

УДК 364.4:005.21:159.9

DOI <https://doi.org/10.32782/humanitas/2026.1.7>

Вікторія ІСАЧЕНКО

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини, вул. Садова, 28, м. Умань, Черкаська обл., Україна, 20300

ORCID: 0000-0003-0224-1214

Scopus Author ID: 57270419200

Ольга БОЙКО

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини, вул. Садова, 28, м. Умань, Черкаська обл., Україна, 20300

ORCID: 0000-0002-6746-3304

Бібліографічний опис статті: Ісаченко, В., Бойко, О (2026). Психосоціальна підтримка фахівців соціальної сфери як складова стратегічного управління в системі соціальних служб. *Ввічливість. Humanitas*, 1, 45–51, doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2026.1.7>

ПСИХОСОЦІАЛЬНА ПІДТРИМКА ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ ЯК СКЛАДОВА СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНИХ СЛУЖБ

Метою дослідження є наукове обґрунтування ролі психосоціальної підтримки фахівців соціальної сфери як складової стратегічного управління в системі соціальних служб та визначення механізмів її впровадження через нормативно-правові акти, методичні рекомендації та управлінські практики керівника.

Методологічною базою дослідження виступили сучасні концепції психосоціальної підтримки, життєстійкості особистості та управління персоналом у соціальних службах. Використано аналіз нормативно-правових актів, методичні рекомендації щодо психосоціальної підтримки, контент-аналіз наукових публікацій, а також порівняльний аналіз підходів до формування життєстійкості та професійної стійкості фахівців. Такий підхід дозволив обґрунтувати роль керівника у впровадженні психосоціальної підтримки та інтеграції методичних рекомендацій у роботу соціальних служб.

Наукова новизна дослідження полягає в обґрунтуванні доцільності використання нормативно-правових актів для організації психосоціальної підтримки фахівців соціальної сфери в умовах війни, аналізі підходів до поняття життєстійкості особистості та ролі керівника у формуванні та впровадженні психосоціальної підтримки, а також у визначенні значущості інтеграції методичних рекомендацій щодо психосоціальної підтримки на робочому місці у практику соціальних служб.

Висновки. Дослідження підтверджує, що психосоціальна підтримка фахівців соціальної сфери виступає невід'ємною складовою стратегічного управління в системі соціальних служб. В умовах воєнної та соціально-економічної нестабільності ключову роль у забезпеченні такої підтримки відіграє керівник закладу, який формує психологічно безпечне середовище, сприяє розвитку довіри та згуртованості колективу, а також підтримує життєстійкість персоналу. Ефективна реалізація методичних рекомендацій щодо психосоціальної підтримки дозволяє зменшувати ризики професійного вигорання, вторинної травматизації та емоційного виснаження, підвищуючи професійну ефективність і мотивацію соціальних працівників.

Таким чином, психосоціальна підтримка стає стратегічним ресурсом, що забезпечує стабільність, адаптивність та продуктивність системи соціальних служб у кризових умовах.

Подальші дослідження доцільно зосередити на розробці комплексних моделей інтеграції психосоціальної підтримки у практику стратегічного управління соціальними службами, зокрема шляхом оцінки ефективності різних методик і програм підтримки на робочому місці.

Ключові слова: психосоціальна підтримка, фахівці соціальної сфери, стратегічне управління, система соціальних служб, професійне вигорання, психологічна резильєнтність, кадровий менеджмент у соціальній роботі, організаційна стійкість, кризові умови, професійне благополуччя.



