Форма № 24

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет «Запорізька політехніка»

Факультет соціальних наук
(повне найменування факультету)

Соціальна робота
(повне найменування кафедри)

Пояснювальна записка

до дипломного проєкту (роботи)
бакалавр
(ступінь вищої освіти)

на тему Соціальна робота на підприємствах міста Запоріжжя
(назва теми)

Виконав(ла): студент(ка) 4 курсу,
групи СНз-212
Спеціальності 231 Соціальна робота
(код і найменування спеціальності)
Освітня програма (спеціалізація)
Соціальна робота
ЛОГВІН К. І.
(ПРІЗВИЩЕ та ініціали)
Керівник ЩЕРБИНА С. С.
(ПРІЗВИЩЕ та ініціали)
Рецензент БАРШАЦЬКА Г. Ю.

2026

Форма № 25

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет «Запорізька політехніка»
(повне найменування закладу вищої освіти)

Факультет соціальних наук
Кафедра «Соціальна робота»
Ступінь вищої освіти бакалавр
Спеціальність 231 Соціальна робота
(код і найменування)
Освітня програма (спеціалізація) Соціальна робота
(назва освітньої програми (спеціалізації)

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри _____

«06» лютого 2026 року

З А В Д А Н Н Я
НА ДИПЛОМНИЙ ПРОЄКТ (РОБОТУ) СТУДЕНТА(КИ)

ЛОГВІН Катерини Ігорівни
(ПРІЗВИЩЕ, ім'я, по батькові)

1. Тема проєкту (роботи) Соціальна робота на підприємствах міста Запоріжжя керівник проєкту (роботи) к.соц.н.,доц. ЩЕРБИНА Сергій Степанович
(науковий ступінь, вчене звання, ПРІЗВИЩЕ, ім'я, по батькові)
затверджені наказом закладу вищої освіти від «06» лютого 2026 року № 41
2. Строк подання студентом проєкту (роботи) «14» травня 2026 року
3. Вихідні дані до проєкту (роботи) 105 сторінок, 5 таблиць, 1 рисунок 56 джерел
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) дослідити історію становлення та розвитку соціальної роботи на підприємствах; охарактеризувати систему соціальної роботи, визначити її структуру та основні складові; розкрити сутність суб'єкта й об'єкта соціальної роботи; проаналізувати методи та функції соціальної роботи; визначити особливості соціальної політики на сучасних підприємствах; дослідити принципи, функції та правові основи соціальної політики підприємства; охарактеризувати напрями та механізми реалізації соціальної політики на підприємстві; з'ясувати роль профспілок у реалізації соціальної політики підприємства; проаналізувати основні функції соціальних працівників на підприємствах; визначити місце та роль соціальної служби в організаційній структурі підприємства; здійснити загальний аналіз системи соціальної політики та соціальної роботи на підприємстві ТОВ «Полігон-Авто»; надати описову характеристику системи організації соціальної роботи на підприємстві АТ «Мотор Січ»; визначити специфіку організації соціальної роботи на підприємствах різного типу шляхом порівняння діяльності ТОВ «Полігон-Авто» та АТ «Мотор Січ».

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень, кількість слайдів, плакатів) Рис. 1.1. Елементи соціальної політики підприємств; Таблиця 2.1. Правові основи послуг соціального характеру на підприємстві; Таблиця 2.2. Основні функції соціальних працівників на підприємстві; Таблиця 3.1. Система соціальної політики; Таблиця 3.2. Система соціальної політики; Таблиця 3.3. Порівняльна характеристика підприємств

6. Консультанти розділів проєкту (роботи)

Розділ	ПРІЗВИЩЕ, ініціали та посада консультанта	Дата, підпис	
		завдання видав	прийняв виконане завдання
1	ЩЕРБИНА С. С., доцент	10.02.2026	03.03.2026
2	ЩЕРБИНА С. С., доцент	04.03.2026	24.03.2026
3	ЩЕРБИНА С. С., доцент	25.03.2026	13.04.2026
Норм-ль	НОВАК Т. О., ст. викладач	30.04.2026	07.05.2026

7. Дата видачі завдання «06» лютого 2026 року.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів дипломного проєкту (роботи)	Строк виконання етапів проєкту (роботи)	Примітка
1	Затвердження теми	06.02.2026	
2	Затвердження завдання на дипломний проєкт (роботу)	06.02.2026	
3	Складання змісту	10.02.2026	
4	Виконання першого розділу	03.03.2026	
5	Виконання другого розділу	24.03.2026	
6	Виконання третього розділу	13.04.2026	
7	Формування висновків	17.04.2026	
8	Перевірка роботи керівником	24.04.2026	
9	Оформлення дипломного проєкту (роботи)	30.04.2026	
10	Нормоконтроль та перевірка на запозичення	07.05.2026	
11	Попередній захист дипломного проєкту (роботи)	11.05.2026	
12	Подання роботи на кафедру	14.05.2026	
13	Одержання відгуку та рецензії	15.05.2026	
14	Захист дипломного проєкту (роботи)	10.06.2026	

Студент(ка) _____ Катерина ЛОГВІН
(підпис) (Ім'я ПРІЗВИЩЕ)

Керівник проекту (роботи) _____ Сергій ЩЕРБИНА
(підпис) (Ім'я ПРІЗВИЩЕ)

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота бакалавра: 105 ст., 5 табл., 1 рис., 56 джерел.

Об’єктом дослідження є соціальна робота на підприємствах.

Предметом дослідження є особливості організації та реалізації соціальної роботи на підприємствах міста Запоріжжя.

Метою роботи є визначення особливостей реалізації соціальної роботи на підприємствах міста Запоріжжя та обґрунтування рекомендацій щодо підвищення її ефективності.

Методи дослідження: описовий, аналізу, синтезу, порівняльний, напівстандартизоване інтерв’ю, контент-аналіз документальних джерел.

Ступінь задоволення потреб людини характеризується її якістю життя, що визначається відповідними нормами, звичайними, традиціями. Від рівня життя залежить ступінь здоров’я та освіти, а ці показники у свою чергу, обумовлюють можливість інтенсивно і продуктивно працювати.

Підвищення доходів і задоволення потреб працівника є однією з найважливіших потреб соціальної політики держави. Складна соціально-економічна ситуація в Україні вимагає відповідальності не тільки державної влади, але і власників підприємств, організацій, установ за проведення соціальних заходів, що так чи так впливають на рівень життя населення, забезпечення добробуту певних соціальних груп, надаючи цим проблема пріоритетного значення. Таку роботу на підприємствах, організація, установах здійснюють соціальні служби (соціальні працівники).

СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА, СОЦІАЛЬНА РОБОТА, ПІДПРИЄМСТВО, СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ, СОЦІАЛЬНІ СЛУЖБИ, СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ

ЗМІСТ

ВСТУП 6
РОЗДІЛ 1. ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ 10
1.1. Історія та розвиток соціальної роботи 10
1.2. Система соціальної роботи 14
РОЗДІЛ 2. СОЦІАЛЬНА РОБОТА ЯК НАПРЯМОК ДІЯЛЬНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА НА ПІДПРИЄМСТВІ 26
2.1. Соціальна політика на підприємствах 26
2.3. Соціальна служба в організаційній структурі підприємства 72
РОЗДІЛ 3. ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ СТАНУ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ РІЗНОГО ТИПУ У МІСТІ ЗАПОРІЖЖЯ 84
3.1. Загальний огляд системи соціальної політики підприємства ТОВ «Полігон-Авто» та соціальної роботи 84
3.2. Описова характеристика системи організації соціальної роботи на підприємстві АТ «Мотор Січ» 89
3.3. Визначення специфіки організації соціальної роботи на підприємствах різного типу на підставі порівняння ТОВ «Полігон-Авто» та АТ «Мотор Січ» 96
ВИСНОВКИ 99
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 101

ВСТУП

Сучасний розвиток суспільства характеризується посиленням уваги до соціальної відповідальності роботодавців, створення безпечних та комфортних умов праці, забезпечення соціального захисту працівників і підтримки їхнього добробуту. В умовах економічних трансформацій, воєнного стану, демографічних змін та зростання соціальних ризиків особливої актуальності набуває питання організації соціальної роботи на підприємствах як важливого механізму підтримки трудових колективів.

Підприємства є не лише економічними суб'єктами, а й соціальними інститутами, які впливають на рівень життя працівників, їхню професійну мотивацію, соціальну захищеність та можливості особистісного розвитку. Саме тому ефективна система соціальної роботи на підприємстві сприяє підвищенню продуктивності праці, зменшенню соціальної напруги в колективі, формуванню позитивного морально-психологічного клімату та зміцненню соціальної стабільності суспільства загалом.

Особливої ваги ця проблема набуває для промислових регіонів України, зокрема міста Запоріжжя, де функціонує значна кількість великих та середніх підприємств, на яких працюють тисячі працівників. У сучасних умовах виникає потреба у вдосконаленні механізмів соціального захисту персоналу, розвитку корпоративних соціальних програм та підвищенні ефективності діяльності соціальних служб підприємств.

Проблематика соціальної роботи та соціальної політики підприємств досліджувалася багатьма вітчизняними й зарубіжними науковцями. Разом із тим питання організації соціальної роботи безпосередньо на підприємствах різного типу, особливо на регіональному рівні, залишаються недостатньо вивченими. Потребує подальшого дослідження специфіка функціонування соціальних служб на підприємствах, особливості реалізації соціальної

політики роботодавцями та вплив соціальної роботи на розвиток трудових колективів. Це зумовлює актуальність обраної теми дослідження.

Теоретичні та практичні аспекти соціальної роботи досліджували такі вчені, як І. Звєрєва, А. Капська, В. Полтавець, О. Безпалько, Т. Семигіна, Н. Максимова, В. Андрущенко та інші. Питання соціальної політики, соціального захисту населення, соціальної відповідальності роботодавців і соціального розвитку трудових колективів висвітлювалися у працях Е. Лібанової, О. Новікової, М. Лукашевича, І. Миговича, С. Харченка та інших дослідників.

Незважаючи на значну кількість наукових праць, питання організації соціальної роботи на підприємствах міста Запоріжжя та порівняльного аналізу діяльності підприємств різного типу в цьому напрямі залишаються недостатньо дослідженими, що й обумовило вибір теми дипломної роботи.

Об’єктом дослідження є соціальна робота на підприємствах.

Предметом дослідження є особливості організації та реалізації соціальної роботи на підприємствах міста Запоріжжя.

Метою роботи є визначення особливостей реалізації соціальної роботи на підприємствах міста Запоріжжя та обґрунтування рекомендацій щодо підвищення її ефективності.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі завдання:

– дослідити історію становлення та розвитку соціальної роботи на підприємствах;

– охарактеризувати систему соціальної роботи, визначити її структуру та основні складові;

– розкрити сутність суб’єкта й об’єкта соціальної роботи;

– проаналізувати методи та функції соціальної роботи;

– визначити особливості соціальної політики на сучасних підприємствах;

– дослідити принципи, функції та правові основи соціальної політики підприємства;

– охарактеризувати напрями та механізми реалізації соціальної політики на підприємстві;

– з’ясувати роль профспілок у реалізації соціальної політики підприємства;

– проаналізувати основні функції соціальних працівників на підприємствах;

– визначити місце та роль соціальної служби в організаційній структурі підприємства;

– здійснити загальний аналіз системи соціальної політики та соціальної роботи на підприємстві ТОВ «Полігон-Авто»;

– надати описову характеристику системи організації соціальної роботи на підприємстві АТ «Мотор Січ»;

– визначити специфіку організації соціальної роботи на підприємствах різного типу шляхом порівняння діяльності ТОВ «Полігон-Авто» та АТ «Мотор Січ».

Теоретичною та методологічною основою дослідження є наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених з питань соціальної роботи, соціальної політики та соціального захисту працівників.

У процесі дослідження використано комплекс загальнонаукових і спеціальних методів. Метод аналізу та синтезу застосовано для вивчення наукової літератури та нормативно-правової бази з проблематики соціальної роботи на підприємствах. Порівняльний метод використано для зіставлення особливостей соціальної роботи на різних підприємствах. Метод контент-аналізу дозволив дослідити внутрішню документацію та матеріали підприємств. Напівстандартизоване інтерв’ю застосовано для збору емпіричної інформації щодо особливостей організації соціальної роботи на досліджуваних підприємствах. Описовий метод використано для характеристики системи соціальної роботи та соціальної політики підприємств.

Наукова новизна роботи полягає у визначенні особливостей організації соціальної роботи на підприємствах міста Запоріжжя та встановленні специфіки реалізації соціальної політики на підприємствах різного типу на основі порівняльного аналізу діяльності ТОВ «Полігон-Авто» та АТ «Мотор Січ».

Основні положення та результати дослідження були представлені та обговорені на засіданнях кафедри соціальної роботи, а також можуть бути використані у практичній діяльності соціальних служб підприємств.

Дипломна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел.

РОЗДІЛ 1
ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

1.1. Історія та розвиток соціальної роботи

Головною метою підприємства є і має бути створення таких умов для працівників, при яких ефективність їх праці буде максимальною. Тому все більшою мірою сприяє розвиток на підприємстві соціальної сфери. З нею працівники отримують не лише пряму винагороду у вигляді зарплати або премії, але і цілий ряд непрямих бонусів, а саме: житло, транспорт, система побутового обслуговування, охорона здоров'я, забезпечення дозвілля, відпочинку і т.д.(тобто соціальна інфраструктура). Все це великою мірою визначає самопочуття людей, їх соціальний захист, рівень соціальної справедливості, а загалом – розвиненість суспільства.

Соціальна робота в Україні має свої особливості, обумовлені як історичним розвитком, так і впливом сучасних світових тенденцій. Як свідчить історичний досвід, потреба у комплексній соціальній роботі особливо зростає в кризові періоди, коли погіршується доля мільйонів людей.

В процесі руйнування радянської економічної системи була зруйнована і соціальна сфера підприємств, оскільки ця практика розглядалася як та що перечить принципам ринкової економіки і що перешкоджає перетворенню радянської людини у вільного індивідуума. Звідси непродумана муніципалізація об'єктів соціальної сфери. Особливо безрозсудно в цьому плані виглядає закон «Про передачу об'єктів права державної і комунальної власності», де говориться, що «з метою створення сприятливих умов для господарювання суб'єктів підприємницької діяльності, що містять об'єкти

соціальної інфраструктури, ці об’єкти передаються безкоштовно в комунальну власність».

Все це розглядалося виключно з одної сторони, а саме з точки зору непотрібності соціальної сфери на підприємстві. Всі зусилля були направлені на те, щоб зруйнувати стару систему, проте питання про те, чим її замінити, які інституційні механізми і структури мають бути створені, залишався відкритим.

У процесі розвитку соціальної підтримки на наших теренах, дослідники історії виділяють два етапи. Перший бере початок із часу хрещення Русі й продовжується до другої половини XII століття (період поширення християнства в Київській Русі), другий етап – друга половина XII століття – XIII століття. У цей час відбувається поступове злиття доброчинних функцій князя із церковно – монастирськими формами опіки. XV-XVII століття (епоха українського Відродження) в історії соціальної роботи – це період церковно-державної благодійності. Він характеризується розвитком при монастирях різного роду ремесел, садівництва, городництва, наданням притулку й допомоги старим людям, у тому числі й потерпілим від стихійного лиха.

XVII-XVIII століття ввійшли в історію соціальної роботи як період взаємодії і взаємозалежності людини, суспільства і навколишнього середовища. У цей період розпочинається теоретичне обґрунтування практики соціальної допомоги, зокрема формуються й розвиваються соціологічні вчення про людину і суспільство, формуються вимоги та потреби реформування наявних суспільних відносин. Його ще можна назвати державним, оскільки домінує державна освіта, а не народна, де «державність, професійність і становість – це трійця єдиносущна і неподільна»

На початку XIX століття соціально-філософська думка підійшла до усвідомлення соціальної природи людської особистості. Тоді ж у соціальній науці уперше була зроблена спроба проаналізувати проблему змісту і цілей існування суспільства.

У ХХ столітті з’являється новий напрям у соціальній роботі – антрополога – гуманістичний, засновником якого був німецький професор П. Наторп, який ініціював ідею організації соціальної школи на основі інтеграції виховних сил суспільства

Пізніше своє бачення ролі соціального середовища як педагогічного фактора в соціальному становленні особистості висвітлив А. С. Макаренко в ряді своїх праць. Теорія А. С. Макаренка базувалася на ідеї педагогізації середовища й силі впливу колективу на людину. У 20-х роках ХХ століття він простежив ідею необхідності створення груп самодопомоги, тим самим намагаючись довести чи показати, що праця для кожної людини є не лише обов’язок перед суспільством, але й можливість самореалізації.

У 20-30-ті роки ХХ століття сформувалися основні ідеї вітчизняної педагогіки середовища, яка розглядає людину в середовищі її буття як відкриту систему, що постійно змінюється й передбачає єдність соціалізації, виховання та розвитку в цілісному процесі формування особистості, її самореалізації.

Послідовником цієї теорії в 40-ві – 60-ті роки ХХ століття був В. О. Сухомлинський, який на той час надавав пріоритет інтелектуальному розвиткові, а виховання розглядав із позиції суспільних інтересів. В. О. Сухомлинський надавав величезного значення розвиткові індивідуальних особливостей кожної особистості.

60-ті роки ХХ століття стали періодом накопичення емпіричного досвіду, появи в суспільстві фахівців, які орієнтували на організацію соціально-педагогічної роботи в соціумі. Перші такі фахівці з’явилися в галузі соціального виховання.

На межі 70-80-х років ХХ сторіччя сформувався новий період, що характеризується розвитком розгалуженої мережі різноманітних комплексів, це була спроба цілеспрямованого набуття соціально-педагогічного досвіду, але розвиток системи соціальної роботи продовжував стримуватися організаційною, кадровою, фінансово-ресурсною незабезпеченістю.

До кінця 80-х років XX ст. було створено всі необхідні передумови для переходу від окремих елементів передового досвіду соціальної роботи до державного рівня вирішення проблем, створення центральної системи служб соціальної допомоги (ЦССМ) населенню з розгалуженою інфраструктурою й відповідним кадровим забезпеченням.

Становлення та розвиток ЦССМ у вже незалежній Україні можна умовно поділити на такі періоди:

1. 1992-1993 роки – період формування та становлення системи ЦССМ.
2. 1994-1997 роки – пошук та розробка специфічних для соціальної роботи методів та форм діяльності.
3. 1998-2000 роки – подальша розбудова змісту і форм соціальної роботи.
4. Моніторинг діяльності системи центрів соціальної допомоги.
5. 2001-2003 (4) роки – перехід системи центрів ССМ у нову якість шляхом модернізації діючої системи, систематизації методологічної бази надання соціальних послуг населенню, виділення ролі соціального працівника.
6. 2004(5)-2007 роки – створення комплексного підходу у вирішенні соціальних проблем населення – робота міжгалузевих команд, нормативно-правових документів, які регулюють таку спільну діяльність. Створення системи спеціалізованих формувань, розширення діяльності на різновікові групи населення.
7. У 2008 році розпочато пошуки шляхів реформування системи центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, активізацію соціальної роботи в громаді. Створюються комунальні соціальні заклади з юридичним статусом, розробляються мінімальні соціальні стандарти.
8. Кінець 2008-2011рр. – затверджено Стратегію розвитку системи соціальних послуг для сім'ї, дітей та молоді на 2009-2014 роки (наказ профільного Міністерства сім'ї молоді та спорту від 04.11.2008 року № 4414), метою якої є підвищення якості та доступності професійних

соціальних послуг безпосередньо в громадах. Розроблено і прийнято Закон України «Про соціальну адаптацію осіб, які відбувають чи відбули покарання у виді обмеження волі або позбавлення волі на певний строк»[43].

