МАТЕРІАЛИ ДРУКУЮТЬСЯ УКРАЇНСЬКОЮ, АНГЛІЙСЬКОЮ ТА ПОЛЬСЬКОЮ МОВАМИ

ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА СОЦІАЛЬНА РОБОТА

№ 2 (8), 2026

заснований у 2023 році

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

Головний редактор –

ЦЮПРИК АНДРІЙ ЯРОСЛАВОВИЧ, доктор педагогічних наук, доцент, завідувач кафедри соціальної роботи, управління та суспільних наук, Львівський державний університет безпеки життєдіяльності, Україна

Члени редакційної колегії

АФАНАСЬЄВ ДМИТРО МИКОЛАЙОВИЧ, кандидат соціологічних наук, доцент, завідувач кафедри соціології та соціальної роботи, ДВНЗ «Ужгородський національний університет», Україна

БАЛДИНЮК ОЛЕНА ДМИТРІВНА, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини, Україна

БОРУЦКА АННА, доктор наук, професор, професор університету, Військовий технологічний університет, Республіка Польща

ВАСЯНОВИЧ ГРИГОРІЙ ПЕТРОВИЧ, доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри соціальної роботи, управління та суспільних наук, Львівський державний університет безпеки життєдіяльності, Україна

ГРИЦАНЮК ВІТА ВАСИЛІВНА, кандидат політичних наук, доцент, доцент кафедри соціальної роботи, управління та суспільних наук, Львівський державний університет безпеки життєдіяльності, Україна

КОСТИШИН ЕМІЛІЯ ІВАНІВНА, кандидат історичних наук, доцент, доцент кафедри соціальної роботи, управління та суспільних наук, Львівський державний університет безпеки життєдіяльності, Україна

ЛОГВИНЕНКО ВІКТОРІЯ МИХАЙЛІВНА, кандидат філософських наук, доцент, доцент кафедри соціальної роботи, управління та суспільних наук, Львівський державний університет безпеки життєдіяльності, Україна

ОРОС ОЛЕКСАНДРА БОГДАНІВНА, кандидат соціологічних наук, доцент, доцент кафедри соціології і соціальної роботи, керівниця Науково-дослідницького центру вивчення насильства, ДВНЗ «Ужгородський національний університет», Україна

ПЛАТАШ ЛАРИСА БРОНІСЛАВІВНА, кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри психології, Міжрегіональна академія управління персоналом, Україна

ПРОТАС ОКСАНА ЛЮБОМИРІВНА, доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи, Карпатський національний університет імені Василя Стефаника, Україна

САБАТ НАТАЛІЯ ІВАНІВНА, кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи, Карпатський національний університет імені Василя Стефаника, Україна

ФЕЛТИНОВСКІ МАРІУШ, PhD, представник декана з питань освіти у галузі внутрішньої безпеки; Факультет соціальних наук, Університет VIZJA, Республіка Польща

ШИКУЛА-П'ЄЦ БАРБАРА, доктор філософії, завідувач кафедри соціальних наук, Університет Пожежної Безпеки, Республіка Польща

Видавничий дім
«Гельветика»
2026

ЗАСНОВНИК І ВИДАВЕЦЬ Львівський державний університет безпеки життєдіяльності (ЛДУ БЖД)

ЗАРЕЄСТРОВАНО Національною радою України з питань телебачення і радіомовлення: Рішення № 414 від 22.02.2024
Ідентифікатор медіа: R30-02802

Суб'єкт у сфері друкованих медіа – Львівський державний університет безпеки життєдіяльності (вул. Клепарівська, буд. 35, м. Львів, 79007, адреса електронної пошти: ldubzh.lviv@dsns.gov.ua, телефон: (032) 233 32 40).

Збірник внесено до Переліку наукових фахових видань України відповідно до Наказу МОН України № 928 від 11 червня 2026 року (додаток 12) строком на три роки з 01 червня 2026 року по 31 травня 2029 року з присвоєнням категорії «Б».

Кластер: Розвиток людського капіталу, соціальні науки та журналістика
Спеціальність: І10 Соціальна робота та консультування

Рекомендовано до друку рішенням Вченої ради ЛДУ БЖД
(*Протокол № 5 від 28.10.2026 р.*)

Літературний редактор Падик Г.М.

Відповідальний редактор Нагірняк М.Я.

Комп'ютерна верстка Калабухова С.Ю.

АДРЕСА РЕДАКЦІЇ: ЛДУ БЖД, вул. Клепарівська, 35, м. Львів, 79007

Контактний телефон: (099) 60 66 532

E-mail: ldubgd.soc@gmail.com

Збірник наукових праць «Публічне управління та соціальна робота» видається з 2023 року. Запланована періодичність – 2 рази на рік. Тематична спрямованість: проблеми соціальної роботи, публічного управління, історії соціальної роботи та публічного управління.

Дата розміщення онлайн: 02.11.2026. Дата друку: 09.11.2026.
Формат 60x84/8. Ум. друк. арк. 4,8. Зам. № 1026/824. Наклад 150 прим.
Гарнітура Times New Roman. Папір офсетний. Цифровий друк.
Видавництво і друкарня – Видавничий дім «Гельветика»
65101, м. Одеса, вул. Інглезі, 6/1
Телефон +38 (095) 934 48 28, +38 (097) 723 06 08
E-mail: mailbox@helvetica.ua
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
ДК № 7623 від 22.06.2022 р.

ЗМІСТ

СОЦІАЛЬНА РОБОТА ТА КОНСУЛЬТУВАННЯ

Т. М. Демиденко
ВОЛОНТЕРСТВО ЯК ФОРМА СОЦІАЛЬНОЇ АКТИВНОСТІ ЛЮДЕЙ ПОХИЛОГО ВІКУ — 4

Л. Ю. Кримчак
СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ: ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД ТА УКРАЇНСЬКА ПРАКТИКА — 13

М. М. Обіход, А. Я. Цюприк, В. В. Лис
ТРАНСФОРМАЦІЯ ПАРАДИГМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ В ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАДАХ УКРАЇНИ: ВІД СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДО ІНТЕГРОВАНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ — 21

O. L. Protas, E. I. Kostyshyn
COMPARATIVE ANALYSIS OF CAREER ASSESSMENT METHODS IN SOCIAL WORK PRACTICE — 35

CONTENTS

SOCIAL WORK AND COUNSELING

T. M. Demydenko
VOLUNTEERING AS A FORM OF SOCIAL ACTIVITY AMONG OLDER ADULTS — 4

L. Yu. Krymchak
SOCIAL RESPONSIBILITY IN THE SOCIAL SERVICES SYSTEM: EUROPEAN EXPERIENCE AND UKRAINIAN PRACTICE — 13

M. M. Obikhod, A. Ya. Tsiupryk, V. V. Lys
TRANSFORMATION OF THE SOCIAL PROTECTION PARADIGM IN THE TERRITORIAL COMMUNITIES OF UKRAINE: FROM SOCIAL SECURITY TO INTEGRATED SOCIAL WORK — 21

O. L. Protas, E. I. Kostyshyn
COMPARATIVE ANALYSIS OF CAREER ASSESSMENT METHODS IN SOCIAL WORK PRACTICE — 35

СОЦІАЛЬНА РОБОТА ТА КОНСУЛЬТУВАННЯ

Публічне управління та соціальна робота
Public Administration and Social Work
ISSN (print) 3041-1319,
ISSN (online) 3041-1327
https://journal.ldubgd.edu.ua/index.php/soc

УДК 364-322-053.9
This article is an Open Access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 (CC BY 4.0) License (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

DOI https://doi.org/10.32782/3041-1319/2026-2-1

Т. М. Демиденко
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького, м. Черкаси, Україна
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-4864-1512 – Демиденко Т. М.
demydenkota@gmail.com

ВОЛОНТЕРСТВО ЯК ФОРМА СОЦІАЛЬНОЇ АКТИВНОСТІ ЛЮДЕЙ ПОХИЛОГО ВІКУ

У статті досліджено волонтерську діяльність як форму соціальної активності людей похилого віку. Однією з актуальних соціально-демографічних тенденцій сучасності є зростання частки людей похилого віку в структурі населення, що актуалізує проблему їх соціальної включеності, активного довголіття й участі в житті громади. Дієвим механізмом розв'язання цієї проблеми є розвиток соціальної активності людей похилого віку, зокрема їх залучення до волонтерської діяльності. Метою статті є теоретичне обґрунтування волонтерської діяльності як форми соціальної активності людей похилого віку, уточнення сутності понять «соціальна активність» і «соціальна активність людей похилого віку», визначення мотивації, соціального значення й умов розвитку волонтерської діяльності в системі соціальної роботи.

Наукова новизна дослідження полягає у формулюванні авторських визначень понять «соціальна активність» і «соціальна активність людей похилого віку», систематизації умов розвитку «срібного волонтерства». «Соціальна активність» розглядається як свідома, вмотивована діяльність, спрямована на взаємодію із соціальним середовищем та іншими суб'єктами змін із метою розв'язання суспільних проблем, у процесі якої здійснюється саморозвиток особистості та формуються її соціальні якості. «Соціальна активність людей похилого віку» визначається як свідома, вмотивована діяльність цієї категорії населення, спрямована на участь у розв'язанні суспільно значущих проблем та здійсненні позитивних соціальних змін, у процесі якої реалізуються життєвий досвід, знання людини, забезпечуються її саморозвиток та формування нових соціальних зв'язків. Обґрунтовано, що волонтерська діяльність є однією з провідних форм соціальної активності людей похилого віку. Визначено основні умови розвитку волонтерської діяльності людей похилого віку в системі соціальної роботи, серед яких – популяризація активного довголіття на рівні громади та держави, подолання вікових стереотипів, створення спеціальних волонтерських програм, підтримка соціальних зв'язків, суспільне визнання внеску літніх волонтерів та поширення успішних практик «срібного волонтерства».

Ключові слова: люди похилого віку, соціальна активність, волонтерська діяльність.

T. M. Demydenko
Bohdan Khmelnytsky National University of Cherkasy, Cherkasy, Ukraine

VOLUNTEERING AS A FORM OF SOCIAL ACTIVITY AMONG OLDER ADULTS

The article examines volunteering as a form of social activity among older adults. One of the current sociodemographic trends is the growing proportion of older people in the population, which intensifies the need to enhance their social inclusion, promote active ageing, and encourage their participation in community life. An effective mechanism for addressing this challenge is the development of older adults' social activity, particularly through their involvement in volunteering. The aim of the article is to provide a theoretical substantiation of volunteering as a form of social activity among older adults, to clarify the essence of the concepts of social

activity and social activity of older adults, and to identify the motivation, social significance, and conditions for the development of volunteering within the system of social work.

The scientific novelty of the study lies in the formulation of the author's definitions of the concepts of social activity and social activity of older adults, as well as in the systematization of the conditions for the development of silver volunteering. Social activity is defined as conscious, motivated activity aimed at interaction with the social environment and other agents of change in order to address socially significant problems, while fostering personal self-development and the formation of social qualities. Social activity of older adults is defined as the conscious, motivated activity of this population group aimed at participating in solving socially significant problems and bringing about positive social change, through which individuals realize their life experience and knowledge while ensuring self-development and the formation of new social relationships. The study substantiates that volunteering is one of the leading forms of social activity among older adults. The main conditions for the development of volunteering among older adults within the system of social work are identified, including the promotion of active ageing at the community and state levels, overcoming age-related stereotypes, the development of specialized volunteering programmes, support for social networking, public recognition of older volunteers' contributions, and the dissemination of successful silver volunteering practices.

Key words: older adults, social activity, volunteering.

Постановка проблеми та її зв'язок із науковими та практичними завданнями. Сучасні демографічні тенденції, що характеризуються збільшенням тривалості життя та зростанням частки людей похилого віку в структурі населення, зумовлюють необхідність переосмислення суспільного значення цієї категорії населення та підходів до їх соціальної участі. Традиційне уявлення про старість як період поступового зниження активності, звуження соціальних контактів і виходу людини із суспільного життя поступово змінюється під впливом концепцій активного, успішного, продуктивного та здорового старіння. У межах сучасних підходів людина похилого віку розглядається не лише як отримувач соціальної підтримки, а як суб'єкт соціального життя, здатний реалізовувати власний потенціал, підтримувати соціальні зв'язки, брати участь у житті громади та робити внесок у суспільний розвиток.

Такий підхід актуалізує проблему формування соціальної активності людей похилого віку як важливої характеристики їхньої соціальної суб'єктності в процесі соціальної роботи з ними. Наукова значущість проблеми посилюється необхідністю аналізу поняття «соціальної активності людей похилого віку» відповідно до сучасних концепцій старіння. Особливої уваги заслуговує питання про те, які форми соціальної активності враховують потреби та можливості людей похилого віку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій із цієї проблеми. Важливим теоретичним підґрунтям розгляду соціальної активності людей похилого віку є концепція продуктивного старіння, яка акцентує увагу не на вікових обмеженнях, а на збереженні та реалізації потенціалу людини в старшому віці та визнанні її здатності продовжувати робити внесок у життя сім'ї, громади й суспільства. П. Шульте, Дж. Грош, Дж. К. Шолл та С. Л. Тамерс [18], Н. Морроу-Хауелл [17] пов'язують продуктивне старіння із залученням людей похилого віку до різних видів оплачуваної і неоплачуваної суспільно значущої діяльності, зокрема економічної діяльності, формальної та неформальної освіти, догляду за хворими людьми й волонтерства, наголошуючи на необхідності створення умов для реалізації їхнього потенціалу.

Особливе місце в межах концепції посідає волонтерство, яке дає змогу поєднати реалізацію потенціалу людини похилого віку із суспільною користю та підтриманням її соціальної включеності й благополуччя. Емпіричні дослідження Л. Сє та В. Хань [20] підтверджують зв'язок участі людей похилого віку в продуктивних видах діяльності, зокрема волонтерстві, із задоволеністю життям. У дослідженні А. де Віт, Х. Цюй та Р. Беккерс [16] встановлено позитивний зв'язок між волонтерською активністю та самооцінкою здоров'я, особливо серед старших і менш здорових учасників. Лонгітюдне дослідження М. Тамури, А. Накагомі, К. Іде та ін. [19] у Японії також засвідчило зв'язок участі людей віком 65 років і старше у волонтерських групах із вищим соціальним благополуччям, більшою просоціальною активністю та меншою вираженістю депресивних симптомів.

Науковий інтерес українських дослідників до проблеми формування соціальної активності громадян різних вікових груп зростає та є актуальним в умовах війни та повоєнного відновлення України. О. А. Трубнікова [1] розглядає волонтерство як особливу форму соціалізації молоді та людей похилого віку, на основі якої створюються умови для їх самореалізації. А. Котелевець [2] досліджує соціальну активність молоді як

окремої соціальної групи, що характеризує її як суб'єкта суспільного життя. А. Василевська [3], аналізуючи умови формування соціальної активності підлітків у волонтерській діяльності, відмічає, що різні форми соціальної активності особистості спрямовані на задоволення соціальних інтересів та потреб, а волонтерство – одна з найпоширеніших серед них.

О. Штрайхер [7], досліджуючи волонтерство та активізм як форми громадянської участі, пропонує визначення «волонтерства» як особливого типу активізму, «що об'єднує учасників руху навколо ідеї безкорисливої допомоги та спільної відповідальності за добробут суспільства, формує мережі взаємодопомоги та довіри, сприяє виникненню нових каналів комунікації та спільного пошуку рішень».

Для нашого дослідження становить інтерес робота А. Коночук, К. Дубової [8], у якій аналізуються особливості волонтерства людей похилого віку за кордоном – у Республіці Ірландія. Авторки підкреслюють, що в умовах війни в Україні волонтерство людей похилого віку є чинником формування довгострокової політики з підтримки активного старіння. Так, в Ірландії до людей похилого віку належать особи віком від 65 років, проте цей період розглядають не з погляду обмежень, а як можливість для подальшої самореалізації, розвитку та служіння громаді, враховуючи не лише вікові, а й функціональні та мотиваційні характеристики людини. Цьому сприяють державні програми активного старіння.

С. Вакуленко [10] розглядає проблеми «срібного волонтерства» в соціальній роботі у трьох аспектах: як допомога державного та громадського сектора людям цієї вікової групи, інструмент подолання ейджизму та стереотипів у ставленні до людей похилого віку, як механізм їх соціальної адаптації. А. Каркачем [12] проаналізовані мотиви участі людей похилого віку у волонтерській роботі.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми. Попри наявність наукових праць, присвячених соціальній активності та волонтерству різних вікових груп, питання соціальної активності людей похилого віку та ролі волонтерства у її реалізації потребує подальшого теоретичного осмислення.

Як показав аналіз наукової літератури, потребує подальшого уточнення зміст поняття «соціальна активність людей похилого віку», співвідношення її форм. Оскільки під час російсько-української війни однією з поширених форм соціальної активності людей похилого віку стало волонтерство, актуальним є осмислення волонтерства як форми соціальної активності людей похилого віку, визначення його місця в системі соціальної участі.

Під час вивчення досліджуваної проблеми застосовано теоретичні методи: аналіз наукових джерел, синтез, порівняння, систематизацію та узагальнення для з'ясування сутності соціальної активності людей похилого віку, її форм та особливостей волонтерства як однієї з них.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Мета статті – теоретично обґрунтувати феномен волонтерства як форму соціальної активності людей похилого віку.

Для досягнення поставленої мети визначено такі завдання:

– дослідити зміст поняття «соціальна активність людей похилого віку» та її форми в контексті сучасних концепцій старіння;

– проаналізувати волонтерство як окрему форму соціальної активності людей похилого віку;

– визначити умови залучення людей похилого віку до волонтерської діяльності в системі соціальної роботи.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сьогодні поняття «соціальна активність» широко використовується в дослідженнях із філософії, соціології, психології, педагогіки, соціальної роботи. Науковці досліджують соціальну активність особистості та соціальних спільнот: груп, громад, громадських, релігійних організацій, структур від бізнесу тощо.

В енциклопедії сучасної України [15] це поняття визначається як «характеристика способу життєдіяльності соціального суб'єкта (індивіда, групи), яка фіксує свідому спрямованість його діяльності й поведінки на зміну соціального середовища, умов, інститутів відповідно до потреб, інтересів, цілей, ідеалів або на консервацію наявного стану речей, гальмування змін, розвитку; вияв соціальних ініціатив, участь у вирішенні актуальних соціальних завдань, взаємодія з іншими соціальними суб'єктами».

Ж. Петрочко [4] аналізує зміст понять «соціальна активність», «життєвий оптимізм», «соціальна успішність», «соціальне самовизначення особистості» та зв'язки між ними. Дослідниця розкриває зміст цього поняття як свідомої діяльності людини, спрямованої «як на перетворення об'єктивних соціальних умов, так і на формування соціальних якостей власної особистості (активної життєвої позиції)». Визначаючи «соціальну активність» як найширше поняття серед досліджуваних, авторка підкреслює їх взаємозв'язок і взаємообумовленість. Так,

активність людини в житті суспільства сприяє розвитку соціальної успішності через набуття нових знань, умінь, досвіду та визнанню. Зі свого боку, успішні в соціумі люди проявляють високу активність у соціумі.

К. Аверіна [15] трактує соціальну активність майбутніх фахівців соціономічних професій «як стан і інтегративну властивість особистості, що виявляється в процесі професійної освіти в ініціюванні та здійсненні актів соціальної взаємодії для конструктивного саморозвитку та перетворення навколишнього середовища, досягнення особистих і соціально орієнтованих цілей, обумовлених внутрішньою програмою суб'єкта й опосередкованих характером майбутньої професійної діяльності».

Г. Тараненко, Н. Кукіна [17] описують соціальну активність як здатність та внутрішню готовність особистості до розв'язання соціальних проблем і розвитку особистісних соціальних якостей.

Поділяємо думку А. Конончук, К. Дубової [8], що науковці аналізують це поняття на основі двох підходів: діяльнісного й особистісного.

Серед ознак соціальної активності в авторських визначеннях виокремимо: внутрішню готовність, вмотивованість суб'єкта до дій, діяльність та її суспільну значущість (тобто спрямованість змін на суспільну користь).

На основі аналізу авторських визначень розглядаємо соціальну активність як свідому, вмотивовану діяльність, спрямовану на взаємодію із соціальним середовищем та іншими суб'єктами змін із метою розв'язання суспільних проблем, у процесі якої здійснюється саморозвиток особистості та формуються її соціальні якості. Запропоноване визначення підкреслює взаємовплив суб'єкта й соціального середовища та характер активності – позитивні суспільні зміни.

Відповідно соціальну активність людей похилого віку розглядаємо як свідому, вмотивовану діяльність цієї категорії населення, спрямовану на участь у розв'язанні суспільно значущих проблем та здійснення позитивних соціальних змін, у процесі якої реалізуються життєвий досвід, знання й потенціал людини, забезпечуються її саморозвиток, соціальна включеність та формування нових соціальних зв'язків.