Viktoriiа ISACHENKO

PhD in Pedagogy, Senior Lecturer at the Department of Social Education and Social Work, Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University, 2 Sadova str., Uman, Cherkasy region, Ukraine, 20300

Olha BOIKO

PhD in Pedagogy, Senior Lecturer at the Department of Social Education and Social Work, Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University, 2 Sadova str., Uman, Cherkasy region, Ukraine, 20300

To cite this article: Isachenko, V., Boiko, O. (2026). Psykhosotsialna pidtrymka fakhivtsiv sotsialnoi sfery yak skladova stratehichnoho upravlinnia v systemi sotsialnykh sluzhb [Psychosocial Support for Social Work Professionals as a Component of Strategic Management in the Social Service System]. *Vvichlyvist. Humanitas*, 1, 45–51, doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2026.1.7>

PSYCHOSOCIAL SUPPORT FOR SOCIAL WORK PROFESSIONALS AS A COMPONENT OF STRATEGIC MANAGEMENT IN THE SOCIAL SERVICE SYSTEM

The aim of this study is to provide a scientific rationale for the role of psychosocial support for social service professionals as an integral component of strategic management within social service systems, and to identify mechanisms for its implementation through legal frameworks, methodological guidelines, and managerial practices of organizational leaders.

The methodological foundation of the research is based on contemporary concepts of psychosocial support, personal resilience, and human resource management in social services. The study employed analysis of legislative and regulatory acts, methodological recommendations for psychosocial support, content analysis of scientific publications, and comparative analysis of approaches to developing resilience and professional sustainability among social service specialists. This approach enabled the authors to substantiate the role of organizational leaders in implementing psychosocial support and integrating methodological guidelines into the operational practices of social service institutions.

The scientific novelty of the study lies in the justification for using normative legal frameworks to organize psychosocial support for social service professionals in the context of armed conflict, the analysis of conceptual approaches to personal resilience, and the examination of the leader's role in shaping and implementing psychosocial support, as well as the significance of integrating workplace psychosocial support guidelines into social service practice.

The findings indicate that psychosocial support for social service professionals constitutes a critical component of strategic management within social service systems. In conditions of armed conflict and socio-economic instability, organizational leaders play a pivotal role in ensuring such support by fostering psychologically safe environments, promoting trust and team cohesion, and sustaining personnel resilience. Effective implementation of methodological recommendations for psychosocial support mitigates risks of professional burnout, secondary traumatic stress, and emotional exhaustion, while enhancing professional efficiency and motivation among social workers.

Consequently, psychosocial support emerges as a strategic resource that ensures stability, adaptability, and productivity within social service systems under crisis conditions. Future research should focus on developing comprehensive models for integrating psychosocial support into strategic management practices in social services, including the evaluation of the effectiveness of various workplace support methodologies and programs.

Key words: psychosocial support, social work professionals, strategic management in social services, social service systems, occupational burnout, psychological resilience, human resource management in social work, organizational resilience, crisis and emergency settings, workforce well-being.

Актуальність дослідження. Сучасні умови повномасштабної війни в Україні зумовили безпрецедентне зростання потреб населення у соціальній та психосоціальній підтримці, що істотно підвищило навантаження на систему соціальних служб. Фахівці соціальної сфери опинилися серед ключових професійних груп, відповідальних за реалізацію державної політики у сфері соціального захисту, надання допомоги внутрішньо переміщеним особам, сім'ям військовослужбов-

ців, особам, які зазнали втрат і травматичних подій.

Щоденна професійна діяльність у таких умовах супроводжується інтенсивним емоційним навантаженням, постійним контактом із травматичним досвідом клієнтів, високим рівнем соціальної напруги та невизначеності.

Зазначені обставини формують підвищені ризики професійного вигорання, вторинної травматизації, емоційного виснаження та психологічної дезадаптації соціальних працівни-

ків. Водночас ефективність функціонування всієї системи соціальних служб безпосередньо залежить від збереження їхньої професійної спроможності, психологічної стійкості та особистісного благополуччя. У цьому контексті психосоціальна підтримка фахівців соціальної сфери постає не як допоміжний, а як стратегічно значущий компонент управління системою соціальних служб.