Таким чином, аналіз шляхів розвитку соціальної роботи в Україні (території і державі) показує, що соціальна робота є специфічним видом професійної діяльності. Специфіка його пов'язана з предметом праці – соціальними взаємовідносинами, а отже, «процесом творення і відтворення особистості людини» .

Потрібно відзначити, що на початку XXI ст. управління соціальною роботою в Україні носить загалом спорадчий, фрагментарний характер. Недорозвиненими є властивості суб'єкта управління (держави), невиразні контури об'єкта соціальної роботи, бракує належної нормотворчої бази, багатьма вадами хибує технологія цього процесу. Останнім часом різко зросли масштаби об'єкта соціальної роботи. До 85 % за даними профспілок, збільшилася частка населення країни, яке потребує повсякденної соціальної підтримки держави – головного суб'єкта в українській структурі соціальної роботи. Соціальна сфера функціонує стихійно, некеровано, хаотично.

1.2. Система соціальної роботи

Система соціальної роботи, будучи суспільною історичною системою, відноситься до класу складних, відкритих систем. Як відкрита система соціальна робота тісно взаємодіє, обмінюється інформацією з іншими системами (економічною, політичною, культурною і так далі), це виявляється в особливостях вмісту, характеру моделей соціальної роботи.

Динамічна характеристика системи соціальної роботи пов'язана з особливостями процесу розвитку в тих або інших культурно-історичних умовах, а статична визначає її структуру і рівні.

У системі соціальної роботи як практичній діяльності є наступні елементи:об’єкт і суб’єкт соціальної роботи відповідають на питання: хто діє в системі соціальної роботи і на кого направлена дія?

Основні сфери соціальної роботи відображають ті соціальні сфери, в яких вирішуються проблеми (охорона здоров’я, освіта, суспільні місця, виробництво і так далі), впливають на формування вмісту соціальної роботи і визначаються рівнем розвитку суспільства, його культури, суспільної свідомості, ідеології, політики.

Інститути соціальної роботи включають основні соціальні служби, центри, за допомогою яких здійснюється їх провідна діяльність.

Методи соціальної роботи – це комплекс специфічних прийомів, способів досягнення цілей і завдань соціальної роботи.

Форми зазвичай пов’язані з методами і інститутами соціальної роботи; виділяють як одиничні заходи, так і систематичні, багаторівневі, довгострокові програми за рішенням життєвий важливих клієнтських проблем.

Оскільки система не є лише сума елементів, в ній обов’язково має бути присутнім цільовою, системно – утворюючий компонент. Для системи соціальної роботи таким компонентом є провідна мета діяльності: надання допомоги клієнтові у вирішенні його життєво важливих проблем.

Доцільно виділити умови ефективності існування системи соціальної роботи:

– культуро – соціальна відповідність соціальної роботи;

– адекватність системи соціальним завданням і реальним можливостям суспільства;

– готовність і підготовленість суспільства до реалізації пропонованої системи соціальної роботи.

Суб’єкт і об’єкт соціальної роботи є найважливішими компонентами системи соціальної роботи. Об’єкт соціальної роботи – клієнт. Історично це поняття приходить в соціальну роботу в 1912р. клієнт як соціально

незахищена людина. Аж до другої світової війни в поняття клієнта включалися люди, що мали схильність до порушення загальноприйнятих стандартів (жебраки) або скрути в адаптації (мігранти в США). З часом міняється не лише категорії клієнтів, але і групи проблем, що формують клієнтів соціальної роботи.

Після другої світової війни категорія клієнтів поширюється на людей, які під впливом суспільства і ненормальних умов життя, які це суспільство створює, втрачають можливість нормального функціонування. У цьому трактуванні з 1946 р. до клієнтів соціальної роботи відносять, наприклад, підприємців середнього класу, а з 1963 р. – людей, що мають ті або інші проблеми в родинних стосунках. Але завжди існують проблеми, які неможливо пояснити лише умовами суспільства або специфікою індивідуальних відмінностей. Тому з 1987 р. клієнтом соціальної роботи визначається будь-яка людина, група або община, які потребують допомоги соціального працівника і з яким досягнута угода про спільну роботу.

У такому контексті клієнтом соціальної роботи може бути будь-яка людина з будь-якою проблемою. Існують багатообразні типології клієнтів сучасної соціальної роботи. Наприклад, по спрямованості і характеру взаємодії: індивід, група, співтовариство або по специфіці запиту, агресори, ввічливі, німі і тому подібне.

Суб’єкт соціальної роботи – той, хто здійснює допомогу. Це можуть бути державні організації (органи соцстраху, соцзахисту), громадські організації (різні добродійні союзи організації, фонди і так далі) і приватні особи – фахівці у сфері соціальної роботи різних кваліфікацій (геронтолог, еколог і т. п.) або добровільні помічники – волонтери.

Соціальна робота носить двосторонній характер, в основі соціальної допомоги, що надається, лежить система взаємодій соціального працівника з клієнтом і значимим соціальним оточенням клієнта.

Взаємодія – загальна форма зв’язку тіл і явищ. Це цілеспрямований процес у просторі та часі, що має свою логіку і послідовність стадій, який

диктує логіка роботи (діагностика ситуації, планерування дій і їх здійснення, підсумкова оцінка спільної роботи). Вміст взаємодії визначається вихідною проблемою в тому вигляді, як вона заявлена клієнтом або виявлена соціальним працівником. У зв'язку з цим основне завдання соціального працівника – це організація і структуризація ситуації взаємодії з клієнтом так, щоб досягти ефективних результатів соціальної допомоги. Виділимо наступні сутнісні характеристики такої взаємодії:

– обумовленість взаємодії гуманістичними цінностями (пошана особи клієнта, його самовизначення) – невід'ємна частина позиції соціального працівника у взаємодії і визначає всі якісні характеристики взаємодії;

– активна участь клієнта у визначенні бажаних результатів і завдань спільної роботи;

– поєднання емоційного (встановлення атмосфери довіри, особовій безпеці) і раціонального (пошук раціональних способів вирішення проблеми у вербальній формі і відстежування процесу її результату) компонентів у взаємодії;

– функціонально-ролевий характер взаємодії у конкретній проблемі.

Метод – спосіб раціонального дослідження і перетворення дійсності і найкоротшої дороги досягнення мети. По відношенню до соціальної роботи можна говорити про дві групи методів: методи соціальної роботи як наукового знання і як практичній діяльності. Класифікація методів в теорії соціальної роботи не має єдиного вигляду. Багато методів, використовуваних в соціальній роботі, є міждисциплінарними, що визначається універсальним характером даного вигляду знання. По мірі спільності можна виділити наступні групи методів:

1. Загальні (філософські) методи визначають загальна дорога, спосіб пізнання і перетворення суспільства, мислення (гносеологічний, діалектичний способи пізнання).

2. Загальнонаукові методи визначають деякі аспекти процесу пізнання і перетворення світу (аналіз, синтез, індукція, дедукція, спостереження, опит, експеримент, аналогія, моделювання).

3. Приватні, спеціальні методи – спеціальні способи пізнання і перетворення окремих областей реального світу. У сучасних умовах до даної групи методів відносять метод «соціальної біографії», родинній біографії, комплексне психо-соціальне моделювання.

У практичній соціальній роботі також існує різноманіття методів. Наприклад, специфіка діяльності формує економічні, правові, політичні, соціально-психологічні, медико-соціальні, адміністративно-управлінські і ін. групи методів. Методи соціальної роботи багато в чому обуславлюваються специфікою об'єкту, на яку направлена діяльність соціального працівника, а також – спеціалізацією соціального працівника, структурою соціальних і інших служб. Інколи методи соціальної роботи включаються в загальніше поняття «Соціальні технології» – способи вживання теоретичних виводів науки у вирішенні тих або інших завдань, сукупність прийомів і дій, вживані для досягнення поставлених цілей і завдань в соціальній сфері[26].

Методи соціальної роботи в системі органів соціального захисту.

В процесі діяльності органів соціального захисту виділяють соціально-економічні, організаційно – розпорядливі і психо - педагогічні методи . До соціально – економічних методів соціальної роботи відносять всі способи, за допомогою яких фахівці соціальної роботи надають дію на матеріальних, моральних, національних, родинних і інші соціальні інтереси і потреби клієнта. До даної групи належать натуральна і грошова допомога, встановлення пільг, одноразових посібників, патронаж, побутове обслуговування, моральне заохочення і тому подібне.

Організаційно – розпорядливі методи лежать в основі управлінської дії організаційної структури соціальних служб, спираються на регламентуючі, нормативно-правові акти. Організаційні методи закріплюють права і повноваження, обов'язки, відповідальність різних ланок в органах

управління соціальними службами. Розпорядливі методи дозволяють здійснювати оперативне втручання, уточнення і вирішення епізодичних завдань. Основні методи даної групи: регламентація, нормування і інструктаж.

Регламентація – спосіб організаційної дії, що полягає в розробці і введення в дію організаційних положень, обов'язків для виконання в органах управління соціальних служб (накази, типові положення, посадові інструкції).

Нормування – встановлення нормативів з кордонами по верхній і нижній межі, які служать орієнтуванням в діяльності соціального працівника (нормативи чисельності обслуговуваних клієнтів, нормативи часу обслуговування і так далі).

Інструктаж – найбільш м'який спосіб організаційної дії, суть якої в роз'ясненні завдань, можливостей, труднощів і наслідків неправильних дій клієнта, застереження його від можливих помилок (консультування, інформування).

Психолого – педагогічні методи пов'язані з непрямою дією і впливом на клієнта через механізм соціально-психологічної і педагогічної регуляції його соціального самопочуття і поведінки. Головним методом в цій групі є переконання в різній формі (роз'яснення, рада, аргументація, рекомендації, позитивний приклад).

Методи, представлені в даній класифікації, орієнтовані на створення умов для вирішення завдань соціальної роботи в процесі її організації, позиція клієнта при цьому підході – пасивна: він випробовує дію на себе з боку системи соціальної роботи.

Методи соціальної роботи з позиції взаємодії клієнта і соціального працівника.

Вирішення основних завдань соціальної роботи безпосередньо пов'язане з необхідністю організації ситуації взаємодії соціального працівника з клієнтом. Способи організації взаємодії і соціально-

психологічні механізми, лежачі в його основі істотно розрізняються від того, хто є клієнтом: індивід, група або спільність. Відповідно, мова може йти про метод індивідуальної, групової і громадської соціальної роботи.

Метод індивідуальної соціальної роботи запропонований М. Річмонд і тісно пов'язаний з розвитком психоаналізу на початку XX століття . Його суть – у вирішенні проблеми з метою надання опори і спонуки клієнта розібратися в проблемі і впоратися з життєвою ситуацією. Основний упор робиться на адаптацію клієнта до соціальної ситуації. Даний метод особливо актуальний в США, спирається на вибір психологічного підходу до розуміння особи.

Але незалежно від психологічного підходу до розуміння особи можна виділити загальні елементи, складові метод:

– встановлення первинної комунікації (емоційний і інтелектуальний контакт);

– вивчення і аналіз проблемної ситуації;

– визначення цілей і завдань спільної роботи;

– видозміна взаємин індивіда з соціальним оточенням і самим собою;

– оцінка прогресу і результат спільної роботи.

Різні індивідуальні підходи передбачають різні види допомоги: бесіди, консультування, залучення фахівців і тому подібне Для ефективності даного методу поважно враховувати чи є установка на необхідність надання саме індивідуальної допомоги, чи володіє фахівець необхідним рівнем психолого-педагогічної підготовки, вікові, особові, індивідуальні особливості клієнта.

Метод індивідуальної соціальної роботи особливо виправданий у визначенні перспектив, в адаптації до реальності, подоланні стресів, придбанні комунікативних умінь, в самопізнанні і само прийняття.

Метод групової соціальної роботи активно розробляється в 70-і рр. Особливе значення для розробки методу зіграли результати досліджень теорії малих груп. До найважливіших виводів можна віднести наступні положення:

– мала група сприяє виходу з ролі «лише слухача»;

– у малій групі стає реальним пізнання власної точки зору, власного життєвого досвіду, особистих можливостей;

– у малій групі можливий зворотний зв’язок, тобто з’ясування того, як індивід впливає на інших своєю поведінкою і словом;

– мала група може стати інструментом накопичення особистого досвіду, способом управління і перевірки досягнутого.

Мета методу групової роботи – надання допомоги клієнтові через передачу групового досвіду для розвитку його фізичних і духовних сил, формування соціальної поведінки. Реалізація цієї мети може бути досягнута за рахунок або організації групової діяльності і соціальної активності членів групи в досягненні загальнозначущих цілей, або розширення сфери індивідуального досвіду і самосвідомості в інтенсивному спілкуванні, або включення групи в продуктивну творчу діяльність.

Реалізація методу групової соціальної роботи залежить від цілей і завдань групи. У практиці соціальної роботи виділяють різні групи . Наприклад, категорію соціокультурних груп складають групи відновлення, групи відновлення умінь, освітні групи, групи самодопомоги. Окрім цього існують ще терапевтичні групи, діяльність яких направлена на дозвіл психосоматичних і екзистенціальних проблем.

Залежно від цілей групи позиція соціального працівника може бути різною. Якщо група орієнтована на досягнення яких або загальнозначущих в широкому правовому і цивільному контексті цілей (наприклад, відкриття спортивного майданчика в мікрорайоні), то соціальний працівник виконує роль організатора і координатора зовнішніх зв’язків групи. Якщо мета групи – розширення сфери самосвідомості і індивідуального досвіду за рахунок інтенсивного і рефлексії спілкування (наприклад, тренінг комунікативних навиків), то в цьому випадку соціальний працівник посередник внутрішньо-групової взаємодії.

Метод громадської соціальної роботи заснований на взаємодії соціальних служб або соціального працівника з представниками різних

суспільних груп і організацій на місцевому, регіональному або загальнодержавному рівні. виконує цілий ряд функцій по відношенню до її членів: соціалізації, взаємопідтримки, виробництва і розподілу благ, соціального контролю, тобто Всього того, що направлене на розвиток життєвого сценарію общини і особи. Пріоритетні завдання громадської соціальної роботи:

1) розвиток соціальних зв'язків в місцевій общині і організація системи взаємодопомоги і кооперації певної спільності людей;

2) розробка, впровадження і оцінка ефективності різних соціальних програм і планів діяльності різних організацій, пов'язаних з питаннями соціального добробуту населення.

Реалізація цих завдань направлена на досягнення головної мети – активізація розвитку спільності і поліпшення моделі її життєдіяльності.

Основні принципи реалізації методу громадської соціальної роботи: доступність сервісу; активна співпраця споживачів і сервісу допомоги; міжвідомчий підхід; підтримка і розвиток нових ініціатив; децентралізація контролю за бюджетом; рухливість.

Форми реалізації методу громадської соціальної роботи різні і особливо широко представлені в європейських моделях соціальної роботи (соціальне планерування в Швеції, створення асоціацій мешканців у Великобританії і так далі).

Для реалізації даного методу соціальному працівникові доводиться виконувати цілий спектр ролей: адвоката, брокера, експерта, соціального орієнтиру, що у свою чергу вимагає широкої теоретичної і практичної підготовки. Особливо актуальні уміння організації і проведення соціологічних досліджень і соціально-психологічні методи роботи. Частенько вирішення проблем общини вимагає комплексного втручання фахівців – лікарок, юристів, психологів і т. п.

Взаємозв'язок чинників, що впливають на поведінку особи, вимагає комплексного використання всіх груп методів соціальної роботи, тим більше

що багато методів в практичній плоскості перетинаються, і вживання одне з них вимагає одночасного вживання інших.

Основними функціями соціальної роботи можна вважати такі: гносеологічну, організаційно-виховну, регулятивно-профілактичну, інформаційно-комунікативну, соціоінтеграційну, аналітико-прогностичну.

Гносеологічна (теоретико-пізнавальна) функція соціальної роботи полягає втому, що вона, як й інші науки, дає нові знання про суспільне життя і процеси в ньому. Це стосується передусім глибокого проникнення нею в соціальну структуру, механізми адаптації, взаємодії, конфліктів на особистісному й мікросоціальному рівні тощо. Теорія і методика цієї роботи доповнюють і збагачують соціологічні, педагогічні, психологічні та інші науки.

Організаційно-виховна функція соціальної роботи означає вияв гуманного ставлення до людини. Причому в умовах соціальних потрясінь, економічної кризи ця робота спрямована насамперед на тих, хто опинився у найскрутнішому становищі – безробітні, пенсіонери, інваліди, біженці, бездомні, «важкі» підлітки. Це включає створення центрів соціальних служб, розширення послуг, узагальнення і поширення набуло досвіду, інноваційну діяльність, зв’язки з державними і громадськими організаціями, органами місцевого самоврядування, створення асоціацій і т. д.

Регулятивно-профілактична функція соціальної роботи пов’язана з тим, що вона передбачає і приводить у дію правові, психологічні й інші механізми попередження і подолання негативних явищ, орієнтує поведінку особи в суспільстві. Ця робота допомагає послаблювати емоційну напругу в ньому, узгоджувати соціальні зв’язки і відносини, впливає на ситуацію в мікросоціумі, інтенсифікує взаємодію між людьми, організаціями та інститутами, сприяє вольовій регуляції поведінки, самоконтролю особи, формує нові соціальні ролі в клієнтів.

Інформаційно-комунікативна функція соціальної роботи випливає з того, що вона виявляє, збирає, узагальнює і доводить до суб’єктів відомості

про людей, які потребують допомоги, втручання соціальних служб, створює банки даних про сім'ї й окремих осіб, яким необхідний соціальний патронаж (це робиться з дотриманням правових і етичних норм), сприяє формуванню зрілої громадської думки з соціальних проблем, ставлення до них суспільства з розумінням.

Крім того, соціальні служби систематизують інформаційні матеріали, законодавчі та інші правові акти, організують їх вивчення серед населення. В засобах масової комунікації вони надають рекламу соціальних послуг, пропагують ідеї соціальної допомоги і захисту людини, зміцнення і підтримки сім'ї, виховання дітей та підлітків, розвитку гуманних народних традицій.

Можна виокремити соціоінтеграційну функцію цієї науки, навчальної дисципліни і професійної діяльності, її суть в тому, що соціальна робота об'єднує галузі знань для розв'язання комплексних проблем соціальної сфери, спрямовує зусилля спеціалістів на створення об'єктивної, всебічної і повної характеристики соціальної підтримки й захисту населення, розробку спільних програм самореалізації особистості.

За своєю сутністю соціальна робота покликана сприяти зміцненню стабільності і безпеки суспільства. Конституція у ст. 1 визначає Україну як соціальну державу. Соціальні проблеми і деформації можуть завадити економічному відродженню, політичній стабільності країни. У їх подоланні, відверненні пов'язаних з ними загроз важлива роль належить досягненню соціальної безпеки. Соціальна робота активно служить цій меті.