Таким чином, проведений аналіз дає підстави розглядати соціальну активність людей похилого віку як феномен, що поєднує внутрішню готовність особистості до соціальної взаємодії, суспільно значущу діяльність та самореалізацію у процесі вирішення актуальних соціальних проблем.

У науковій літературі аналізуються напрями та форми реалізації соціальної активності. Так, О. Грибко [13] виокремлює два основні напрями соціальної активності цієї вікової групи: виконання побутової роботи в сім'ї, задоволення власних інтересів у різних видах діяльності: навчання, спорт, творчість. Таким чином, активність людей похилого віку може спрямовуватися на різні сфери життєдіяльності: професійну, сімейну, громадську, культурно-освітню, благодійну.

Окреслені напрями соціальної активності реалізуються через різноманітні форми участі людей похилого віку в житті сім'ї, громади та суспільства. До таких форм належать професійна діяльність (для працюючих пенсіонерів), підтримання родинних і дружніх зв'язків, участь у діяльності громадських організацій та об'єднань, культурних і освітніх ініціативах, взаємодопомозі, громадянській діяльності, міжпоколінній взаємодії, волонтерстві тощо.

Однією із суспільно значущих форм соціальної активності людей похилого віку є волонтерство. Інтерес для нашого дослідження становить положення Ж. Петрочко, О. Карпенко та В. Лютого [16], які розглядають волонтерську діяльність не лише як прояв соціальної активності, а й як чинник її подальшого розвитку.

С. Вакуленко [10] наводить визначення «срібного волонтерства» «як добровільної і безоплатної участі людей похилого віку в діяльності, що спрямована на вирішення актуальних соціальних, культурних, економічних, екологічних проблем суспільства, для здійснення якої люди застосовують власні знання, вміння та зусилля.

В. Болотова, Н. Ляшенко, Т. Байдак [5] зазначають, що унікальність волонтерської діяльності заснована на особистісних рисах і якостях людини: небайдужості до соціальних проблем, особистій активності та ініціативності.

Волонтерство як форма соціальної активності людей похилого віку дедалі стає елементом повноцінного життя особистості.

Волонтерська діяльність виявляється через участь цієї категорії населення в:

– індивідуальній волонтерській діяльності;

– корпоративному волонтерстві у складі групи волонтерів через державні та громадські організації, структури від бізнесу;

– створенні та впровадженні волонтерських ініціатив у громаді;

– створенні власних волонтерських організацій і фондів.

Таким чином, волонтерство відповідає основним ознакам соціальної активності: ґрунтується

на внутрішній мотивації особистості, реалізується через добровільну суспільно значущу діяльність та передбачає взаємодію з іншими суб'єктами для розв'язання актуальних соціальних проблем. Саме тому волонтерство можна розглядати як одну з провідних форм соціальної активності людей похилого віку.

Розвиток волонтерства та інших форм соціальної активності мешканців громад, постраждалих від воєнних дій, у тому числі людей похилого віку, стає актуальним у контексті їх відновлення. Волонтери цієї вікової групи допомагають Збройним Силам України (плетіння маскувальних сіток, приготування їжі, пошиття одягу, в'язання теплих речей, збирають пластикові кришечки та ін.), внутрішньо переміщеним особам. Так, у Черкаській області волонтерська діяльність організована, зокрема, у місцевому музеї села Летичівка, де учасниці вокального ансамблю «Берегині» створили волонтерський осередок для плетіння маскувальних сіток і виготовлення тушкованого м'яса для військових; до цієї діяльності активно долучаються люди похилого віку. У селі Хацьки діє волонтерське об'єднання Lastivka, осередком якого стало приміщення місцевого Будинку культури, де волонтери, серед яких є пенсіонери, виготовляють маскувальні сітки для українських захисників. У Золотоноші один із залів Центральної бібліотеки для дорослих та дітей перетворено на волонтерський простір, у якому виготовляють маскувальні сітки та інші необхідні для військових вироби. Такі осередки створюють можливості для включення людей похилого віку в суспільно значущу діяльність, реалізації їхнього досвіду й практичних умінь, розширення соціальних зв'язків та утвердження їхньої ролі як активних суб'єктів життя громади.

Оскільки будь-яка форма соціальної активності ґрунтується на внутрішній мотивації особистості, важливим є аналіз мотивів, що спонукають людей похилого віку до участі у волонтерській діяльності. Їх вивчення дає змогу глибше зрозуміти особливості волонтерства як форми соціальної активності цієї категорії населення.

Як свідчать результати опитування мешканців Харкова у 2017 р., наведені В. Болотовою, Н. Ляшенко, Т. Байдак [5], волонтерство мало низьку популярність серед людей похилого віку. Для частини представників цієї вікової групи були характерні патерналістські погляди: вони вважали, що відповідальність за надання допомоги людям, які опинилися у складних життєвих обставинах, насамперед має брати на себе держава. В умовах повномасштабної війни, як зазначає А. Каркач [12], суттєво змінилися погляди людей похилого віку на волонтерську діяльність та суспільна думка щодо їхньої ролі у волонтерському русі. За результатами опитування, наведеного автором, більше ніж половина (57,4 %) респондентів розглядають волонтерську діяльність як громадянський обов'язок, а особистісні мотиви: набуття нових знань, умінь, досвіду, проведення дозвілля – мають другорядне значення.

Волонтерська діяльність цієї вікової групи задовольняє низку їх власних соціальних потреб:

– любові та приналежності до спільноти (сім'ї, групи, громади, суспільства);
– збереження кола спілкування;
– поваги та визнання;
– пізнавальних потреб;
– самореалізації та самовираження.

Проте унікальність волонтерської діяльності в тому, що вона створює умови для реалізації людиною духовної потреби – служіння людям, громаді, державі.

Значення волонтерської діяльності як форми соціальної активності не обмежується задоволенням потреб інших людей. Вона має вагомий позитивний вплив як на самих волонтерів, так і на розвиток громади та суспільства загалом.

Для самотніх людей похилого віку включення у волонтерську діяльність є способом подолання соціальної ізольованості. А. Каркач [12] підкреслює, що волонтерська активність сприяє підвищенню рівня соціальної включеності не тільки самих волонтерів, а й тих, кому вони надають допомогу.

У сучасних дослідженнях [8] підкреслюється значення волонтерської діяльності як інструменту підтримки фізичного та психічного здоров'я людей похилого віку. Участь у добровільній діяльності сприяє підтриманню активного способу життя, розширенню соціальних контактів, збереженню відчуття власної значущості та можливостей для самореалізації.

Водночас значення волонтерської діяльності виходить за межі індивідуального рівня. О. Штрайхер [7] зазначає, що її роль у суспільстві полягає не лише в задоволенні потреб окремих осіб чи груп, а й у зміцненні горизонтальних зв'язків, створенні підґрунтя для подальшого розвитку громадянської активності, формуванні соціального капіталу та нової культури громадянської взаємодії.

Таким чином, волонтерська діяльність людей похилого віку має багаторівневе значення: вона сприяє особистісному благополуччю

та соціальній включеності самих волонтерів, забезпечує підтримку окремих людей і соціальних груп, а також зміцнює соціальну згуртованість громад і сприяє розвитку громадянського суспільства (рис. 1).

Визначення значення волонтерської діяльності для особистості, громади та суспільства актуалізує питання створення умов для її подальшого розвитку. У зв'язку із цим особливого значення набуває підтримка волонтерської діяльності людей похилого віку в системі соціальної роботи та державної соціальної політики.

У «Концепції Державної цільової соціальної програми з розвитку волонтерської діяльності на період до 2030 року» [11] підкреслюється необхідність підтримки та розвитку волонтерської діяльності серед людей похилого віку. Реалізація положень Концепції передбачає створення сприятливих умов для залучення представників цієї вікової групи до волонтерської діяльності, що сприятиме розширенню можливостей їхньої соціальної активності.

На основі аналізу наукової літератури виокремлюємо умови залучення людей похилого віку до волонтерської діяльності:

– популяризація серед населення ідей активного довголіття;

– формування образу людей похилого віку як активних членів громади та подолання стереотипів у ставленні до них;

– допомога людям похилого віку в налагодженні нових соціальних зв'язків через соціальні служби та громадські організації;

– стимулювання та підтримка державою, суспільством, громадою участі людей похилого віку у волонтерстві шляхом створення для них спеціальних волонтерських програм;

– визнання їх внеску в цій діяльності на рівні громади, держави;

– інформування про успішні кейси «срібного волонтерства».

Реалізація зазначених умов сприятиме розширенню участі людей похилого віку у волонтерській діяльності, підвищенню рівня їхньої соціальної активності, розвитку активного довголіття та зміцненню соціального потенціалу територіальних громад України.

Висновки та перспективи подальших розвідок у цьому напрямі. На основі аналізу наукової літератури запропоновано авторське визначення поняття «соціальна активність людей похилого віку», яке акцентує увагу на реалізації життєвого досвіду, знань і потенціалу людини, її соціальній включеності й участі у здійсненні позитивних соціальних змін.

Обґрунтовано, що волонтерська діяльність відповідає основним сутнісним ознакам соціальної активності та є однією з провідних форм її реалізації серед людей похилого віку. Підкреслено, що в умовах повномасштабної війни суттєво зросли громадянські мотиви участі людей похилого віку у волонтерській діяльності. Виокремлено основні умови розвитку волонтерської діяльності людей похилого віку в системі соціальної роботи, серед яких – популяризація ідей активного довголіття, подолання вікових стереотипів, розширення можливостей для соціальної взаємодії, створення спеціальних волонтерських програм, суспільне визнання внеску цієї категорії волонтерів та поширення успішних практик «срібного волонтерства». Реалізація цих умов сприятиме підвищенню рівня соціальної активності людей похилого віку, розвитку активного довголіття та посиленню соціального потенціалу територіальних громад.

Перспективи подальших наукових розвідок вбачаємо в розробленні й експериментальній перевірці моделей залучення людей похилого

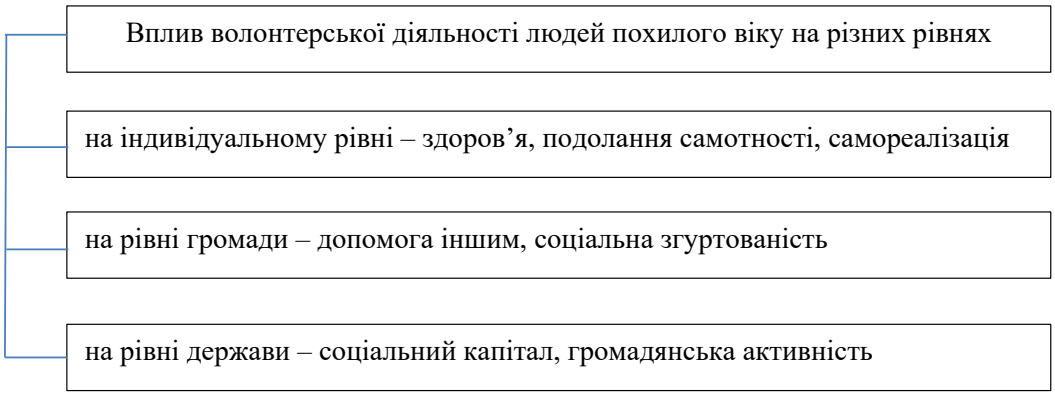


Рис. 1. Багаторівневий вплив волонтерської діяльності людей похилого віку

віку до волонтерської діяльності в територіальних громадах, дослідженні ефективності програм «срібного волонтерства» в системі соціальної роботи, а також у вивченні їхнього впливу на якість життя, соціальну включеність та психологічне благополуччя людей похилого віку.

Використання штучного інтелекту. Під час підготовки статті інструменти штучного інтелекту використовувалися як допоміжний засіб для пошуку та підбору наукової літератури, а також мовного опрацювання окремих формулювань.

Список літератури:

1. Активність соціальна / В. І. Тарасенко. Енциклопедія Сучасної України. Київ : Інститут енциклопедичних досліджень НАН України, 2001. URL: https://esu.com.ua/article-43541 (дата звернення: 31.07.2026).

2. Аверіна К. С. Теоретико-методологічні засади розвитку соціальної активності майбутніх фахівців соціономічних професій : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.01. Тернопіль, 2021. 33 с. URL: http://dspace.tnpu.edu.ua/bitstream/123456789/18600/1/Aref_Averina.pdf.

3. Болотова В. О., Ляшенко Н. О., Байдак Т. М. Волонтерська діяльність в Україні як вид соціальної активності. Грані. 2018. Т. 21. № 9. С. 47–57. URL: https://repository.kpi.kharkov.ua/server/api/core/bitstreams/90ed6bbf-31b7-45b4-a730-687a40767055/content.

4. Василевська А. С. Формування соціальної активності підлітків у волонтерській діяльності. *Міждисциплінарний діалог: молодь, наука, інновації* : збірник матеріалів І Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю (Запоріжжя, 18 квітня 2025 р.). Запоріжжя, 2025. С. 85–88. URL: https://mdpu.org.ua/wp-content/uploads/2025/06/Zbirnyk_konferentsii_mizhdystsyplinarnyj_dialoh_molod_250616_120646.pdf#page=85.

5. Вакуленко С. М. «Срібне волонтерство» як напрям соціальної роботи з людьми похилого віку. *SOCIOПРОСТІР: міждисциплінарний електронний збірник наукових праць з соціології та соціальної роботи.* 2025. № 15. С. 62–72. DOI: https://doi.org/10.26565/2218-2470-2025-15-07.

6. Грибко О. В. Соціальна активність людей похилого віку. *Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я* : матеріали 31-ї Міжнародної науково-практичної конференції MicroCAD-2023 (Харків, 17–20 травня 2023 р.). Харків, 2023. С. 944.

7. Каркач А. Соціальні практики волонтерської діяльності літніх людей. *Ввічливість. Humanitas*. 2025. Вип. 3. С. 73–79. DOI: https://doi.org/10.32782/humanitas/2025.3.10.

8. Конончук А. І., Дубова К. С. Особливості волонтерства людей похилого віку в Республіці Ірландія. *Наукові записки НДУ ім. М. Гоголя. Психолого-педагогічні науки.* 2025. № 4. С. 284–297. DOI: 10.31654/2663-4902-2025-PP-4-284-297.

9. Концепція Державної цільової соціальної програми з розвитку волонтерської діяльності на період до 2030 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 15 липня 2025 р. № 715-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/715-2025-%D1%80#Text.

10. Котелевець А. М. Соціальна активність молоді під час російсько-української війни. *Social Work and Education.* 2022. Vol. 9. No. 1. P. 51–61. DOI: 10.25128/2520-6230.22.1.4.

11. Петрочко Ж. В. Соціальна активність, життєвий оптимізм, соціальна успішність та соціальне самовизначення як взаємообумовлені параметри особистості в сучасних умовах. *Науковий часопис Українського державного університету імені Михайла Драгоманова. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи.* 2024. № 99. С. 50–55. DOI: https://doi.org/10.31392/UDU-nc.series5.2024.99.10.

12. Петрочко Ж. В., Карпенко О. Г., Лютий В. П. Соціальна активність особистості у територіальній громаді. *Соціальна педагогіка: теорія та практика.* 2024. № 2. С. 80–86. DOI: 10.12958/1817-3764-2024-2-80-86.

13. Тараненко Г., Кукіна Н. Соціальна активність особистості як засадничий принцип розбудови громадянського суспільства. *Вісник науки та освіти*. 2023. № 3 (9). С. 251–265. URL: https://perspectives.pp.ua/index.php/vno/article/view/4223.

14. Трубнікова О. А. Волонтерство як форма соціальної активності особистості. *Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України*. 2020. Т. 7. Вип. 20. Ч. 2. С. 205–209. URL: http://ecopsy.com.ua/data/zbirki/2009_20_2/sb20_ch2_50.pdf.

15. Штрайхер О. А. Волонтерство та активізм як форми громадянської участі в контексті українського волонтерського руху. *Габітус*. 2025. Вип. 69. Т. 1. С. 28–35. DOI: https://doi.org/10.32782/2663-5208.2025.69.1.4.

16. de Wit, A., Qu, H., & Bekkers, R. The health advantage of volunteering is larger for older and less healthy volunteers in Europe: A mega-analysis. *European Journal of Ageing.* 2022. Vol. 19, No. 4. P. 1189–1200. DOI: https://doi.org/10.1007/s10433-022-00691-5.

17. Morrow-Howell, N., & Gonzales, E. Explicating Ageism in the Productive Aging Framework. *The Gerontologist.* 2024. Vol. 64, No. 7. Article gnad156. DOI: https://doi.org/10.1093/geront/gnad156.

18. Schulte, P. A., Grosch, J., Scholl, J. C., & Tamers, S. L. Framework for Considering Productive Aging and Work. *Journal of Occupational and Environmental Medicine.* 2018. Vol. 60, No. 5. P. 440–448. DOI: https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001295.

19. Tamura, M., Nakagomi, A., Ide, K., Kondo, K., Ojima, T., Takasugi, T., & Shiba, K. Volunteer group participation and subsequent health and well-being among older adults in Japan: An outcome-wide longitudinal approach. *Archives of Gerontology and Geriatrics*. 2024. Vol. 126. Article 105537. DOI: https://doi.org/10.1016/j.archger.2024.105537.

20. Xie, L., & Han, W. The different roles of productive aging activities in the life satisfaction of older adults in urban and rural China. *International Social Work*. 2024. Vol. 67, No. 1. P. 136–150. DOI: https://doi.org/10.1177/00208728221147612.

References:

1. Averina, K. S. (2021). Teoretyko-metodolohichni zasady rozvytku sotsialnoi aktyvnosti maibutnikh fakhivtsiv sotsionomichnykh profesii [Theoretical and methodological foundations of the development of social activity of future specialists in socionomic professions] [Abstract of doctoral dissertation, Ternopil Volodymyr Hnatiuk National Pedagogical University]. Retrieved from http://dspace.tnpu.edu.ua/bitstream/123456789/18600/1/Aref_Averina.pdf [in Ukrainian].

2. Bolotova, V. O., Liashenko, N. O., & Baidak, T. M. (2018). Volonterska diialnist v Ukraini yak vyd sotsialnoi aktyvnosti [Volunteering in Ukraine as a type of social activity]. *Hrani*, 21(9), 47–57. Retrieved from https://repository.kpi.kharkov.ua/server/api/core/bitstreams/90ed6bbf-31b7-45b4-a730-687a40767055/content [in Ukrainian].

3. Hrybko, O. V. (2023). Sotsialna aktyvnist liudei pokhyloho viku [Social activity of older people]. In *Informatsiini tekhnolohii: nauka, tekhnika, tekhnolohiia, osvita, zdorovia* : materialy 31-yi Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii MicroCAD-2023 (p. 944). Kharkiv. [in Ukrainian].

4. Karkach, A. (2025). Sotsialni praktyky volonterskoi diialnosti litnikh liudei [Social practices of volunteering among older people]. *Vvichlyvist. Humanitas*, (3), 73–79. Retrieved from https://doi.org/10.32782/humanitas/2025.3.10 [in Ukrainian].

5. Kabinet Ministriv Ukrainy. (2025, July 15). Kontseptsiia Derzhavnoi tsilovoi sotsialnoi prohramy z rozvytku volonterskoi diialnosti na period do 2030 roku : Rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy № 715-r [Concept of the State Targeted Social Program for the Development of Volunteering for the Period up to 2030 : Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine No. 715-r]. Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/715-2025-%D1%80#Text [in Ukrainian].

6. Kononchuk, A. I., & Dubova, K. S. (2025). Osoblyvosti volonterstva liudei pokhyloho viku v Respublitsi Irlandiia [Features of volunteering among older people in the Republic of Ireland]. *Naukovi zapysky NDU im. M. Hoholia. Psykholoho-pedahohichni nauky*, (4), 284–297. Retrieved from https://doi.org/10.31654/2663-4902-2025-RR-4-284-297 [in Ukrainian].

7. Kotelevets, A. M. (2022). Sotsialna aktyvnist molodi pid chas rosiisko-ukrainskoi viiny [Social activity of youth during the Russian–Ukrainian war]. *Social Work and Education*, 9(1), 51–61. Retrieved from https://doi.org/10.25128/2520-6230.22.1.4 [in Ukrainian].

8. Petrochko, Zh. V. (2024). Sotsialna aktyvnist, zhyttievyi optymizm, sotsialna uspishnist ta sotsialne samovyznachennia yak vzaiemoozumovleni parametry osobystosti v suchasnykh umovakh [Social activity, life optimism, social success, and social self-determination as interrelated parameters of personality in contemporary conditions]. *Naukovyi chasopys Ukrainskoho derzhavnoho universytetu imeni Mykhaila Drahomanova. Seriia 5. Pedahohichni nauky: realii ta perspektyvy*, (99), 50–55. Retrieved from https://doi.org/10.31392/UDU-nc.series5.2024.99.10 [in Ukrainian].