Особливого значення набуває формування життєстійкості (резильєнтності) фахівців як інтегрального ресурсу професійної ефективності в умовах тривалого стресу. Життєстійкість забезпечує здатність адаптуватися до кризових ситуацій, підтримувати психологічну рівновагу, здійснювати саморегуляцію та відновлювати внутрішні ресурси після контакту з травматичними подіями. Розвиток навичок рефлексії, підтримка професійних і соціальних зв'язків, усвідомлене прийняття професійних викликів сприяють формуванню стійких професійних спільнот, здатних діяти в умовах воєнної нестабільності та суспільної турбулентності.

Таким чином, дослідження психосоціальної підтримки фахівців соціальної сфери як складової стратегічного управління в системі соціальних служб є науково та практично актуальним. Воно спрямоване на обґрунтування управлінських механізмів збереження професійного потенціалу соціальних працівників, запобігання їхній професійній деформації та забезпечення стійкого функціонування системи соціального захисту в умовах тривалих кризових викликів.

Аналіз останніх досліджень. Важливість психофізіологічного забезпечення життєстійкості фахівців соціальних професій в умовах воєнного стану розглянуто в дослідженні Кокуна, Корніяки та Гуменюка (2024), а системний підхід до життєстійкості як особистісно-професійної властивості – у роботі Панченка та Рожкова (2024).

Роль психологічних особливостей керівника у формуванні соціально-психологічного клімату колективу та ефективності психосоціальної підтримки підкреслюють Михальчук і Кубіцький (2022), тоді як Череп, Гельман і Рехлицька (2025) демонструють, що сприятливий клімат підвищує продуктивність і мотивацію персоналу.

Нормативно-правові акти України, включно із Законами «Про систему охорони психічного здоров'я» (2025) та «Про охорону праці» (1992), Наказом МОЗ № 2118 (2023), Розпорядженням КМУ № 572-р (2024) та Методичними рекомендаціями (2024), створюють правову та організаційну основу для реалізації психосоціальної підтримки та визначають ключову роль керівника у цьому процесі.

Мета дослідження – наукове обґрунтування ролі психосоціальної підтримки фахівців соціальної сфери як складової стратегічного управління в системі соціальних служб та визначення механізмів її впровадження через нормативно-правові акти, методичні рекомендації та управлінські практики керівника.

Виклад основного матеріалу дослідження. Закон України «Про систему охорони психічного здоров'я в Україні» (№ 4223-IX від 15 січня 2025 року) закріплює правові механізми впровадження психосоціальної підтримки на робочому місці. Зокрема, закон дозволяє роботодавцям розробляти та впроваджувати програми психосоціальної підтримки працівників, що створює нормативну основу для забезпечення їхнього психологічного благополуччя та стійкості. У контексті соціальних служб це надає можливість формувати системні підходи до підтримки фахівців соціальної сфери, які працюють у кризових і стресогенних умовах, та інтегрувати психосоціальні заходи в загальну стратегію управління персоналом (ЗУ «Про систему охорони психічного здоров'я в Україні», 2025).

Закон також визначає поняття «допомога у сфері психічного здоров'я», яка охоплює будь-які дії, спрямовані на профілактику та подолання психічних розладів, подолання складних життєвих обставин, збереження та відновлення психічних функцій, працездатності і соціальної активності людини, а також досягнення психологічного благополуччя. Це визначення підкреслює, що психосоціальна підтримка є багатовимірним процесом, який поєднує психологічні, соціальні та професійні аспекти, що безпосередньо стосується забезпечення стійкості фахівців соціальної сфери під час виконання професійних обов'язків у кризових умовах (ЗУ «Про систему охорони психічного здоров'я в Україні», 2025).

Стаття 25 Закону визначає поняття «психосоціальна допомога» як діяльність, спрямовану на задоволення психологічних та соціальних потреб людини шляхом підвищення доступу до інформації про психічне здоров'я, розвитку навичок подолання стресу, формування психологічної стійкості та відновлення, зменшення соціальної ізоляції, а також розвитку здатності до самовизначення та самозарадності. Для системи соціальних служб це положення означає необхідність впровадження структурованих програм психосоціальної підтримки, що забезпечують професійну ефективність працівників і стійкість організаційної системи у кризових умовах (ЗУ «Про систему охорони психічного здоров'я в Україні», 2025).

