

УДК 364:331.1:355.01-048.78

Кузьміна М. О.¹, Лоцман С. Л.²

¹ д-р філос. з соціальної роботи, доц. НУ «Запорізька політехніка»

² асп. НУ «Запорізька політехніка»

СПЕЦИФІКА ОРГАНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ У ПРИФРОНТОВИХ РАЙОНАХ: ВИКЛИКИ, ТЕХНОЛОГІЇ ТА РЕСУРСИ ПІДТРИМКИ ПРАЦІВНИКІВ

Сучасні соціально-економічні трансформації, зумовлені тривалими воєнно-політичними процесами в Україні, актуалізують необхідність переосмислення підходів до організації соціальної роботи, зокрема на підприємствах, розташованих у прифронтових районах. Такі підприємства функціонують в умовах підвищеного ризику, нестабільності та постійного

психоемоційного навантаження на працівників, що обумовлює необхідність впровадження комплексних соціально-орієнтованих практик підтримки персоналу. Соціальна робота в цьому контексті набуває міждисциплінарного характеру та інтегрує психологічні, соціальні, організаційні та правові компоненти.

Однією з ключових особливостей соціальної роботи на підприємствах у прифронтових районах є орієнтація на подолання наслідків травматичного досвіду, пов'язаного з воєнними діями. Працівники таких підприємств часто зазнають впливу стресових факторів, включаючи загрозу життю, втрату близьких, вимушене переміщення та економічну нестабільність. У зв'язку з цим важливого значення набуває розвиток соціальної компетентності фахівців, які здійснюють підтримку персоналу, зокрема їх здатності до ефективної комунікації, емпатії, кризового втручання та організації реабілітаційних заходів [1].

Особливу роль у забезпеченні ефективності соціальної роботи відіграє соціальне партнерство між підприємствами, державними установами, громадськими організаціями та закладами освіти. Така взаємодія дозволяє акумулювати ресурси, забезпечити доступ до кваліфікованої допомоги та створити умови для професійного розвитку соціальних працівників. У цьому контексті соціальне партнерство виступає як інструмент підвищення якості підготовки фахівців, здатних працювати в умовах підвищеної соціальної напруженості [2]. Водночас організація соціальної роботи на підприємствах у прифронтових районах потребує врахування специфіки професійної компетентності соціальних працівників. Сучасні виклики вимагають від них не лише глибоких теоретичних знань, але й практичних навичок роботи в кризових умовах, здатності до швидкого прийняття рішень та адаптації до змінного середовища. Досвід зарубіжних і вітчизняних практик свідчить про необхідність безперервного професійного розвитку фахівців, що забезпечує підвищення ефективності їх діяльності [3].

Важливим напрямом є впровадження інноваційних технологій соціальної роботи, спрямованих на підвищення стійкості працівників до стресових впливів та покращення їх психоемоційного стану. До таких технологій належать програми психологічної підтримки, тренінги з розвитку стресостійкості, кризове консультування, а також використання цифрових інструментів для надання дистанційної допомоги. Особливої актуальності набуває підвищення ефективності діяльності персоналу неурядових організацій, які активно залучаються до реалізації соціальних програм у прифронтових територіях [4].

Соціальна робота на підприємствах у прифронтових районах також передбачає створення умов для збереження трудового потенціалу та забезпечення стабільності функціонування організацій. У цьому контексті

важливим є формування системи підтримки працівників, яка включає соціальні гарантії, можливості професійного розвитку, а також заходи, спрямовані на підвищення рівня мотивації та залученості персоналу. Врахування кар'єрних та компетентнісних показників соціальних працівників у процесі цифрової трансформації суспільства дозволяє підвищити ефективність управління людськими ресурсами [5].

Крім того, важливим аспектом є формування безпечного соціального середовища на підприємстві, що передбачає впровадження політик психологічної безпеки, підтримку корпоративної культури взаємодопомоги та розвиток механізмів внутрішньої комунікації. Соціальна робота у цьому напрямі сприяє зниженню рівня конфліктності, підвищенню довіри між працівниками та керівництвом, а також формуванню позитивного соціально-психологічного клімату.

Отже, специфіка організації соціальної роботи на підприємствах у прифронтових районах визначається поєднанням кризових умов функціонування, підвищених вимог до професійної компетентності фахівців та необхідності впровадження інноваційних технологій підтримки працівників. Ефективна реалізація соціальної роботи в цих умовах сприяє не лише збереженню людського потенціалу, але й забезпечує стійкість підприємств, підвищує їх соціальну відповідальність та сприяє відновленню соціальної стабільності в регіоні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Кузьмін В. В. Соціальна компетентність працівників психологічних та територіальних служб, які здійснюють реабілітацію постраждалого населення у збройних воєнно-політичних конфліктах в Україні. *Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики*. 2014. Вип. 63. С. 180-187. URL: <https://soctech-journal.kpu.zp.ua/archive/2014/63/23.pdf>
2. Кузьміна М. О., Масюк О. П., Кузьмін В. В., Мещан І. В. Соціальне партнерство як інструмент підготовки соціального працівника у закладі вищої освіти. *Науковий журнал Хортицької національної академії. Серія: Педагогіка. Соціальна робота*. 2021. Вип. 2(5). С. 168–176.
3. Кузьміна М. Проблеми формування професійної компетентності соціальних працівників: зарубіжний та вітчизняний досвід. *Ввічливість. Humanitas*. 2022. № 1. С. 50–60.
4. Стадник А. Г., Кузьміна М. О., Зеркаль А. В., Садикіна А. С., Усатий Є. М. Соціальна робота в умовах конфлікту: підвищення ефективності персоналу НКО на прифронтових територіях. *Науковий часопис Українського державного університету імені Михайла Драгоманова. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи*. Збірник наукових праць /

УДУ імені Михайла Драгоманова. Вип. 101. Київ : Видавничий дім «Гельветика», 2024. С. 33-38.

5. Forecasting Career-And Competence Indicators of a Social Worker in the Context of Digital Transformations of the Society / M. Kuzmina et al. SHS Web of Conferences. 2021. Vol. 100. DOI: <https://doi.org/10.1051/shsconf/202110004005>