 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://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu_2012_2\(1\)_54](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu_2012_2(1)_54) (дата звернення: 03.11.2022).
10. Вознюк Н. В. Професійне вигорання фахівців соціальної сфери. *Соціальна робота в Україні: теорія і практика*. 2015. № 1-4. С. 167–176. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/srutip_2015_1-4_22 (дата звернення: 10.11.2022).
11. Сайт Громадської організації «Форпост». URL: <https://forpost-center.org/pro-nas/strategiya/> (дата звернення: 10.11.2022).
12. Сайт МГО «Міжнародний цент розвитку і лідерства». URL: <https://ildc.org.ua/proyekt-nadannya-sotsialno-psyhologichnovi-pidtrymky-ta-dopomogy-naseleennyu-pid-chas-vijny/> (дата звернення: 10.11.2022).

Стаття надійшла до редакції 30.11.2022.

Стаття рекомендована до друку 14.12.2022.

Butylina Olena

PhD (Sociology), Associate Professor,
Associate Professor Higher Education Institution of Sociology
of Management and Social Work Department,
V. N. Karazin Kharkiv National University,
4, Svobody Sq., Kharkiv, 61022, Ukraine,
e-mail: butylina@karazin.ua,
<https://orcid.org/0000-0002-3943-4098>

Buhai Kateryna

4th year student of the Faculty of Sociology,
majoring in «Social Work»,
V. N. Karazin Kharkiv National University,
4, Svobody Sq., Kharkiv, 61022, Ukraine,
e-mail: katebugay0@gmail.com,
<https://orcid.org/0000-0003-3397-5149>.

PROFESSIONAL BURNOUT OF SOCIAL WORK EXPERTS UNDER THE CONDITIONS OF THE MARITAL LAW

The article examines one of the acute problems in the activities of social work specialists - the syndrome of professional burnout. Attention is focused on determining its negative consequences for the personality of the specialist, organization and clients of social work. The increase in the manifestations of burnout under the influence of a complex of external factors is substantiated (a large flow of new obligations, information and action algorithms that change, an increase in the number of clients, work under constant stress and fear for one's own life and the lives of loved ones, etc.). Based on the analysis of the results of the empirical research (structured interviews conducted with heads of social services, public organizations and charitable foundations within the scientific topic of the Department of Sociology of Management and Social Work of Kharkiv National University named after V. N. Karazin «Actual directions of management of social services»), the characteristics of the manifestations of the syndrome of professional burnout of social workers during the period of martial law in Ukraine are determined: 1) increased workload on employees, 2) psychological overload, 3) increased stress due to military actions, 4) decreased motivation.

The authors of the article consider the methods and programs of prevention and overcoming the negative consequences of the syndrome of professional burnout of specialists as a component of the organization's management and the manager's managerial task. Common practices for preventing emotional burnout in organizations are analyzed: supervision, self-management skills, stress resistance and recovery after psychological shocks, etc. By applying the method of content analysis of the materials of the public organizations sites, programs and projects aimed at providing assistance to specialists in social work were characterized.

The article concludes about the need to develop own special programs in organizations and use external resources to provide the necessary support, training and preservation of the health and emotional balance of specialists, which should remain a priority task for the manager.

Keywords: *professional burnout, self-management, supervision, social worker, preventive practice.*

References:

1. Ridkodubskya, H. A. (2020). Professional burning out of social works. *Herald of Zaporizhzhia National University. Pedagogical Sciences*, 1 (34), 266-271 [in Ukrainian].
2. Maksimenko, S. D., Karamushka, L. M., Zaychikova, T. V. (2004). *The syndrome of «professional burnout» and the professional career of employees of educational organizations: gender aspects*. Kyiv: Millennium [in Ukrainian].
3. Yatsenko, L. V., Perkhailo, N. A. (2021). Gender features of social work specialists' professional burnout. *Habitus*, 25, 27-31. <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2021.25.4> [in Ukrainian].
4. Hlavatska, O. (2019). Social workers' professional burnout prevention and overcoming. *Scientific bulletin of Uzhgorod University. Series: «Pedagogy. Social work»*, 2 (45), 41-45 [in Ukrainian].
5. Vasylyk, A., Doda, O. (2019). Professional fatigue: factors, consequences and employers responsibility of the work capacity maintaining of employees. *Scientific notes of the Tavra National University named after V. I. Vernadskyi. Series: Economics and management*, 30 (69), № 3, 130-135 [in Ukrainian].
6. Yevdokymova, I., Butylina, O. (2019). Professional and personnel risks in social work. *Scientific and Theoretical Almanac Grani*, 22 (2), 23-31. <https://doi.org/10.15421/171918> [in Ukrainian].
7. Butylina, O., Radchenko, N. (2020). Development of soft skills as a factor of improving the efficiency of social workers. «*SOCIOPROSTIR: the interdisciplinary online collection of scientific works on sociology and social work*», (9), 53-60. <https://doi.org/10.26565/2218-2470-2020-9-07> [in Ukrainian].

8. Skoryk, T. V. (2011). Prevention of the syndrome of «professional burnout» of social workers as a necessary condition for professional readiness. *Scientific notes of the Nizhyn State University named after Mykola Gogol. Series: Psychological and pedagogical sciences*, 3, 98-100 [in Ukrainian].
9. Maschak, S. O. (2012). Professional burnout of a personality as a sociopsychological problem. *Scientific bulletin of the Lviv State University of Internal Affairs : psychological series*, 2(1), 444-452. Retrieved from [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu_2012_2\(1\)_54](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu_2012_2(1)_54) [in Ukrainian].
10. Voznyuk, N. V. (2015). Professional burnout of social sphere specialists. *Social work in Ukraine: theory and practice*, 1-4, 167-176. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/srutip_2015_1-4_22 [in Ukrainian].
11. Public organization «Forpost». Retrieved from <https://forpost-center.org/pro-nas/strategiya/> [in Ukrainian].
12. International public organization «International Center for Development and Leadership». Retrieved from <https://ildc.org.ua/proyekt-nadannya-sotsialno-psyhologichnoyi-pidtrymky-ta-dopomogy-naselennyu-pid-chas-vijny/> [in Ukrainian].

The article was received by the editors 30.11.2022.

The article is recommended for printing 14.12.2022.