Висновки до першого розділу

На початку XXI ст. управління соціальною роботою в Україні носить загалом спорадчий, фрагментарний характер. Недорозвиненими є властивості суб'єкта управління (держави), невиразні контури об'єкта соціальної роботи, бракує належної нормотворчої бази, багатьма вадами хибує технологія цього

процесу. Останнім часом різко зросли масштаби об’єкта соціальної роботи. До 85 % за даними профспілок, збільшилася частка населення країни, яке потребує повсякденної соціальної підтримки держави – головного суб’єкта в українській структурі соціальної роботи. Соціальна робота носить двосторонній характер, в основі соціальної допомоги, що надається, лежить система взаємодій соціального працівника з клієнтом і значимим соціальним оточенням клієнта. Головною метою підприємства є і має бути створення таких умов для працівників, при яких ефективність їх праці буде максимальною. Тому все більшою мірою сприяє розвиток на підприємстві соціальної сфери.

В процесі діяльності органів соціального захисту виділяють соціально-економічні метод – до них належать натуральна і грошова допомога, встановлення пільг, одноразових посібників, патронаж, побутове обслуговування, моральне заохочення і тому подібне, організаційно – розпорядливі методи лежать в основі управлінської дії організаційної структури соціальних служб, спираються на регламентуючі, нормативно-правові акти і психолого - педагогічні методи пов’язані з непрямою дією і впливом на клієнта через механізм соціально-психологічної і педагогічної регуляції його соціального самопочуття і поведінки.

РОЗДІЛ 2
СОЦІАЛЬНА РОБОТА ЯК НАПРЯМОК ДІЯЛЬНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА НА ПІДПРИЄМСТВІ

2.1. Соціальна політика на підприємствах

Соціальна політика – це комплекс соціально-економічних заходів держави, підприємств, організацій, місцевих органів влади, громадських інститутів, суспільних груп та окремих осіб (суб'єктів соціальної політики), спрямований на реалізацію природних прав людини і задоволення соціальних потреб, що забезпечують її життєдіяльність та розвиток як соціальної істоти при беззастережному дотриманні її громадянських прав та свобод з метою забезпечення соціальної захищеності і соціальної справедливості в суспільстві.

Соціальна політика у суспільстві реалізується через соціальні програми, які базуються на законодавчій базі, постановах, положеннях, і інших урядових рішеннях, втілення в життя яких на різних рівнях виконавчої влади забезпечує задоволення соціальних потреб, надання соціальних послуг і соціального захисту населенню чи працівникам на більшому або меншому рівні.

Складові соціальної політики:

- піклування про працевлаштування;
- створення системи соціального забезпечення;
- підтримка малозабезпечених (слабких) верств населення;
- створення всеохоплюючої системи охорони здоров'я;
- розв'язання проблем освіти;
- узгодження внутрішніх суспільних та групових конфліктів;
- протидія (в широкому контексті) злочинності;
- збереження безпечного навколишнього середовища;

– інші проблеми суспільного та особистого життя.

У цьому переліку легко помітити незвичні для соціальної сфери напрями діяльності – освіта, охорона здоров'я, суспільні конфлікти, боротьба зі злочинністю тощо, однак за сучасних підходів вони мають стати неодмінними складовими соціальної політики [7].

Головна мета соціальної політики в державі полягає в створенні умов для досягнення більш високого добробуту, посилення рівня соціального захисту та соціальної безпеки в суспільстві, досягнення соціальної злагоди, стабільності та соціальної цілісності.

Основними завданнями в проведенні соціальної політики є захист рівня життя через застосування різних форм компенсації від підвищення цін і проведення індексації; надання допомоги найбіднішим сім'ям; надання допомоги у разі безробіття; здійснення політики соціального страхування, встановлення мінімальної заробітної плати для працюючих; розвиток освіти, охорони здоров'я, навколишнього середовища переважно за рахунок держави; проведення активної політики, спрямованої на набуття громадянами кваліфікації тощо.

Соціальна політика підприємства – це управління процесом надання послуг соціального характеру співробітникам організації та членам їхніх родин. Під соціальними послугами організації розуміють набір усіх послуг, що організація надає своїм співробітникам і членам їхніх родин крім заробітної плати. Ці послуги надаються організацією на основі закону, тарифних угод (генеральної і галузевої), колективного договору чи добровільно через певні соціальні плани або зобов'язання.

Мета соціальної політики підприємства:

– створення нормальних умов праці і відпочинку для працівників;

– забезпечення безпеки працівникам на виробництві, у побуті, місці відпочинку;

– задоволення і розвиток потреб працівників;

– зміцнення здоров’я і збільшення тривалості життя працівників і співробітників;

– збереження екосистеми (повітряного басейну, ґрунту, водних ресурсів, флори і фауни).

Предмет соціальної політики на підприємстві є: надання грошових і рівноцінних їм послуг працюючим членам колективу підприємства;надання грошових і рівноцінних їм послуг тим співробітникам, які вийшли на пенсію або перебувають у відпустці;надання грошових і рівноцінних їм послуг членам родин працюючих на підприємстві і членам родин співробітників, які вийшли на пенсію або перебувають у відпустці;надання добровільних соціальних послуг на благодійній основі (грошових і рівноцінних їм) іншим громадянам.

Об’єктом соціальної політики підприємства виступають:

– працюючі члени трудового колективу (наймані працівники);

– непрацюючі співробітники, що вийшли на пенсію або перебувають у відпустці (напр., декретній, навчальній тощо);

– члени родин працюючих і непрацюючих співробітників;

– інші громадяни, яким соціальні послуги надаються добровільно на благодійній основі.

Соціальна політика підприємства є складною багаторівневою системою, що охоплює мету, об'єкти, предмет, функції та механізми реалізації соціального захисту працівників. Вона спрямована на забезпечення належних умов праці та життєдіяльності персоналу, задоволення його соціальних потреб, підтримання соціальної стабільності в трудовому колективі та підвищення ефективності діяльності підприємства. Для кращого розуміння структури та взаємозв'язку основних складових соціальної політики підприємства на рисунку 1.1 представлено схематичну модель її основних елементів.



Рис. 1.1. Елементи соціальної політики підприємств

Представлена схема демонструє взаємозв’язок основних елементів соціальної політики підприємства та відображає комплексний характер її реалізації. Ефективність соціальної політики залежить не лише від визначення її мети, об'єктів і напрямів діяльності, а й від належного нормативно-правового забезпечення. Реалізація соціальних гарантій і соціальних послуг працівникам здійснюється відповідно до чинного законодавства України, яке регламентує права працівників на соціальний захист, охорону праці, медичне забезпечення та інші види соціальної

підтримки. Основні нормативно-правові акти, що визначають правові засади надання послуг соціального характеру на підприємстві, наведено в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Правові основи послуг соціального характеру на підприємстві

Правові основи	На кого поширюються
Закони	На все населення країни
Тарифні угоди:	
Генеральна	На всіх найманих працівників у державі
Галузева	На всіх найманих працівників однієї галузі
Колективний договір на підприємстві	На всіх працівників даного підприємства
Добровільні послуги підприємства (згідно з соціальними планами або зобов'язаннями)	На всіх працівників даного підприємства
Індивідуальний трудовий договір	На конкретного працівника

Відправними моментами в побудові соціальної політики служать принципи. Тому соціальна політика на підприємстві повинна будуватись на таких принципах:

– урахування матеріальних і нематеріальних потреб та інтересів співробітників;

– доступність і гласність видатків підприємства;

– економічна здійсненність стосовно видатків і результатів;

– недубльованість соціальних потреб, що вже достатньою мірою задоволені державними або іншими суспільними інститутами;

– урахування зростаючих життєвих стандартів і системи цінностей суспільства.

Соціальна політика організації, будучи частиною політики управління персоналом, виконує наступні функції:

– скорочення конфліктів;

– поліпшення відносин між роботодавцями і найманими працівниками;

– залучення нових працівників;

– створення сприятливого іміджу підприємства в очах громадськості:

– «прив'язка» персоналу до даної організації.

Розробка і проведення соціальної політики в організації здійснюються по багатьох напрямах, найважливішими з яких є:

– політика доходів;

– політика співробітництва з профспілками;

– політика соціального забезпечення працівників;

– політика поліпшення якості трудового життя.

Ці напрями тісно переплітаються, взаємозалежні і доповнюються соціально – економічними показниками розвитку підприємства. Адже, як відомо, все економічне є одночасно і соціальним.

Реалізовуватися соціальна політика організації може як через обов'язковий (колективний договір), так і через механізм соціального планування (добровільного чи обов'язкового як певного розділу колективного договору).

Під соціальним плануванням слід розуміти науково обґрунтоване визначення цілей, показників і завдань (термінів, темпів, пропорцій) розвитку соціальних процесів і розробку основних заходів щодо їх практичної реалізації в інтересах даної організації. Формалізуються всі показники і завдання в окремому розділі колективного договору або окремому соціальному плані чи соціальному паспорті організації.

Соціальне планування в організації повинно мати приблизно такі основні розділи:

– план добровільних інвестицій (накопичення коштів для захисту від інфляції і знецінення трудових доходів);

– план утримання дітей у дитячих дошкільних установах;

– план організації відпочинку;

– система планів медичного страхування й обслуговування (укладання договорів з медичними страховими установами і медичними установами);

– план надання освіти за рахунок підприємства;

– план житлового будівництва і кредитування купівлі житла;

– план дотування витрат на харчування співробітників;

– план дотування витрат на транспорт і інші соціальні послуги для співробітників;

– план додаткового пенсійного забезпечення (страхування).

У сучасних умовах соціальне планування у зв'язку з невисокою рентабельністю більшості українських підприємств ще не набуло масового характеру, тому розглянемо це явище на прикладі німецького досвіду і частково будемо звертатись до передового вітчизняного.

План добровільних інвестицій, поширений на багатьох підприємствах, ставить собі за мету забезпечити найбільш тісну ув'язку інтересів працівників з інтересами і загальним успіхом діяльності організації і тим самим сприяти її ефективності. Розробка і управління програмою досить прості. Організація мобілізує кошти своїх працівників і частково власні кошти. Це дозволяє працівникам задовольняти різні потреби за рахунок нагромаджених ресурсів, які захищають їх від інфляції і знецінення (при стабільній роботі), тобто служать надійним соціальним захистом.

План утримання дітей у дитячих дошкільних установах варто розглядати насамперед в аспекті створення більш сприятливих умов для ефективної праці працівників підприємства (більшою мірою жінок), а також зниження втрат, зумовлених підвищеною плинністю робочої сили й абсентеїзмом (пропусками по лікарняних листках, видаваним «по догляду за дитиною»). При компенсаційному варіанті він відрізняється простотою управління. (Цей розділ на вітчизняних підприємствах зустрічається і в основному діє на прибуткових і рентабельних підприємствах України.)

План організації відпочинку також характеризується простотою в управлінні. План здійснює прямий вплив на відновлення сил працівників, на психологічний клімат в організації й ін. [21] (В основному діє на

прибуткових і рентабельних підприємствах України, які мають як свої бази відпочинку, так і в змозі купувати санаторні та оздоровчі путівки на стороні).

Система планів медичного страхування й обслуговування вважається однією з найбільш пріоритетних, оскільки вона дуже приваблива для переважної більшості працівників і досить ефективна економічно у випадку скорочення соціально-економічних утрат, що відбуваються на виробництві внаслідок загальних і професійних захворювань і плинності. У цьому зв'язку можна зустріти різні варіанти організації програм (у тому числі з пошуком надійного партнера – медичної страхової установи, або укладання договорів безпосередньо з медичними установами).

План надання освіти за рахунок підприємства. Якщо говорити про систему вищої освіти, то вона досить дорога за наявності ризику втрати працівника, що одержав освіту за рахунок фірми. Але за певних умов він може стати могутнім фактором залучення найбільш перспективних працівників із високим творчим потенціалом. Важливо зберегти за організацією право вибору програм навчання, оплачуваних із залученням коштів фірми (і з різним рівнем пайової участі). Фірма оплачує цілком програми, що випливають з виробничих планів підвищення кваліфікації, здійснювані за розпорядженням адміністрації. Організація може надати працівнику в порядку заохочення і допомоги в розвитку кар'єри пільги у виді оплати вузівських програм навчання й інших дорогих програм (вивчення іноземної мови, підприємництва і менеджменту), в тому числі в повному розмірі, при дотриманні ряду умов. План надає працівнику можливість підвищення кваліфікації раз у п'ять років із відривом від виробництва. Звіт йде з початку календарного року, що йде за роком працевлаштування [9].

У разі офіційного схвалення програми організація укладає зі своїм працівником контракт, який передбачає, з одного боку, що працівник буде сумлінно, без академічних заборгованостей учитися і після закінчення повного курсу навчання залишиться працювати як мінімум ще на два роки. У ході навчання студент погоджує тематику дипломної роботи з адміністрацією

організації і проходить у ній виробничу практику. З іншого боку, фірма зобов’язується надати погоджені сприятливі умови для занять (зокрема, обумовлюється кількість вільних днів і годин на тиждень, а також на період сесії, наданих адміністрацією працівнику у випадку навчання без відриву від виробництва) і кредитувати програму навчання в обсязі передбаченої вузом плати за навчання, а також, можливо, додаткових витрат на підручники й ін.

Кредит погашається працівником, що навчався за рахунок фірми, на наступних умовах: загальна сума кредиту плюс відсотки. Кредит підлягає безумовному повному поверненню при відрахуванні з вузу і при звільненні з організації до завершення двох років після закінчення програми. (Зустрічається на вітчизняних підприємствах і в основному діє на прибуткових і рентабельних підприємствах України, нерідко це банки, спільні підприємства тощо.)

План додаткового пенсійного забезпечення – це ефективний соціальний захист, інтерес до нього виявляється різною мірою, у більшому ступені він притаманний працівникам старших вікових категорій, його економічні наслідки для роботодавця більш опосередковані. План, поряд з медичним, є одним із найдорожчих і складним в управлінні. Наслідки його прийняття (у частині фінансових зобов’язань) будуть дуже тривалі в часі. Але це важлива соціальна пільга щодо посилення соціального захисту працівників підприємства. (Трапляється на вітчизняних підприємствах, в основному діє на прибуткових і рентабельних підприємствах України.)

Об’єктом соціальної роботи виступають специфічні сфери життєдіяльності людей, всі люди (при широкому трактуванні), окремі особи і групи, що потребують постійної допомоги (у вузькому трактуванні), попали у важку життєву ситуацію.

Профспілки здійснюють представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, а також з іншими об’єднаннями громадян, незалежно від їх членства у профспілках, а

у питаннях індивідуальних прав та інтересів своїх членів профспілки здійснюють представництво та захист у порядку, передбаченому законодавством та їх статутами.

Профспілки, їх об'єднання мають право представляти інтереси своїх членів при реалізації ними конституційного права на звернення за захистом своїх прав до судових органів. Представництво інтересів членів профспілки у взаємовідносинах з роботодавцями, органами державної влади та органами місцевого самоврядування здійснюється на основі системи колективних договорів та угод, а також відповідно до законодавства.

Профспілки здійснюють громадський контроль за виплатою заробітної плати, додержанням законодавства про працю та про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту.

Профспілки беруть участь у визначенні головних критеріїв життєвого рівня, прожиткового мінімуму, а також мінімальних розмірів заробітної плати, пенсій, соціальних виплат, політики ціноутворення, розробці соціальних програм, спрямованих на створення умов, які забезпечують гідне життя і вільний розвиток людини та соціальний захист у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом.

Профспілки організовують і здійснюють громадський контроль за реалізацією прав членів профспілки у сфері охорони здоров'я, медико-соціальної допомоги. Беруть участь у діяльності експертних, консультативних та наглядових рад при органах та дах охорони здоров'я, а також можуть брати участь у розвитку масової фізичної культури, спорту, туризму, створенні та підтримці спортивних товариств і туристичних організацій.

Професійні спілки в Україні як сказано в Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» є організаціями вираження

і забезпечення захисту економічних, соціальних, трудових, правових, духовних, а при необхідності – і політичних інтересів членів профспілок, людей найманої праці взагалі.

Згідно зі ст. 38 Закону виборний орган профспілкової організації на підприємстві має такі повноваження:

– укладає та контролює виконання колективного договору, звітує про його виконання на загальних зборах трудового колективу, звертається з вимогою до відповідних органів про притягнення до відповідальності посадових осіб за невиконання умов колективного договору;

– разом з роботодавцем вирішує питання запровадження, перегляду та змін норм праці;

– разом з роботодавцем розробляє напрями розподілу коштів фонду споживання, бере участь у вирішенні питань оплати праці працівників підприємства, форм і систем оплати праці, розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних виплат;

– разом з роботодавцем вирішує питання робочого часу і часу відпочинку, погоджує графіки змінності та надання відпусток, запровадження підсумованого обліку робочого часу, дає дозвіл на проведення надурочних робіт, робіт у вихідні дні тощо;

– разом з роботодавцем вирішує питання соціального розвитку підприємства, поліпшення умов праці, матеріально - побутового, медичного обслуговування працівників;

– бере участь у вирішенні соціально-економічних питань, визначенні та затвердженні переліку і порядку надання працівникам соціальних пільг;

– бере участь у розробці правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи або організації;

– представляє інтереси працівників за їх дорученням при розгляді трудових індивідуальних спорів та у колективному трудовому спорі, сприяє його вирішенню;

– приймає рішення про вимогу до роботодавця розірвати трудовий договір (контракт) з керівником підприємства, установи або організації, якщо він порушує законодавство про працю, про охорону праці, ухиляється від участі у переговорах щодо укладення або зміни колективного договору, не виконує зобов’язань за колективним договором, якщо цей виборний орган профспілкової організації підписав колективний договір;

– дає згоду або відмовляє у дачі згоди на розірвання трудового договору з працівником з ініціативи роботодавця у випадках, передбачених законами;

– бере участь у розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, роботі комісії з питань охорони праці, здійснює контроль за відшкодуванням підприємством, установою або організацією шкоди, заподіяної працівникам каліцтвом або іншим ушкодженням здоров’я, пов’язаним з виробництвом або виконанням трудових обов’язків;

– здійснює громадський контроль за виконанням роботодавцем законодавства про працю та про охорону праці, за забезпеченням на підприємстві, в установі або організації безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, правильним застосуванням установлених умов оплати праці, вимагає усунення виявлених недоліків;

– здійснює контроль за підготовкою та поданням роботодавцем документів, необхідних для призначення пенсій працівникам і членам їх сімей;

– здійснює контроль за наданням пенсіонерам та інвалідам, які до виходу на пенсію працювали на підприємстві, в установі або організації, права користування нарівні з його працівниками наявними можливостями щодо медичного обслуговування, забезпечення житлом, путівками до оздоровчих і профілактичних закладів та іншими соціальними послугами і пільгами згідно із статутом підприємства, установи або організації та колективним договором;

– здійснює контроль за державним соціальним страхуванням працівників у призначенні допомоги з соціального страхування, направляє працівників на умовах, передбачених колективним договором або угодою, до санаторіїв, профілакторіїв і будинків відпочинку, туристських комплексів, баз та оздоровчих закладів, перевіряє організацію медичного обслуговування працівників та членів їх сімей;

– разом з роботодавцем розподіляє у встановленому порядку жилу площу в будинках, збудованих за кошти або за участю підприємства, установи або організації, а також ту жилу площу, яка надається власникові у розпорядження в інших будинках, контролює житлово-побутове обслуговування працівників.

Виборні органи профспілкової організації, що діють на підприємстві, в установі або організації, мають також інші права, передбачені законодавством України.

Як видно з переліку прав профспілок на підприємстві вони (профспілки) повинні відігравати роль активного партнера в розробці і реалізації соціальних програм.