9. Petrochko, Zh. V., Karpenko, O. H., & Liutyi, V. P. (2024). Sotsialna aktyvnist osobystosti u terytorialnii hromadi [Social activity of the individual in a territorial community]. *Sotsialna pedahohika: teoriia ta praktyka*, (2), 80–86. Retrieved from https://doi.org/10.12958/1817-3764-2024-2-80-86 [in Ukrainian].

10. Shtreikher, O. A. (2025). Volonterstvo ta aktyvizm yak formy hromadianskoi uchasti v kontekсti ukrainskoho volonterskoho rukhu [Volunteering and activism as forms of civic participation in the context of the Ukrainian volunteer movement]. *Habitus*, 69(1), 28–35. Retrieved from https://doi.org/10.32782/2663-5208.2025.69.1.4 [in Ukrainian].

11. Taranenko, H., & Kukina, N. (2023). Sotsialna aktyvnist osobystosti yak zasadnychyi pryntsyp rozbudovy hromadianskoho suspilstva [Social activity of the individual as a fundamental principle of civil society development]. Visnyk nauky ta osvity, 3(9), 251–265. Retrieved from https://perspectives.pp.ua/index.php/vno/article/view/4223 [in Ukrainian].

12. Tarasenko, V. I. (2001). Aktyvnist sotsialna [Social activity]. In Entsyklopediia Suchasnoi Ukrainy [Encyclopedia of Modern Ukraine]. Instytut entsyklopedychnykh doslidzhen NAN Ukrainy. Retrieved from https://esu.com.ua/article-43541 [in Ukrainian].

13. Trubnikova, O. A. (2020). Volonterstvo yak forma sotsialnoi aktyvnosti osobystosti [Volunteering as a form of social activity of the individual]. *Aktualni problemy psykholohii* : zbirnyk naukovykh prats Instytutu psykholohii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy, 7(20), 205–209. Retrieved from http://ecopsy.com.ua/data/zbirki/2009_20_2/sb20_ch2_50.pdf [in Ukrainian].

14. Vakulenko, S. M. (2025). "Sribne volonterstvo" yak napriam sotsialnoi roboty z liudmy pokhyloho viku ["Silver volunteering" as a direction of social work with older people]. *SOCIOPROSTIR : mizhdystsyplinarnyi elektronnyi zbirnyk naukovykh prats z sotsiolohii ta sotsialnoi roboty*, (15), 62–72. Retrieved from https://doi.org/10.26565/2218-2470-2025-15-07 [in Ukrainian].

15. Vasylevska, A. S. (2025). Formuvannia sotsialnoi aktyvnosti pidlitkiv u volonterskii diialnosti [Formation of adolescents' social activity through

volunteering]. In *Mizhdystsyplinarnyi dialoh: molod, nauka, innovatsii* : zbirnyk materialiv I Vseukrainskoi naukovo-praktychnoi konferentsii z mizhnarodnoiu uchastiu (pp. 85–88). Zaporizhzhia. Retrieved from https://mdpu.org.ua/wp-content/uploads/2025/06/Zbirnyk_konferentsii_mizhdystsyplinarnyj_dialoh_molod_250616_120646.pdf#page=85 [in Ukrainian].

16. de Wit, A., Qu, H., & Bekkers, R. (2022). The health advantage of volunteering is larger for older and less healthy volunteers in Europe: A mega-analysis. *European Journal of Ageing*, 19(4), 1189–1200. Retrieved from https://doi.org/10.1007/s10433-022-00691-5.

17. Morrow-Howell, N., & Gonzales, E. (2024). Explicating ageism in the productive aging framework. *The Gerontologist*, 64(7), Article gnad156. Retrieved from https://doi.org/10.1093/geront/gnad156.

18. Schulte, P. A., Grosch, J., Scholl, J. C., & Tamers, S. L. (2018). Framework for considering productive aging and work. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 60(5), 440–448. Retrieved from https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001295.

19. Tamura, M., Nakagomi, A., Ide, K., Kondo, K., Ojima, T., Takasugi, T., & Shiba, K. (2024). Volunteer group participation and subsequent health and well-being among older adults in Japan: An outcome-wide longitudinal approach. *Archives of Gerontology and Geriatrics*, 126, Article 105537. Retrieved from https://doi.org/10.1016/j.archger.2024.105537.

20. Xie, L., & Han, W. (2024). The different roles of productive aging activities in the life satisfaction of older adults in urban and rural China. *International Social Work, 67(1), 136–150. Retrieved from https://doi.org/10.1*177/00208728221147612.

Т. М. Демиденко
Оглядова стаття
Дата першого надходження статті до видання: 03.08.2026
Дата прийняття статті до друку після рецензування: 15.09.2026
Дата публікації (оприлюднення) статті: 02.11.2026

СОЦІАЛЬНА РОБОТА ТА КОНСУЛЬТУВАННЯ

Публічне управління та соціальна робота
Public Administration and Social Work
ISSN (print) 3041-1319,
ISSN (online) 3041-1327
https://journal.ldubgd.edu.ua/index.php/soc

УДК 364.05:005.35
This article is an Open Access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 (CC BY 4.0) License (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

DOI https://doi.org/10.32782/3041-1319/2026-2-2

Л. Ю. Кримчак
Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара,
м. Дніпро, Україна
ORCID: https:orcid.org/0009-0006-9624-2953 – Кримчак Л. Ю.
l.krymchak308@ukr.net

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ: ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД ТА УКРАЇНСЬКА ПРАКТИКА

У статті здійснено комплексний теоретико-методологічний та прикладний аналіз концепції соціальної відповідальності в контексті надання соціальних послуг.

Актуальність дослідження зумовлена безпрецедентними викликами, з якими стикається українська система соціального захисту в умовах повномасштабної війни, зокрема експоненційним зростанням кількості внутрішньо переміщених осіб (понад 4,8 млн станом на кінець 2025 р.), ветеранів війни та сімей у складних життєвих обставинах, що на 37% перевищує довоєнні показники. Об'єктом дослідження є професійна діяльність фахівців соціальної сфери, а предметом – сукупність етичних, організаційних та управлінських механізмів формування соціальної відповідальності як фундаментального принципу надання соціальної допомоги. Метою роботи є теоретичне обґрунтування та розробка практичних пропозицій щодо інтеграції європейських підходів до соціальної відповідальності у вітчизняну систему соціальних послуг для підвищення її ефективності.

У роботі системно проаналізовано успішний досвід країн Західної та Північної Європи (Німеччини, Швеції, Нідерландів, Великої Британії), де соціальна відповідальність реалізується через баланс державного регулювання, професійної автономії працівників, мережевої взаємодії та розвиненої корпоративної соціальної відповідальності бізнесу.

Наукова новизна полягає у виявленні й обґрунтуванні «парадокса відповідальності» в українській соціальній сфері: високий рівень особистісного усвідомлення фахівцями етичних стандартів своєї діяльності (близько 70%) конфліктує з глибокою інституційною неспроможністю системи, яка характеризується надмірною бюрократизацією (82%), відсутністю супервізії та дефіцитом ресурсів.

Доведено, що сучасна українська практика соціальних послуг змушує фахівця трансформуватися із самостійного суб'єкта етичного вибору («вуличного бюрократа» за M. Lipsky) у формального виконавця звітності. У статті вперше на основі результатів емпіричного дослідження (N = 86, Дніпропетровський регіон, квітень 2026 р.) систематизовано головні бар'єри (бюрократичне навантаження, емоційне вигорання (61%), брак практичних навичок у молодих фахівців (57%)), що нівелюють потенціал соціальної відповідальності.

Результати роботи включають розробку прикладних рекомендацій відносно трансформації вітчизняної моделі соціального обслуговування. Зокрема, обґрунтовано необхідність переходу від контрольно-звітної моделі до моделі «професійної підтримки», яка базується на обов'язковій інституційній супервізії, практико-орієнтованому навчанні й активізації міжсекторального партнерства за європейським зразком. Запропоновані кроки спрямовані на дебюрократизацію діяльності та забезпечення професійної сталості фахівців у кризових умовах. Перспективи подальших розвідок вбачаються в дослідженні механізмів диджиталізації соціальних послуг для оптимізації роботи персоналу.

Ключові слова: соціальна відповідальність, соціальні послуги, професійна етика, «вулична бюрократія», супервізія, професійне вигорання, соціальне партнерство, професійна підготовка кадрів.

L. Yu. Krymchak
Oles Honchar Dnipro National University, Dnipro, Ukraine

SOCIAL RESPONSIBILITY IN THE SOCIAL SERVICES SYSTEM: EUROPEAN EXPERIENCE AND UKRAINIAN PRACTICE

The article provides a comprehensive theoretical, methodological and applied analysis of the concept of social responsibility in the context of the provision of social services.

The relevance of the study is due to the unprecedented challenges faced by the Ukrainian social protection system in the context of a full-scale war, in particular, the exponential growth in the number of internally displaced persons (over 4.8 million as of the end of 2025), war veterans and families in difficult life circumstances, which is 37% higher than pre-war indicators. The object of the study is the professional activities of social sphere specialists, and the subject is the set of ethical, organizational and managerial mechanisms for the formation of social responsibility as a fundamental principle of the provision of social assistance. The purpose of the work is to theoretically substantiate and develop practical proposals for the integration of European approaches to social responsibility into the domestic system of social services in order to increase its effectiveness.

The work systematically analyzes the successful experience of Western and Northern European countries (Germany, Sweden, the Netherlands, Great Britain), where social responsibility is implemented through a balance of state regulation, professional autonomy of employees, network interaction and developed corporate social responsibility of business.

The scientific novelty lies in the identification and justification of the «paradox of responsibility» in the Ukrainian social sphere: a high level of personal awareness by specialists of the ethical standards of their activities (about 70 %) conflicts with the deep institutional failure of the system, which is characterized by excessive bureaucratization (82%), lack of supervision and shortage of resources.

The author proves that modern Ukrainian practice of social services forces a specialist to transform from an independent subject of ethical choice (“street bureaucrat” according to M. Lipsky) into a formal executor of reporting. The article, for the first time, based on the results of an empirical study (N = 86, Dnipropetrovsk region, April 2026), systematizes the main barriers (bureaucratic burden, emotional burnout (61 %), lack of practical skills among young specialists (57 %)) that level the potential of social responsibility.

The results of the work include the development of applied recommendations regarding the transformation of the domestic model of social services. In particular, the need to transition from a control-reporting model to a “professional support” model based on mandatory institutional supervision, practice-oriented training, and the activation of inter-sectoral partnership according to the European model is substantiated. The proposed steps are aimed at debureaucratization of activities and ensuring the professional sustainability of specialists in crisis conditions. Prospects for further exploration are seen in the study of mechanisms for digitalization of social services to optimize the work of personnel.

Key words: social responsibility, social services, professional ethics, «street bureaucracy», supervision, professional burnout, social partnership, professional training.

Постановка проблеми та її зв’язок із науковими та практичними завданнями. Соціальна відповідальність у сфері соціальних послуг є одним із фундаментальних принципів професійної діяльності фахівця із соціальної роботи, що виходить за межі формального виконання нормативних вимог. Зокрема, вона передбачає етичне ставлення до отримувачів послуг (клієнтів), орієнтацію на реальний результат, прозорість управлінських рішень і постійне підвищення якості надання допомоги. Водночас в умовах повномасштабної війни, що триває, це поняття набуває особливої суспільної значущості, трансформуючись з абстрактної категорії в нагальну професійну вимогу.

При цьому масштаби викликів є безпрецедентними: станом на кінець 2025 року в Україні зареєстровано понад 4,8 млн внутрішньо переміщених осіб (з них майже 1,2 млн – діти), а кількість громадян зі статусом учасника бойових дій та інвалідністю внаслідок війни перевищила 1,1 млн осіб [6]. Як наслідок, зростання кількості сімей, які перебувають у складних життєвих обставинах, на 37% порівняно з довоєнним періодом створює надмірне навантаження на систему соціальних послуг, висуваючи нові вимоги до рівня відповідальності фахівців.

З огляду на це актуальність дослідження полягає в необхідності адаптації європейських стандартів соціальної відповідальності до українського контексту. Це, зі свого боку, потребує розробки науково обґрунтованих стратегій, які б допомогли фахівцям соціальної сфери гармонізувати свої дії з вимогами часу, забезпечуючи водночас високу якість послуг і професійну сталість у кризових умовах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій із цієї проблеми. Проблема соціальної відповідальності (далі СВ) у сфері надання соціальних послуг є предметом активних наукових дискусій як у світовому, так і у вітчизняному просторі. Світовий науковий дискурс спирається на ґрунтовні підходи R. Titmuss [11], який визначив соціальну роль держави, та A. Carroll [7], чиї моделі корпоративної соціальної відповідальності стали базовими для розвитку соціальних інституцій. Сучасні вектори досліджень також охоплюють концепцію «нового публічного врядування» (S. Osborne [10]) та аналіз мікрорівня професійної відповідальності через теорію «вуличної бюрократії» M. Lipsky [9], що доводить критичну значущість рішень фахівця під час безпосереднього контакту з клієнтом.

Українські науковці, спираючись на зазначений вище досвід, розвивають власну теоретико-методологічну базу. Зокрема, еволюцію поняття СВ від античної філософії до парадигм сталого розвитку досліджували О. Охріменко та Т. Іванова [2], тоді як питання адаптації європейських практик у систему соціальних послуг висвітлено в працях В. Гриценюк [1]. Значну увагу вітчизняні дослідники приділяють професійному та етичному вимірам: О. Шайда та Я. Барінова [5], М. Піговський розглядали СВ як чинник результативності професійної діяльності [3], а Т. Спіріна та М. Лехолетова [4], зі свого боку, зосередилися на механізмах формування професійних компетенцій та ціннісних орієнтирів майбутніх фахівців.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, якій присвячується стаття. Попри значний масив теоретичних розробок у царині соціальної відповідальності, аналіз останніх публікацій свідчить про наявність низки аспектів, які потребують поглиблення наукового опрацювання в контексті вітчизняної практики.

По-перше, незважаючи на ґрунтовне вивчення європейського досвіду, залишається недостатньо адаптованим механізм імплементації концепцій «нового публічного врядування» та «вуличної бюрократії» до специфічних умов української системи соціальних послуг, яка перебуває у стані перманентної трансформації. Потребує додаткового наукового обґрунтування питання, як саме етичні стандарти професійної діяльності можуть бути інтегровані в актуальні стратегії просування СВ на рівні територіальних громад.

По-друге, спостерігається певний розрив між теоретичними моделями корпоративної соціальної відповідальності та їхньою практичною реалізацією в державних установах соціального захисту. Недостатньо висвітленим залишається питання узгодження ціннісних орієнтирів майбутніх фахівців соціальної сфери із реальними викликами, з якими вони стикаються під час безпосередньої роботи з отримувачами соціальних послуг в умовах обмеженості ресурсів.

Таким чином, виникає потреба в розробці комплексного підходу, який би поєднував загальноєвропейські стандарти СВ з урахуванням особливостей вітчизняної практики, зокрема в частині формування дієвих механізмів професійної відповідальності фахівців соціальної сфери. Саме вирішенню цього завдання, спрямованого на подолання зазначених суперечностей, і присвячено це дослідження.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Мета статті полягає у теоретичному обґрунтуванні та розробці практичних пропозицій щодо інтеграції європейських підходів до соціальної відповідальності у вітчизняну систему соціальних послуг для підвищення її ефективності та якості. Для досягнення мети передбачено вирішення таких завдань: 1) проаналізувати успішний досвід європейських країн щодо реалізації принципів соціальної відповідальності у сфері надання соціальних послуг; 2) визначити стан, особливості та ключові перешкоди впровадження соціальної відповідальності в практику діяльності українських соціальних служб; 3) запропонувати прикладні рекомендації щодо вдосконалення професійної підготовки кадрів та розвитку стратегій соціальної відповідальності для вітчизняного соціального сектору.

Виклад основного матеріалу дослідження. Соціальна відповідальність у системі надання соціальних послуг є визначальним елементом сучасної моделі держави загального добробуту, причому вона виходить за межі формальних юридичних зобов'язань у площину етично-моральних імперативів. Зокрема, ця концепція передбачає формування відповідального ставлення всіх суб'єктів соціального процесу, де успіх інтеграції клієнта залежить від спільних зусиль держави, громадського сектору та професійної спільноти.

Зі свого боку, теоретичний базис дослідження ґрунтується на багаторівневій моделі корпоративної соціальної відповідальності A. Carroll, яка дає змогу структурувати відповідальність організації від базового економічного рівня до етичного та філантропічного, що є особливо актуальним для соціальних установ. Крім того, фундаментальну роль альтруїзму, соціальної довіри та солідарності як етичних засад соціальної політики обґрунтовано в працях R. Titmuss, який розглядав соціальні послуги як «дар», що базується на гуманістичних цінностях, а не лише на ринкових відносинах.

У сучасних умовах парадигма «нового публічного врядування», запропонована S. Osborne, актуалізує мережеву взаємодію між державою, бізнесом і громадянським суспільством, тим самим перетворюючи надання соціальних послуг на процес спільного творення соціального блага. Водночас концепція «вуличної бюрократії» M. Lipsky доповнює цей макрорівневий аналіз, підкреслюючи, що якість послуг безпосередньо залежить від рішень соціальних працівників як безпосередніх виконавців. Отже, саме на рівні «фахівець – клієнт» розкривається справжня сутність професійної відповідальності, де етичний вибір працівника стає вирішальним чинником ефективності надання соціальних послуг і реалізації прав громадян.

На підтвердження викладених вище теоретичних положень доцільно проаналізувати успішний досвід низки європейських країн, де принципи СВ стали фундаментом функціонування соціальних служб.

Зокрема, Швеція [8] виступає еталоном реалізації СВ, де завдяки принципу універсалізму соціальні послуги є доступними для всіх верств населення. Важливо зазначити, що значний обсяг видатків на соціальний захист (31,8% ВВП) забезпечується високим рівнем довіри громадян до державних інституцій, що сягає 85%. При цьому професійна автономія соціальних працівників, про яку наголошував M. Lipsky, дає можливість нівелювати ризики суб'єктивізму в роботі «вуличних бюрократів».

Натомість Нідерланди демонструють ефективність моделі змішаного надання послуг, де близько 70% сервісів реалізуються через неурядові організації. Водночас високий рівень корпоративної СВ бізнесу виявляється у фінансуванні програм інтеграції та довгострокового догляду, завдяки чому 78% громадян позитивно оцінюють якість наданої допомоги.

Зі свого боку, Німеччина реалізує концепцію «соціально-ринкової економіки», де поєднується потужна система соціального страхування із залученням приватного сектору. Зважаючи на це, витрати на соціальний захист у розмірі 29,2% ВВП доповнюються суворим дотриманням етичних стандартів A. Carroll, що вимагає від фахівців бездоганного виконання професійних обов'язків.

Варто згадати Велику Британію, яка впроваджує гібридну модель соціального забезпечення. Так, перехід до парадигми «нового публічного врядування» за S. Osborne зумовив активізацію третього сектору, де ініціативи на кшталт програми Big Society стали яскравим прикладом реалізації філантропічного рівня відповідальності.

Слід зазначити, що, на відміну від багатьох країн Східної Європи, де соціальні послуги залишаються переважно державно-бюрократичними, країни Північної та Західної Європи досягли кращих результатів завдяки балансу державного регулювання, професійної етики та залучення громадянського суспільства. Статистика ЄС (Idowu [8]) показує, що країни з високим рівнем корпоративної соціальної відповідальності в соціальній сфері мають вищий індекс соціального розвитку та нижчий рівень соціального відчуження.

Таким чином, досвід Швеції, Нідерландів, Німеччини та Великої Британії підтверджує ефективність інтеграції принципів соціальної відповідальності у практику надання соціальних послуг. Для України це може стати орієнтиром для реформування системи соціального захисту на засадах етики, довіри та мережевої взаємодії.

Попри успішність висвітлених європейських моделей, їхня пряма імплементація в український контекст потребує врахування специфічних внутрішніх викликів. Аналіз західних практик дає змогу ідентифікувати низку наявних суперечностей, що вимагають прискіпливого вивчення. Отже, наступним етапом дослідження є аналіз стану, особливостей і ключових перешкод упровадження СВ безпосередньо в практику діяльності українських соціальних служб, де процес трансформації відбувається в умовах обмеженості ресурсів та необхідності адаптації до сучасних соціальних викликів.

На підтвердження окреслених викликів у квітні 2026 року було проведено емпіричне дослідження, спрямоване на оцінку реального стану соціальної відповідальності фахівців соціальної сфери Дніпропетровського регіону. В опитуванні взяли участь 86 респондентів, серед яких – соціальні працівники, психологи та керівники підрозділів центрів надання соціальних послуг.

Результати дослідження засвідчують певний парадокс: з одного боку, близько 70% фахівців демонструють високий рівень особистісного усвідомлення своєї СВ та стабільно виконують ключові професійні завдання, зокрема оцінку потреб клієнтів, соціальний супровід сімей у складних життєвих обставинах і надання психологічного консультування. З іншого боку, професійна діяльність респондентів характеризується надвисокою інтенсивністю роботи з вразливими категоріями населення, що зумовлено сучасними соціальними викликами (табл. 1).