За сучасних умов повномасштабної війни в Україні виникає нагальна потреба у вдосконаленні нормативно-правової бази, що забезпечила б системне визнання соціальних працівників не лише як ключових агентів надання соціальної та психосоціальної допомоги, а й як професійну групу, що потребує захищеного робочого середовища та регулярної психосоціальної підтримки. Запровадження таких заходів дозволить зміцнити інституційну спроможність соціальних служб, підвищити ефективність їх діяльності та сприятиме формуванню стійкої професійної культури, орієнтованої на запобігання емоційному виснаженню та підтримку психічного благополуччя персоналу.

Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження плану заходів на 2024–2026 роки з реалізації Концепції розвитку охорони психічного здоров'я в Україні на період до 2030 року» від 21 червня 2024 р. № 572-р визначає стратегічну мету: створення доступної та ефективної системи охорони ментального здоров'я, що відповідає сучасним стандартам і потребам суспільства, закріплюючи її як пріоритет на найвищому державному рівні (Розпорядження КМУ «Про затвердження плану заходів на 2024–2026 роки...», 2024).

Документ окреслює ключові напрями діяльності: вдосконалення законодавства, запровадження нових стандартів якості, розвиток психосоціальних сервісів у громадах, реалізацію широкомасштабних просвітницьких кампаній, підтримку найбільш уразливих груп населення

(ветеранів, працівників силових структур, молоді та підлітків), а також посилення ролі громад і осіб із досвідом психічних розладів у формуванні політики та подоланні стигми (Розпорядження КМУ «Про затвердження плану заходів на 2024–2026 роки...», 2024).

Законодавчі та нормативні ініціативи фокусують увагу на конкретних механізмах реалізації, зокрема: розробці та затвердженні професійних стандартів і освітніх програм для фахівців у сфері психічного здоров'я; впровадженні програм підтримки на робочих місцях; створенні систем психологічного відновлення (особливо для військовослужбовців); підвищенні компетентності працівників силових та екстрених служб у сфері первинної психологічної допомоги; розвитку мережі мобільних мультидисциплінарних команд і центрів ментального здоров'я; проведенні масштабних інформаційних кампаній (зокрема, у рамках програми «Ти як?»). Усі зазначені заходи спрямовані на комплексне реагування на актуальні виклики у сфері ментального здоров'я та створюють основу для інтеграції психосоціальної підтримки у стратегічне управління соціальними службами (Розпорядження КМУ «Про затвердження плану заходів на 2024–2026 роки...», 2024).

Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 13 грудня 2023 р. № 2118 «Про організацію надання психосоціальної допомоги населенню» визначає механізми організації та надання психосоціальної допомоги і психосоціальних послуг у сфері психічного здоров'я. Документ охоплює питання запобігання суїциду, а також психосоціального компоненту реабілітації ветеранів війни та інших уразливих груп населення. Він встановлює вимоги щодо надання психосоціальної допомоги під час або після медичної та реабілітаційної підтримки, що забезпечує комплексний підхід до психологічного благополуччя громадян (Наказ МОЗ України «Про організацію надання психосоціальної допомоги населенню», 2023).

Крім того, положення статті 13 Закону України «Про охорону праці» (1992) закладають нормативні основи для формування безпечного і психосоціально орієнтованого робочого середовища. Хоча закон традиційно спрямований на фізичну безпеку працівників, його норми можуть бути адаптовані для

захисту психічного здоров'я персоналу, особливо в умовах війни, гібридних загроз та зростання емоційного навантаження на фахівців соціальної сфери. Вимога щодо забезпечення профілактичних заходів відповідно до змінюваних обставин прямо корелює з потребою системної профілактики стресу, професійного вигорання, мобінгу та інших форм психосоціального тиску, що дозволяє організаціям своєчасно реагувати на психологічні виклики та підтримувати професійну ефективність персоналу (ЗУ «Про охорону праці», 1992).