Проте, зміна змісту роботи профспілок і орієнтація їх на конструктивне співробітництво з роботодавцями стосовно розробки і реалізації соціальних програм можливі за умови перебудови їх роботи за наступними напрямами:

– розробка угод про розподіл прибутку і про визначення рівня самостійності місцевих профспілкових організацій у веденні переговорів з цих питань;

– участь у розробці стратегії підприємства щодо розвитку його виробництва;

– участь у плануванні і підвищенні кваліфікації працівників;

– участь у розробці нових систем оплати праці, таких як частка в прибутку;

– створення нових систем контролю якості продукції у рамках підприємства;

– розробка єдиних програм навчання майстрів, керівників низової ланки і заводських профспілкових лідерів.

У цілому тільки за умови взаємної зацікавленості обох суб'єктів управління соціальними процесами можна говорити про якість соціальних послуг, рівень захищеності працівників і взагалі про ефективність соціальної політики на підприємстві.

Будь-який соціальний захист будується на соціальних гарантіях, які також є певною системою. Гарантії повинні:

– регулювати ринок робочої сили через сум'яття виникаючих протиріч між її попитом і пропозиціями;

– сприяти повній зайнятості всіх працездатних членів суспільства (ніхто не повинен проти своєї волі залишатися без роботи);

– розраховуватися на всі категорії працездатного населення, особливо виділяючи тих, що при цьому мають потребу.

Система гарантій повинна враховувати структуру населення конкретного регіону, яка по трудовому потенціалу може бути розділена на наступні групи:

– придатних для роботи в сучасних умовах;

– тих, хто може бути використаний лише після відповідної професійної підготовки;

– хто може працювати, але при створенні відповідних умов праці;

– хто взагалі не може працювати;

– хто не прагне працювати.

Для повної ясності питання про соціальні гарантії приведемо деякі виписки із законодавства з цього питання:

1. Гарантії в реалізації права на працю: свобода вибору занять і роботи; держава визнає оплачувану зайнятість як основу способу життя; держава безкоштовно сприяє в підборі відповідної роботи; безробітних держава безкоштовно виучує новим професіям і т. д.

2. Додаткові гарантії деяким категоріям громадян: молоді; пенсіонерам; самотнім і багатодітним батькам, що виховують неповнолітніх дітей; жінкам, що виховують дітей дошкільного віку і дітей інвалідів; безробітним; звільненим з місць висновку; біженцям і т. д.

3. Профспілки активно сприяють зайнятості працездатного населення.

4. Створюються всі необхідні умови і гарантії професійної підготовки і перепідготовки безробітних.

5. Для залучення безробітних до трудової діяльності організовуються суспільні роботи.

6. Працедавці зобов'язані соціально гарантувати зайнятість населення.

7. В умовах соціально-економічного реформування суспільства держава гарантує матеріальну і соціальну підтримку населення.

8. Закон строго визначає розмір посібників з безробіття.

9. Закон визначає також умови і терміни виплати посібника з безробіття.

Одна з основних проблем соціального працівника на підприємстві – це визначення завдань, специфічних функцій у системі управління. У літературі, що узагальнює практику соціальної роботи на промислових підприємствах, висловлено з цього приводу чимало міркувань, які потребують уваги. За традицією, яка походить від перших публікацій щодо проблематики соціальних служб [2], найчастіше виділяють «тріаду функцій»: дослідницькі, консультативні і просвітні ; формування соціологічної грамотності працівників підприємства, забезпечення керівників і фахівців інформацією для ухвалення рішень, проектування і запровадження соціальних технологій [3] тощо. Спостерігаються і більш широкі переліки функцій: соціально-планувальні, соціально – проблемні, забезпечення відповідності технічної, економічної та організаційно – виробничої підсистем підприємства із соціальною, цивільною; планово – прогностичні, інформаційно – дослідницькі, соціально – інженерні та консультаційно-пропагандистські;

дослідження і аналіз, планування, розпорядництво, контроль і оцінка, представництво.

Ознайомлення зі змістом запропонованих різними дослідниками класифікацій функцій дозволяє виявити за зовнішніми відмінностями (різним числом груп функцій, певними термінами тощо) важливий стильний момент. Усі вчені одностайно виділяють у повсякденній роботі соціального працівника на підприємстві принаймні три групи функцій: дослідницькі, організаторські (діяльність, направлена на впровадження в практику управління, у тому числі соціального планування, результатів досліджень) і педагогічні. Кожна з них орієнтована на виконання специфічних завдань у цілісній системі соціального управління, відрізняється своєю особливою технологією, передбачає наявність різних ділових рис, методів роботи соціального працівника. У той же час усі вони тісно взаємопов’язані, органічно доповнюють одна одну: соціальні дослідження служать основою для розробки та реалізації обґрунтованих управлінських рішень (планів, заходів тощо) і дієвого навчання керівників; підвищення рівня соціальної культури керівників створює більш сприятливі умови для широкого запровадження в практику результатів досліджень.

Безперечно, дослідження соціальних працівників на підприємствах повинні мати чітко виражену прикладну, соціотехнічну орієнтацію і тому істотно відрізнятися від теоретичних, описових як за методикою, так і за організацією. Але не можна погодитися з тим, що робота соціального працівника повинна обмежуватися впровадженням соціальних рекомендацій.

По-перше, без дослідної, аналітичної роботи не тільки не можна розробити нові, оригінальні соціотехнічні рішення, але й адаптувати до конкретних умов колективу вже відомі, розроблені іншими.

По – друге, саме вказаний вид роботи є специфічним для соціального працівника, тоді як у процесі впровадження головну роль все-таки відіграють і, на наш погляд, повинні відігравати інші – керівники, органи суспільного самоврядування.

Об’єктивна потреба в соціальній службі викликана зростанням вимог до якості інформації, що застосовується в практиці управління людським фактором. У зв’язку з цим слід визнати, що турбота про підвищення якості соціальної інформації на підприємстві – основне в роботі працівника соціальної служби. До того ж не можна не враховувати й те, що дослідна робота це первинний, початковий напрям діяльності соціальних працівників, який передує іншим – організаторській і педагогічній.

Тематика соціальних досліджень. З’ясуємо, які сторони, аспекти життєдіяльності колективу підприємства є об’єктами соціального дослідження.

По-перше, звичайно ж:

– проблемні питання, пов’язані з активізацією людського фактора,

– оптимізації процесу формування та розвитку, збагачення трудового потенціалу колективу й окремих груп працівників.

По-друге, це проблеми створення найсприятливіших матеріально-технічних і організаційно-управлінських умов для повної реалізації трудового потенціалу.

По-третє, це проблеми трудової мотивації працівників і колективів.

Як правило, успішне вирішення кожного з цих питань вимагає комплексного підходу з позиції різних наук, які вивчають людський фактор, соціальної роботи, соціології, економіки, педагогіки. Така комплексність забезпечується насамперед за рахунок універсалізму соціального працівника та його підходу до аналізу явищ; за рахунок спільної роботи в соціальній службі представників різних спеціальностей – соціологів, психологів, за рахунок тісної ділової співпраці соціальних працівників з інженерними й економічними службами підприємства (економічною лабораторією, лабораторією наукової організації праці (НОТ), відділом технічного навчання та ін.).

Відомий соціолог зазначає, що «дослідницька проблема виступає як стан «знання про незнання», тобто визначення проблеми під час вивчення

якої-небудь сфери соціального життя, щоб активно впливати на вирішення тих соціальних протиріч, природа та особливості яких ще не цілком з'ясовані й тому не піддаються планомірному суспільному регулюванню». У ході управління людьми на всіх етапах цього процесу – і під час визначення конкретних мети, завдань, і під час розробки управлінських рішень, і під час оцінки ефективності їх реалізації – перед керівниками постійно стоять такі не зовсім зрозумілі питання. Тому тематика соціальних досліджень може бути найрізноманітнішою. Із урахуванням можливостей соціальної служби підприємства увага концентрується на тих проблемах, які є найактуальнішими в конкретних умовах. «Основним завданням цього наукового пошуку є шляхи формування ініціативного й відповідального ставлення до праці; конкретні форми й методи повного та раціонального використання соціальних резервів інтенсифікації економіки [12].

Природно, актуальність певних проблем може бути неоднаковою для різних колективів і в різний час для одного й того ж підприємства. Але можна виділити окремі сторони життєдіяльності колективу, які зазвичай є постійними об'єктами дослідження соціальних працівників. До них належать такі: зміцнення стабільності кадрів, дисципліни праці, соціальної адаптації нових працівників, стимулювання трудової та загально творчої активності, підвищення ефективності організаторської та виховної роботи керівників, соціальної профілактики. Стабільна увага до цих соціальних процесів не випадкова. Усі вони надзвичайно важливі для ефективного функціонування та розвитку колективу підприємства, і в той же час конкретні характеристики кожного з них швидко змінюються під впливом складної, суперечливої взаємодії безлічі внутрішніх і зовнішніх, об'єктивних і суб'єктивних чинників. Тому доводиться знову й знову застосовувати інструментарій соціального аналізу для вивчення й цілеспрямованого регулювання таких процесів.

Таким чином, у виробничих колективах є широке коло соціальних процесів, дослідження яких є своєрідною монополією соціальних

працівників. Проте не можна ставити під сумнів можливість соціального аналізу тих явищ, які традиційно є предметом санітарно-гігієнічних, економічних, досліджень здорового способу життя. Адже соціальні дослідження відрізняються від інших не стільки за об'єктом, скільки за своєрідним підходом щодо його вивчення. На наш погляд, об'єктами соціальних досліджень можуть бути найрізноманітніші сторони життєдіяльності. Але при цьому важливо не втрачати специфіку людино дослідного підходу – кожне явище аналізувати з погляду загального, цілісного механізму функціонування та розвитку колективу, з позиції взаємовпливу дії цього явища та людського фактора.

У цьому дослідженні соціальні служби застосовують одночасно соціологічний і психологічний підходи, оскільки практично жодну соціальну проблему, що стоїть перед колективом, не можна вважати суто психологічною або суто соціологічною. Соціологічний підхід дозволяє виявити обумовленість будь – яких процесів певними особливостями певних структур і рівнів соціальної організації підприємства і на цій основі показати реальні можливості вдосконалення організації в цілому або найчастіше окремих й елементів. Психологічний підхід є немов його подальшим уточненням, поглибленням – визначається взаємовплив конкретних осіб і міжособистісних відносин у малих робочих трупах і соціальної організації, а за рахунок неї техніко – технологічних, економічних характеристик виробництва.

Наприклад, більше половини всіх перебоїв ритму в роботі на металургійних підприємствах України пов'язані з устаткуванням, економічну значущість якого в умовах фондоємного металургійного виробництва важко переоцінити. Аналізуючи роботу колективу, ми нерідко все, що пов'язано з устаткуванням, розглядаємо як важливий щодо соціальної системи «технологічний чинник». Тим часом стан устаткування, у свою чергу, значною мірою залежить від тих, хто:

а) експлуатує це устаткування (від кваліфікації, дисципліни, відповідальності);

б) ремонтує його;

в) готує і організовує ремонти;

г) планує виробництво, керує експлуатацією устаткування.

Отже, суто технічний чинник у наслідок уважного аналізу виявляється також соціальним і психологічним. Враховуючи, з одного боку, соціальну (не говорячи вже про економічну) значущість оптимізації процесу експлуатації та відновлення устаткування, а з другого те, що в умовах багатьох підприємств ця проблема не стільки технічна, скільки соціальна (устаткування знаходиться в поганому стані найчастіше не тому, що не вирішені суто технічні питання його експлуатації, а через незадовільну роботу людей, які забезпечують його експлуатацію та відновлення), соціологічний аналіз може виявитися корисним і в цій сфері життєдіяльності підприємства.

У процесі ескізного опрацювання можливої програми такого аналізу постає низка проблемних питань. Перше з них – що впливає передусім на стан устаткування в цехах підприємства. Гіпотетично можна припустити такі чинники, що впливають на стан устаткування (у ході дослідження їх число, поза сумнівом, збільшується):

1. Планування та організація виробництва, тобто чинники, пов’язані з управлінням підприємством і його структурними підрозділами (Прагнення виконати план за будь-яку ціну дезорганізовуватиме нормальний процес експлуатації та відновлення устаткування).

2. Недоліки в підготовці й організації ремонтів.

3. Відсутність єдності інтересів і злагодженої взаємодії різних груп працівників, які впливають на стан устаткування, експлуатаційників, цехового ремонтного персоналу, ремонтників спеціалізованих організацій.

4. Суперечності на користь різних груп працівників (перш за все матеріальні), від яких залежить експлуатація устаткування (протиріччя між

різними змінами технологів, між черговим персоналом мех-та електрослужб і технологами, між ремонтниками і експлуатаційниками і т.д.).

5. Низький рівень кваліфікації експлуатаційників і ремонтників.

6. Наявність працівників, які за своїми психофіологічними характеристиками не забезпечують ефективну безаварійну експлуатацію окремих видів устаткування.

7. Низькі дисципліна та відповідальність працівників.

8. Умови, які надзвичайно ускладнюють нормальну експлуатацію і відновлення обладнання Кінцеві економічні витрати через перебій у роботі устаткування можуть у багато разів перевищувати зиск унаслідок такої недалекоглядної, хоча на перший погляд і ефективної політики).

9. Недоліки в інженерному забезпеченні процесу експлуатації і ремонту устаткування.

10. Недосконалість конструкції устаткування або технологічних характеристик виробництва.

Кожен чинник безпосередньо або опосередковано пов’язаний із трудовою поведінкою людей - керівників, працівників, інженерних служб, механіків, електриків, технологів (кваліфікацією, відповідальністю, ставленням до роботи, стилем і методами роботи, морально-психологічною атмосферою в колективі тощо).

Безумовно, в окремих структурних підрозділах підприємства значення кожного з цих (і можливого низку інших) чинників різне. У процесі експертного дослідження слід з’ясувати саме ті чинники, які перш за все впливають на стан устаткування в конкретному колективі, оцінити їх роль. Наступний крок – пошук шляхів оптимізації кожного чинника. У цьому можуть допомогти матеріали вибіркового опитування, змістовий аналіз реальної практики організаторської стимулюючої роботи, направленої на оптимізацію стану устаткування. Важливо підкреслити, що в діагностичному соціотехнічному дослідженні незалежно від його тематики й конкретного об’єкта аналіз обов’язково доводиться до виявлення зв’язку окремих явищ із

ефективністю функціонування різних ланок механізму управління колективом, а також до оцінки ділової поведінки окремих працівників. Це дозволяє розробляти конкретні та дієві соціотехнічні заходи.

Описана особливість соціотехнічних досліджень не завжди враховується і в соціальній літературі,і в практичній діяльності. Нерідко соціологічні дослідження та засновані на них рекомендації обмежені проблематикою міжособистісних відносин у колективі та умов праці в ньому. Вважають, що соціальні працівники можуть надати допомогу керівництву підприємства в налагодженні відносин між працівниками, встановити ступінь задоволеності місцем роботи працівників. Таке обмеження проблематики соціальних досліджень дуже негативно впливає на процес становлення соціальних служб на підприємствах.

Звичайно, важливість удосконалення умов праці, культури міжособистісних відносин не заперечується. Але на багатьох підприємствах у даний час першорядне значення мають питання поліпшення організації та стимулювання праці, управління виробництвом, комплексного покращення механізму функціонування підприємства. У такій ситуації традиційна проблематика гуманізації праці багатьма керівниками розглядається як завдання завтрашнього дня. Поширена думка про те, що діяльність соціальних працівників може дати ефект тільки в тому випадку, коли на підприємстві вирішені основні проблеми раціональної організації праці й управління. Соціальним працівникам радять почекати доти, доки з’ясуються основні техніко-технологічні, економічні, організаційні проблеми виробництва. Соціальні дослідження можуть і повинні бути результативним і незамінним інструментом комплексного вдосконалення управління організацією.

Одна з проблем у теорії та практиці соціальної роботи - ступінь і форми участі дослідників у практичній реалізації результатів досліджень. Соціальний працівник підприємства не може обмежитися лише поданням керівництву звіту з висновками и рекомендаціями. Досвід переконливо

свідчить, що в такому разі є велика вірогідність того, що результати дослідження не будуть ефективно застосовані. Причини можуть бути різні: недостатня соціальна культура багатьох керівників, яка утруднює розуміння и використання матеріалів досліджень, відсталість, інерція, звичка до стереотипних прийомів і методів роботи, переважна увага до інших проблем в умовах серйозних труднощів у плануванні, матеріально-технічному забезпеченні виробництва тощо. Враховуючи це, соціальний працівник не може обмежуватися тільки дослідницько-інформаційними функціями.

Повсякденна турбота про впровадження в практику результаті соціальних досліджень – важлива умова ефективної роботи и високого авторитету соціальної служби. Активне функціонування в реальному процесі соціального управління сприятливо впливає і на якість самої дослідницької діяльності. Соціальний працівник, намагаючись разом з іншими членами колективу запровадити на практиці свої рекомендації, швидше и виразніше знаходить як їх переваги, так і певну обмеженість, схематизм. А це, безсумнівно, найкращий стимул для постійного вдосконалення методики дослідницького пошуку.

Останнє, звичайно, не значить, що соціальний працівник повинен діяти за принципом «сам запропонував – сам реалізую». Як і фахівці інших штатних підрозділів підприємства, він самостійно не приймає і не виконує управлінські рішення. Навіть у тих ситуаціях, коли соціальний працівник-дослідник хотів би зайнятися практичним впровадженням рекомендації, він не може це зробити з багатьох причин: у нього немає ні адміністративних повноважень, ні засобів, ні працівників, які б виконували його доручення. Проте соціальний працівник зобов’язаний проводити повсякденну роботу зі створення найсприятливіших умов для підвищення дієвості соціальної інформації.

Узагальнення практичного досвіду дозволяє виділити низку напрямів такої роботи, закріплених у «Типовому положенні про службу соціального розвитку підприємства, організації, міністерства».

Подання аналітичної інформації керівництву підприємства. У дискусійних матеріалах про роль соціальних служб сьогодні увага акцентується, як правило, на тому, що кожне соціальне дослідження повинне завершуватися чіткими конкретними соціотехнічними рекомендаціями і навіть розробленими алгоритмами їх реалізації. Завдання соціального працівника - скласти проект управлінського документа (наказу, ухвали, рішення), домогтися його підписання на відповідному рівні керування, виробити технологію його реалізації, організувати виконання та забезпечити контроль за цим процесом. Кінцевим результатом виконання даної функції є саме рішення певної соціальної проблеми, а не тільки подання необхідної дослідницької інформації [20].

Чи значить це, що для керівника цінність являє собою в основному тільки те, як «ухвалена» частина дослідження, а не констатуюча, аналітична його частина? Досвід роботи з різними керівниками дозволяє зробити такий висновок. Якщо керівник не усвідомлює потребу в соціальному осмисленні якої-небудь проблеми, вимушений звертатися до соціального працівника через «зовнішні мотиви», він, як правило, вимагає від нього чітких і гранично-конкретних рекомендації. Вони відносно швидко затверджуються наказом, але дуже рідко виконуються. І, навпаки, якщо керівник усвідомлює потребу в соціальному осмисленні проблеми, він вимагає від соціального працівника не стільки чітких рекомендацій, скільки всебічного аналізу проблеми, висунення й обґрунтовування низки можливих альтернативних рішень, доказів обмеженості відомих стереотипних, докладного опису досвіду вирішення подібних проблем за кордоном. У такому разі остаточне рішення приймає сам керівник після багатократних консультацій із соціальними працівниками та іншими фахівцями. Рішення далеко не завжди оптимально, але реалізовуються ефективно за безпосередньої особистої зацікавленої участі керівника. Тому, на наш погляд, у роботі соціального працівника найцінніше – це не стільки чітко, однозначно рекомендації, скільки аналіз і обґрунтовування вірогідних шляхів вирішення проблеми.