Таблиця 1

Основні категорії клієнтів, з якими працюють фахівці

Категорія клієнтів	Частка респондентів, %
ВПО	78 %
Ветерани війни та їх родини	65 %
Сім'ї в складних життєвих обставинах	72 %
Особи похилого віку	58 %
Сім'ї з дітьми з інвалідністю	47 %

(За результатами опитування, 2026 р.)

Дані таблиці підтверджують, що сучасна українська практика соціальних послуг потребує від фахівців не лише стандартного супроводу, а й високої етичної гнучкості. Це безпосередньо відсилає до теорії «вуличної бюрократії» M. Lipsky, де якість послуг залежить від рішень, що приймаються безпосередньо під час контакту з клієнтом. Однак реалізація такої моделі відповідальності наштовхується на низку системних проблем, які суттєво обмежують професійну автономію фахівців та нівелюють їхній потенціал (табл. 2).

Таблиця 2

Головні труднощі у роботі фахівців соціальної сфери

Труднощі	Частка респондентів, %
Бюрократичне навантаження та документація	82 %
Часті зміни законодавства та труднощі із застосуванням нормативних актів	68 %
Емоційне вигорання	61 %
Брак практичних навичок у молодих фахівців	57 %
Обмежені кадрові ресурси	54 %

Аналіз отриманих результатів дає змогу стверджувати, що ми спостерігаємо системний дисбаланс. *По-перше,* інституційна зарегульованість (82% бюрократичного навантаження) і нестабільність нормативної бази (68%) змушують фахівців фокусуватися на формальній звітності, що прямо суперечить суті соціальної відповідальності як етичного вибору. *По-друге,* поєднання високого емоційного вигорання (61%) із дефіцитом кадрових ресурсів (54%) підриває здатність працівників до ефективного соціального супроводу вразливих груп. Отже, наявний запит на високу професійну відповідальність фахівців вступає у жорсткий конфлікт із реальними умовами праці, що актуалізує потребу в перегляді моделі соціального обслуговування на користь дебюрократизації та посилення практичної підготовки кадрів.

Глибинне розуміння цього стану стає можливим завдяки порівнянню з європейськими моделями соціального врядування. Як свідчить порівняльний аналіз (табл. 3), вітчизняна система функціонує за логікою «індивідуальної відповідальності фахівця», тоді як європейська – за логікою «системної підтримки».

Таблиця 3

Порівняльний аналіз європейського досвіду з українською практикою

Аспект	Європейська практика	Українська практика
Стандарти якості	Зовнішній аудит	Формальний контроль
Супервізія	Обов'язкова	Практично відсутня
Підготовка фахівців	Практико-орієнтована	Переважно теоретична
Профілактика вигорання	Системна робота установи	Індивідуальна відповідальність

Зіставлення отриманих даних дає змогу дійти висновку, що в Україні спостерігається критичний розрив між професійною відданістю кадрів та інституційною неспроможністю системи.

Насамперед ми фіксуємо суттєвий дефіцит інституційних механізмів підтримки. Зокрема, якщо в європейських країнах обов'язковими є супервізія та системна профілактика вигорання, то українські фахівці, працюючи із 78% ВПО та 65% ветеранів, змушені самостійно долати професійні виклики, на що вказує 61% респондентів, які зазнали емоційного вигорання. Унаслідок цього соціальна відповідальність трансформується з колективної цінності організації в індивідуальний тягар працівника.

По-друге, спостерігається виражене домінування формалізму над змістом. Як наслідок високого рівня бюрократичного навантаження (82%) та нестабільності законодавства, соціальна робота набуває «процедурного» характеру замість клієнтоцентрованого. Тим самим, на відміну від європейської моделі «співтворчості» з отримувачем соціальних послуг, український фахівець стає обмеженим у застосуванні етичних рішень, оскільки ефективність його діяльності вимірюється звітністю, а не реальними змінами в житті клієнта.

Крім того, існує відчутна прірва в професійній підготовці кадрів. Так, брак практичних навичок

у молодих фахівців (57%) у поєднанні з відсутністю систематичного підвищення кваліфікації створює бар'єр для імплементації європейських стратегій, як-от електронний кейс-менеджмент чи мережева взаємодія.

Отже, стан соціальної відповідальності в Україні характеризується високим особистісним потенціалом фахівців, який, на жаль, нівелюється фактичною відсутністю системної підтримки. З огляду на це ключовою перешкодою впровадження СВ стає надмірна зарегульованість діяльності та відсутність інституційної супервізії, що робить професійну відповідальність надзвичайно вразливою до зовнішніх стресорів. Підсумовуючи виявлені системні виклики, доходимо висновку, що подолання цього критичного розриву між відданістю кадрів та інституційною неспроможністю системи вимагає докорінного перегляду стратегій управління соціальною сферою. Таким чином, перехід від застарілої моделі «звітного контролю» до європейської моделі «професійної підтримки» є не просто бажаним, а необхідним кроком для забезпечення якості соціальних послуг і збереження професійного довголіття фахівців.

З огляду на ідентифіковані вище системні виклики розроблені нами прикладні рекомендації ґрунтуються на тріаді стратегічних принципів: дебюрократизації, системної підтримки та практичної орієнтації навчання.

Насамперед нагальною є потреба в трансформації системи професійної підготовки кадрів, спрямованої на подолання критичного розриву між теорією та практикою. Зокрема, як ефективний інструмент такої модернізації пропонується впровадження інтенсивних курсів із кейс-менеджменту та методик етичного прийняття рішень. Завдяки цьому молоді фахівці отримають змогу ефективно діяти в умовах «вуличної бюрократії», навчившись гармонійно поєднувати суворе дотримання нормативних актів із застосуванням гуманістичних цінностей у безпосередній роботі з клієнтом.

Крім того, розвиток стратегій соціальної відповідальності вимагає переходу від індивідуальної відповідальності фахівця до інституційної моделі «професійної підтримки». Зокрема, варто запровадити обов'язкову супервізію та системну профілактику вигорання на рівні установ, що дасть можливість мінімізувати негативний вплив стресових чинників, про які зазначали 61% респондентів. Водночас керівникам соціальних служб слід активізувати механізми соціального партнерства, наслідуючи європейський досвід залучення бізнесу та неурядових організацій до фінансування програм допомоги вразливим групам населення.

Трансформація етичних орієнтирів вимагає ревізії внутрішніх кодексів діяльності, де показником успішності має стати не «обсяг звітності», а клієнтоцентрованість. Отже, імплементація запропонованих рекомендацій дозволить перетворити українську модель соціального забезпечення з «контрольно-звітної» на «підтримувальну», забезпечуючи умови для реалізації соціальної відповідальності як колективної цінності, а не як індивідуального тягаря працівника.

Висновки та перспективи подальших розвідок у цьому напрямі. Отже, проведене дослідження дає підстави констатувати, що соціальна відповідальність у системі соціальних послуг є визначальним індикатором ефективності держави загального добробуту. Зокрема, аналіз засвідчив, що європейська модель функціонує завдяки синергії системної інституційної підтримки та професійної етики, тоді як в Україні спостерігається критичний дисбаланс між високим особистісним потенціалом фахівців та інституційною неспроможністю системи.

На основі отриманих результатів можна сформулювати такі висновки:

По-перше, соціальна відповідальність в українських реаліях часто трансформується з колективної цінності організації в індивідуальний тягар працівника, що зумовлено надмірним бюрократичним навантаженням і дефіцитом ресурсів. При цьому якість надання послуг вразливим категоріям населення (ВПО, ветеранам війни, сім'ям у СЖО) безпосередньо залежить від етичної гнучкості фахівців, чия професійна автономія наразі обмежена жорстким процедурним контролем.

По-друге, порівняльний аналіз із практикою європейських країн підтвердив, що ключовими бар'єрами для імплементації міжнародних стандартів в Україні є відсутність механізмів супервізії, несистемність профілактики емоційного вигорання та прірва між теоретичною підготовкою кадрів і реальними запитами практики. Отже, подолання цих викликів потребує докорінного переходу від моделі «звітного контролю» до моделі «професійної підтримки». Зважаючи на це, впровадження інтенсивних курсів із кейс-менеджменту та інституціоналізація супервізії мають стати фундаментом реформування діяльності соціальних служб на рівні громад.

Таким чином, окреслені результати відкривають широкі перспективи для подальших наукових розвідок. Зокрема, доцільно зосередитися на розробці деталізованих алгоритмів

міжсекторальної взаємодії між державою, бізнесом і громадським сектором для створення стійких механізмів фінансування соціальних ініціатив. Крім того, перспективним напрямом є дослідження диджиталізації соціальних послуг як засобу оптимізації діяльності, що звільнить час фахівців для безпосередньої роботи з клієнтами.

Використання штучного інтелекту. Щодо використання штучного інтелекту, то під час підготовки цієї статті технології штучного інтелекту не використовувалися для генерації наукового контенту, формулювання висновків чи проведення емпіричного дослідження. Усі теоретичні узагальнення, аналіз статистичних даних (опитування 2026 року) та авторські інтерпретації є результатом самостійної наукової праці. Інструменти на базі ШІ залучалися лише на етапі технічного оформлення та перевірки англомовних формулювань.

Список літератури:

1. Грицанюк В. В. Інтегрована система соціальних послуг на рівні громади: фінський досвід та перспективи адаптації в Україні. *Національні інтереси України* : науково-практичний журнал. 2026. № 3 (20). С. 1752–1764. DOI: https://doi.org/10.52058/3041-1793-2026-3(20)-1752-1764.

2. Охріменко О. О., Іванова Т. В. Соціальна відповідальність : підручник для здобувачів ступеня магістра за спец. 051 «Економіка». Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, Вид-во «Політехніка», 2025. 311 с. URL: https://ela.kpi.ua/handle/123456789/74705.

3. Піговський М. Соціальна відповідальність спеціаліста соціальної сфери як важливий фактор результатності його професійної діяльності. *Соціальна робота та освіта*. 2018. Т. 5, № 4. С. 56–65. DOI: https://doi.org/10.25128/2520-6230.18.4.5.

4. Спіріна Т. П., Лехолетова М. М. Чинники формування соціальної успішності та соціальної відповідальності майбутніх соціальних працівників. *Соціальна педагогіка: теорія та практика.* 2026. № 2. С. 168–177. DOI: https://doi.org/10.12958/1817-3764-2026-2-168-177.

5. Шайда О. Є., Барінова Я. В. Етичні засади соціальної відповідальності бізнесу. Трансформаційна економіка. 2026. № 3 (16). С. 161–165. DOI: https://doi.org/10.32782/2786-8141/2026-16-26.

6. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан додержання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні у 2025 році. URL: https://www.rada.gov.ua/uploads/documents/76849.pdf (дата звернення: 15.06.2026).

7. Carroll A. B. The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*. 1991. Vol. 34, no. 4. P. 39–48. DOI: https://doi.org/10.1016/0007-6813(91)90005-G.

8. Idowu S. O. Current global practices of corporate social responsibility: in the era of sustainable development goals. Cham : Springer, 2021. 466 p. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-030-68386-3.

9. Lipsky M. Street-Level Bureaucracy: Dilemmas of the Individual in Public Services. 30th Anniversary Expanded Edition. New York : Russell Sage Foundation, 2010. 300 p. URL: https://books.google.com.ua/books?id=cs_djgS5v-UC&printsec=frontcover&hl=ru#v=onepage&q&f=false.

10. The New Public Governance?: Emerging Perspectives on the Theory and Practice of Public Governance / ed. by Stephen P. Osborne. London ; New York : Routledge, 2010. 431 p. DOI: https://doi.org/10.4324/9780203861684.

11. Titmuss R. The gift relationship from human blood to social policy. *Public Health*. 1997. Vol. 111, no. 6. P. 435. DOI: https://doi.org/10.1016/s0033-3506(97)00096-6.

References:

1. Hrytsaniuk, V. V. (2026). Intehrovana systema sotsialnykh posluh na rivni hromady: finskyi dosvid ta perspektyvy adaptatsiyi v Ukrayini [Integrated social service system at the community level : Finnish experience and prospects for adaptation in Ukraine]. *Natsionalni interesy Ukrayiny*, *3*(20), 1752–1764. https://doi.org/10.52058/3041-1793-2026-3(20)-1752-1764 [in Ukrainian].

2. Okhrimenko, O. O., & Ivanova, T. V. (2025). Sotsialna vidpovidalnist [Social responsibility]. KPI im. Ihoria Sikorskoho, 311 [in Ukrainian].

3. Pihovskyi, M. (2018). Sotsialna vidpovidalnist spetsialista sotsialnoi sfery yak vazhlyvyi faktor rezultatnosti yoho profesiinoi diialnosti [Social responsibility of a social sphere specialist as an important factor in the effectiveness of their professional activity]. *Sotsialna robota ta osvita*, 56–65 [in Ukrainian].

4. Spirina, T. P., & Lekholetova, M. M. (2026). Chynnyky formuvannia sotsialnoyi uspishnosti ta sotsialnoyi vidpovidalnosti maibutnikh sotsialnykh pratsivnykiv [Factors of forming social success and social responsibility of future social workers]. *Sotsialna pedahohika: teoriya ta praktyka*, *2*, 168–177. https://doi.org/10.12958/1817-3764-2026-2-168-177 [in Ukrainian].

5. Shayda, O. Ye., & Barinova, Ya. V. (2026). Etychni zasady sotsialnoyi vidpovidalnosti biznesu [Ethical foundations of social responsibility of business]. *Transformatsiyna ekonomika*, *3*(16), 161–165. https://doi.org/10.32782/2786-8141/2026-16-26 [in Ukrainian].

6. Upovnovazhenyi Verkhovnoi Rady Ukrainy z prav liudyny (2026). Shchorichna dopovid Upovnovazhenoho Verkhovnoi Rady Ukrainy z prav liudyny pro stan doderzhannia ta zakhystu prav i svobod liudyny i hromadianyna v Ukraini u 2025 rotsi [Annual report of the Commissioner for Human Rights

of the Verkhovna Rada of Ukraine on the state of observance and protection of human and civil rights and freedoms in Ukraine in 2025]. Retrieved from: https://www.rada.gov.ua/uploads/documents/76849.pdf [in Ukrainian].

7. Carroll, A. B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*, 39–48. https://doi.org/10.1016/0007-6813(91)90005-G.

8. Idowu, S. O. (Ed.). (2021). *Current global practices of corporate social responsibility: In the era of sustainable development goals*. Springer, 466 DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-030-68386-3.

9. Lipsky, M. (2010). *Street-level bureaucracy: Dilemmas of the individual in public services*. Russell Sage Foundation, 300. Retrieved from: https://books.google.com.ua/books?id=cs_djgS5v-UC&printsec=frontcover&hl=ru#v=onepage&q&f=false.

10. Osborne, S. P. (Ed.). (2010). *The New Public Governance?: Emerging perspectives on the theory and practice of public governance*. Routledge, 431. https://doi.org/10.4324/9780203861684.

11. Titmuss, R. (1997). The gift relationship from human blood to social policy. *Public Health*, 435. https://doi.org/10.1016/s0033-3506(97)00096-6.

Л. Ю. Кримчак

Оглядова стаття

Дата першого надходження статті до видання: 23.03.2026

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 15.04.2026

Дата публікації (оприлюднення) статті: 02.11.2026

Публічне управління та соціальна робота
Public Administration and Social Work
ISSN (print) 3041-1319,
ISSN (online) 3041-1327
https://journal.ldubgd.edu.ua/index.php/soc

УДК 364:352.07(477)
This article is an Open Access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 (CC BY 4.0) License (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

DOI https://doi.org/10.32782/3041-1319/2026-2-3

М. М. Обіход[1], А. Я. Цюприк[2], В. В. Лис[3]
[1] Національний університет «Львівська політехніка», м. Львів, Україна
[2] Львівський державний університет безпеки життєдіяльності, м. Львів, Україна
[3] Служба у справах дітей Львівської обласної державної адміністрації, м. Львів, Україна
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-5381-808X – Обіход М. М.
https://orcid.org/0000-0002-2921-7778 – Цюприк А. Я.
https://orcid.org/0000-0002-9201-5140 – Лис В. В.
tsarob@ukr.net

ТРАНСФОРМАЦІЯ ПАРАДИГМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ В ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАДАХ УКРАЇНИ: ВІД СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДО ІНТЕГРОВАНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

У статті досліджено трансформацію парадигми соціального захисту населення України на рівні територіальної громади крізь призму співвідношення соціального забезпечення, соціальних послуг і професійної соціальної роботи. Обґрунтовано, що зміни зумовлені децентралізацією, реформуванням соціальних послуг, людиноцентричним підходом, наслідками повномасштабної війни, ускладненням соціальних ризиків, міжсекторальною взаємодією.

Уточнено відмінності між поняттями «соціальний захист», «соціальне забезпечення», «соціальні послуги» та «соціальна робота». Визначено, що їх ототожнення звужує зміст соціального захисту та зберігає компенсаційну логіку реагування на ризики. Запропоновано розглядати його як інтегровану систему, де соціальне забезпечення забезпечує гарантії та ресурси, соціальні послуги – підтримку й задоволення потреб, а соціальна робота – виявлення та подолання проблем, відновлення функціонування й посилення спроможності людини, сім'ї та громади. З'ясовано, що проблема сучасної трансформації соціального захисту полягає у визначенні функціонального співвідношення соціального забезпечення й соціальної роботи та механізмів взаємодії у межах цілісної системи соціальної підтримки.

Доведено, що війна є каталізатором структурних змін. Розвиток центрів життєстійкості, соціального супроводу, консультування й нових практик роботи з ветеранами і внутрішньо переміщеними особами засвідчує перехід від пасивної допомоги до активної участі людини у відновленні та соціальній інтеграції.

Запропоновано модель інтегрованого соціального захисту громади, що поєднує соціальні гарантії, послуги, професійну соціальну роботу та ресурси громади. Її принципами є людиноцентричність, доступність, адресність, превентивність, комплексність, взаємодія і орієнтація на результат. Перспектива полягає в інтеграції соціального забезпечення та соціальної роботи в систему.

Ключові слова: соціальний захист, соціальне забезпечення, соціальна робота, територіальна громада, децентралізація, публічне управління, соціальні послуги, війна.

M. M. Obikhod[1], A. Ya. Tsiupryk[2], V. V. Lys[3]
[1] Lviv Polytechnic National University, Lviv, Ukraine
[2] Lviv State University of Life Safety, Lviv, Ukraine
[3] Children's Service of the Lviv Regional State Administration ,Lviv, Ukraine

TRANSFORMATION OF THE SOCIAL PROTECTION PARADIGM IN THE TERRITORIAL COMMUNITIES OF UKRAINE: FROM SOCIAL SECURITY TO INTEGRATED SOCIAL WORK

The article examines the transformation of the paradigm of social protection in Ukraine at the territorial community level through the prism of the changing relationship between social security, social services, and professional social work. It is substantiated that these transformations are driven by decentralization, the reform of social services, the transition toward a person-centered approach, the consequences of the full-scale war, the increasing complexity of social risks, and the development of cross-sectoral cooperation.

The study clarifies the conceptual distinctions between "social protection", "social security", "social services", and "social work". It is established that conflating these concepts narrows the understanding of social protection and reinforces a predominantly compensatory approach to addressing social risks. Social protection is therefore conceptualized as an integrated system in which social security provides guarantees and resources, social services ensure direct support and the fulfillment of social needs, while social work performs an integrative professional function aimed at identifying and addressing social problems, restoring social functioning, and strengthening the capacity of individuals, families, and communities. It has been determined that the challenge of the modern transformation of social protection lies in defining the functional relationship between social security and social work, as well as the mechanisms of interaction within a holistic system of social support.

The study demonstrates that the war has become a catalyst for structural changes in the social protection system. The development of Resilience Centers, social support and counseling, as well as new practices for working with veterans and internally displaced persons, indicates a shift from passive assistance toward active participation of individuals in recovery and social integration.

A model of integrated social protection at the territorial community level is proposed, combining social guarantees, social services, professional social work, and community resources. Its key principles include a person-centered approach, accessibility, targeting, prevention, comprehensiveness, cooperation, and an outcome-oriented focus. The future development of social protection lies in the functional integration of social security and social work into a unified system.

Key words: social protection, social security, social work, territorial community, decentralization, public administration, social services, war.

Система соціального захисту населення України перебуває на етапі масштабної структурної та функціональної трансформації, яка охоплює не лише механізми надання соціальної допомоги, а й принципи організації соціальної політики, розподіл повноважень між різними рівнями публічного управління, характер взаємодії державних і недержавних суб'єктів та підходи до визначення потреб людини. Сучасні перетворення в цій сфері не можуть бути пояснені дією одного окремого чинника, оскільки вони формуються під впливом комплексу взаємопов'язаних політичних, соціально-економічних, демографічних, інституційних та безпекових процесів.