Проаналізована нормативно-правова база створює системні передумови для інтеграції психосоціальної підтримки у стратегічне управління соціальними службами. Вона закріплює правові механізми організації підтримки працівників, визначає категорії отримувачів допомоги, встановлює стандарти якості та методологію надання послуг, а також орієнтована на запобігання професійному вигоранню, вторинній травматизації та психосоціальному стресу.

У контексті воєнних реалій особливого значення набуває формування життєстійкості фахівців соціальної сфери, оскільки вона виступає ключовим ресурсом підтримки професійної ефективності та психологічної рівноваги в умовах тривалого стресу.

Аналіз сучасних досліджень підтверджує, що життєстійкість є інтегральною психологічною характеристикою, яка забезпечує здатність фахівця адаптуватися до складних умов професійної діяльності, долати стресові ситуації, підтримувати високу ефективність роботи та внутрішню гармонію (Кокун, Корніак, Гуменюк, 2024).

Життєстійкість розглядається як цілісна система переконань про себе, навколишній світ та взаємодію з ним і включає три взаємопов'язані компоненти: залученість, контроль і прийняття ризику. (Панченко, Рожков, 2024).

У ширшому професійному та соціальному контексті життєстійкість розглядається як багатовимірний феномен, що забезпечує ефективне функціонування не лише окремої особистості, а й усієї системи соціальних служб. Вона формує психологічну готовність до професійних викликів, сприяє розвитку таких якостей, як відповідальність, усвідом-

леність, емоційна стабільність, стресостійкість, адаптивність, мотивація та креативність, створюючи умови для високого професійного результату та задоволеності роботою (Кокун, Корніак, Гуменюк, 2024).

З позицій екзистенціальної психології та прикладних підходів до психології стресу й копінгу життєстійкість виступає як особистісний потенціал, що визначає взаємозв'язок між стресовими подіями, психічним здоров'ям і здатністю адаптуватися до нових умов (Чиханцова, 2022).

На нашу думку одним із ефективних шляхів розвитку та формування життєстійкості фахівців соціальної сфери є впровадження методичних рекомендацій щодо психосоціальної підтримки на робочому місці, які сприяють створенню психологічно безпечного середовища, зменшенню стресових навантажень та підвищенню професійної ефективності працівників (Методичні рекомендації щодо запровадження психосоціальної підтримки на робочому місці..., 2024).

Методичні рекомендації визначають психосоціальну підтримку як комплекс заходів, спрямованих на створення сприятливого соціально-психологічного клімату, профілактику професійного вигорання, розвиток стресостійкості та підвищення рівня задоволеності працею. Документ має практичну орієнтацію та містить конкретні інструменти для організації системи підтримки з урахуванням специфіки діяльності підприємства чи організації (Методичні рекомендації щодо запровадження психосоціальної підтримки на робочому місці..., 2024).

Ключовими елементами рекомендацій є: визначення цілей і принципів психосоціальної підтримки (гуманізм, конфіденційність, добровільність, партнерство); механізми реалізації (створення служб або програм підтримки, навчання керівників, інформаційні кампанії); етапність впровадження (оцінка потреб, планування, реалізація, моніторинг); напрями діяльності (емоційна, соціальна, інформаційна, мотиваційна підтримка); а також система оцінювання ефективності (зворотний зв'язок, показники благополуччя, рівень задоволеності працівників) (Методичні рекомендації щодо запровадження психосоціальної підтримки на робочому місці..., 2024).

Документ узгоджується із сучасними підходами до управління персоналом, зокрема концепцією «well-being management» та принципами відповідального лідерства, підкреслюючи значення психосоціальної підтримки як стратегічного ресурсу підвищення ефективності та стійкості системи соціальних служб у кризових умовах (Методичні рекомендації щодо запровадження психосоціальної підтримки на робочому місці..., 2024).