Тут слід враховувати два моменти. По-перше, як уже зазначалося, рекомендації не можна логічно вивести з матеріалів соціального дослідження, соціальний працівник може бути сильним в аналізі о в той же час слабким у сфері підбору оптимальних рішень. І в той же час досвідчений керівник, який не має у своєму розпорядженні можливостей (здібностей, часу) для всебічного осмислення проблеми, може, ґрунтуючись на своїх знаннях, практичній кмітливості, діловій інтуїції, швидко зайти оптимальне для даної проблемної ситуації рішення. По-друге, дуже важливо щоб керівник вірив у вирішення та його правильність у тому випадку, коли він приймає його сам. У зв’язку з цим, ефективною є така тактика в роботі соціального працівника, за якої він не стільки дає керівнику готові вказівки, поради оптимізації тих чи тих соціальних процесів, скільки дипломатично підводить, спонукає його до самостійного ухвалення рішень, більш-менш близьких до оптимальних. із цього погляду основне практичне значення мають не тільки рекомендації, а перш за все аналітична частина соціоотехнічного дослідження. Але тут важливо, щоб інформація дослідження була правильно сприйнята и інтерпретована керівником, а це залежить, звичайно, і від нього самого, і від характеру взаємодії, комунікації між керівником і соціальним працівником у повсякденній управлінській роботі.

Турбота про матеріалізацію результатів досліджень повинна проявлятися вже під час процедури подання соціальної інформації керівнику. Соціальний працівник демонструє керівнику звіт, інформаційну записку або інший документ із результатами соціального аналізу.

Перш за все потрібно, щоб керівник прочитав цей документ. Безсумнівно, це залежить від ділових і моральних якостей керівника, але велике значення має і те, у вигляді подана соціальна інформація.

Не можна забувати, що на цьому етапі до неї ставляться абсолютно інші вимоги порівняно з дослідницькими звітами в академічних або вузівських науково-дослідних організаціях. Зокрема, важливу роль відіграє

обсяг документа, стиль викладу. Інформаційні документи, які подаються керівникові за результатами соціальних досліджень, повинні бути короткими, але ємкими: з чіткою аргументацією основних положень і висновків, конкретними прогнозами, пропозиціями та рекомендаціями. Зміст інформаційного документа повинен характеризуватися доступністю викладу. Як показує досвід, доцільна й додаткова роз'яснювально-переконлива бесіда (а найчастіше низка таких бесід) соціального працівника з керівником. Це особливо важливо, якщо врахувати, що керівник повинен не тільки добре розуміти зміст звіту, а й повірити в прогнози й рекомендації соціального працівника, у нього має сформуватися готовність діяти відповідно до них. Тому велике значення має вміння соціального працівника переконувати.

Уявимо оптимальну ситуацію: керівник ознайомився з інформацією, цілком розуміє її, згоден з основними висновками и рекомендаціями і готовий діяти. У такому разі важливо допомогти йому підібрати оптимальні способи, конкретні прийоми практичної реалізації соціальної інформації. Слід враховувати, що більшість керівників мало ознайомлені із соціальними та соціально-психологічними аспектами управління колективом, не завжди усвідомлюють різноманітність і взаємозв'язок чинників, що впливають на трудову и суспільну активність працівників, міжособистісні відносини. У цих умовах цілком можливі ситуації, коли керівник, намагаючись реалізувати в практичній діяльності отриману соціальну інформацію, не тільки не сприяє підвищенню ефективності роботи колективу, а й, навпаки, завдає їй істотного збитку. Наприклад, керівник однієї з інженерних служб одержав від соціального працівника інформацію про результати експертних оцінок ділових якостей начальників бюро, відділів. Реакція була оперативною і рішучою: зажадав пояснювальних записок від усіх, хто мав оцінки нижче за середні, а потом на загальних зборах критикував кожного з них. Наслідки також не примусили себе довго чекати: атмосфера міжособистісних відносин у колективі значно погіршилася, виникли численні конфлікти, знизилася

ефективність праці. І таких випадків у практиці роботи соціальних служб чимало. Соціальний працівник повинен завжди зважати на такий хід подій і докладати зусиль для того, щоб їх попередити. Адже від цього залежить не тільки результативність соціальної інформації, а й значною мірою авторитет у колективі соціального працівника, соціальної служби.

Участь у розробці заходів, проектів, наказів, розпоряджень. Соціальні працівники, як правило, не обмежуються тим, що повідомляють і пояснюють керівнику результати досліджень, переконують його в правильності своїх висновків і пропозицій, попереджають можливі помилкові дії. Вони беруть активну участь у розробці та реалізації конкретних управлінських рішень.

Дієвий і оперативний канал активного впливу соціальних працівників на життєдіяльність колективу – участь у підготовці наказів, розпоряджень, ухваленні суспільних органів за результатами досліджень.

Не менш ефективний важіль активного впливу соціальних працівників щодо вдосконалення управління - участь у створенні різних нормативних документів: посадових інструкції, положень про моральне стимулювання, стандартів, що регламентують окремі операції роботи з кадрами (оцінка якості праці колективів і окремих працівників, робота з молодими спеціалістами, кадровим резервом тощо). Закріплюючи в проекті нормативного документа найважливіші висновки и рекомендації соціальних досліджень, соціальний працівник тим самим робить важливий крок на шляху перетворення їх на закон повсякденної життєдіяльності виробничого колективу [22].

У процесі підготовки наказів, розпоряджень, нормативних документів соціальний працівник взаємодіє з фахівцями інших служб, керівниками різних рівнів, суспільними органами, і тут особливо важлива його особиста позиція. З одного боку, він повинен шляхом різносторонньої консультації переконати колег у правильності запропонованих рішень. З другого – уміти об’єктивно, неупереджено сприймати и оцінювати аргументи й альтернативні пропозиції колег, бути готовим до розумних компромісів. Слід

врахувати, що важко ухвалити рішення, із яким би були згодні, яке б вважали свої усі ті, від кого в майбутньому заложить його реалізація, та зате таке рішення легко виконується, і навпаки, рішення, нав'язані під тиском майже завжди, якщо йдеться про регулювання соціальних процесів, не досягають проектної мети через прямий або непрямий опір працівників.

Отже, соціальна служба не може обмежити свої зусилля щодо запровадження в практику результатів досліджень тільки розробкою (або участю в розробці) наказів, заходів, планів, різних положень, регламентів тощо. Усі ці документи створюють тільки певні можливості для вдосконалення управління соціальними процесами. Реалізація ж цих можливостей на практиці – далеко не весь процес, що вимагає значних організаторських і виховних зусиль. Тут слід зважати, що впровадження рекомендації соціальних працівників нерідко вимагає істотної зміни стереотипів, звичних, буденних уявлень про ті чи інші форми, методи, роботи з людьми, що нерідко пов'язано з додатковими зусиллями. Тому далеко не завжди розроблені за участю соціальних працівників прогресивні заходи, положення, системи роботи з окремими категоріями працівників сприймаються з належною увагою виконавцями. Соціальні працівники досить часто стикаються із так званим бар'єром, коли адресат рекомендацій активно чинить їм опір, вважаючи їх даремними і більше того – шкідливими. Завдання соціального працівника – долати такі перешкоди. Велику роль тут відіграє процедура розробки і впровадження рекомендацій, нормативних документів. Важливо вже на цьому етапі не тільки детально ознайомити керівників із метою та змістом намічених нововведень, але і зробити їх своїми однодумцями.

Запропоновані заходи впроваджуються значно швидше, ефективніше, якщо майбутні виконавці самі беруть активну участь у їх розробці, є ніби співавторами соціальних працівників. Наприклад, якщо соціальний працівник, вивчаючи роботу з кадрами в якому-небудь цеху, готує звіт із діловими рекомендаціями і направляв його керівникам цього колективу, то

навряд чи можна чекати швидкого и беззаперечного введення в дію запропонованих інновації (навіть якщо рекомендації затверджені вищим рівнем управління). Більш сприятливими є умови в тому випадку, коли соціальний працівник заздалегідь ознайомить керівництво з основними положеннями дослідження і висловить пропозицію спільно розробити заходи щодо вдосконалення розвитку і функціонування колективу. За такої процедури рекомендації розглядаються як власні, а не нав'язані кимось ззовні.

Подоланню соціально – психологічного бар'єра, який перешкоджає запровадженню рекомендацій соціальних досліджень, сприяють працівники соціальної служби підприємства, застосовуючи розроблене «Положення про пошукі1 вирішення соціальних проблем у підрозділах». Керівники цеху, відділу можуть спільно із соціальними працівниками розробляти і вводити в дію рекомендації, направлені на розкриття внутрішніх ресурсів підрозділу або усунення негативних ситуацій. За успішне проведення дослідження та запровадження рекомендацій начальника цеху та співробітників, які сприяли цьому процесу, заохочують морально и матеріально. Ситуація може складатися інакше: соціальні працівники провели дослідження, розкрили недоліки, подали інформацію і рекомендації вищому керівництву, останні заохотили соціальних працівників і висловили догану керівникам підрозділів. У результаті – відчуження між дослідниками і тими, хто повинен урешті-решт реалізовувати їх рекомендації. На наш погляд, немає нічого гіршого для соціальної служби, ніж те, що й працівників у цехах і відділах сприймають не як доброзичливих консультантів, радників, а як грізних ревізорів, інспекторів, агентів вищого керівництва, коли від соціальних працівників ховаються, а не шукають контакту з ними.

Важливу роль відіграє систематична роз'яснювально-пропагандистська робота соціального працівника (чим істотніше нововведення пропонуються, тим більше уваги приділяється цій стороні роботи), різноманітні и форми-публікація виступу соціального працівника на сторінках багатотиражної

газети підприємства, лекції на семінарах керівників, суспільного активу. Не можна недооцінювати и систематичність особистих контактів соціального працівника з керівниками колективів, у яких повинні запроваджуватись рекомендації. Бажано при цьому, щоб соціальний працівник враховував, з одного боку, зміст запропонованих заходів, а з другого – традиції, специфічні характеристики окремих колективів, індивідуальні особливості керівників і своєчасно прогнозував можливі ускладнення в процесі реалізації інновацій. У такому разі він зможе здійснити більш адресну, диференційовану роз'яснювально-переконливу роботу.

Участь у розробці та реалізації соціальних технологій. Технологія керування – сукупність обов'язкових процедур управлінського циклу, здійснення яких забезпечує оптимальний результат керівництва. Про наявність технології управління можна говорити тільки в тому разі, коли певні система правил, порядок, послідовність конкретних процедур впливають на той чи той соціальний процес. Розробка технології допускає розподілення цілісного процесу на систему послідовних, взаємопов'язаних процедур і операції, які здійснюються більш-менш однозначно з метою досягнення високої ефективності. Як зазначає дослідник М. Марков, «технологізація – це не просто набір правил і процедур, а система, яка встановлює черговість дій, які сприяють раціоналізації основних управлінських функції».

На наших вітчизняних підприємствах порівняно детально розроблені технології; управління речовинними компонентами виробництва. Є чіткі и однозначні алгоритми дій щодо техніки й технологій, зафіксовані в навчальних посібниках, різних нормативах, положеннях, інструкціях. Характерна особливість технології управління речовинними компонентами виробництва: шаблонність, стереотипність управлінських процедур, жорсткість вимог до однозначності дій у певних умовах.

Абсолютно інша ситуація спостерігається на практиці соціального управління. У зв'язку зі специфічними характеристиками об'єкта управління

загальні правила, нормативи регламент можуть слугувати тільки орієнтиром управлінських рішень з урахуванням конкретних умов. М. Марков з приводу цього справедливо зазначає: «Будь-яка технологія – діалектична єдність стереотипних і творчих дій. Але співвідношення рутинних і конструктивних основ у окремих видах технологій різне. У виробничих технологіях високий ступень повторюваності процедур і операцій – необхідна умова відповідно і якості. У соціальних технологіях така повторюваність не тільки не потрібна, а просто неможлива. Унаслідок динаміки соціального життя будь-яка технологія завжди застосовується конкретно, супроводжується тими чи іншими модифікаціями».

Ця принципова якісна відмінність між управлінням працівниками дає підставу деяким дослідникам заперечувати саму правомірність використання терміна «технологія» стосовно практики соціального управлення. Наприклад, І. М. Делієв стверджує, що «соціальні процеси залишаються за межами «соціальної технології», тим паче, що соціальні процеси і процеси соціального управління не піддаються повній алгоритмізації».

З тезою про те, що соціальні процеси не піддаються повній алгоритмізації, не можна не погодитися. Однак за всі її різноманітності характеристик, що відрізняють соціальні процеси в окремих колективах, не можна не відзначити і загального. Виділення цього загального, типового, розробка на цій основі певної системи правил, норм управлінських процедур з окремих напрямів кадрової роботи не тільки можливе, але и, на наш погляд, необхідне. Недостатня розробленість таких нормативів, стандартів створює серйозні труднощі в роботі. І в цьому плані використання терміна «технології управління соціальними процесами» цілком правомірне. Природно, що при цьому необхідно не залишити поза увагою специфіку такої технології. Оптимальна управлінські рішення можна прийняти тільки в разі правильного прив’язування тих чи тих типових алгоритмів роботи із соціальними працівниками до індивідуальних особливостей соціально ситуації, що склалася в даний момент у певному колективі. Наприклад, за певних

пропорцій меж дисциплінованими працівниками и членами колективу, схильними до порушень трудової дисципліни, дуже ефективним виховним заходом є колективна моральна і матеріальна відповідальність за стан дисципліни праці. Але в колективах, де всі працівники, або абсолютна більшість, дисципліновані, ця організаційно-виховна форма виявляється зайвою, а там, де багато порушників – справляє деморалізуючий вплив, роблячи постійно «без вини винуватими» добросовісних працівників. Це вимагає від органу управління, з одного боку, ґрунтовного знання типових технологічних моделей роботи з кадрами (щодо кожного напряму), а з другого – знання реальних характеристик об'єкта управління, конкретних чинників, що впливають на соціальну ситуацію в колективі. У зв'язку з цим розробка на основі спеціальних досліджень і узагальнення передового досвіду певної технології щодо кожного напряму соціальної роботи не позбавляє процес соціального управління творчого, пошукового характеру. Навпаки, технологія невимірно підвищує ефективність цього творчого пошуку, забезпечуючи йому належну довершеність інформаційної бази.

Тому доцільно переходити від нормативної регламентації окремих сторін соціальної роботи до розробки и запровадження цілих підсистем, яке регламентують відносно самостійні напрями роботи з людьми в колективі. Прикладом, зокрема, слугує система формування трудового колективу й інші напрями роботи з людьми. Поступово створюються передумови для формування єдиної комплексної системи управління соціальними процесами в колективі підприємства. Проектування і запровадження соціальних технологій потребує значних спільних зусиль соціальних працівників і зацікавлених соціальних служб (відділів кадрів, технічного навчання, праці и заробітної плати та ін.), істотних змін, перерозподілу традиційних функцій між відділами, службами, внесення змін у посадові обов'язки керівників і фахівців, створення спеціальних цільових труп, адміністративно – суспільних органів тощо. Слід також враховувати, що кожна соціальна технологія

вимагає соціального забезпечення не тільки на етапі проектування і запровадження, але і в процесі її функціонування.

Нормативні документи, у тому числі и соціальні технології, розроблені з участю соціальних працівників, а нерідко і за їх ініціативою, що ввібрали в себе досягнутий рівень пізнання соціальних процесів, методів їх оптимізації, відіграють важливу роль у практиці соціального аналізу. Вони слугують для соціального працівника найважливішим орієнтиром у процесі інтерпретації емпіричної інформації. Зіставляючи нормативну модель з реальною практикою управління, виявляючи в процесі аналізу причини можливих відхилень, дослідник робить висновки про ефективність роботи керівників, суспільних органів та якість самих нормативних документів. Як правило, соціальні дослідження, виявляючи елементи передового досвіду и типові недоліки, створюють умови для постійного збагачення нормативних моделей соціального управління, поповнюючи їх ефективними для тих чи тих умов прийомами, методами реалізації окремих управлінських функцій. Таким чином, забезпечуються умови для безперервного вдосконалення соціального управління з урахуванням внутрішніх і зовнішніх умов життєдіяльності трудового колективу, що постійно змінюється.

Участь у підготовці й проведенні соціально-економічних експериментів. Серйозні соціальні інновації, що зачіпають інтереси багатьох людей і потенційно здатні зробити не тільки позитивний, але й негативний вплив на життєдіяльність колективу, перед своїм масовим запровадженням повинні бути ретельно переварені на якомусь відносно обмеженому, але типовому з погляду основних характеристик врегульованого соціального процесу об’єкті(виробнича ділянка, група працівників тощо). Нації стадії, як відзначає В. Л. Герчиков, виконуються 4 завдання:

– детально доопрацювання (доробка) ухваленого рішення в специфічних умовах даного підприємства;

– перевірка ефективності рекомендованого методу вирішення проблеми в конкретних умовах колективу;

– навчання на практиці людей, які будуть задіяні в реалізації заходів, конкретних методів, прийомів ефективної роботи;

– розширення кола прихильників даної форми вирішення проблеми [3. с 39].

Соціальні працівники беруть активну участь соціально з іншими фахівцями і керівниками колективу на всіх етапах експерименту – і в розробці його програми, умов, і у виборі експериментального об’єкта, зборі багатопланової інформації про його хід, і в оцінці результатів. Хід і підсумки експерименту повинні сприяти отриманню відповіді на 2 питання:

– чи можна інновацію реалізувати в даних конкретних умовах;

– чи здатна інновації забезпечити досягнення бажаної мети.

Слід враховувати, що незадовільний результат може бути спричинений:

– істотними недоліками самої експериментальної моделі оптимізації певного процесу;

– недоліками в організації запровадження інновації;

– негативним ставленням до інновації з боку певних груп або навіть окремих працівників, а також їх активним чи пасивним опором;

– конкретними ситуативними обставинами. У той же час і позитивний результат може бути викликаний не стільки інновацією, скільки іншими побічними чинниками, що випробовуються. Адже в умовах відкритого колективу, що функціонує й розвивається, неможливо дотриматися багатьох наукових вимог до чистого експерименту. Тому тут особливо важливий ретельний соціальний аналіз чинників, яке впливають на хід і результати експерименту. Він допомагає об’єктивно оцінити його результати й ухвалити рішення або ж про поширення його на більший об’єкт, або про істотну зміну умов експерименту з подальшою апробацією, або ж про відмову від запропонованого варіанта оптимізації соціального процесу.

При цьому важливо, щоб у межах експерименту була забезпечена принципова оборотність змін. «Це не тільки методична – відзначає

А. І. Пригожин, але й соціально – етична вимога. Негативна дія не тільки не повинна бути поширена, але и знімається в самому експериментальному об’єкті».