Важливим структурним чинником таких змін стала децентралізація, унаслідок якої істотно змінилося співвідношення повноважень і відповідальності держави та територіальних громад у сфері соціального захисту. Паралельно із цим реформа системи соціальних послуг поступово переорієнтовує механізми соціальної підтримки на місцевий рівень, наближаючи прийняття рішень до безпосередніх потреб населення. Повномасштабна війна, зі свого боку, суттєво розширила спектр соціальних ризиків та актуалізувала потребу в нових формах підтримки осіб і соціальних груп, які зазнали наслідків воєнних дій, вимушеного переміщення, втрати житла, доходу, соціальних зв'язків або можливості повноцінної участі в суспільному житті. Водночас євроінтеграційний курс України посилює значення таких принципів соціальної політики, як дотримання прав людини, соціальна інклюзія, рівність можливостей, безбар'єрність, доступність соціальних послуг та орієнтація на індивідуальні потреби отримувача. Розвиток громадянського суспільства та поступове розширення участі недержавних організацій у наданні соціальних послуг також змінюють традиційну модель, за якої соціальна підтримка асоціювалася переважно з діяльністю

державних установ. За таких обставин традиційне трактування соціального захисту як сукупності державних виплат, пільг, компенсацій та соціальних гарантій уже не забезпечує повного розуміння його сучасного змісту. Безумовно, соціальне забезпечення залишається фундаментальною складовою соціальної політики, оскільки матеріальна підтримка має принципове значення для людини, яка втратила дохід, житло, працездатність або інші засоби існування. Проте сучасні соціальні проблеми дедалі частіше мають комплексний характер і не зводяться лише до недостатності фінансових ресурсів. Зокрема, бідність може супроводжуватися соціальною ізоляцією, безробіттям, інвалідністю, наслідками травматичного досвіду, сімейною кризою, вимушеним переміщенням, розривом соціальних зв'язків, обмеженим доступом до освіти, охорони здоров'я, зайнятості та інших суспільно значущих ресурсів. Отже, надання матеріальної допомоги, хоча й може зменшити окремі негативні наслідки соціального ризику, не завжди забезпечує усунення його причин або відновлення здатності людини самостійно функціонувати в суспільстві [3; 4; 6; 11; 15].

Саме тому особливої наукової та практичної значущості набуває питання співвідношення соціального забезпечення, соціальних послуг і професійної соціальної роботи. Соціальне забезпечення переважно пов'язане з реалізацією гарантованих державою соціальних прав і наданням особі визначених ресурсів підтримки. Соціальна робота, натомість, спрямована на комплексну роботу із соціальною ситуацією конкретної людини, сім'ї або соціальної групи та передбачає виявлення проблеми, оцінювання потреб, консультування, соціальний супровід, посередництво, мобілізацію внутрішніх і зовнішніх ресурсів, профілактику соціальних ризиків, відновлення соціальних зв'язків, розвиток спроможності та підтримку самостійності отримувача [2; 4; 11; 13].

Отже, центральна проблема сучасної трансформації соціального захисту полягає не у протиставленні соціального забезпечення соціальній роботі, а у визначенні їх функціонального співвідношення та механізмів взаємодії у межах цілісної системи соціальної підтримки. Особливого значення це питання набуває на рівні територіальної громади, оскільки саме громада є безпосереднім соціальним середовищем людини, у якому загальні положення державної соціальної політики повинні трансформуватися в конкретні послуги, форми підтримки та практичні механізми реагування на соціальні потреби. Законодавство України визначає територіальну громаду як суб'єкта місцевого самоврядування, наділеного можливістю самостійно вирішувати питання місцевого значення, а до повноважень виконавчих органів місцевих рад належить, зокрема, забезпечення надання соціальних послуг відповідно до чинного законодавства. Такий підхід засвідчує зміну статусу громади в системі соціального захисту: вона перестає бути лише виконавцем рішень, прийнятих на центральному рівні, і поступово набуває ознак активного суб'єкта формування та реалізації місцевої соціальної політики [4; 13; 14].

У практичному вимірі це передбачає необхідність визначення реальних соціальних потреб населення, планування розвитку системи соціальних послуг, формування локальної мережі їх надавачів, залучення фінансових, кадрових та організаційних ресурсів, координації діяльності суб'єктів соціальної роботи й оцінювання результативності здійснюваної підтримки. Таким чином, на рівні територіальної громади формується принципово інша логіка організації соціального захисту – від реагування на вже сформовану потребу до її своєчасного виявлення, оцінювання та попередження [3; 4; 6; 14].

Таким чином, сучасний етап розвитку соціального захисту характеризується поступовим переходом від переважно компенсаційної моделі до системи, що передбачає поєднання гарантій, послуг, професійної підтримки, профілактики соціальних ризиків та активізації ресурсів самої людини й громади. Саме ця трансформація зумовлює необхідність теоретичного переосмислення співвідношення понять «соціальний захист», «соціальне забезпечення», «соціальні послуги» та «соціальна робота» [4; 11; 13; 14].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика соціального захисту населення, соціального забезпечення, соціальних послуг і соціальної роботи посідає важливе місце в сучасному українському соціально-гуманітарному дискурсі. Наукові дослідження охоплюють широкий спектр питань – від теоретичного визначення сутності соціального захисту та його функцій до аналізу організаційних механізмів надання соціальних послуг, професійної діяльності соціальних працівників і трансформації системи соціальної підтримки в умовах децентралізації. Окремий напрям досліджень становлять праці, у яких соціальний захист розглядається як багаторівнева система державних та суспільних механізмів реагування на соціальні ризики. У межах цього підходу увага приділяється соціальним гарантіям, соціальному страхуванню, державній допомозі, пенсійному

забезпеченню, соціальним пільгам та іншим інструментам компенсації або мінімізації наслідків соціально-економічної вразливості. Водночас розвиток соціальної роботи та соціальних послуг сприяв поступовому розширенню наукового розуміння соціального захисту за межі суто фінансової чи компенсаційної підтримки. Інший важливий напрям становлять дослідження соціальних послуг як інструменту безпосереднього реагування на складні життєві обставини. У таких працях акцентується увага на адресності, доступності, своєчасності, якості та комплексності соціальної підтримки, а також на необхідності врахування індивідуальних потреб отримувачів. Це відповідає сучасному нормативному підходу, відповідно до якого система соціальних послуг має бути орієнтована не лише на факт надання певної послуги, а й на реальну зміну життєвої ситуації її отримувача [2; 11; 13; 14; 15].

Значний масив наукових праць присвячено професійній соціальній роботі, її методам, технологіям і функціям. У сучасних дослідженнях соціальна робота розглядається як професійна діяльність, спрямована на підтримку людини у складних життєвих обставинах, відновлення її соціального функціонування, розвиток спроможності, мобілізацію особистісних, сімейних, громадських та інституційних ресурсів. Такий підхід особливо важливий для переосмислення ролі соціального працівника в умовах переходу до людиноцентричної моделі соціального захисту. Окрему групу становлять дослідження децентралізації та реформування місцевого самоврядування, у яких аналізуються нові повноваження територіальних громад у сфері соціальної політики [11; 13; 15].

Разом із тим проведений нами аналіз сучасних наукових підходів дає підстави стверджувати, що поняття соціального захисту, соціального забезпечення, соціальних послуг і соціальної роботи часто досліджуються як відносно самостійні категорії [2; 11; 13].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Попри значну кількість наукових праць, присвячених окремим складовим соціального захисту, недостатньо комплексно дослідженим залишається питання їх функціональної інтеграції на рівні територіальної громади. Передусім потребує подальшого теоретичного уточнення співвідношення соціального забезпечення та соціальної роботи в межах сучасної системи соціального захисту [11; 13; 14; 15].

Наявність державних соціальних гарантій та механізмів матеріальної підтримки залишається необхідною умовою забезпечення соціальної безпеки населення, однак не гарантує відновлення соціального функціонування людини. Водночас розширення соціальних послуг і професійної соціальної роботи не означає втрати значення соціального забезпечення. Проблема полягає у визначенні такого функціонального розподілу між цими компонентами, за якого матеріальні гарантії, соціальні послуги та професійна допомога взаємодіють і доповнюють одне одного. На нашу думку, недостатньо розробленим залишається також питання про те, яким чином територіальна громада може виступати не лише адміністративним рівнем організації соціальних послуг, а й цілісним ресурсним середовищем соціального захисту. Йдеться про необхідність поєднання ресурсів органів місцевого самоврядування, соціальних служб, закладів охорони здоров'я та освіти, громадських і благодійних організацій, волонтерських ініціатив, роботодавців, самих отримувачів соціальних послуг та інших суб'єктів [4; 13].

Окремого наукового осмислення потребує трансформація соціального захисту під впливом війни. Воєнні умови не лише збільшують кількість осіб, які потребують соціальної підтримки, а й змінюють характер самих соціальних проблем [11; 15; 18].

Таким чином, невирішеною частиною загальної проблеми залишається формування цілісного концептуального бачення соціального захисту територіальної громади як системи, у якій соціальні гарантії та соціальне забезпечення поєднуються із соціальними послугами, професійною соціальною роботою та внутрішніми ресурсами громади. Саме ця проблема визначає наукову спрямованість статті [3; 4; 6; 14].

Формулювання цілей статті та постановка завдань. Метою статті є теоретико-методологічне обґрунтування трансформації парадигми соціального захисту в територіальних громадах України та визначення ролі професійної соціальної роботи як інтеграційного механізму взаємодії соціального забезпечення, соціальних послуг і ресурсів територіальної громади.

Для досягнення визначеної мети передбачено виконання таких завдань:

– теоретично розмежувати поняття «соціальний захист», «соціальне забезпечення», «соціальні послуги» та «соціальна робота», визначивши їх функціональне призначення у сучасній системі соціальної політики;

– визначити основні чинники трансформації системи соціального захисту населення на рівні територіальної громади, зокрема вплив децентралізації, реформування соціальних послуг, євро-

пейської інтеграції та зміни характеру соціальних ризиків;

– проаналізувати вплив повномасштабної війни на масштаби, структуру й організаційні механізми соціальної підтримки населення територіальних громад;

– розкрити трансформацію ролі територіальної громади й органів місцевого самоврядування від виконавців державної соціальної політики до активних суб'єктів визначення потреб, організації, координації та оцінювання соціальної підтримки;

– обґрунтувати інтеграційну функцію професійної соціальної роботи в сучасній системі соціального захисту як механізму поєднання ресурсів, послуг, соціальних гарантій і потенціалу людини, сім'ї та громади;

– розробити концептуальну модель інтегрованого соціального захисту територіальної громади, яка забезпечує функціональне поєднання соціальних гарантій і соціального забезпечення, соціальних послуг, професійної соціальної роботи та ресурсів громади.

Методологічну основу дослідження становить поєднання системного, структурно-функціонального, інституційного, процесного та людиноцентричного підходів. Системний підхід використано для розгляду соціального захисту як цілісної багаторівневої системи, компоненти якої перебувають у взаємозалежності та взаємодії. Структурно-функціональний підхід дав змогу визначити специфіку та функціональне призначення соціального забезпечення, соціальних послуг і соціальної роботи. Інституційний підхід застосовано для аналізу ролі державних органів, органів місцевого самоврядування, соціальних служб, недержавних організацій та інших суб'єктів соціального захисту. Процесний підхід використано для дослідження динаміки переходу від переважно компенсаційної до інтегрованої моделі соціальної підтримки. Людиноцентричний підхід забезпечив орієнтацію аналізу на потреби, права, можливості та соціальну спроможність отримувача підтримки.

У процесі дослідження використано методи аналізу та систематизації нормативно-правових актів, порівняння наукових підходів, узагальнення сучасних практик організації соціального захисту, структурно-функціонального аналізу й концептуального моделювання. Їх поєднання дало змогу розглянути трансформацію соціального захисту не як механічну зміну окремих видів допомоги чи соціальних послуг, а як зміну самої логіки функціонування системи – від переважно компенсаційного реагування на соціальний ризик до комплексної, людиноцентричної та інтегрованої підтримки на рівні територіальної громади.

Виклад основного матеріалу дослідження. Поняття «соціальний захист» є одним із найбільш складних і водночас найбільш уживаних понять у контексті соціальної політики. Його складність зумовлена тим, що воно одночасно позначає суспільну функцію держави, систему інституцій, сукупність соціальних гарантій, механізми запобігання соціальним ризикам, соціальні виплати, соціальні послуги та професійні практики підтримки. У вузькому підході соціальний захист часто ототожнюється із соціальним забезпеченням. Такий підхід історично зрозумілий: у традиційній державі добробуту саме соціальні виплати, пенсії, допомоги, пільги та компенсації були одним із центральних інструментів реагування держави на соціальні ризики. Людина ставала отримувачем визначеної законом підтримки після настання певної юридично визнаної обставини. Така модель має важливе значення. Вона створює систему соціальних гарантій на фінансовій основі, зменшує негативні наслідки втрати доходу, забезпечує мінімальний рівень матеріальної підтримки, реалізує принцип соціальної солідарності. Водночас вона має обмеження. Першим обмеженням є її переважно реактивний характер: допомога часто активізується після того, як соціальний ризик уже настав. Другим – категоріальна логіка: право на підтримку пов'язується з належністю людини до певної категорії. Третім – орієнтація на ресурс, а не завжди на причину проблеми. Четвертим – відносно слабка роль самої людини (клієнта) як активного учасника процесу подолання складної життєвої ситуації. У сучасних умовах така логіка дедалі більше доповнюється людиноцентричною моделлю. Її принципова відмінність полягає в тому, що точкою відліку стає не категорія отримувача, а соціальна ситуація та потреби конкретної людини. Наприклад, дві сім'ї можуть формально належати до однієї категорії малозабезпечених, але мати принципово різні потреби. В одному випадку головною проблемою може бути недостатній дохід, в іншому – інвалідність одного або двох із членів сім'ї, відсутність доступного догляду, соціальна ізоляція та навіть наступний ризик вилучення дитини із сім'ї. Однакова грошова виплата не дасть однакового соціального результату. Саме тому сучасна соціальна політика дедалі більше переходить від категоріального до потребнісного підходу. Сьогодні саме ця тенденція чітко проявляється в сучасному

українському законодавстві. Визначення потреб населення громади в соціальних послугах має здійснюватися на основі даних про вразливі групи, складні життєві обставини, результати оцінювання потреб особи або сім'ї та можливості надавачів. Відбувається важлива зміна в підходах до потреб клієнта: категорія, потреба, виплата, комплексна підтримки, установа, клієнт, реакція, профілактика, отримувач, послуга, соціальний результат. Саме ця зміна може бути визначена як один із ключових проявів трансформації парадигми соціального захисту [4; 13; 10].

Соціальний захист доцільно розглядати як найбільш широку категорію. Він охоплює інституційні, нормативні, економічні, соціальні та професійні механізми, спрямовані на забезпечення соціальних прав, попередження або подолання соціальних ризиків, підтримку людини у складних життєвих обставинах і забезпечення її соціальної інтеграції [4; 11; 13].

У такому розумінні соціальний захист охоплює щонайменше чотири функціональні блоки: 1) соціальні гарантії та соціальне забезпечення; 2) соціальні послуги; 3) професійну соціальну роботу; 4) соціальні ресурси громади та механізми їх мобілізації. Соціальне забезпечення є лише одним із компонентів цієї системи. Це принципове положення унеможливлює концептуальну помилку, коли соціальний захист зводиться до виплат. Притому соціальне забезпечення спрямоване передусім на реалізацію соціальних прав і компенсацію або зменшення матеріальних наслідків соціальних ризиків. Його логіка може бути представлена в такому вигляді: соціальний ризик; юридично визначене право на виплати; соціальна гарантія; ресурсна підтримка [4; 14; 15].

До таких механізмів належать пенсії, соціальні допомоги, компенсації, субсидії, пільги та інші форми матеріального забезпечення. Цей механізм можна назвати фундаментальним з огляду на його значущість. Людина, яка не має засобів для існування, потребує не лише консультування, а й реального матеріального ресурсу. Тому теза про перехід «від соціального забезпечення до соціальної роботи» не повинна означати демонтаж соціального забезпечення. Навпаки, соціальна робота може бути ефективною лише за наявності достатнього комплексу соціальних ресурсів, до яких фахівець може спрямувати людину. Зокрема, проблема полягає не в недостатності соціального забезпечення як такого, а у його недостатності як єдиного механізму соціального захисту.

Соціальні послуги посідають проміжне, але водночас самостійне місце. Їхня специфіка полягає в тому, що вони безпосередньо спрямовані на профілактику, подолання або мінімізацію наслідків складних життєвих обставин. У цьому сенсі соціальна послуга – це не просто «допомога». Вона має конкретний зміст, процедуру, надавача, отримувача, умови доступу, стандарти якості та очікуваний результат. Сучасна система вдосконалюється та передбачає можливість отримання одночасно декількох соціальних послуг. Це відкриває шлях до комплексного підходу. Як приклад, сім'я з дитиною може потребувати одночасно соціального консультування, соціального супроводу, психологічної підтримки, послуги денного догляду, допомоги в оформленні соціальних виплат та сприяння працевлаштуванню. Отже, соціальна послуга поступово переходить від ізольованого продукту до елемента індивідуальної траєкторії соціальної підтримки [2; 4].

На відміну від соціального забезпечення, соціальна робота є не стільки ресурсом, скільки професійним процесом. На сьогодні вона передбачає [11; 13]: виявлення соціальної проблеми, встановлення контакту, оцінювання потреб, визначення ресурсів, формування плану підтримки, консультування, соціальний супровід, посередництво, координацію, мобілізацію ресурсів, профілактику, кризове втручання, відновлення соціального функціонування, завершення супроводу й оцінювання результату.

До того ж соціальна робота має часовий вимір. Вона не просто «надає» щось людині, а супроводжує процес зміни соціальної ситуації. Саме це дає підстави розглядати її як інтегративний механізм сучасного соціального захисту [11].

Трансформація соціального захисту в Україні має комплексний характер. Її не можна пояснити лише реформою децентралізації або лише війною. Вона формується під впливом декількох взаємопов'язаних процесів. Децентралізація стала одним із найважливіших структурних чинників зміни системи соціального захисту, але, на нашу думку, вона ще не завершена, завершенням децентралізації можна було би вважати прийняття нового закону про органи місцевого самоврядування, у якому чітко були би прописані розмежування відповідальності між органами центральної, місцевої виконавчої влади й органами місцевого самоврядування. Раніше значна частина соціальних рішень приймалася централізовано, а місцевий рівень часто виконував функції адміністративного забезпечення вже визначеної державою політики [3; 4; 11; 15; 18].

Формування спроможних територіальних громад змінило цю логіку. Громада стала простором, де мають визначатися локальні соціальні потреби, організовуватися надання соціальних послуг, створюватися або залучатися надавачі,

формуватися місцеві соціальні програми, залучатися громадські та благодійні організації, розподілятися місцеві ресурси, формуватися партнерство з іншими суб'єктами.

Сучасні нормативні положення прямо пов'язують соціальні послуги з територіальною громадою та її потребами. Це означає, що соціальний захист поступово стає територіально диференційованим. Різні громади можуть мати різну демографічну структуру, різну кількість ветеранів, ВПО, людей з інвалідністю, дітей, сімей у складних життєвих обставинах, різну інфраструктуру та різні фінансові можливості. Тому однакова для всіх громад модель соціальної підтримки стає менш ефективною. Звідси викристалізовується принцип: територіальна громада повинна не просто виконувати соціальну політику, а адаптувати її до конкретного соціального профілю території. Саме тому визначення потреб громади є не технічною процедурою, а центральним управлінським інструментом [3; 4].

Повномасштабна російсько-українська війна радикально змінила структуру соціальних ризиків. До традиційних ризиків додалися: вимушене переміщення, втрата житла, загибель або зникнення членів сім'ї, інвалідність унаслідок бойових дій, психологічні та психосоціальні наслідки війни, ветеранська реінтеграція, сімейні кризи внаслідок мобілізації, розрив соціальних зв'язків, евакуація, втрата роботи, руйнування інфраструктури, обмеження доступу до базових послуг, соціальна ізоляція людей, які залишаються на територіях із високим рівнем небезпеки. Наприклад, за оцінками Світового банку, війна суттєво погіршила умови життя населення та посилила бідність і нерівність; у 2025 році рівень бідності в Україні оцінювався майже у 37 % порівняно з 20 % у 2021 році. Близько 9 мільйонів людей потребували підтримки. Ці дані демонструють принципову зміну масштабу проблеми. Соціальний захист тепер повинен одночасно виконувати функції підтримки, стабілізації, відновлення, адаптації, інтеграції, розвитку стійкості. Саме останні функції важко реалізувати лише через соціальні виплати. Наприклад, ветерану може бути призначено відповідну виплату, однак цього недостатньо для відновлення сімейних відносин, професійної ідентичності, соціальних зв'язків, подолання труднощів адаптації чи формування нової життєвої перспективи. Тому соціальне забезпечення повинно доповнюватися професійною соціальною роботою [15; 18].