Сучасні виклики підвищують значення психосоціальної підтримки фахівців соціальної сфери, причому ключову роль у її організації належить керівнику закладу. Саме керівник, володіючи навичками психосоціальної підтримки, формує психологічно безпечне та ресурсно збалансоване середовище, сприяє розвитку довіри, згуртованості та мотивації колективу, що є передумовою життєстійкості персоналу та ефективності надання соціальних послуг. Наукові дослідження підтверджують, що організації, які системно дбають про соціально-психологічне благополуччя працівників, демонструють вищий рівень адаптивності до кризових ситуацій, продуктивності та професійної залученості, а позитивний морально-психологічний клімат посилює інноваційність, творчість і стресостійкість персоналу (Череп, Гельман, Рехлицька, 2025; Михальчук, Кубіцький, 2022). Таким чином, психосоціальна підтримка стає не окремою ініціативою, а стратегічним інструмен-

том управління, одним із шляхів формування життєстійкості фахівців соціальної сфери.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Дослідження підтверджує, що психосоціальна підтримка фахівців соціальної сфери виступає невід'ємною складовою стратегічного управління в системі соціальних служб. В умовах воєнної та соціально-економічної нестабільності ключову роль у забезпеченні такої підтримки відіграє керівник закладу, який формує психологічно безпечне середовище, сприяє розвитку довіри та згуртованості колективу, а також підтримує життєстійкість персоналу. Ефективна реалізація методичних рекомендацій щодо психосоціальної підтримки дозволяє зменшувати ризики професійного вигорання, вторинної травматизації та емоційного виснаження, підвищуючи професійну ефективність і мотивацію соціальних працівників.

Таким чином, психосоціальна підтримка стає стратегічним ресурсом, що забезпечує стабільність, адаптивність та продуктивність системи соціальних служб у кризових умовах.

Подальші дослідження доцільно зосередити на розробці комплексних моделей інтеграції психосоціальної підтримки у практику стратегічного управління соціальними службами, зокрема шляхом оцінки ефективності різних методик і програм підтримки на робочому місці.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Коқун О. М., Корніяка О. М., Гуменюк Г. В., та ін. Психофізіологічне забезпечення життєстійкості фахівців соціально-професійних професій в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення: практичний посібник / за ред. О. М. Коқуна. Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2024. 203 с.
2. Методичні рекомендації щодо запровадження психосоціальної підтримки на робочому місці для роботодавців. URL : <https://surl.li/yukvqe> (дата звернення: 28.02.2026).
3. Михальчук Д., Кубіцький С. Вплив індивідуально-психологічних особливостей керівника на соціально-психологічний клімат колективу. *Collection of Scientific Papers «SCIENTIA»*. Singapore, Singapore, 09.09.2022. С. 25–29. URL : <https://previous.scientia.report/index.php/archive/article/view/420> (дата звернення: 28.02.2026).
4. Панченко В., Рожков Є. Життєстійкість особистості як системна особистісно-професійна властивість. *Collection of Scientific Papers «ΛΟΓΟΣ»*. Boston, USA, 19.07.2024. С. 237–242. URL : <https://doi.org/10.36074/logos-19.07.2024.045> (дата звернення: 28.02.2026).
5. Про введення воєнного стану в Україні: Указ Президента України від 24.02.2022 № 64/2022. URL : <https://www.president.gov.ua/documents/642022-41397> (дата звернення: 28.02.2026).
6. Про затвердження плану заходів на 2024–2026 роки з реалізації Концепції розвитку охорони психічного здоров'я в Україні на період до 2030 року : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 21.06.2024 № 572-р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/572-2024-%D1%80#Text> (дата звернення: 28.02.2026).
7. Про організацію надання психосоціальної допомоги населенню : Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 13.12.2023 № 2118. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0126-24#Text> (дата звернення: 28.02.2026).

8. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 28.02.2026).
9. Про систему охорони психічного здоров'я в Україні : Закон України від 15.01.2025 № 4223-IX. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4223-20#Text> (дата звернення: 28.02.2026).
10. Череп О., Гельман В., Рехлицька О. Сприятливий соціально-психологічний клімат як чинник ефективного управління персоналом підприємства. *Актуальні проблеми економіки*. 2025. № 1, Том 2 (283/2). С. 88–95. DOI: 10.32752/1993-6788-2025-2-283-88-95

REFERENCES:

1. Kokun, O. M., Korniaika, O. M., Humeniuk, H. V., et al. (2024). *Psykhofiziologichne zabezpechennia zhyttiistikiosti fakhivtsiv sotsionomichnykh profesii v umovakh voiennoho stanu ta pislia voiennoho vidnovlennia: praktychnyi posibnyk* [Psychophysiological support of resilience of social profession specialists in wartime and post-war recovery: practical guide]. Kyiv: Instytut psykholohii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy [in Ukrainian].
2. *Metodychni rekomendatsii shchodo zaprovadzhennia psykhosotsialnoi pidtrymky na robochomu mistsi dlia robotodavtsiv* [Methodical recommendations for implementation of psychosocial support in the workplace for employers]. (2024). Retrieved from: <https://surl.li/yukvqe> [in Ukrainian].
3. Mikhalchuk, D., & Kubitskyi, S. (2022). *Vplyv indyvidualno-psykhologichnykh osoblyvosti kerivnyka na sotsialno-psykhologichnyi klimat kolektivu* [Influence of individual psychological traits of a leader on the socio-psychological climate of the team]. Collection of Scientific Papers “SCIENTIA”, 25–29. Retrieved from: <https://previous.scientia.report/index.php/archive/article/view/420> [in Ukrainian].
4. Panchenko, V., & Rozhkov, Y. (2024). *Zhyttiistikiist osobystosti yak systemna osobystisno-profesiina vlastyvist* [Resilience as a systemic personal-professional trait]. Collection of Scientific Papers “ΛΟΓΟΣ”, 237–242. Retrieved from: <https://doi.org/10.36074/logos-19.07.2024.045> [in Ukrainian].
5. *Zakon Ukrainy “Pro vvedennia voiennoho stanu v Ukraini”* [Law of Ukraine “On the introduction of martial law in Ukraine”]. (2022). Retrieved from: <https://www.president.gov.ua/documents/642022-41397> [in Ukrainian].
6. *Rozporyadzhennia KМУ № 572-r “Pro zatverdzhennia planu zakhodiv z realizatsii Konseptsii rozvytku okhorony psykichnoho zdorovia”* [Cabinet of Ministers of Ukraine decree on the approval of action plan for mental health development concept] (2024). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/572-2024-%D1%80#Text> [in Ukrainian].
7. *Nakaz MOZ № 2118 “Pro orhanizatsiiu nadannia psykhosotsialnoi dopomohy naseleniu”* [Order of the Ministry of Health of Ukraine on organization of psychosocial assistance] (2023). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0126-24#Text> [in Ukrainian].
8. *Zakon Ukrainy “Pro okhoronu pratsi”* [Law of Ukraine “On Labor Protection”] (1992). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> [in Ukrainian].
9. *Zakon Ukrainy “Pro systemu okhorony psykichnoho zdorovia v Ukraini”* [Law of Ukraine “On the System of Mental Health Care in Ukraine”] (2025). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4223-20#Text> [in Ukrainian].
10. Cherep, O., Helman, V., & Rekhlytska, O. (2025). *Spryiatlyvyi sotsialno-psykhologichnyi klimat yak chynnyk efektyvnoho upravlinnia personalom pidpriemstva* [Favorable socio-psychological climate as a factor of effective personnel management in an enterprise]. *Aktualni problemy ekonomiky*, 1(2), 88–95. Retrieved from: <https://doi.org/10.32752/1993-6788-2025-2-283-88-95> [in Ukrainian].

Дата першого надходження статті до видання: 28.02.2026

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 20.03.2026

Дата публікації (оприлюднення) статті: 05.05.2026