Участь у розробці й аналізі ефективної реалізації планів соціального розвитку. Практика соціального планування відкриває перед соціальними працівниками широкі можливості для перетворення соціальної інформації на управлінську. Виявлені в процесі досліджень тенденції динаміки соціальних процесів, їх причинні взаємозв’язки, обґрунтовані соціальними працівниками ефективні способи їх оптимізації значною мірою повинні визначати конкретний зміст планованих заходів. Конкретні форми і методи соціального забезпечення практики соціального планування у виробничих колективах на всіх його етапах: на стадіях перед планового аналізу початкового (базового) стану колективу, виявлення тенденції його розвитку, проблемних питань; розробки конкретної планової мети, завдань; розробки й експертної оцінки конкретних заходів щодо досягнення цієї мети, завдань; організації соціального контролю за ходом реалізації ключових напрямів соціального розвитку тощо – ґрунтовно досліджені в монографіях В. І. Герчикова, А. Марчинськаса і Ю. О. Неймера [5].

Нові умови виробничо-економічної і соціальної життєдіяльності на приватизованих і комерційних підприємствах за умов ринку, поза сумнівом, вимагають нових підходів, що неминуче зумовить істотну ревізію багатьох традиційних форм і методів регулювання соціально-економічних процесів. Але помилково вважати, що планування соціального розвитку підприємств – це рудимент планової соціалістичної системи господарювання, який несумісний з ринковими умовами й пріоритетами. Навпаки, практика планування соціального розвитку в Україні, як і в інших країнах колишнього СРСР, народилася тільки в 1960-ті рр., коли підприємства вперше набули деякої господарської самостійність Застій і певна криза в 70-80-х рр. прямо пов’язані з відсутністю в керівників підприємств реальних можливостей і повної відповідальності за ефективне використання соціальних резервів,

підвищення ефективності виробництва. Тому можна впевнено стверджувати (про це свідчить досвід провідних фірм у розвинутих індустріальних країнах з ринковим врегулюванням економіки), що практика планування соціального розвитку в недалекому майбутньому (у міру подолання т.з. «трансформаційної кризи») отримає новий імпульс і перетвориться на один з головних інструментів ефективного управління соціальним потенціалом підприємства.

Участь у підборі, розміщенні, оцінці кадрів. 3і зростанням вимог до кадрової політики і наукового и обґрунтування соціальні служби залучаються до роботи щодо підбору, розміщення, оцінки кадрів. Форми цієї роботи різні: участь соціальних працівників і психологів у роботі конкурсних і атестаційних комісії, участь в експертних комісіях за оцінкою ділових і особових якостей кандидатів на висунення у резерві, підготовка відгуків-характеристик з оцінкою соціально – психологічних аспектів ділової поведінки керівників тощо.

Соціальні працівники беруть участь і в спеціальних психо-діагностичних дослідженнях окремих категорій працівників з метою розробки оптимальної програми розміщення, навчання, професійного зростання кожного з них, виявлення і максимального використання їх задатків, здібностей. Ці форми соціоінженерної роботи ставлять особливі вимоги й до наукової обґрунтованості рекомендацій і до етики ділових взаємовідносин соціальних працівників з адміністрацією, власниками, органами суспільного самоврядування (загальними зборами акціонерів, наглядовою радою корпорації, радою трудового колективу тощо). Не можна забувати, що суб’єктами кадрових рішень на підприємствах є перш за все власники, що представляють їх інтереси, вищі менеджери й органи суспільного самоврядування трудових колективів. Тому оцінка і рекомендації соціальних працівників можуть відігравати тут лише консультаційну роль, хоча и дуже важливу з погляду підвищення ефективності кадрових рішень.

Соціально-психологічна експертиза управлінських рішень. Працівники соціальної служби беруть участь у соціально психологічнім експертизі тих управлінських рішень, які готуються фахівцями інших служб: відділами нової техніки й автоматизації виробництва, праці заробітної плати, планово-фінансовим тощо. Мета такої експертизи – комплексна оцінка вже на стадії проектування нових рішень можливого їх впливу на особистісний чинник. Тут слід враховувати, що працівники більшості функціональних служб нерідко застосовують своєрідний відомчий підхід до розробки тих чи тих заходів. Більшість працівників не володіє навиками комплексного, системного підходу до аналізу можливих впливів пропонованих заходів на трудову творчу активність працівників і морально-психологічний клімат у колективі. Наприклад, працівники служби механізації й автоматизації можуть пропонувати ефективний з погляду витрат і сукупності, але небажаний щодо своїх соціальних впливів варіант модернізації устаткування, а працівники відділу праці і заробітної плати, проектуючи нові положення про оплату, часто ігнорують елементарні соціально – психологічні вимоги до ефективного стимулювання і т.д. Тому також важливо, щоб кожен проект у виробничому колективі, який істотно впливає на трудову поведінку людей, піддавався ретельної експертизі з боку кваліфікованих фахівців соціальних служб.

Зміст такої експертизи специфічний для кожного типу запроектованих інновацій (заходи щодо нової техніки, положення про оплату праці, нормативні документи, що регламентують роботу зі змінення дисциплін праці, тощо) Форми організації експертизи можуть бути різні: відгук-рецензія або візування документа соціальним працівником, участь у роботі органів, що аналізують документи (комісій, комітетів, порад, експертних груп) тощо. Цей вид соціального обслуговування процесу управління набуває особливого значення в умовах, коли виробничі колективи отримали можливість самостійно ухвалювати рішення щодо широкого кола питань, які зачіпають інтереси осіб та істотно впливають на їх трудову поведінку (оплата

праці, розподіл фондів матеріального стимулювання, будівництво соціальних об’єктів на основі самофінансування, зміни структури управління і штатного розкладу тощо). Водночас у вітчизняній науці ще дуже мало практичного досвіду в реалізації цієї важливої соціальної функції Деякі можливі підходи до організації соціально-психологічної експертизи управлінських рішень ми розглянемо в наступних розділах даного посібника.

Наступним, найважливішим напрямом повсякденної роботи соціальної служби є пропаганда соціальних знань, систематичне навчання керівників та активу суспільних організації основ теорії соціального управління, соціальної роботи, соціальної психології, узагальнення і пропаганда передового досвіду організаторської і виховної роботи в трудових колективах.

Чому саме пропаганда соціальних знань є найважливішим завданням? Чи не можна обмежитися лише формуванням економічної культури, якої нам сьогодні бракує? Ці питання хвилюють багатьох керівників. При цьому нерідко має місце такий підтекст: головне сьогодні навчитися володіти мистецтвом маркетингу, а психологічна і соціальна культура – це, можливо, і бажано, але поки не обов’язково. А втім у сучасних умовах економічної мети можна досягти тільки завдяки максимальному обліку и умілому використанню соціальних і психологічних аспектів стимулювання трудової і творчої активності працівників. Тому сучасне економічне мислення нічого спільного не має з економікою радянських часів, що ігнорує соціальні інтереси, моральні орієнтації, соціально-психологічні відчуття людей. «Керівник – комп’ютер» – тип, який давно вже не котирується на «ринках» у провідних індустріальних країнах. Там сьогодні переважає попит на керівників, які вміють створити оптимальні організаційно-управлінські умови й морально-психологічну атмосферу, сприятливі для розвитку творчої ініціативи, здібностей, талантів працівників. Тільки вони можуть забезпечити фірмі максимальне використання професійного потенціалу, а отже і високий прибуток.

Організаторська і виховна робота з людьми – головний і водночас найскладніший компонент у цілісній системі управління виробництвом. Встановлено, що близько 70 % робочого часу лінійних керівників (директори, начальники цехів, майстри) витрачається на вирішення соціальних проблем, роботу з кадрами. Управління соціальними процесами спирається на теоретико-методологічну базу широкого комплексу соціальних наук, центральне місце серед яких займають соціологія праці и управління, психологія, соціальна психологія, правознавство. Вища ж технічна школа до сьогодні традиційно робить акцент тільки на набутті студентами умінь і навичок щодо оперативного управління і вдосконалення техніки і технології. Наприклад, якщо в США спеціалізовані навчальні курси із соціальної роботи читаються в абсолютні більшості вузів (92%), то в країнах СНД – це лише поєдинок і випадки. Керівникам і фахівцям, як правило, доводиться безпосередньо в практичній діяльності (переважно методом «спроб» ! «помилок») не тільки навчатися «прив'язувати» загальні принципи, методи, прийоми роботи з людьми до конкретних умов, але и фактично вперше «відкривати» їх для себе теля тривалого і часто болісного пошуку.

Отже, у даний час одним із чинників, який істотно стримує підвищення ефективності управління, є суперечність між зростаючими вимогами до організаторської та виховної роботи в колективі і низькою соціальною культурою багатьох керівників. Тож одне з найважливіших завдань соціальних працівників – сприяти найшвидшому подоланню цієї суперечності.

Недостатня соціальна культура керівників – одна з головних причин серйозних труднощів щодо становлення в повсякденній роботі самих соціальних служб. Перш за все істотно утрудняє запровадження рекомендації соціальних працівників. Для керівника, який не знайомий з елементарними поняттями теорії соціального управління, соціології праці, соціальної психологи, більша частина інформації, яку він одержує від дослідників, виявляється непотрібною. Він її не може засвоїти й ефективно використати у

своїй роботі. На наш погляд, це одна з причин того, що нерідко змістовні звіти про соціальні дослідження осідають на полицях, не роблячи якого-небудь впливу на процес управління. Немало складних проблем з'являється і в процесі управління повсякденною роботою соціальних працівників. Такий керівник не може ефективно використовувати соціальну службу для вдосконалення управління, направити и зусилля на вирішення першочергових проблем, об'єктивно оцінити результати її роботи. Тому турбота соціальних працівників про підвищення соціальної культури керівників не тільки сприяє зростанню ефективності їх організаторської і виховної роботи. Вона одночасно створює більш сприятливі умови для роботи самої соціальної служби.

Слід також враховувати, що навчання керівників і активна суспільна організація слугують найважливішим важелем підвищення результативності соціальних досліджень, які проводяться на підприємстві. Як правило, кожне з них, разом з моментами, специфічними для конкретного об'єкта бригади, виробничої ділянки, цеху, виявляє і деякі моменти, типові для окремої служби, соціальної групи, працівників колективу, підприємства в цілому. Тому дуже важливо, щоб висновки и рекомендації кожного конкретного дослідника стали надбанням тих, кому вони можуть надати допомогу у вдосконаленні соціального управління.

Різноманітні конкретні форми пропаганди соціальних знань на підприємстві

Одна з найпоширеніших – систематичне навчання керівників основ соціального управління через систему підвищення кваліфікації ІТР на підприємстві. За активної участі соціальної служби керівники виробництв, цехів, відділів вивчають за спеціальною 106-годинною програмою основи соціального управління; майстри, старші майстри слухають 60-годинний курс лекцій із соціальної психології і педагогіки, всі новопризначені майстри щорічно протягом одного тижня (40 годин) ознайомлюються з основами соціального управління первинним колективом. Керівники цехів та їх

заступники навчаються в постійно діючому університеті управління виробництвом. Основна мета навчання узагальнення передового досвіду, оволодіння кращими зразками організаторської роботи в основних сферах управлінської діяльності: підготовка виробництва, регулювання техніки і технології, керівництво людьми. Програма навчання, що деталізується, щорічно розробляється відділом технічного навчання і соціальними працівниками підприємства із залученням інших служб.

Разом з регулярним навчанням за допомогою системи підвищення кваліфікації використовуються й інші канали пропаганди соціальних знань: цикли лекції в університетах щодо технічного прогресу, виступи на парадах, семінарах, зборах різних комітетів і комісій. Поряд з усною пропагандою активно використовується наочна інформація: регулярні виступи в багатотиражній газеті підприємства, періодичний випуск спеціальних бюлетенів соціальної інформації, розповсюдження і розсилка всім керівникам інформаційних матеріалів з викладом основних висновків і рекомендацій соціальних досліджень і ін.

Важлива умова дієвої пропагандистської роботи соціальних працівників постійна увага і до її змісту, і до її методики. У лекціях та інформаційних матеріалах повинні віддзеркалитися основні висновки соціальних досліджень і рекомендації щодо них, передовий досвід соціального управління. Важливо при цьому, щоб така інформація була відібрана з урахуванням специфічних умов і конкретних завдань колективу. Тут слід враховувати, що керівнику важко самостійно орієнтуватися у великому потоці різнопланової технічної, економічної і соціальної інформації, яка містить нові, важливі для практики управлення висновки, часточки передового досвіду. Сучасний керівник перебуває в інформаційно перенасиченому середовищі і практично не в змозі самостійно зібрати, осмислити всю інформацію й ухвалити необхідні рішення щодо управління. Значні труднощі виникають під час роботи із соціальною інформацією через більшу її різноманітність і недостатню базову підготовку для її оцінки,

інтерпретації. У зв'язку з цим соціальний працівник повинен бути для керівників «лоцманом» у цьому потоці соціальної інформації.

Особливе значення для підвищення дієвого навчання, пропаганди має широке застосування матеріалів досліджень, проведених соціальною службою на підприємстві. Така інформація сприймається з великим інтересом, краще переконує.

На відміну від технічного навчання, де працівнику часто достатньо твердо засвоїти сукупність певних стандартних операції, дій, соціальне навчання повинне вирішувати значно складнішу проблему: озброїти працівників методологію самостійного пошуку оптимальних рішень у різноманітних конкретних соціальних ситуаціях. Це ставить особливі вимоги до методики такого навчання: вона повинна сприяти тому, щоб особа, яка навчається, активно опановувала навики соціального аналізу. Як підтверджує досвід, значні можливості тут відкриває аналіз на заняттях типових конкретних ситуацій, виявлених у процесі соціальних досліджень. Так, дослідження ефективності управління цеховими колективами в низкі металургійних підприємств показали, що багато керівників (майстри, старші майстри, начальники цехів) нерідко припускаються одних і тих самих типових помилок у процесі реалізації окремих управлінських функцій: під час підбору и навчання працівників, оцінки, стимулювання їх праці; під час розподілу обов'язків у системі управління; у роботі зі зміцнення дисципліни праці, організації, в індивідуальній виховній роботі і тощо.

Поширеність певних помилок є, очевидно, свідченням, що їх корені не тільки в індивідуальних характеристиках працівників, але і в особливостях самої управлінської ситуації, специфічних умовах її ефективності, які не завжди усвідомлюються і враховуються. У зв'язку з цим важливе значення має уважний аналіз кожної з них під час практики навчання.

У процесі вивчення методів, стилю роботи керівників окремих цехів, виробничих ділянок виявлена низка таких конкретних ситуацій у практиці соціального управління. Аналіз кожної з них має цілком певну мету - надати

допомогу тим, хто намагається засвоїти деякі основні вимоги, дотримання яких, як свідчить досвід, необхідне для ефективного управління. Слухачам повідомляється характеристика ситуації та ставиться низка запитань для самостійних відповідей. У процесі колективного обміну думками формулюються різні відповіді на кожне з них. Для того щоб підтвердити правильність одних відповідей і помилковість інших, керівник занять (а це, як правило, соціальний працівник) використовує матеріали соціальних досліджень, в яких аналізуються подібні ситуації. У процесі дискусії соціальний працівник активно сприяє подоланню спрощених, поверхневих, а часто и помилкових, проте поширених уявлень щодо важливих проблем повсякденної роботи з людьми в колективі. Як показує досвід, така організація занять значно підвищує ефективність оволодіння теорією соціального управління, навиками самостійного аналізу.

Разом з курсовими заняттями працівники соціальної служби постійно ведуть консультативну роботу, надаючи методичну допомогу фахівцям і керівникам, суспільним органам у вирішенні тих чи тих соціальних проблем. Можна виділити низку категорій працівників, які сьогодні перш за все потребують таких консультацій, методичної допомоги.

Перша група – фахівці кадрових служб; інженери, інспектори з прийому і звільнення, з роботи з молодими робітниками, молодими фахівцями, з кадровим резервом щодо змінення дисципліни праці відділу кадрів, інженери з профконсультації і профорієнтації, підвищення кваліфікації інженерно-технічних робітників відділу технічного навчання, економісти відділу організації праці, які реалізовують такі функції, як гармонізація трудових відносин, вдосконалення механізму матеріального і морального стимулювання, раціоналізація структури управління, штатів та ін. Усі ці працівники щодня реалізують надзвичайно важливі функції соціального управління. Водночас на сьогодні через характер базової професійної підготовки, через успадковані від минулого стереотипи в роботі гостро бракує комплексного, системного підходу, обліку соціально-

психологічних аспектів вирішених проблем. Тому дуже важливо, щоб соціальна служба взяла шефство над цими працівниками и допомагала їм на ділі підвищувати «людино дослідницьку культуру».

Друга група – керівники виробничих колективів різних рівнів, працівники, зараховані до кадрового резерву. ініціаторами консультації можуть бути як керівники, які звертаються до соціальної служби з проханнями надати їм допомогу у вирішенні якої-небудь соціальної проблеми, конфліктної ситуації, так і самі соціальні працівники (індивідуальні консультації з роз'ясненням матеріалів конкретного дослідження, аналізом певних управлінських ситуацій, консультація керівників щодо формування оптимального стилю роботи в адаптаційний період тощо).

Третя трупа – керівники органів суспільного самоврядування, профспілкових організацій. Найчастіше ця категорія працівників має потребу у кваліфікованій консультації соціального працівника з таких питань, як оптимізація трудових відносин, цивілізоване вирішення трудових конфліктів, раціональне розмежування функцій між адміністративними і різними суспільними органами на різних рівнях управління, пошук оптимальних у конкретних умовах шляхів розвитку суспільної і творчої активності працівників, організації індивідуальної виховної роботи з окремими категоріями працівників, зміцнення колективістських нахилів у праці та ін.

У міру зміцнення соціальних службі, зокрема, за наявності в їх складі кваліфікованих фахівців-психологів, коло осіб, яким можуть надаватися консультації, розширює. На кожному підприємстві безліч працівників у тих чи тих ситуаціях потребує допомоги і кваліфікованої поради компетентного фахівця-психолога (консультації як методичного, такі психолого – діагностичного характеру молодим сім ям, працівникам, які відчувають ускладнення у професійній і соціальній адаптації, тощо).

Таким чином, педагогічні функції – необхідний, органічний елемент повсякденної діяльності соціальної служби. Вони нерозривно пов'язані з

двома іншими функціями: дослідницькою і організаторською. Систематичні дослідження збагачують конкретним матеріалом, наповнюють живим змістом соціальне навчання.

Таблиця 2.2

Основні функції соціальних працівників на підприємстві

Функції	Характеристика
Подання аналітичної інформації керівництву підприємства	Завдання соціального працівника – скласти проект управлінського документа (наказу, ухвали, рішення), домогтися його підписання на відповідному рівні керування, виробити технологію його реалізації, організувати виконання та забезпечити контроль за цим процесом.
Участь у розробці заходів, проектів, наказів, розпоряджень	Соціальні працівники не обмежуються тим, що повідомляють і пояснюють керівнику результати досліджень, переконання в правильності своїх висновків і пропозицій, попереджають можливі помилкові дії. Вони беруть активну участь у розробці та реалізації конкретних управлінських рішень. Дієвий і оперативний канал активного впливу соціальних працівників на життєдіяльність колективу – участь у підготовці наказів, розпоряджень, ухваленні суспільних органів за результатами досліджень.
Участь у розробці та реалізації соціальних технологій	Про наявність технології управління можна говорити, коли певна система правил, порядок, послідовність конкретних процедур впливають на той чи той соціальний процес. Розробка технології допускає розподілення цілісного процесу на систему послідовних, взаємопов'язаних процедур і операції, які здійснюються більш-менш однозначно з метою досягнення високої ефективності.
Участь у підготовці й проведенні соціально-економічних експериментів	Соціальні працівники беруть активну участь соціально з іншими фахівцями і керівниками колективу на всіх етапах експерименту і в розробці його програми, умов, і у виборі експериментального об'єкта, зборі багатопланової інформації про його хід, і в оцінці результатів. Хід і підсумки експерименту повинні сприяти отриманню відповіді на 2 питання: чи можна інновацію реалізувати в даних конкретних умовах; чи здатна інновації забезпечити досягнення бажаної мети.