Сучасна соціальна потреба дедалі частіше є комплексною. Якщо раніше її можна було описати як «людині не вистачає коштів», то сьогодні ситуація може бути такою: «людина втратила роботу, житло, соціальні зв'язки, має проблеми зі здоров'ям, не знає, на які послуги має право, не може самостійно звернутися до установ, потребує психологічної підтримки та допомоги у відновленні професійної активності». У такій ситуації неможливо визначити одну виплату або одну послугу як достатню відповідь на потребу клієнта. Потрібна інтегрована соціальна робота, яка зможе побачити проблему в цілісності. Тому професія соціального працівника набуває нового змісту. Він уже не лише оформлює допомогу або організовує послугу, а й стає координатором соціальної підтримки [11; 13; 15].

Міністерство соціальної політики України у 2025 році прямо наголошувало на переході до моделі, орієнтованої на потреби людини, а не на утримання установ. При цьому зазначалося, що реальні потреби українців у соціальних послугах задоволені менш ніж на 20 %, що свідчить про значний розрив між потребою та фактичним доступом до підтримки. Це один із найбільш важливих індикаторів трансформації [7].

Якщо стара модель умовно запитує: «Яка установа існує і яку послугу вона може надати?», то нова модель має запитувати: «Яка проблема існує у людини і який комплекс підтримки потрібен для її подолання?» Це принципова зміна суб'єкта системи. У першому випадку центром є інституція. У другому – людина (клієнт).

На сьогодні залишається однією із центральних проблем теоретичного аналізу спокуса протиставити соціальне забезпечення й соціальну роботу. Такий підхід є недостатнім. Соціальне забезпечення та соціальна робота мають різну природу, але виконують взаємопов'язані функції. Доцільно розглядати такі кластери [2; 11; 13]:

– за предметом діяльності – соціальне забезпечення орієнтоване переважно на соціальний ризик та юридично визначене право. Соціальна робота – на соціальну проблему, соціальну ситуацію та потреби людини;

– за способом впливу – соціальне забезпечення переважно надає фінансовий ресурс, матеріальну підтримку, соціальну гарантію, компенсацію. Соціальна робота надає професійну підтримку, консультування, супровід, посередництво, посередництво, координацію, розвиток спроможності, соціальну інтеграцію, може впливати через адвокацію;

– за роллю людини – у соціальному забезпеченні людина часто виступає як отримувач гарантованого ресурсу. У соціальній роботі людина повинна бути суб'єктом процесу змін. Зрозуміло, що це не означає, що соціальне забезпечення

є «пасивним» або менш цінним. Ідеться про різні механізми впливу на ситуацію;

– за часовою перспективою – соціальне забезпечення може бути короткостроковим або довгостроковим, але його основна функція – забезпечити гарантований рівень підтримки. Соціальна робота орієнтована на процес і результат вирішення проблеми, втручання, зміни ситуації, відновлення, самостійність;

– за критерієм результативності – соціальне забезпечення може бути результатом фактичного своєчасного призначення й виплати допомоги. Для соціальної роботи результат має бути ширшим, зменшення соціальної проблеми, підвищення спроможності, відновлення соціальних зв'язків, запобігання кризі, підвищення автономності, інтеграція людини в громаду.

Саме тому сучасна система повинна перейти від оцінювання лише обсягів наданої допомоги до оцінювання соціального результату [2; 11].

Територіальна громада є особливим рівнем організації соціального захисту, оскільки саме тут сходяться державна політика, місцеві ресурси, професійні соціальні служби, громадянське суспільство та повсякденне життя людини. Громада має унікальну перевагу: близькість до людини. Центральний орган може формувати політику, стандарти та механізми фінансування, але саме громада знає, які сім'ї перебувають у кризі, де є самотні люди похилого віку, скільки дітей потребують підтримки, які сім'ї переміститися, де проживають ветерани, які соціальні послуги фактично доступні, яких послуг бракує, які громадські організації працюють, які ресурси можна мобілізувати. Тобто локальний рівень створює можливість перейти від масової стандартизованої підтримки до диференційованої соціальної політики. Водночас децентралізація створює і ризики. Не всі громади мають однакову фінансову спроможність, кадровий потенціал, інфраструктуру й управлінські можливості [3; 14; 15].

Тому автономія громади повинна поєднуватися з державними стандартами, методичною підтримкою, фінансовим вирівнюванням, професійною підготовкою кадрів, цифровими системами, моніторингом якості, механізмами міжмуніципального партнерства. Інакше виникає ризик територіальної нерівності соціального захисту [3; 14].

Саме на рівні територіальної громади найвиразніше проявляється інтегративна функція соціальної роботи. Соціальний працівник має можливість побачити людину не як окрему «категорію», а як учасника конкретної соціальної системи. Як приклад, сім'я може одночасно бути малозабезпеченою, внутрішньо переміщеною, багатодітною, такою, що має дитину з інвалідністю, такою, що потребує психологічної підтримки.

У категоріальній моделі кожен статус може породжувати окремий вид підтримки.

В інтегрованій моделі соціальний працівник починає із запитання: що відбувається із цією сім'єю як цілісною соціальною системою? Після цього визначаються проблеми, потреби, ресурси, ризики, доступні послуги, необхідні соціальні гарантії, можливості громади, необхідні зовнішні ресурси. Це і є логіка case management (кейс менеджменту) – ведення випадку, адаптована до української системи соціальної роботи [11; 13].

Особливого значення в новій парадигмі набуває соціальне консультування. У традиційній системі звернення громадянина часто мало адміністративний характер: «Яка допомога мені належить?» У сучасній моделі запит повинен трансформуватися: «Що відбувається у моєму житті та які ресурси допоможуть мені подолати цю ситуацію?» Соціальне консультування створює простір для такого переходу. Його функції передбачають: інформування, первинне оцінювання ситуації, допомогу у визначенні проблеми, навігацію в системі послуг, пояснення прав, спрямування до відповідних фахівців, мотивацію до отримання допомоги, підтримку у прийнятті рішень, профілактику поглиблення кризи. У цьому сенсі консультування є не другорядною процедурою, а точкою входу людини до системи інтегрованого соціального захисту.

Однією з найбільш перспективних змін є перехід від логіки окремої послуги до логіки комплексної траєкторії підтримки. Стара модель – звернення, послуга, завершення допомоги. Сьогоднішня модель, яка має бути пріоритетною, – виявлення, оцінювання, планування, комплекс послуг, супровід, моніторинг, повторне оцінювання, коригування, завершення. У нормативній системі України ця логіка посилюється. Нові правила передбачають повторне оцінювання потреб отримувача, яке пов'язується з аналізом ефективності та результативності наданих послуг, а поглиблене оцінювання може проводитися соціальним менеджером або фахівцем із соціальної роботи для уточнення потреб і формування індивідуального плану. Це дійсно надзвичайно важлива зміна, яка фактично переводить соціальну послугу із категорії «разової допомоги» в категорію процесу професійного соціального втручання [4].

І одним із найяскравіших сьогодні прикладів трансформації системи стали центри життєстійкості. Їх поява демонструє зміну уявлення

про соціальну підтримку. Центр життєстійкості не повинен бути просто місцем, де людина отримує певну довідку чи допомогу. Його концепція пов'язана із психосоціальною підтримкою, соціальними послугами, інформуванням, консультуванням, груповою роботою та розвитком стійкості громади. На початку 2025 року мережа таких просторів охоплювала сотні громад, а в березні 2025 року до проєкту було залучено вже 308 громад у 23 областях. Це свідчить про перехід від інституційної моделі до моделі доступного локального соціального простору. Важливим є і те, що центри життєстійкості поєднують індивідуальну підтримку, психосоціальну допомогу, соціальне консультування, групову роботу, громадську взаємодію, профілактику, розвиток соціального капіталу. Отже, на сьогодні, під час війни, вони можуть розглядатися як інституційне втілення інтегрованої соціальної роботи [1; 8; 9; 16].

Іншим, не менш важливим, напрямом є принцип «гроші ходять за людиною». Його значення виходить далеко за межі фінансового механізму, хоча цей напрям можна віднести до принципів соціального забезпечення. Якщо традиційна модель часто передбачала таке: кошти, установа, послуга, клієнт, то сьогоднішня нова логіка передбачає: клієнт, потреба, вибір послуги, надавач, фінансування. У 2025 році цей підхід застосовувався, зокрема, щодо послуг підтриманого проживання та стаціонарного догляду для окремих категорій ВПО, людей похилого віку й осіб з інвалідністю. У 2026 році уряд продовжив розширення цієї моделі, передбачивши близько 3 тисяч отримувачів послуги підтриманого проживання. Це змінює саму філософію соціальної послуги: людина (клієнт) перестає бути прив'язаною до конкретної установи й отримує більше можливостей вибору. Надавачі, зі свого боку, отримують стимул підвищувати якість. Фінансовий механізм стає інструментом деінституціалізації, конкуренції за якість і посилення суб'єктності отримувача [12; 17].

Сьогодні інтегрована модель соціального захисту неможлива без розвитку партнерства. Сучасна територіальна громада має взаємодіяти з державними органами, комунальними установами, громадськими організаціями, благодійними фондами, релігійними організаціями, волонтерськими ініціативами, приватними надавачами, роботодавцями, освітніми та медичними закладами. Дослідження 2026 року підкреслюють роль недержавного сектору в системі соціальних послуг територіальних громад і необхідність соціального партнерства, соціального замовлення та взаємодії з органами місцевого самоврядування. Це особливо важливо в умовах війни, коли держава не може самостійно забезпечити весь спектр необхідної підтримки [2; 14; 15].

Однак залучення недержавних суб'єктів не повинно означати відмову держави від відповідальності. Держава, зі свого боку, зобов'язана гарантувати права, стандарти, фінансові механізми, контроль, якість, доступність, недискримінацію. Територіальна громада повинна забезпечувати локальну координацію. Недержавний сектор (НГО) додаткову гнучкість, інноваційність та ресурси. Соціальна робота – професійне інтегрування цих ресурсів навколо потреб людини [2; 14; 15].

І особливо наочно трансформацію можна простежити у сфері підтримки дітей та сімей. У 2024 році уряд затвердив Стратегію забезпечення права кожної дитини в Україні на зростання в сімейному оточенні на 2024–2028роки. Документ передбачає розвиток сімейних форм виховання, зменшення інституційного догляду та збільшення доступу дітей з інвалідністю та/або особливими освітніми потребами до соціальних, медичних і освітніх послуг у територіальних громадах. За цією філософією інституційна модель, наприклад, запитує: «Де розмістити дитину, яка залишилася без належного догляду?» Інтегрована модель запитує: «Що потрібно зробити, щоб дитина могла залишатися в безпечному сімейному середовищі?» Отже, центр системи захисту дитини зміщується від установи до сім'ї, від реакції до профілактики, від вилучення до підтримки, від окремої послуги до комплексу послуг. У цьому контексті саме соціальна робота забезпечує цей перехід, оскільки вона працює не лише з дитиною, а й із сімейною системою [5; 16].

Наступна категорія – внутрішньо переміщені особи – є ще одним прикладом необхідності переходу від категоріальної до інтегрованої моделі. Формальне встановлення статусу ВПО не розв'язує всіх проблем людини. Після переміщення людина може мати потребу в житлі, працевлаштуванні, соціальних виплатах, психологічній допомозі, освіті, медичних послугах, догляді, відновленні соціальних зв'язків, інтеграції у приймаючу громаду. Саме тому ВПО повинна розглядатися не лише як категорія для призначення певної допомоги, а й як людина з конкретною життєвою ситуацією. Сьогодні це відображено в сучасних механізмах підтриманого проживання та інших послуг, які спрямовані не лише на фізичне розміщення, а й на відновлення соціальних та економічних зв'язків [11; 13; 15].

Під час війни особливого значення набуває соціальна робота з ветеранами та членами їхніх сімей. Ця сфера демонструє межі суто забезпечувального підходу. Згідно з нормативними документами ветеран може мати право на виплати, пільги, медичне забезпечення, реабілітацію, житлову підтримку. Однак соціальна реінтеграція потребує значно більшого: відновлення сімейних зв'язків, працевлаштування, професійної переорієнтації, психологічної підтримки, роботи з травматичним досвідом, відновлення соціальних ролей, підтримки підприємництва, включення й участі в житті громади. Тому сучасний фахівець із соціальної роботи має бути не лише «провідником до виплат», а й координатором складного процесу реінтеграції. Нові дослідження вже виокремлюють організаційно-технологічні механізми соціальної підтримки ветеранів у територіальних громадах і роль спеціалістів соціальної роботи із супроводу ветеранів війни та демобілізованих осіб. Це ще раз підтверджує, що сучасна соціальна робота переходить від обслуговування категорії до супроводу життєвого переходу.

Ще одним новим напрямом стає перехід від індивідуальної підтримки до розвитку соціальної стійкості громади. Соціальна стійкість означає здатність людини, сім'ї або спільноти, це також можна пов'язати із соціальною відповідальністю перед співгромадянами: спільно витримувати кризу, адаптуватися, мобілізувати ресурси, підтримувати соціальні зв'язки, відновлювати функціонування, продовжувати розвиток. Адже соціальна робота вже не може обмежуватися роботою «з проблемними людьми», вона повинна працювати із соціальним капіталом, сусідськими зв'язками, волонтерством, групами взаємопідтримки, локальними ініціативами, громадською участю, профілактикою. Дослідження 2025 року щодо послуги формування життєстійкості в територіальних громадах демонструє важливість моніторингу, оцінювання ефективності та відповідності послуги реальним потребам населення [1; 8; 16].

Це означає, що критерієм успішності соціальної роботи стає не лише кількість проведених консультацій чи наданих послуг, а й здатність людини та громади краще справлятися з майбутніми викликами.

На основі вищенаведеного можна запропонувати модель, у якій соціальний захист територіальної громади розглядається як інтегрована система взаємодії чотирьох компонентів:

Перший компонент – соціальне забезпечення. Його основною функцією є гарантування соціальних права та забезпечення необхідних матеріальних ресурсів, що передбачає: соціальні виплати, пенсійне забезпечення, виплата допомоги, компенсації, субсидії, пільги та інші форми державної соціальної підтримки.

Другий компонент – соціальні послуги в контексті соціальної роботи, які мають задовольняти конкретні соціальні потреби та мінімізувати наслідки складних життєвих обставин, і вони можуть бути: профілактичними, підтримувальними, кризовими, доглядовими, реабілітаційними, інтеграційними, спеціалізованими.

Третій компонент – соціальна робота, яка має інтегрувати ресурси навколо людини та сприяти зміні її соціальної ситуації, де реалізуються: оцінювання потреб, соціальне консультування, соціальний супровід, кейс-менеджмент, посередництво, координація, мобілізація ресурсів, адвокація, профілактика, соціальна інтеграція.

Четвертий компонент – ресурси громади: людський капітал, органи місцевого самоврядування (територіальні громади), комунальні установи, громадські організації, бізнес, волонтери, освітні заклади, медичні установи, релігійні організації, локальні соціальні мережі.

Таким чином, соціальне забезпечення дає ресурс, соціальні послуги – підтримку, соціальна робота інтегрує підтримку, громада створює середовище реалізації. Як що ми розглянемо запропоновану модель як певну «соціальну екосистему», то в ній немає просто одного суб'єкта, який може самостійно вирішити всі соціальні проблеми. Людина взаємодіє із сім'єю, територіальною громадою, соціальними службами, медичною системою, освітою, ринком праці, громадськими організаціями та державою. Проблема в одній сфері може породжувати проблеми в іншій. Наприклад, у людини безробіття, бідність, сімейна напруга, погіршення психічного стану, ризик соціального виключення. Тож соціальна робота повинна бачити причинно-наслідкові зв'язки. Саме це є однією з принципових переваг інтегрованої моделі.

Так само на основі проведеного аналізу можна визначити десять базових принципів інтегрованого соціального захисту територіальної громади:

1. Людиноцентричність, де система будується навколо потреб людини, а не навколо організаційної структури установ.

2. Потребнісна орієнтація – рішення приймаються на основі оцінювання реальної потреби.

3. Субсидіарність – проблема вирішується на найближчому до людини рівні, якщо цей рівень має достатні ресурси.

4. Комплексність – соціальна проблема розглядається в сукупності її економічних, психологічних, сімейних та соціальних чинників.

5. Превентивність – пріоритет надається запобіганню кризі, а не лише реагуванню на її наслідки.

6. Включення – людина бере участь у визначенні цілей власної підтримки.

7. Доступність – послуги повинні бути фізично, інформаційно, економічно й соціально доступними.

8. Міжсекторальність – рішення соціальних проблем передбачає взаємодію різних інституцій.

9. Результативність – оцінюється не лише факт надання послуги, а зміна соціальної ситуації.

10. Соціальна стійкість – підтримка повинна формувати здатність людини, сім'ї та громади справлятися з майбутніми ризиками.

Наукова новизна запропонованого підходу полягає у концептуальному переосмисленні співвідношення соціального забезпечення та соціальної роботи.

По-перше, соціальний захист пропонується трактувати як багаторівневу систему, а не як синонім соціального забезпечення.

По-друге, соціальне забезпечення розглядається як гарантійно-ресурсний компонент, а не як повна модель соціального захисту.

По-третє, соціальні послуги визначаються як механізм безпосередньої підтримки та задоволення потреб.

По-четверте, соціальна робота визначається як інтегративний професійний процес, який поєднує різні ресурси навколо соціальної ситуації людини.

По-п'яте, територіальна громада розглядається як локальна соціальна екосистема, у якій взаємодіють державні, муніципальні, професійні, громадські та приватні ресурси.

По-шосте, критерієм ефективності соціального захисту пропонується визначати не обсяг наданої допомоги, а зміну соціальної ситуації та зростання спроможності людини / сім'ї / громади.

Результати проведеного теоретичного аналізу дають змогу стверджувати, що поняття «трансформація парадигми соціального захисту» є доцільним для опису сучасних процесів в Україні, однак його не слід трактувати як повну відмову від попередньої системи. Соціальне забезпечення залишається фундаментом соціальної держави. Без гарантованого доходу, пенсій, допомог і компенсацій неможливо забезпечити базову соціальну безпеку. Однак соціальне забезпечення дедалі більше потребує інтеграції з іншими механізмами. І саме соціальна робота створює зв'язок між людиною та системою. У зв'язку із цим соціальний працівник має бути своєрідним «інтегратором» такої системи. Саме це розуміння має особливе значення для територіальних громад. Саме громада має забезпечити середовище, у якому соціальна робота може бути ефективною. Не можна вимагати від соціального працівника вирішити проблему без ресурсів. Якщо немає доступного житла, соціальних послуг, реабілітації, зайнятості, психологічної підтримки або можливості залучити громадські організації, соціальний супровід ризикує перетворитися на формальну процедуру. Тому інтегрована модель потребує інтегрованого управління ресурсами.

Висновки. Проведене дослідження дає змогу дійти висновку, що сучасна система соціального захисту в Україні все ще перебуває на етапі переходу від переважно компенсаційно-забезпечувальної моделі до більш комплексної, людиноцентричної та інтегрованої системи. Ця трансформація не означає відмови від соціального забезпечення. Навпаки, соціальне забезпечення залишається необхідним механізмом реалізації соціальних прав і гарантування матеріальної підтримки. Проте його функціональна роль змінюється – вона має дедалі більше інтегруватися із соціальними послугами та професійною соціальною роботою. Соціальний захист доцільно розглядати як широку систему, у якій соціальне забезпечення гарантує ресурс, соціальні послуги забезпечують підтримку, соціальна робота інтегрує ресурси та процес підтримки, територіальна громада формує середовище соціального захисту.

