

УДК 364.330:341.1]:658.1”364”

Кузьміна М.О.¹, Лоцман С.Л.²

¹ д-р філос. з соц. роб., доц. НУ «Запорізька політехніка»

² асп. НУ «Запорізька політехніка»

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО ОРГАНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ У ПРИФРОНТОВИХ РАЙОНАХ

Сфера соціальної роботи в сучасних умовах зазнає значного трансформаційного впливу, що зумовлено соціальними, економічними та гуманітарними викликами. Особливо це стосується підприємств, розташованих у прифронтових районах, де соціальні потреби працівників та їхніх родин стають гострішими через безпосередню близькість до конфліктної зони. Такі обста-

вини вимагають нових, нестандартних підходів до організації соціальної роботи, які б забезпечували як підтримку вразливих груп населення, так і стабільність функціонування підприємств [1, с. 80].

Зміна суспільних запитів, гуманізація соціальних процесів та зростання ролі держави в забезпеченні якості соціальних послуг створюють нові виклики для системи соціального захисту [2, с. 34]. Однак, гострота низки соціальних проблем, таких як психологічний стрес, втрата стабільності доходів чи доступу до базових ресурсів, підкреслює необхідність не лише традиційних рішень, а й впровадження інновацій. Ці інновації мають бути спрямовані на швидке реагування на кризи, інтеграцію новітніх технологій у соціальну роботу, а також на створення стійких моделей підтримки працівників. Водночас, обмеженість ресурсів, доступних підприємствам у прифронтових регіонах, ускладнює реалізацію традиційних підходів і змушує шукати нові способи забезпечення соціального захисту. Це підкреслює важливість інноваційних практик, які дозволяють більш ефективно використовувати наявні ресурси та сприяти подоланню соціальних викликів. У цих умовах виникає потреба у дослідженні таких підходів, їхньої ефективності та адаптації до специфічних умов прифронтових районів, що й визначає актуальність цієї проблеми.

Тож впровадження інновацій у соціальну роботу на підприємствах у прифронтових районах стає не лише важливим елементом підтримки соціальної стабільності, а й ключовим фактором у забезпеченні життєздатності підприємств і збереженні людського капіталу. Соціальна робота на підприємствах, розташованих у прифронтових регіонах, повинна відповідати викликам, які створює складна ситуація в цих районах. Тут важливо не лише реагувати на проблеми, але й створювати умови, які б допомагали працівникам почуватися захищеними, потрібними і мотивованими. Професійний розвиток працівників заслуговує на окрему увагу. Учасники трудових колективів, які через обставини втратили звичні можливості, можуть бути інтегровані в нові проекти завдяки програмам навчання чи перепідготовки. Це не тільки дає можливість залишитися активним членом колективу, але й відкриває нові перспективи для зростання. Ще одним кроком до вдосконалення соціальної роботи є створення системи моніторингу результатів. Постійний аналіз впливу соціальних програм дозволяє не лише оцінити їхню ефективність, а й вчасно вносити зміни, щоб вони краще відповідали актуальним потребам. Така робота повинна бути не разовою, а постійною, щоб враховувати зміну ситуації в регіоні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Кузьміна М. О. Феномен розвитку професійної компетентності соціальних працівників у дослідженнях вітчизняних науковців / М.О. Кузьміна //

Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота». – 2020. – Вип. 2 (47). – С. 79-84.

2. Стадник А.Г. Соціальна робота в умовах конфлікту: підвищення ефективності персоналу НКО на прифронтових територіях / А.Г. Стадник, М.О. Кузьміна, А.В. Зеркаль, А.С. Садикіна, Є.М. Усатий // Науковий часопис Українського державного університету імені Михайла Драгоманова. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи. Збірник наукових праць. – Київ : Видавничий дім «Гельветика», 2024. – Вип. 101. – С. 33-38.