Продовження таблиці 2.2

Участь у розробці й аналізі ефективної реалізації планів соціального розвитку	В процесі досліджень тенденції динаміки соціальних процесів, їх причинні взаємозв'язки, обґрунтовані соціальними працівниками ефективні способи їх оптимізації значною мірою повинні визначати конкретний зміст планованих заходів. Конкретні форми і методи соціального забезпечення практики соціального планування у виробничих

	колективах на всіх його етапах: на стадіях перед планового аналізу початкового (базового) стану колективу, виявлення тенденції його розвитку, проблемних питань; розробки конкретної планової мети, завдань; розробки й експертної оцінки конкретних заходів щодо досягнення цієї мети, завдань.
Участь у підборі, розміщенні, оцінці кадрів	З і зростанням вимог до кадрової політики і наукового и обґрунтування соціальні служби залучаються до роботи щодо підбору, розміщення, оцінки кадрів. Форми цієї роботи різні: участь соціальних працівників і психологів у роботі конкурсних і атестаційних комісії, участь в експертних комісіях за оцінкою ділових і особових якостей кандидатів на висунення у резерві, підготовка відгуків-характеристик з оцінкою соціально – психологічних аспектів ділової поведінки керівників тощо.
Соціально-психологічна експертиза управлінських рішень	Працівники соціальної служби беруть участь у соціально – психологічній експертизі тих управлінських рішень, які готуються фахівцями інших служб: відділами нової техніки й автоматизації виробництва, праці заробітної плати, планово-фінансовим тощо. Мета такої експертизи – комплексна оцінка вже на стадії проектування нових рішень можливого їх впливу на особистісний

Отже, правове забезпечення соціальної політики підприємства ґрунтується на комплексі нормативно-правових актів, які визначають основні соціальні гарантії працівників, механізми їх соціального захисту та відповідальність роботодавця за створення належних умов праці. Наявність чіткої законодавчої бази сприяє реалізації соціальних прав працівників, забезпеченню їхнього добробуту та соціальної безпеки. Водночас ефективність соціальної політики залежить не лише від нормативного регулювання, а й від рівня практичного впровадження соціальних програм і заходів на конкретному підприємстві.

2.3. Соціальна служба в організаційній структурі підприємства

Соціальна служба – нова структурна ланка в системі управління виробничим колективом. І перед нею відповідно стоїть складне завдання інтеграції з давно існуючою традиційною структурою управління. Не можна сказати, що на сьогодні вона повністю вирішена. Дискусійними перш за все є такі питання: яке місце повинна займати соціальна робота в цілісній системі управління виробничим колективом; як вони повинні взаємодіяти з іншими службами; як можна оцінити ефективність праці.

Місце соціальної служби в системі управління виробничим колективом.

Робота соціальної служби може бути ефективною тільки тоді, коли вона є органічною ланкою цілісної системи управління колективом. Але головне питання – яке місце повинен займати соціальний працівник, які конкретні завдання виконуються в цілісній системі управління. На сьогодні практичний досвід, його узагальнення в літературі дозволяють відокремити декілька істотно відмінних одна від одної відповідей на це питання[22].

У працях соціологів, які були біля джерел служби соціального розвитку, у стратеги щоденної діяльності перших таких служб затверджувалась ідея про соціологів, які кваліфіковано займаються дослідженням соціальних процесів та пошуком шляхів їх оптимізації. Надаючи соціальну інформацію (у тому числі і прогнози, пропозиції керівництву, державним органам), вона впливає на вдосконалення управління колективом. Як правило, дослідно-консультативною роботою в економічно розвинених країнах займаються соціальні працівники. «Завдання консультанта, – визначає А. Л. Кравченко у своєму огляді прикладних соціальних досліджень у промисловості США, - поставити діагноз, зібрати інформацію, надати і менеджеру та розробити рекомендації». Самим же впровадженням рекомендацій соціальні працівники не займаються – це функція адміністрації.

Соціальні служби, які працюють на підприємствах, через низьку кваліфікацію, відсутність навиків, досвіду соціального аналізу поки що не здатні по-справжньому виконувати роль «дослідника-консультанта». Водночас керівники не завжди готові використовувати соціальну інформацію. Дається взнаки низький рівень соціальної культури багатьох з них, що заважає усвідомлювати важливість постійного вдосконалення форм та методів роботи з людьми, ефективно використовувати рекомендації соціальних працівників.

Очевидно, як реакція на серйозні труднощі в реалізації дослідницькі консультативні функцій у 80-ті рр. у роботі багатьох служб соціального розвитку все виразніше виявлялась орієнтація на безпосередню участь у регулюванні соціальних процесів.

Спочатку вона найчастіше являла собою логічне продовження дослідницько-консультативної діяльності: у результаті досліджень виявились причинна обумовленість соціального процесу, перспективні шляхи його оптимізації, на цій основі розроблявся практичний алгоритм такої оптимізації. Як приклад можна назвати цілу низку досить відомих алгоритмів оптимізації важливих для життєдіяльності виробничого колективу соціальних процесів, розроблених у 1970-80-ті рр. на підприємствах України та інших країн: система стабілізації кадрів (Пермський телефонний завод), система постійного виявлення та аналізу зауважень і пропозицій працівників «Ваш настрій» (Дніпропетровський машинобудівний завод), система оцінки ефективності пращ керівників та спеціалістів (Ризьке виробниче об’єднання «Комутатор») тощо. Розробка алгоритму зумовила виникнення такої проблеми: як його залучити до практики. Можливі два виходи.

Перший – соціальні працівники готують нормативні документи, навчають, беруть участь у контроль оцінці та стимулюванні процесу впровадження новацій, тобто застосовують різні форми та методи діяльності для того, щоб керівники, громадський актив, працівники кадрових служб практично реалізували розроблений алгоритм.

Другий – соціальна служба самостійно постійно займається реалізацією розроблених алгоритмів. Наприклад, відповідно до положення системи стабілізація кадрів регулярно, не менше 3-4 разів на рік, проводяться розмови з кожним новим робітником, виявляються та вирішуються проблеми, конфлікти. Або за системою «Ваш настрій» щоденно збираються зауваження або пропозиції працівників, аналізуються та вирішуються виявлення проблеми, надаються відповіді працівникам; виражають співчуття та надають певну допомогу у випадку будь-якого лиха тощо.

Який же підхід ближчий до оптимального? Це підхід, який дозволяв порівняно невеликій групі, а на багатьох підприємствах одному соціальному працівникові, щоденно сприяти підвищенню ефективності управління колективом. Якщо керуватися даним критерієм, то другий підхід, який на перший погляд здається таким практичним, конкретним, виявляється досить неефективним, марнотратним.

Наприклад, підрахунки показують, що для самостійної реалізації хоча б основних контрольних та аналітичних операцій, передбачених «Системою стабілізації кадрів», на великому металургійному комбінаті, де щорічно приймають 4-5 тисяч робітників, потрібно не менше 20 соціальних працівників. Але ж для вдосконалення соціального управління колективом не менш важливе залучення и цілі низки інших систем: з удосконалення ділових якостей керівників, розвитку громадської активності робітників, укріплення дисципліни праці тощо. Питання про те, якою за своєю чисельністю повинна бути соціальна служба для того, щоб забезпечити комплексне вдосконалення соціального управління, важливе, але не головне.

Такий підхід безперспективний, оскільки він не враховує ні функціонуючий сьогодні механізм управління соціальними процесами на підприємстві, ні тенденцій його розвитку в перспективі.

Сьогодні реально управляють соціальними процесами у виробничому колективі це три суб’єкти управління:

– лінійні керівники;

– органи самоуправління трудового колективу;

– профспілкові та інші громадські організації.

Під прямим чи опосередкованим керівництвом цього «колегіального» суб'єкта управління працюють спеціалізовані служби «людського фактора» – відділи кадрів, охорони праці та техніки безпеки, соціального забезпечення (житлово-побутові, медичне обслуговування, сфера відпочинку тощо). Які ж тенденції розвитку цього механізму в найближчі перспективі?

По-перше, зростає роль перших керівників всіх рівнів у вирішенні соціальних питань. По-друге, механізм самоуправління трудового колективу в основному спрямований на соціальні проблеми. По-третє, не можуть відійти від соціальних проблем і профспілкові організації, якщо вони бажають зберегти і навіть зміцнити свій вплив у виробничих організаціях.

Завдання соціальної служби, на наш погляд, зовсім не в тому, щоб забрати у названих вище суб'єктів управління деяку частину виконуваних ними функцій соціального регулювання.

По-перше, це суперечить логіці власного розвитку кожного із суб'єктів соціального регулювання та викличе природну протидію з їх боку.

По-друге, навіть найбільша та найкомпетентніша соціальні служба не може зрівнятися за результатами соціального регулювання із численною командою керівників колективів різних рівнів, активістів громадських організацій. І не треба знімати із цих органів відповідальність за реалізацію тих чи тих функцій соціального регулювання, перекладати на плечі «соціальних працівників, а навпаки, слід підвищувати , надаючи одночасно наукові методи, передовий досвід роботи з людьми.

По-третє, закріплення за соціальною службою будь-якої певної функції соціального регулювання неминуче перетворить на ще один штабний орган у системі соціального управління поряд з багатьма іншими, не забезпечуючи істотного приросту ефективності системи в цілому (перерозподіл обов'язків сам по собі не може сприяти істотному зростанню ефективності).

Зростання ефективності може забезпечити не самостійне управління окремою частиною «соціуму» підприємства, а створення умов для підвищення ефективності всіх ланок соціального управлення. На наш погляд, насправді перспективним є тільки такий підхід. Хоча він потребує від соціального працівника значних зусиль, більшої професійної майстерності та не дає миттєвого ефекту, але в кінцевому результаті він найбільш економічний та перспективний для розвитку заводської соціальної служби.

А втім іноді зустрічаються спроби довести, що поступова інформація соціальних працівників із дослідників, проектантів оптимальних технологій соціального управління в буденних регуляторів соціальних процесів також є перспективним шляхом розвитку соціальних служб. Тобто автоматично змінюється підхід у виконанні функції соціального працівника в закладах, установах, спеціально створених для надання соціальних послуг і допомоги громадянам, які цього потребують. Тут слід зазначити, що існують органи спеціальної компетенції (Міністерство праці та соціальної політики; Міністерство у справах сім'ї, дітей, молоді та спорту; Міністерство освіти і науки України тощо) та органи вищої компетенції, де посади соціальних працівників не обов'язкові, а існують за сприяння керівників або власників підприємств. Звісно, складно заперечити тези про те, що працівники окремих служб (відділів кадрів, технічного навчання, організації праці, охорони праці та техніки безпеки тощо) повинні мати соціальні знання. Але це не знімає питання про соціальну службу (соціального працівника) як особливу ланку в системі управління. Навіть у тому випадку, коли всі працівники таких служб добре володіють основами соціальних знань, є необхідність у такій спеціалізованій службі. До того ж у сучасних умовах саме ця служба відіграє важливу роль у практичному опануванні як лінійними керівниками, такі робітниками функціональних відділів елементарних соціальних знань.

На нашу думку, соціальні працівники не повинні ні зливатися зі спеціалістами традиційних кадрових служб, ні створювати подібну до них особливу функціональну службу (наприклад, службу регулювання соціально-

психологічних відносин, адаптації тощо). Всі багатопланові функції соціального управління (в тому числі і адаптація новачків, турбота про формування сприятливого клімату міжособистісних відносин, розвиток громадської активності працівників тощо) повинні повною мірою реалізуватися лінійними керівниками, відповідними кадровими службами та громадськими органами. Специфічна ж діяльність соціальних працівників має бути спрямована на те, щоб забезпечити постійне вдосконалення діяльності за всіма основними напрямами соціального управління.

Соціальний підхід до будь-якого аспекту проблеми відрізняється перш за все багатосторонністю, комплексністю. Тому навіть те що соціальний працівник «прописаний» у будь-якій функціональній службі, у своїй щоденній діяльності він постійно виходить далеко за межі традиційної компетентності (якщо це, дійсно, соціальний працівник не тільки за назвою посади, а і за змістом своєї роботи). Інша справа, що посада соціального працівника на підприємстві через свою універсальність ставить і універсальні вимоги до працівника за широтою, різноманітністю знання, аналітичними здібностями, умінням працювати з людьми. У роботі багатьох соціальних служб інших відомств чітко проявляється тяжіння до простих, суворо формалізованих, стандартизованих та допоміжних операцій соціального управління (заповнення різноманітних форм, бланків, перевірка виконання пунктів окремих заходів тощо), які шкодять змістовній аналітичній роботі і є, на наш погляд, одним із наслідків великого розриву між вимогами до посади соціального працівника на підприємстві та реальними діловими якостями працівників. Без сумніву, працівникові, який за своїми діловими якостями ні сьогодні, ні в найближчій перспективі не може успішно виконувати функції соціального працівника, краще зосередити своє зусилля на будь-які й вузькій ділянці соціальної роботи. Але це не усуває проблеми соціального працівника, якого потребує практика соціального управління. Тому, як нам здається, не можна вирішити проблему соціальної роботи на підприємстві, орієнтуючись фактично на відмову від самої специфіки соціальної роботи.

Нам необхідно наполегливо прагнути до іншого, поступово створювати умови для того, щоб соціальні працівники ефективно виконували свої специфічні функції в системі управління підприємством. Безперечно, це складне завдання. З одного боку, високі вимоги до компетентності, професійної майстерності, а з другого – відсутність будь-якої систематичної базової соціальної підготовки, підручників, посібників, інструктивних та методичних матеріалів для орієнтації в самостійній не розробленості у соціальній теорії багатьох соціальних проблем функціонування та розвитку виробничого колективу в умовах ринку. У цих умовах особливе значення має уважне вивчення та узагальнення тих часточок практичного досвіду, які окремими соціальними службами, окремими соціальними працівниками.

Як ми вже відзначали, дослідницькі можливості соціального працівника на підприємстві значно розширюються в тому випадку, коли він спирається у своїй роботі на певну систему соціальної інформації. Формування такої системи вимагає тісного співробітництва соціальних працівників з різними кадровими та економічними службами підприємства.

Кадрові, економічні та інші служби підприємства, профспілкові громадські організації не тільки не надають соціальним працівникам емпіричну інформацію, необхідну для аналізу. Більшою чи меншою мірою вони самі беруть участь у такому аналізі. Не можна вважати, що право на застосування методів у процесі розробки управлінських рішень є монополією лише штатних соціальних працівників. І зусилля соціальної служби спрямовані, звісно, не на те, щоб аналіз став невід'ємною складовою частиною повсякденної роботи всіх кадрових служб та профспілкових громадських організацій підприємства. Тут слід враховувати, що систематичне дослідження за всіма багатоплановими аспектами кадрової роботи (стабілізація кадрів, дисципліна праці, розвиток громадської активності працівників, організація дозвілля та багато іншого) явно не по силі нечисленній соціальній службі. Тому соціальні працівники повинні активно сприяти самостійній дослідницькій діяльності працівників кадрових

служб, активістів профспілкових громадських організацій у межах цілісної системи соціальної інформації, необхідної для ефективного управління кадрами.

З цією метою соціальні працівники розробляють спеціальні програми соціального аналізу для кожної кадрової служби, окремих профспілкових громадських організацій та здійснюють постійний контроль за збором та аналізом інформації за цими програмами. Так, працівники відділу технічного навчання разом з педагогами підшефних шкіл, ПТНЗ, під методичним керівництвом соціальних працівників щорічно вивчають ефективність профорієнтаційної роботи. Працівники відділу кадрів аналізують мотиви реальної плинності, організують експертні оцінки ділових якостей інженерно-технічних працівників, вивчають організацію адаптації молоді в окремих колективах. Систематичні соціальні дослідження проводить і профспілковий комітет, рада майстрів, рада молодих спеціалістів і т.д. Згідні з психологами, які вважають, що працівники кадрових служб повинні самі користуватися соціально-психологічним методичним інструментарієм, розробленим для них спеціалістами, виконувати виробничі завдання, застосовуючи арсенал наукових методів і засобів.

Сама соціальна служба здійснює методичне керівництво, координує таку дослідницьку роботу та інтегрує і результати в цілісну систему соціальної інформації про кадрову ситуацію на підприємстві. Крім того, вона самостійно проводить найбільш складні дослідження (наприклад, комплексні дослідження ефективності роботи з кадрами в окремих цехових колективах, дослідження стилю та методів роботи цехових керівників та ін.), а також окремі разові дослідження, які мають переважно розвідувальний характер. Такий підхід дозволить більш ефективно використовувати кваліфікаційний потенціал штатних соціальних працівників значно розширить обсяг інформації без істотної втрати якості [26].

Тісне співробітництво соціальних працівників з іншими службами необхідне в ході реалізації організаторських функцій. Якщо в інформаційно-

дослідницьких діяльності головна роль належить соціальній службі – інші ж тільки більш-менш активно допомагають, то в даному разі вони нібито міняються місцями. Вирішальну роль у процесі впровадження в практику результатів дослідження відіграють спеціалізовані кадрові служби, лінійні керівники, профспілкові громадські органи, а соціальні працівники тільки надають допомогу.

Наприклад, якщо для оптимізації життєдіяльності колективу актуальними завданнями є вдосконалення відносин у колективі, стилю та методів роботи керівників і т. д., то в даному разі соціальний працівник, враховуючи рівень культури керівників, не може обмежитися тільки загальними рекомендаціями. Він повинен їх деталізувати, розробити технологію певної практичної діяльності, яка забезпечить досягнення цих цілей. Крім того, йому необхідно значну увагу придати роз'яснювальній роботі, систематично оцінювати ефективність заходів, які реалізуються. Якщо ж необхідне, скажімо, покращення санітарно-гігієнічних умов праці, то соціальний працівник може обмежитися тільки загальною рекомендацією. Конкретні заходи тут повинні розробляти відповідні служби, лінійні керівники. Немає в такому випадку необхідності в спеціальній роз'яснювальній роботі.

Соціальні служби не тільки беруть участь у розробці конкретних програм вдосконалення соціального управління (розробка планів, заходів, нормативних документів). Вони також контролюють реалізацію. Застосування при цьому всебічного, комплексного функціонально – необмеженого підходу до соціальних явищ, допомагає краще оцінити реальну ефективність заходів, які реалізуються.

Особливої уваги заслуговує проблема взаємодії соціальних працівників з іншими службами, громадськими органами в практиці соціального планування. Як відомо, саме розробка перших планів соціального розвитку послугувала надійним стимулятором інтересу до соціальної проблематики, сприяла створенню соціальних служб. У роботі

заводських соціальних працівників коло проблем, пов'язаних з розробкою та реалізацією планів соціального розвитку, займає нерідко головне місце. Тому невирішеність багатьох теоретичних, методичних та організаційних проблем соціального планування істотно знижує ефективність повсякденно роботи.