Децентралізація стала важливим чинником цієї трансформації, оскільки значна частина відповідальності за організацію соціальних послуг перемістилася ближче до людини. Законодавче закріплення визначення потреб територіальної громади, розвиток соціального замовлення, залучення недержавних надавачів та нові фінансові механізми створюють основу для формування локальних систем соціальної підтримки. Війна ж, зі свого боку, не лише збільшила обсяг соціальних потреб і проблем, а й змінила їхню структуру. Поряд із матеріальними ризиками зросло значення психосоціальних, сімейних, інтеграційних, реабілітаційних та професійних потреб. Це об'єктивно посилює роль соціальної роботи. Важливим є також перехід від інституційної до громадоцентричної моделі. Центри життєстійкості, розвиток послуг у громадах, підтримане проживання, сімейно орієнтована політика щодо дітей, соціальний супровід ветеранів і ВПО демонструють, що соціальна

підтримка поступово переміщується в безпосереднє середовище життя людини. Отже, територіальна громада повинна розглядатися не лише як адміністративний рівень реалізації державної соціальної політики, а й як локальна соціальна екосистема, у межах якої взаємодіють людина, сім'я, органи місцевого самоврядування, соціальні служби, заклади освіти й охорони здоров'я, громадські організації, бізнес, волонтерські ініціативи та інші ресурси. А запропонована інтегрована модель дає можливість визначити соціальну роботу як своєрідний механізм «з'єднання» різних компонентів соціального захисту. Її центральною функцією стає не просто надання допомоги, а виявлення, оцінювання, планування, координація, супровід, мобілізація ресурсів, оцінювання результату, відновлення спроможності. На нашу думку, така модель змінює і критерії ефективності соціального захисту. Кількість призначених виплат, проведених консультацій або наданих послуг є важливими показниками діяльності системи, але не можуть бути її кінцевим результатом. Таким чином, теза «від соціального забезпечення до інтегрованої соціальної роботи» повинна розумітися не як заміна одного механізму іншим, а як перехід від домінування одного механізму до функціональної інтеграції різних механізмів соціального захисту. Соціальне забезпечення забезпечує базову соціальну безпеку. Соціальні послуги забезпечують безпосередню підтримку. Соціальна робота забезпечує професійну інтеграцію цих ресурсів навколо конкретної людини. Територіальна громада забезпечує локальне середовище, у якому ця інтеграція стає можливою. Така модель найбільше відповідає сучасним умовам України, у яких соціальний захист має одночасно реагувати на війну, бідність, переміщення населення, старіння, інвалідність, сімейні кризи, ветеранську реінтеграцію, потреби дітей та інші складні соціальні виклики.

Перспективним напрямом подальших досліджень є емпірична перевірка запропонованої моделі на рівні конкретних територіальних громад України, зокрема через порівняння громад за рівнем інтегрованості соціальних послуг, кадровою спроможністю, механізмами міжсекторальної взаємодії, доступністю соціального консультування та результативністю соціального супроводу.

Особливого значення набуває розроблення системи показників, яка б дала можливість оцінювати не лише функціонування соціальної інфраструктури, а й реальні соціальні результати для людини, сім'ї та громади.

Конфлікт інтересів: автор Цюприк А. Я. є головним редактором журналу. Для забезпечення незалежності редакційного процесу рукопис розглядався уповноваженим редактором, який не перебував у підпорядкуванні автора та не мав конфлікту інтересів. Автор не брав участі у відборі рецензентів, процесі рецензування та прийнятті рішення щодо публікації статті. Рукопис пройшов стандартну процедуру подвійного сліпого рецензування.

Використання штучного інтелекту. Під час підготовки статті інструменти штучного інтелекту не використовувалися.

Список літератури:

1. Для підтримки кожної людини: Центри життєстійкості відкриються ще у 32 громадах : офіц. матеріал Міністерства соціальної політики України. 28.01.2025. URL: https://www.msp.gov.ua/.

2. Костишин Е. І., Шевців Ю. О., Луцишин О. І. Ринок соціальних послуг в Україні. *Публічне управління та соціальна робота.* 2024. № 2. С. 46–51. DOI: https://doi.org/10.32782/3041-1319/2024-2-8.

3. Про місцеве самоврядування в Україні : Закон України від 21.05.1997 № 280/97-ВР. База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/280/97-%D0%B2%D1%80.

4. Про соціальні послуги : Закон України від 17.01.2019 № 2671-VIII. База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/2671-19.

5. Про схвалення Стратегії забезпечення права кожної дитини в Україні на зростання в сімейному оточенні на 2024–2028 роки : розпорядження Кабінету Міністрів України від 26.11.2024 № 1201-р. База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/.

6. Соціальні послуги : офіц. інформац. ресурс / Децентралізація. URL: https://decentralization.gov.ua/social.

7. Турбота про кожного: як Міністерство соціальної політики змінює сферу соціальних послуг : офіц. матеріал Міністерства соціальної політики України. 30.06.2025. URL: https://www.msp.gov.ua/press-center/news/turbota-pro-kozhnoho.

8. Центри життєстійкості : інформац. ресурс / Децентралізація. URL: https://decentralization.gov.ua/social/resilience.

9. Центри життєстійкості відкриються ще у 54 громадах : офіц. матеріал Міністерства соціальної політики України. 21.03.2025. URL: https://www.msp.gov.ua/.

10. Better care through social protection and integrated social services : advocacy brief /UNICEF. URL: https://www.unicef.org/.

11. Buchko K., Connon I. L. C., Dominelli L. Country on the move: Comparing the impacts of service provision during the waves of displacement

before and after full-scale aggression against Ukraine. *Journal of Human Rights and Social Work*. 2024. Vol. 9. P. 474–484. DOI: https://doi.org/10.1007/s41134-024-00337-9.

12. Humanitarian Cash Transfers: Social Protection for Vulnerable Families with Children in Ukraine/UNICEFUkraine.URL:https://www.unicef.org/ukraine/.

13. Kolosok A., Budnik S. Social protection of internally displaced persons. *Vvichlyvist. Humanitas*. 2024. Vol. 4. P. 97–105. DOI: https://doi.org/10.32782/humanitas/2024.4.13.

14. Kolosok A., Melnyk O. Local social programmes: Status and prospects. *Vvichlyvist. Humanitas*. 2025. Vol. 3. P. 207–215. DOI: https://doi.org/10.32782/humanitas/2025.3.26.

15. Oliinyk O., Mishchuk H., Samoliuk N., Bilan Y. Bridging the divide: Addressing social tensions between internally displaced persons and host communities during wartime in Ukraine. *Problems and Perspectives in Management*. 2025. Vol. 23, No. 3. P. 645–657. DOI: https://doi.org/10.21511/ppm.23(3).2025.46.

16. Social Protection and Children in Ukraine : analytical materials / UNICEF Ukraine. URL: https://www.unicef.org/ukraine/.

17. Social Protection for Inclusion, Resilience, Innovation and Transformation (SPIRIT) Program for Ukraine : World Bank project materials. Washington, D.C. : World Bank. URL: https://www.worldbank.org/.

18. Investing in Tomorrow: Strengthening Human Development and Resilience in Ukraine : report / World Bank. 2026. URL: https://www.worldbank.org/.

References:

1. Dlia pidtrymky kozhnoi ludyny: Centry zhyttiestiikosti vidkryiutsia sche u 32 hromadakh: ofic. material Ministerstva socialnoi polityky Ukrainy (2025, January 28). [For the support of every person: Resilience centers will open in 32 more communities: official material of the Ministry of Social Policy of Ukraine]. Retrieved from https://www.msp.gov.ua/ [in Ukrainian].

2. Kostyshyn, E. I., Shevciv, Yu. O., & Lucyshyn, O. I. (2024). Rynok socialnykh posluh v Ukraini [The market of social services in Ukraine]. *Publichne upravlinnia ta socialna robota*, 2, 46–51. https://doi.org/10.32782/3041-1319/2024-2-8 [in Ukrainian].

3. Verkhovna Rada of Ukraine (1997). Pro mistseve samovriaduvannia v Ukraini: Zakon Ukrainy vid 21.05.1997 № 280/97-VR [On local self-government in Ukraine: Law of Ukraine of May 21, 1997 No. 280/97-VR 1997). *Baza danykh "Zakonodavstvo Ukrainy"*. Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/go/280/97-vr [in Ukrainian].

4. Verkhovna Rada of Ukraine (2019). Pro socialni posluhy: Zakon Ukrainy vid 17.01.2019 № 2671-VIII [On social services: Law of Ukraine of January 17, 2019 No. 2671-VIII]. *Baza danykh "Zakonodavstvo Ukrainy"*. Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/go/2671-19 [in Ukrainian].

5. Cabinet of Ministers of Ukraine (2024). Pro skhvalennia Stratehii zabezpechennia prava kozhnoi dytyny v Ukraini na zrostannia v simejnomu otochenni na 2024–2028 roky: rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 26.11.2024 № 1201-r. [On the approval of the Strategy for ensuring the right of every child in Ukraine to grow up in a family environment for 2024–2028: order of the Cabinet of Ministers of Ukraine of November 26, 2024 No. 1201-r.]. *Baza danykh "Zakonodavstvo Ukrainy"*. Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/ [in Ukrainian].

6. Socialni posluhy: ofic. informac. resurs. (n.d.). Decentralizaciia [Social services: official information resource. Decentralization]. Retrieved from https://decentralization.gov.ua/social [in Ukrainian].

7. Turbota pro kozhnoho: yak Ministerstvo socialnoi polityky zminiuie sferu socialnykh posluh: ofic. material Ministerstva socialnoi polityky Ukrainy (2025, June 30). [Caring for everyone: how the Ministry of Social Policy is changing the sphere of social services: official material of the Ministry of Social Policy of Ukraine]. Retrieved from https://www.msp.gov.ua/press-center/news/turbota-pro-kozhnoho [in Ukrainian].

8. Centry zhyttiestiikosti: informac. resurs (n.d.). Decentralizaciia [Resilience centers: information resource. Decentralization]. Retrieved from https://decentralization.gov.ua/social/resilience [in Ukrainian].

9. Centry zhyttiestiikosti vidkryiutsia sche u 54 hromadakh: ofic. material Ministerstva socialnoi polityky Ukrainy (2025, March 21). [Resilience centers will open in 54 more communities: official material of the Ministry of Social Policy of Ukraine]. Retrieved from https://www.msp.gov.ua/ [in Ukrainian].

10. UNICEF (n.d.). Better care through social protection and integrated social services: advocacy brief. Retrieved from https://www.unicef.org/.

11. Buchko, K., Connon, I. L. C., & Dominelli, L. (2024). Country on the move: Comparing the impacts of service provision during the waves of displacement before and after full-scale aggression against Ukraine. *Journal of Human Rights and Social Work*, 9, 474–484. https://doi.org/10.1007/s41134-024-00337-9.

12. UNICEF Ukraine (n.d.). Humanitarian Cash Transfers: Social Protection for Vulnerable Families with Children in Ukraine. Retrieved from https://www.unicef.org/ukraine/.

13. Kolosok, A., & Budnik, S. (2024). Social protection of internally displaced persons. *Vvichlyvist. Humanitas*, 4, 97–105. https://doi.org/10.32782/humanitas/2024.4.13.

14. Kolosok, A., & Melnyk, O. (2025). Local social programmes: Status and prospects. *Vvichlyvist. Humanitas*, 3, 207–215. https://doi.org/10.32782/humanitas/2025.3.26.

15. Oliinyk, O., Mishchuk, H., Samoliuk, N., & Bilan, Y. (2025). Bridging the divide: Addressing social tensions between internally displaced persons and host communities during wartime in Ukraine. *Problems*

and Perspectives in Management, 23(3), 645–657. https://doi.org/10.21511/ppm.23(3).2025.46.

16. UNICEF Ukraine (n.d.). Social Protection and Children in Ukraine: analytical materials. Retrieved from https://www.unicef.org/ukraine/.

17. World Bank (n.d.). Social Protection for Inclusion, Resilience, Innovation and Transformation (SPIRIT) Program for Ukraine: World Bank project materials. Washington, D.C.: World Bank. Retrieved from https://www.worldbank.org/.

18. World Bank (2026). Investing in Tomorrow: Strengthening Human Development and Resilience in Ukraine: report. Retrieved from https://www.worldbank.org/.

М. М. Обіход, А. Я. Цюприк, В. В. Лис

Оглядова стаття

Дата першого надходження статті до видання: 23.08.2026

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 20.09.2026

Дата публікації (оприлюднення) статті: 02.11.2026

Публічне управління та соціальна робота
Public Administration and Social Work
ISSN (print) 3041-1319,
ISSN (online) 3041-1327
https://journal.ldubgd.edu.ua/index.php/soc

UDC 364.4:331.54
This article is an Open Access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 (CC BY 4.0) License (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

DOI https://doi.org/10.32782/3041-1319/2026-2-4

O. L. Protas[1], E. I. Kostyshyn[2]
[1] Vasyl Stefanyk Carpathian National University, Ivano-Frankivsk, Ukraine
[2] Lviv State University of Life Safety, Lviv, Ukraine
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-4176-8353 – Protas O. L.
https://orcid.org/0000-0002-3890-6831 – Kostyshyn E. I.
oksana.protas@cnu.edu.ua

COMPARATIVE ANALYSIS OF CAREER ASSESSMENT METHODS IN SOCIAL WORK PRACTICE

Increased attention to career diagnostics issues in social work practice is caused by labour market changes that include the popularization of non-standard labour forms, growing professional mobility of workers, and an increasing number of clients who require assistance with professional self-determination and individualised career counselling. The article presents a comparison of modern career diagnostics approaches implemented in social work practice and particularizations of their application depending on a social worker's professional activities and category of clients served. The research employed comparison, systematisation, and generalisation of modern approaches to career diagnostics and allowed compare their strengths and weaknesses, application scope and highlighted difficulties social workers experience when implementing these approaches. Career diagnostics approaches vary greatly in their diagnostic potential and scope. Some are more useful when working with specific groups of clients: young people, unemployed persons, veterans, and persons relocated from conflict regions. However, one approach on its own is not enough to build an effective career counselling program. Employment interviews, skills testing, analysis of professional biography, and assessment of cross occupational skills should be used in various combinations to get as complete a picture of a client's professional capabilities as possible. Each of these methods has its challenges as well. Standardised tests are not always adapted to different categories of clients. Approaches were not initially designed with some of these populations in mind so they require individualised interpretation and extra attention while administering. The fast changing labour market also requires constant updates of the instruments themselves. No method is intrinsically better than the others. The key is to choose one that matches the client's needs, which is why flexibility and multi-method work is key.

Key words: vocational guidance, career counselling, professional competencies, psychometric assessment, vocational orientation, career potential.

О. Л. Протас[1], Е. І. Костишин[2]
[1] Карпатський національний університет мені Василя Стефаника, м. Івано-Франківськ, Україна
[2] Львівський державний університет безпеки життєдіяльності, м. Львів, Україна

КОМПАРАТИВНИЙ АНАЛІЗ МЕТОДІВ КАР'ЄРНОЇ ДІАГНОСТИКИ В ПРАКТИЦІ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

Актуальність дослідження зумовлена зростанням ролі кар'єрної діагностики в практиці соціальної роботи, що пов'язано з трансформацією ринку праці, поширенням нестандартних форм зайнятості, зростанням професійної мобільності населення, а також збільшенням кількості клієнтів, яким потрібна професійна переорієнтація та індивідуалізований кар'єрний супровід. Метою статті є компаратив-

ний аналіз сучасних методів кар'єрної діагностики, що застосовуються в практиці соціальної роботи, та обґрунтування особливостей їх використання залежно від професійних завдань соціального працівника і категорії клієнтів. У дослідженні застосовано порівняльний аналіз, систематизацію та узагальнення. Це дало змогу зіставити сучасні методи кар'єрної діагностики між собою, з'ясувати особливості їх застосування та виявити проблеми, з якими стикаються фахівці під час їх використання в практиці соціальної роботи. Розглянуто сучасні методи кар'єрної діагностики, їхні діагностичні можливості та сфери практичного застосування, а також особливості добору діагностичного інструментарію під час роботи з молоддю, безробітними, ветеранами, внутрішньо переміщеними особами, особами з інвалідністю, людьми старшого віку й іншими особами. Найбільш обґрунтованим у практиці кар'єрного консультування є не використання окремого діагностичного методу, а комплексне поєднання психометричних методик, компетентнісного інтерв'ю, аналізу професійної біографії та оцінювання трансферних компетентностей. Водночас застосування кар'єрної діагностики супроводжується низкою методичних і практичних труднощів, а саме: обмеженою універсальністю стандартизованих методик, складністю комплексної інтерпретації результатів і необхідністю постійно адаптувати інструментарій до змін на ринку праці. Таким чином, ефективність кар'єрної діагностики в соціальній роботі визначається не застосуванням окремих емпіричних методів, а обґрунтованістю їх добору відповідно до конкретної професійної ситуації клієнта. Перспективи подальших досліджень пов'язані з розробленням моделей комплексної інтерпретації результатів кар'єрної діагностики, адаптацією міжнародних практик до української системи соціальної роботи й оцінюванням ефективності цифрових інструментів кар'єрного консультування для різних категорій клієнтів.

Ключові слова: професійне консультування, кар'єрне консультування, професійні компетентності, психометричне оцінювання, професійна орієнтація, кар'єрний потенціал.

Formulation of the problem. Career diagnostics is gaining increasing importance in social work, since professional self-determination now unfolds under conditions of an unstable labor market, the social vulnerability of certain population groups, and growing demands for human adaptability. Under these circumstances, the choice of diagnostic tools is no longer a purely methodological matter – it directly affects the quality of career potential assessment, the accuracy with which a client's individual needs are identified, and the validity of any subsequent social intervention. Comparing different approaches to career diagnostics in terms of their capabilities, scope of application, limitations, and their fit with the current demands of social practice makes it possible to determine more precisely which methods are best suited to working with particular categories of the population. It is precisely this kind of comparative analysis of existing methods that provides a solid basis for improving career counseling, strengthening social support, and arriving at professionally sound decisions.

Analysis of recent research and publications. Career diagnostics is traditionally associated with career guidance, professional counselling, and personnel management. Career diagnostics is a process of evaluating a person's interests, abilities, strengths, values, motivation, personality traits, and professional potential to help them make informed career choices, plan their career path, and develop professionally [10]. Social work, however, despite dealing with an exceptionally broad range of clients and social situations, has made comparatively limited use of career diagnostics tools. Social workers work with clients whose needs, requests, and social circumstances vary considerably, which requires a correspondingly diverse set of diagnostic instruments to be applied effectively.

A review of recent research reveals a gradual broadening of approaches to career diagnostics, which is increasingly treated not merely as a tool of professional selection but as an integral part of social work, psychological support, and career counseling more broadly. O. Popadynets [9], examining gender-oriented social work, makes the case for gender-sensitive diagnostic approaches when working with women returning to the labor market after a prolonged career break. K. Volkova and O. Beloliptseva [14], by contrast, explore the prospects of applying artificial intelligence technologies to individualize career diagnostics and career guidance support, illustrating the broader digitalization trend now reshaping social work practice.

The development of these problems is also linked to research on diagnostic tools as such. I. Tsurkan and T. Serha [11], systematize contemporary methods of psychological research into students' career orientations, comparing them in terms of their practical applicability. O. Protas and V. Stynska [10] argue for the appropriateness of an integrated approach to assessing these career orientations by combining testing, self-assessment, and expert evaluation. O. Morin [5], treats the results of career diagnostics as the foundation for building career guidance technology aimed at shaping students' career orientation throughout the process of professional education.

Researchers from other countries are working on creating new ideas and improving methods for career counseling. For example, R. Lent and S. Brown [3] came up with a model that combines two ways of making career choices: one that's based on feelings and another that's based on analysis. J. Maree [4], for his part, argues for the feasibility of integrating psychometric and narrative methods within career counseling, while S. Wong [15] provides an overview of current approaches to defining and assessing professional competencies as a key component of career diagnostics.

At the same time, existing research rarely compares different career diagnostics methods with one another, examines their limitations for different client groups, or considers how such methods might be combined in a coherent way. Addressing this gap makes it possible to better understand where contemporary diagnostic approaches prove effective, and to refine the tools used in career counselling, particularly within social work practice. This, in turn, provides a firmer basis for deciding which methods to apply, and when, in order to support clients more effectively.

Setting objectives. This article sets out to compare modern methods of career diagnostics as they are used in social work practice, paying particular attention to how their application should be adjusted depending on the specific tasks a social worker faces.

Presentation of the main research material. Career diagnostics occupies a central place among the tools social workers use to support a person's professional development. At its core, it offers a systematic way of assessing individual resources, interests, abilities, motivation, and the broader set of factors that shape professional self-determination and career building. What sets it apart from ordinary psychological testing is that it does not stop at the individual – it draws together psychodiagnostic, social, and advisory procedures in a single picture, so that a client's personal characteristics are considered alongside their social environment, educational background, work history, and present-day circumstances. This is precisely why career diagnostics in social work carries a prognostic weight, not just an evaluative one: its results become the basis on which a professional development trajectory is chosen, social support measures are planned, and a client's competitiveness in the labor market is ultimately strengthened (Table 1).

Career diagnostics in social work should not be confused with a matching game where clients are matched to occupations. Rather, it serves an analytical purpose, regarding the relationships between personal resources, professional requirements, and social environment, with the personal one being the most numerous. The results of a diagnostic test are only one aspect of a multifaceted assessment, and test results seldom dictate what one ought to do because personal characteristics intertwine with situational variables too closely for an isolated indicator to override them. Therefore, a score is only a starting point for consultation since combined personal, professional, social, and market factors shape labor force outcomes more comprehensively than an individual assessment.

This is not only true for tests but professional assessments in general. Rather than being based solely on psychological assessments, the trends in career counseling now reflect the combination of test results with an evaluation of professional skills and competencies, which is recommended by various national professional bodies. For instance, the OECD highlights the importance of linking

Table 1

Main components of career diagnostics in social work practice

Component	Content	Practical significance
Diagnosing professional interests	Identifying the client's professional preferences and the fields of activity that match them	Supports an informed choice of profession or direction of professional reorientation
Assessing abilities and competencies	Determining how well-developed the client's professionally relevant abilities, knowledge, and skills	Helps pinpoint the client's strengths as well as areas where competencies still need to be developed
Analyzing career motivation	Exploring the client's motives for professional activity, along with their values and career orientations	Helps set realistic career goals and builds motivation for further professional development
Identifying social factors	Assessing how family, economic, educational, and other social conditions influence professional choice	Ensures that external factors are properly accounted for when planning a career path
Formulating recommendations	Bringing diagnostic results together to determine the direction of further counseling and social support	Supports well-grounded decisions on employment, training, or professional adaptation

Source: developed by the authors based on research [3; 4, p. 231; 5, p. 86; 11, p. 581; 15, p. 95].

career guidance interventions to labor market information to arrive at an understanding of what a person actually needs based on the intersection between their talents, interests, and skills and the realities of the labor market (OECD, 2021) [7]. One can see this approach reflected in the ONET OnLine database, where occupations are grouped according to required knowledge, skills, abilities, and associated technologies, as well as considering personal attributes and work values (National Center for ONET Development, 2026) [6]. This allows a career consultant to offer the client recommendations that consider both their needs and the practical aspects of the working environment.

The field of career diagnostics consists of several approaches, which vary drastically in the scope of their application, level of detail, and degree of consolidation. Given the diversity of the needs and priorities of clients, it is important to determine what assessments are relevant for a given case and whether multiple tools can be combined for a more comprehensive evaluation. These variations are displayed in Table 2 below.

The main differences between contemporary approaches to career diagnostics are manifested in the depth of professional potential assessment and the extent of subsequent interpretative use of results. Whereas standardized psychometric methodologies secure the reliability and comparability of outcome measures, competency-based interviews, professional experience analysis, and portfolio assessments enable a more personalized perspective by taking into account the respondent's professional biography, informal competencies, and unique career prospects.

The CareersNet network, created by the European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop), is a union of independent career counseling professionals who developed a common strategy for data collection and analysis. As a result, the Inventory of lifelong guidance systems and practices was produced, which includes the benchmarking of 57 countries of the EU, EEA, EFTA, and candidate states in terms of specific indicators in 2026. The comparative analysis covers legal, organizational, digital, diagnostic, training-related, and quality assessment areas, thus providing an opportunity to identify similarities and differences between national systems (Cedefop, 2025) [1].

The career diagnostics system of Germany is one of the most comprehensive as it is integrated into the local public employment service. According to the Sozialgesetzbuch III, the Federal Employment Agency (Bundesagentur für Arbeit) is mandated to provide vocational counseling services to all employment-related stakeholders, including young people, students, the unemployed, and businesses. The system uses standardized competence profiling, interviews, and ProfilPASS® for the assessment of professional skills, which were introduced in 2006. This tool was designed to recognize competencies outside the framework of formal education, including professional, volunteer, and family experience, which is particularly relevant to unemployed individuals, migrants, and people returning to work (Cedefop, 2025; Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, 2026) [1; 2].

The closest analog in Ukraine is the electronic Platform for Career Guidance and Career Development, managed by the State Employment Service. It is used to organize psychodiagnostic testing, identify personal interests, skills, and entrepreneurial potential, and provide individual career counseling. The most similar solutions to the German ProfilPASS® include remote assessment with subsequent

Table 2

Comparative characteristics of modern career diagnostics methods in social work practice

Career diagnostics method	Main object of assessment	Advantages	Most appropriate area of application
Vocational interest inventories (RIASEC)	Professional interests and inclinations	Easy to administer, with highly standardized results	Vocational guidance for youth, initial career counseling
Psychometric ability tests	Cognitive and professionally relevant abilities	Offer an objective measure of a person's potential to master a given profession	Selection for training programs, professional selection, retraining
Career orientation inventories	Career values, motivation, and professional priorities	Help reveal the internal drivers behind a person's professional choices	Career counseling for adults, career development planning
Competency-based interviews	Behavioral manifestations of professional competencies	Allow for an in-depth analysis of a person's professional experience	Employment placement, assessing readiness for professional activity
Portfolio and professional experience analysis	Achievements, learning outcomes, and results of professional activity	Take into account actual performance results rather than test scores alone	Professional reorientation, qualification assessment, social support

Source: developed by the authors based on the studies of [10, p. 1192; 11, p. 581].

one-on-one consultation, which is also available in Ukraine. Thus, the system meets the requirements of the European Union to integrate diagnostic outcomes into the analysis of training and professional development needs [8].

The choice of a diagnostic procedure is made on an individual basis, considering the client's professional status, the length of unemployment, the presence of functional limitations, and the clarity of career goals. There are four groups of stakeholders who differ in their needs: young people, students, the unemployed, and individuals with low professional readiness. Therefore, the initial assessment is intended to clarify the client's understanding of their professional skills and the scope of their application (Table 3).

What role career diagnostics plays depends above all on the task at hand and on why the client has come for support in the first place. A school graduate needs help choosing a professional direction; someone who has just lost a job after decades of employment needs something else entirely – an assessment of whether their competencies still hold up, whether those competencies could transfer to a different field, and whether retraining is now unavoidable. The diagnostic toolkit shifts accordingly, and the same method can end up serving quite different functions depending on who sits across the table and why.

Veterans present a different case altogether. Under the Veteran Readiness and Employment program run by the U.S. Department of Veterans Affairs, professional experience, functional status, and educational needs are all assessed together before any decision is made about what comes next. Depending on the outcome, a participant may be steered toward returning to their previous job, fast-tracked employment, vocational training, starting a business, or independent living. The diagnosis here

Table 3

Features of applying career diagnostics methods when working with different categories of clients

Client category	Diagnostic focus	Methodological configuration	Decisions based on assessment results
School and university students	The extent to which professional interests have taken shape, educational intentions, readiness to make a choice	Interest inventories, ability tests, biographical interview, analysis of academic achievements	Choosing an educational program, clarifying a professional direction, identifying the need for additional training
Young professionals	How well acquired competencies match the requirements of a first job	Competency-based interview, portfolio analysis, situational tasks, assessment of interpersonal skills	Adjusting the professional profile, selecting entry-level positions, planning the development of missing competencies
Unemployed persons and those with a long employment gap	Risk of prolonged unemployment, relevance of qualifications, motivation to return to the labor market	Profiling, structured interview, analysis of work history, assessment of digital and professional skills	Determining the intensity of support needed, referral to training, retraining, or employment
Internally displaced persons	Transferability of prior experience to a new regional labor market, loss of professional networks and documents	Analysis of transferable competencies, reconstruction of professional biography, motivational interview, assessment of entrepreneurial potential	Adapting qualifications to local demand, seeking related employment, engagement in training or business programs
Veterans and service members completing military service	Translating military experience into civilian professional terms, work capacity, professional identity after service	Functional-professional assessment, competency-based interview, analysis of military experience, career counseling	Return to previous employment, acquiring a new qualification, self-employment, or long-term professional rehabilitation
Persons with disabilities	The fit between professional capabilities and workplace requirements, need for accommodation	Functional assessment, analysis of work tasks, competency-based interview, assessment of reasonable accommodation needs	Selecting an accessible professional role, adapting working conditions, identifying the need for assistive tools or training
Persons aged 50+	Relevance of experience, digital skills, capacity for professional transition	Analysis of professional biography, competency profiling, assessment of digital literacy, individual interview	Updating qualifications, transitioning to a related field of activity, continuing employment in an adapted format

Source: developed by the authors based on the studies of [1; 2; 8; 9, p. 51; 12; 13; 14, p. 8].

is not deciding on a profession at all – it is deciding on the shape of rehabilitation and professional adaptation that follows (U.S. Department of Veterans Affairs, 2026) [13].

For internally displaced persons, the problem rarely comes down to a lack of professional knowledge. More often, it is that qualifications people already have can no longer be put to use. According to a 2024 UNHCR report, support programs operating in Ukraine combined career counseling with job fairs, vocational training, and business workshops for forcibly displaced people. Diagnostics in this setting serve one main purpose: identifying which competencies can transfer directly into the local labor market without requiring a person to retrain from scratch (UNHCR, 2024) [12].

Taken together, these practices point to a different function for career diagnostics depending on the client group involved. Among the unemployed, it works as a tool for predicting the risk of long-term unemployment and allocating employment service resources; for veterans, it serves as the basis for choosing a vocational rehabilitation route; for internally displaced persons, it becomes a means of identifying which competencies can still be put to use under new socio-economic conditions. What actually drives the composition of a diagnostic procedure, then, is not so much which social group a client belongs to as the kind of managerial or social decision that assessment is meant to inform.

How career diagnostic methods get used also depends heavily on how career counseling itself is organized and on the role state employment services play within it. Two things in particular shape practical models of career support and the selection of diagnostic tools for different client groups: how often the population turns to counseling services in the first place, and how widely digital services are used once they do. Comparative data on both are presented in the OECD's study Career Guidance for Adults in a Changing World of Work (OECD, 2021) (Fig. 1).

The data evidence significant inconsistencies in the utilization of services on the part of the adult population. Therefore, such countries differ significantly in terms of institutional provision of career guidance services. It is also evident that the sources of information are distributed differently. In particular, in Denmark, Portugal, Switzerland, and Estonia, the number of individuals using online resources exceeds or is comparable to the number of those who use career guidance services. At the same time, in France, Germany, Belgium, and the Czech Republic, individual counseling remains predominant, which allows exploring the professional competence structure in detail, evaluating professional biography, and identifying transferable competencies. Thus, it is possible to single out two broad profiles of career guidance services: technology-based and consultative. Consequently, each of them has its own set of strategies and tools for consulting, assessing educational and professional competence, and analyzing professional biography (OECD, 2021) [7].

It is hard to identify universal tools for social workers when working with different categories of clients. At the same time, individual assessment tools are essential for clients with non-linear career trajectories. A veteran, an internally displaced person, a worker returning to the job after a layoff, and a self-employed person who has been unemployed for a long time are examples of this type of clients. The professional experience of such people is either partially lost or lacks structure, and therefore, the initial assessment of their professional competence is complicated by inconsistencies. The standardized test results, which are currently widespread, are not

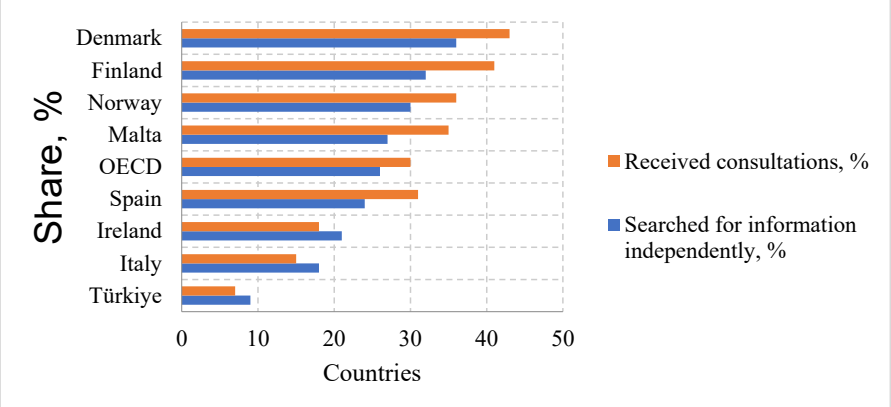


Fig. 1. Use of career guidance services and search for information about learning opportunities among the adult population of OECD countries, %

Source: develpoed by the authors based on (OECD, 2021) [7]

always decisive, requiring an additional interview to explore social and professional history, and therefore an extended set of assessment tools.

Overall, improving career diagnostics in social work requires a differentiated and systemic approach when working with different categories of clients. It is essential to consider the peculiarities of the client's work history and professional experience, the level of their qualifications, and the social barriers they may face. Particular attention should be paid to a non-linear career path, as well as to the current professional and social problems associated with it. It is necessary to combine various methods, including standardized testing, professional competence interview, and assessment of social history, and apply new tools. At the same time, this process cannot be exhaustive since the tools for assessing career competence must be adapted to changing working conditions. Finally, such diagnostics must necessarily be part of the social worker's professional development, and a qualified assessment of career competence requires developing social work practice in this area and establishing standardized procedures for obtaining individual assessments.

Conclusions. Career diagnostics is one of the essential strategies in social work, the effectiveness of which depends on the relevance of methods to the client's professional activities. The most promising and practically viable approach is represented by comprehensive assessment models that include psychometric tests, professional competence interviews, and analysis of the client's professional experience. The study has revealed that changing the category of clients who need career diagnostics services leads to changes in the set of applied methods and their interpretation since these categories differ significantly in their professional environment, competencies, and professional activities.

The most pressing issues identified in the research are the lack of informative methods for people with a non-linear career trajectory, the low consistency of results from different diagnostic methods, and the need for regular updates to the methodology due to the constant evolution of the job market. Further research should be focused on developing approaches to interpret the results of career diagnostics comprehensively and consistently, adapting foreign experience to local working conditions in Ukraine, and validating the effectiveness of digital career counseling methods for different categories of clients.

Conflict of interest. The authors are the members of the journal's editorial board. To ensure the independence of the editorial process, the manuscript was handled by a designated editor who was not subordinate to the authors and had no conflict of interest. The authors does not participate in the selection of reviewers, the peer-review process, or the decision to publish the article. The manuscript underwent the standard double-blind peer review process.

Use of Artificial Intelligence. No artificial intelligence tools were used in the preparation of this article.

Bibliography:

1. Cedefop. CareersNet. 2025. URL: https://www.cedefop.europa.eu/en/networks/careersnet.

2. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung. *ProfilPASS: Know your strengths – use your strengths*. 2026. URL: https://www.die-bonn.de/institut/dienstleistungen/servicestellen/profilpass?lang=en.

3. Lent R. W, Brown S. D. Career decision making, fast and slow: Toward an integrative model of intervention for sustainable career choice. *Journal of Vocational Behavior*. 2020. Vol. 120. Art. 103448. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103448.

4. Maree J. G. Integrative career counselling for early career individuals. *South African Journal of Psychology*. 2020. Vol. 50 (2). P. 228–238. https://doi.org/10.1177/0081246319899592.

5. Морін О. Профорієнтаційна технологія формування в учнів кар'єрної спрямованості в умовах профільного навчання. *Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді.* 2023. Т. 27 № 2. С. 82–93. https://doi.org/10.32405/2308-3778-2023-27-2-82-93.

6. National Center for O*NET Development. 2026. *ONET OnLine*. URL: https://www.onetonline.org.

7. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). Career guidance for adults in a changing world of work. OECD Publishing. 2021. https://doi.org/10.1787/9a94bfad-en.

8. Платформа з профорієнтації та розвитку кар'єри. Державна служба зайнятості України. 2026. URL: https://profi.dcz.gov.ua/about/.

9. Попадинець О. Шкала гендерної орієнтованості: термінологічний аналіз у контексті соціальної роботи з жінками під час і після тривалої кар'єрної перерви. *Соціальна робота та соціальна освіта.* 2025. Вип. 2. № 15. С. 51–61. https://doi.org/10.31499/2618-0715.2(15).2025.343355.

10. Протас О., Стинська В. Розвиток «soft skills» у майбутніх соціальних працівників і їх діагностика: методи та прийоми оцінювання. *Вісник науки та освіти*. 2024. Вип. 1 (19). С. 1192–1207. https://doi.org/10.52058/2786-6165-2024-1(19)-1192-1207.

11. Цуркан І., Серга Т. Кар'єрні орієнтації студентів закладів вищої освіти: огляд методик психологічного дослідження. *Перспективи та інновації науки.* 2022. Вип. 10 (15). С. 581–593. https://doi.org/10.52058/2786-4952-2022-10(15)-581-593.

12. United Nations High Commissioner for Refugees. *Unlocking opportunities: How UNHCR empowers displaced people in Ukraine to find*

employment and rebuild their lives. 2024. URL: https://www.unhcr.org/ua/en/node/488.

13. U.S. Department of Veterans Affairs. *Veteran Readiness and Employment support-and-services tracks*. 2026. URL: https://www.va.gov/careers-employment/vocational-rehabilitation/programs/.

14. Волкова К., Бєлоліпцева О. Інтеграція штучного інтелекту в гендерно чутливу соціальну роботу з підлітками та їхніми батьками: можливості кар'єрного консультування й профорієнтаційної підтримки в закладах освіти в умовах цифрової трансформації. *Social Work and Education.* 2026. Т. 13. № 1. С. 8–21. https://doi.org/10.25128/2520-6230.26.1.1.

15. Wong S. Competency definitions, development and assessment: A brief review. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*. 2020. Vol. 9 (3). P. 95–114. http://dx.doi.org/10.6007/IJARPED/v9-i3/8223.

References:

1. Cedefop. (2025). CareersNet. Retrieved from https://www.cedefop.europa.eu/en/networks/careersnet.

2. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung. (2026). *ProfilPASS: Know your strengths – use your strengths*. Retrieved from https://www.die-bonn.de/institut/dienstleistungen/servicestellen/profilpass?lang=en.

3. Lent, R. W, & Brown, S. D. (2020). Career decision making, fast and slow: Toward an integrative model of intervention for sustainable career choice. *Journal of Vocational Behavior*, 120, 103448. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103448.

4. Maree, J. G. (2020). Integrative career counselling for early career individuals. *South African Journal of Psychology*, 50(2), 228–238. https://doi.org/10.1177/0081246319899592.

5. Morin, O. (2023). Proforiientatsiina tekhnolohiia formuvannia v uchniv kariernoi spriamovanosti v umovakh profilnoho navchannia [Career guidance technology for developing students' career orientation under specialized education]. *Teoretyko-metodychni problemy vykhovannia ditei ta uchnivskoi molodi*, *27*(2), 82–93. https://doi.org/10.32405/2308-3778-2023-27-2-82-93 [in Ukrainian].

6. National Center for O*NET Development (2026). *ONET OnLine*. Retrieved from: https://www.onetonline.org.

7. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2021). Career guidance for adults in a changing world of work. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/9a94bfad-en.

8. Platforma z proforiientatsii ta rozvytku kariery [Career guidance and career development platform] (2026). Derzhavna sluzhba zainiatosti Ukrainy [State Employment Service of Ukraine]. Retrieved from https://profi.dcz.gov.ua/about/ [in Ukrainian].

9. Popadynets, O. (2025). Shkala hendernoi oriientovanosti: terminolohichnyi analiz u konteksti sotsialnoi roboty z zhinkamy pid chas i pislia tryvaloi kariernoi pererv [Gender orientation scale: terminological analysis in the context of social work with women during and after a prolonged career break]. *Sotsialna robota ta sotsialna osvita*, *2*(15), 51–61. https://doi.org/10.31499/2618-0715.2(15).2025.343355 [in Ukrainian].

10. Protas, O., & Stynska, V. (2024). Rozvytok "soft skills" u maibutnikh sotsialnykh pratsivnykiv i yikh diahnostyka: metody ta pryiomy otsiniuvannia [Development of "soft skills" of future social workers and diagnostics: assessment methods and technique]. *Visnyk nauky ta osvity, 1*(19), 1192–1207. https://doi.org/10.52058/2786-6165-2024-1(19)-1192-1207 [in Ukrainian].

11. Tsurkan, I., & Serha, T. (2022). Karierni oriientatsii studentiv zakladiv vyshchoi osvity: ohliad metodyk psykholohichnoho doslidzhennia [Career orientations of higher education students: a review of psychological research methods]. *Perspektyvy ta innovatsii nauky, 10*(15), 581–593. https://doi.org/10.52058/2786-4952-2022-10(15)-581-593 [in Ukrainian].

12. United Nations High Commissioner for Refugees (2024). *Unlocking opportunities: How UNHCR empowers displaced people in Ukraine to find employment and rebuild their lives*. Retrieved from https://www.unhcr.org/ua/en/node/488.

13. U.S. Department of Veterans Affairs (2026). *Veteran Readiness and Employment support-and-services tracks*. Retrieved from https://www.va.gov/careers-employment/vocational-rehabilitation/programs/.

14. Volkova, K., & Beloliptseva, O. (2026). Intehratsiia shtuchnoho intelektu v henderno chutlyvu sotsialnu robotu z pidlitkamy ta yikhnimy batkamy: mozhlyvosti kariernoho konsultuvannia y proforiientatsiinoi pidtrymky v zakladakh osvity v umovakh tsyfrovoi transformatsii [Integration of artificial intelligence into gender-sensitive social work with adolescents and their parents: opportunities for career counselling and vocational guidance support in educational institutions under digital transformation]. *Social Work and Education*, *13*(1), 8–21. https://doi.org/10.25128/2520-6230.26.1.1 [in Ukrainian].

15. Wong, S. (2020). Competency definitions, development and assessment: A brief review. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development,* 9 (3), 95–114. http://dx.doi.org/10.6007/IJARPED/v9-i3/8223.

O. L. Protas, E. I. Kostyshyn

Оглядова стаття

Дата першого надходження статті до видання: 05.08.2026

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 19.09.2026

Дата публікації (оприлюднення) статті: 02.11.2026