Практичний досвід сьогодні вже переконливо показав помилковість уявлень про те, що розробка та реалізація програм соціального розвитку може проводитись окремо і паралельно з техніко-економічним плануванням і що організація такої роботи і повинна бути головним завданням соціальної служби. Не можна тут не визначити, що плідність такого підходу викликала серйозні сумніви в низки спеціалістів ще на початку 1970-х рр. Так, С. Ф. Фролов, обмірковуючи досвід розробки перших планів соціального розвитку, зауважив, що «виокремлення плану соціального розвитку колективу в самостійний значною мірою штучне, за надійної організації управління соціальними процесами ці дві схеми зіллються. Сьогодні практики, і вчені практично одностайні в тому, що підприємству необхідний єдиний плановий документ і розробляти, а також контролювати процес його реалізації повинна планова служба підприємства із залученням, у випадку необхідності, спеціалістів інших служб, у тому числі і соціальної. Соціальні працівники могли б на основі аналізу накопиченої соціальної інформації надати велику допомогу плановій службі у визначенні обґрунтованих показників за важливими соціальними параметрами, у розробці ефективних заходів досягнення. Без сумніву, соціальні працівники повинні брати участь і в аналізі ефективності реалізації плану, але це повинен бути саме соціальний аналіз, а не лише заповнення звітних форм [45].

Реальна практика поки що далека від такої, що на наш погляд, оптимальна модель на більшості підприємствах план соціального розвитку фактично повністю є продуктом діяльності соціальної служби. У результаті окремі заводські соціальні служби практично нічим іншим не займаються. А проте реальна роль такого документа в практиці соціального управління викликає великі сумніви. Ізольований від планів техніко-економічного

розвитку, не включений органічно в структуру управління колективом, не ґрунтований на постійній інформації для контролю за його реалізацією, він частіше виконує виключно інформаційно-довідкові функції та не справляв серйозного впливу на повсякденну практику управління.

У результаті вся доволі трудомістка робота соціальних працівників з його розробки та збору інформації для контролю за реалізацією виявляється практично непотрібною. Це серйозно перешкоджає перетворенню соціальної служби на необхідний органічний елемент цілісної системи управління колективом підприємства, підриває авторитет. Якщо у свій час перші кроки соціального планування послугували плідним імпульсом для процесу становлення соціальних служб, то зволікання з вирішенням назрілих проблем подальшого розвитку практики соціального планування є серйозним гальмом підвищення ефективності роботи [38].

Ринкові умови господарювання, з одного боку, відкривають широкі можливості для прояву ініціативи, творчого пошуку, а з другого – підвищують відповідальність підприємств та інженерів за ефективність фірмової програми соціального розвитку. Важливо при цьому, що сьогодні задоволення багатопланових інтересів, потреб працівників ставиться у пряму залежність від ефективної роботи, ініціативи та творчого пошуку самого колективу. У зв’язку з цим змінюються і роль соціального розподілу плану соціально-економічного розвитку підприємства, і технологія його розробки. Планування соціального розвитку має бути справою самого колективу, а не вузького кола функціонерів штабних служб. Тільки на основі програма соціального розвитку може стати не тільки вираженням вже досягнутих можливостей, але і надійним стимулятором трудової та творчої активності трудящих. Кожен колектив, з урахуванням конкретних умов, більшої чи меншої нагальності окремих потреб та реальних можливостей задоволення, повинен у ході широкого обговорення на всіх рівнях колективного самоврядування сформулювати свою індивідуальну програму соціального розвитку. А інженерні, економічні та соціальна служби підприємства повинні

відігравати роль перш за все аналітиків-консультантів, які забезпечують органи громадського самоврядування необхідною аналітичною, прогнозною інформацією.

Висновки до другого розділу

У формуванні мотивації робітників, підвищення їх самовираження в роботі, особливе місце займає соціальна політика підприємства. По-перше, на підприємстві реалізуються пільги та гарантії в рамках соціального захисту робітників (соціальне страхування за віком, за випадком термінової непрацездатності, безробіття та ін.), які встановлені на державному або регіональному рівні. По-друге, підприємства надають своїм працівникам та членам їх сімей додаткові пільги, які відносяться до елементів матеріального стимулювання, за рахунок надання з цією метою коштів із фондів соціального розвитку підприємства. Надання додаткових пільг та послуг соціального характеру, понад обов'язкові виплати, проводиться в результаті тарифних угод між адміністрацією та радою трудового колективу (профкомом), як виразником інтересів працівників. Ці виплати є такими ж обов'язковими для виконання, як і ті, що надаються згідно з трудовим законодавством. Зацікавленість робітників в роботі на підприємстві та в його успішній економічної діяльності тим вище, чим більше кількість наданих підприємством пільг та послуг, чим більша їх величина зверх встановленого законом розміру. При цьому скорочується плинність кадрів, оскільки працівник навряд чи забажає втратити багато чисельні пільги при звільненні.

РОЗДІЛ 3
ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ СТАНУ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ РІЗНОГО ТИПУ У МІСТІ ЗАПОРІЖЖЯ

3.1. Загальний огляд системи соціальної політики підприємства ТОВ «Полігон-Авто» та соціальної роботи

ТОВ «Полігон-Авто» – це приватне підприємство, яке виготовляє і реалізує виробництво вузлів, деталей для автомобілів і їх двигунів, займається оптовою торгівлею автомобільних деталей, пресування, штампування, профілізації. ТОВ «Полігон-Авто» для регулювання соціально-трудових стосунки на підприємстві укладає колективний договір між працівником і працедавцем в особі їх представників. Колективний договір полягає на підставі Законів України «Про колективних договорах і угодах», «Про відпустки», «Про охорону праці», Кодексу законів про працю України та інших норм чинного законодавства.

Умови Колективного договору є обов’язковими для Сторін, що уклали його. Ці умови у разі будь-яких суперечок і розбіжностей не можуть трактуватися як погіршуючи положення найнятих робітників, в порівнянні з нормами чинного законодавства України, інакше вони визнаються недійсними. Положення цього Колективного договору поширюються на усіх працівників підприємства і обов’язкові для кожного члена трудового колективу. Жодна із Сторін, що підписали договір, не має права упродовж встановленого терміну його дії в односторонньому порядку припинити виконання зобов’язань. Зміни і доповнення до договору вносяться в обов’язковому порядку :

- у зв’язку зі зміною чинного законодавства;
- за ініціативою однієї із сторін після проведення переговорів.

У разі ліквідації підприємства, Колективний договір діє впродовж усього терміну проведення ліквідації.

Профспілковий комітет сприяє реалізації Колективного договору, зниженню соціальної напруженості в трудовому колективі.

Бере участь в розробці і реалізації програм з соціально-економічних питань, а також здійснює контроль за дотриманням встановлених законодавством і Колективним договором режимів праці ефективним використанням і бережливим відношенням до виробничих фондів і матеріальних ресурсів, зміцненням трудової дисципліни на підприємстві. Зобов'язується захищати правові, економічні, соціальні і професійні інтереси працівників підприємства на підставі чинного законодавства і Колективного договору. Забезпечує контроль за дотриманням на підприємстві законодавства про працю про охорону праці, про пенсії, і законодавства, що зачіпає соціальні сфери життєдіяльності найнятих робітників.

Здійснювати контроль за використанням засобів на соціальне страхування, своєчасною виплатою посібників з тимчасової непрацездатності вагітності, народженню дитини і інших виплат відповідно до чинного законодавства і цього договору. Сторони зобов'язуються вживати заходи по забезпеченню працівників підприємства роботою і уникненню масових звільнень працівників за ініціативою адміністрації.

Окрім передбачених цим Колективним договором або чинним трудовим законодавством випадків адміністрація підприємства не має права вимагати від працівників виконання роботи, не передбаченої трудовим договором, ув'язненим між адміністрацією підприємства і працівниками. Створювати необхідні умови молодим робітникам і молодим фахівцям для успішного освоєння своїх професій і здійснювати заходи, сприяючі їх закріпленню на підприємстві. Працівникам що поєднує виробничий процес з навчанням у вечірніх і заочних учбових закладах, створити умови, що дозволяють регулярно відвідувати заняття і здійснювати здачу лабораторно-

екзаменаційних сесій, державних іспитів, написання і захисту дипломних робіт.

Встановлені такі види відпусток :

– щорічні відпустки;

– додаткові відпустки у зв'язку з навчанням (статті 13, 14, 15 Закону України «Про відпустки»);

– творча відпустка (стаття 16 Закону України «Про відпустки»);

– соціальні відпустки;

– відпустка у зв'язку з вагітністю і пологами (стаття 17 Закону України «Про відпустки»);

– відпустка для догляду за дитиною по досягненню ним трирічного віку (стаття 18 Закону України «Про відпустки»);

– додаткова відпустка працівникам, які мають дітей (стаття 19 Закону України «Про відпустки»);

– відпустки без збереження заробітної плати (статті 25, 26 Закону України «Про відпустки»).

Щорічна основна відпустка надається працівникам підприємства тривалістю не менше як 24 календарні дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору. Інвалідам I і II груп надається щорічна основна відпустка тривалістю не менше 30 календарних днів, а інвалідам III групи – 26 календарних днів. Обличчям у віці до вісімнадцяти років надається щорічна основна відпустка тривалістю не менше чим 31 календарний день. Черговість надання відпусток визначається графіками які затверджуються адміністрацією підприємства за узгодженням з профспілковим комітетом.

Забороняється не надання щорічних відпусток повній тривалості упродовж двох років до ряду, а також не надання їх упродовж робочого року особам у віці до вісімнадцяти років і працівникам які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу з шкідливими і важкими умовами або з особливим характером праці. Щорічна відпустка на прохання працівника

може бути розділена на частини якій-небудь тривалості за умови що основна безперервна його частина складатиме не менше 14 календарних днів.

Святковими і неробочими днями є (п. 1 ст. 73 КЗоТ України): Новий рік, Різдво Христове, Міжнародний жіночий день, День міжнародної солідарності трудящих, День Перемоги, День Конституції України, День незалежності України, Пасха, Трійця.

Адміністрація підприємства несе відповідальність про створення працівникам умови для їди в обідню перерву шляхом виділення для цього опалювального приміщення, відповідного санітарно-гігієнічним нормам, що діють, і устаткування цього приміщення меблями і кухонною побутовою технікою коштом підприємства.

За наявності засобів надавати матеріальну допомогу працівникам підприємства, що пропрацювали не менше року. Надавати, при нагоді, матеріальну допомогу працівникам підприємства у зв'язку з важким матеріальним положенням (нещасний випадок, тривала хвороба, стихійне лихо і інші поважні причини).

До новорічних свят всім дітям працівників підприємства у віці від 1 року до 14 років виділяти новорічні дарунки.

Здійснювати в межах наявних можливостей за рахунок ресурсів підприємства допомогу в організації похоронів працівників підприємства або членів їх сімей (дружин, мужа, дітей, батьків). Здійснювати, в межах наявних можливостей підприємства, допомога при народженні дитяти (дітей) працівника, на підставі чинного законодавства України. Забезпечити медпункт підприємства, в межах наявних засобів, медикаментами згідно із заявками, поданими працівниками підприємства.

При сприятливому фінансовому стані підприємства і наявності прибули, адміністрація за узгодженням з профспілковим комітетом підприємства, має право встановлювати для працівників інші додаткові пільги і компенсації. При зменшенні або відсутності засобів, передбачених кошторисами на виплату матеріальної допомоги і вирішення питань

соціальних пільг і гарантій, кошториси можуть бути переглянуті у бік зниження, а виплати припинені до поліпшення фінансового стану підприємства.

Адміністрація підприємства зобов'язалася створити нормальні умови для повноцінної роботи профспілкової організації працівників підприємства, а також бере на себе зобов'язання безкоштовно надавати профспілковому комітету:

– необхідне для його діяльності приміщення з відповідним устаткуванням, опалюванням, освітленням, як для роботи, так і для проведення зборів, нарад, а також можливістю користуватися засобами телефонного зв'язку і, в необхідних випадках, транспортом;

– інформацію про економічну і господарську діяльність підприємства;

– право участі в розробці заходів щодо питань соціально-економічного розвитку підприємства.

Таблиця 3.1

Система соціальної політики

Вид	Опис
Мінімальний рівень заробітної плати	Робітникам підприємства мінімальний рівень заробітної плати її індексації згідно з прожитковим мінімумом
Медичне обслуговування	Платна медична допомога в разі одержаної виробничої травми і оплата лікарняних листків
Матеріальна допомога	При наявності коштів надавати матеріальну допомогу працівникам підприємства, які пропрацювали не менше року
Корпоративні заходи	Підприємство заказує в ресторані банкет і там святкують, новий рік, день народження підприємства
Безкоштовне харчування	На території підприємства в спеціально відведеному місці є їдальня для їди всього робочого колективу
Оплата (повна або часткова) путівок в санаторій	Надавати працівникам за рахунок засобів підприємства і за рахунок засобів Фонду соціального страхування пільгові путівки на санаторно-курортне лікування за наявності медичного висновку з оплатою 10 % вартості.

Таким чином, система соціальних послуг на підприємстві є важливим інструментом реалізації соціальної політики та забезпечення соціального

захисту працівників. Комплексне поєднання матеріальної підтримки, медичного обслуговування, соціальних гарантій і корпоративних заходів сприяє підвищенню якості трудового життя працівників, зміцненню їхньої лояльності до підприємства та підвищенню ефективності трудової діяльності. Це, своєю чергою, позитивно впливає на стабільність функціонування підприємства та його конкурентоспроможність.

3.2. Описова характеристика системи організації соціальної роботи на підприємстві АТ «Мотор Січ»

АТ «Мотор Січ» – є одним з найбільших підприємств у світі з випуску авіаційних двигунів для літаків і вертольотів, а також промислових газотурбінних установок. АТ «Мотор Січ» приділяє велика увага соціальній сфері життя трудового колективу для високопродуктивної праці.

АТ « Мотор Січ» для регулювання соціально-трудових стосунки на підприємстві укладає колективний договір між працівником і працедавцем в особі їх представників. Колективний договір полягає між:

– з одного боку – рад директорів АТ «Мотор Січ» в особі голів ради директорів;

– з іншого боку профспілковим комітетом первинної організації Профспілки авіабудівників України АТ «Мотор Січ» в особі голів профкому.

Сторони визнають, що в повсякденних взаєминах демонструватимуть обопільне взаєморозуміння, довіру і відвертість. Вирішенні питань тих, що викликають розбіжності, уникатимуть конфліктів і вирішуватимуть їх за рахунок тісних і відвертих контактів.

Працівник АТ «Мотор Січ» повинен виконувати обов’язки покладені на нього трудовим договором. Статутом АТ «Мотор Січ» і іншими нормативно – правовим актами у тому числі:

– дотримувати правила внутрішнього трудового розпорядку і режим роботи згідно з графіком роботи АТ «Мотор Січ»;

– виконувати вимоги стандартів, правив, положень і інструкцій, містити робоче місце і закріплене на час виконання роботи устаткування в належній чистоті;

– сприяти здійсненню виробничих і соціальних цілей АО «Мотор Січ»;

– поважати індивідуальні права один одного і сумлінно виконувати свої обов’язки;

– не допускати порушення трудової і технічної дисципліни;

– вирішувати виникаючі проблеми засобами процедур тих, що виключають образи, недовір’я і ворожість;

– Дотримувати умови колективного договору і сприяти його виконанню

– проходити медичний огляд в дні і години, визначені наказом по підприємству.

При не виконанні працівником своїх обов’язків, умов цього договору, порушенні трудової дисципліни і правил внутрішнього трудового розпорядку, спричинення дій що перечать інтересам акціонерного суспільства, керівник і профспілковий комітет, підрозділи приймають спільне рішення об позбавлення працівника соціальних пільг і виплат що діють на підприємстві і передбачених колективним договором.

Внесення змін або доповнень до колективного договору будуть занесені в додатки; не можна жодній із сторін в однобічному порядку припиняти виконання обов’язків, а також колективний договір може бути анулюваний або змінений лише по взаємній домовленості двох сторін. При внесенні значних змін до колективного договору, його необхідно переукласти.

Профспілковий комітет підприємства бере на себе обов’язки в міру необхідності давати консультації і надавати допомогу в розгляді питань, що поступають від працівників, обумовлених чинним законодавством. Будь-якому працівникові суспільства є членом профспілки авіабуд України, що представляють право на профспілковий захист по питаннях звільнення або

вживання дисциплінарних заходів і допомогу у використанні пільг і гарантій передбачених законодавством про працю України і цим колективним договором.

Забезпечує проведення в ДК. ім. Т. Г. Шевченка новорічних свят для дітей працівників заводу у віці від 4 до 11 років. Профспілковий комітет забезпечує виділення коштів на придбання новорічних подарунків. За рахунок коштів соціального страхування під час літніх і за рахунок коштів профкому під час зимових канікул щодо передбачення профспілкових комітетів підрозділів провести заїзди в санаторій - профілакторій батьків з часто які хворіють на дітьми. За рахунок коштів профкому 1 вересня надавати матеріальну допомогу працівникам підприємства, діти яких у поточному році йдуть у перший клас у розмірі 250 грн на кожну дитину , а також на 1 Червня (День Захисту Дітей) надають матеріальну допомогу у розмірі 150 грн. на кожну дитину до 16 років, багатодітним сім’ям, а також вдовам, вдівцям, опікунам, які виховують дітей - інвалідів.

З метою соціального захисту ветеранів підприємство за рахунок коштів профспілкової організації організувати протягом календарного року два заїзди в санаторій - профілакторій ветеранів підприємства.

Профспілковий комітет представляє та захищає інтереси працівників, співпрацює з радою директорів АТ у забезпеченні виконання договору і дотримання правил внутрішнього трудового розпорядження. Підприємство щорічно надає матеріальну допомогу в розмірі не менше 1 млн 500тис.

Придбання путівок в дитячий оздоровчий табір від 7 до 13 років реалізація батькам проводитися за вартістю не більше 15 % від їх ціни.

Молодим фахівцям, які прибули на підприємство з розподілу і які знімають житло проводитися щомісячна виплата за оренду житла у розмірі 250 грн, а проживання в гуртожитку – 50 грн. Матеріальна допомога в розмірі 2000 грн, надається одному з молодих працівників підприємства вступає в шлюб (якщо вони обидва є працівниками АТ).

З метою соціального захисту надається допомога сім'ї працівників померлих від загального захворювання або в побуті в розмірі полуторного середньомісячного заробітку по підприємству на момент виплати.

До Дня Перемоги, Дню інвалідів колишніх працівників підприємства виділити кошти з метою соціального захисту і забезпечувати медичне страхування працівників АТ через страхову компанію «Мотор Гарант» у відповідності з укладеними договорами.

Для задоволення соціальних потреб працівників до складу підприємства входять:

– 3 дитячих дошкільних установ для дітей працівників підприємства;
– 6 гуртожитків (4 молодіжних і 2 сімейних);
– медико - санітарна частина;
– спортивний комплекс;
– будинок культури ім. Т.Г. Шевченко;
– туристична база «Меридіан»;
– дитячий оздоровчий комплекс «Маяк»;
– санаторій – профілакторій «Мотор Січ»;
– санаторій «Веселка» в м. Волочиську.

На підприємстві функціонує програма соціальної підтримки працівників підприємства, яка складається з комплексу заходів:

1. На підприємстві створені умови для роботи за квотою, передбаченої чинним законодавством, працівників з групою інвалідності та іншими, тимчасовими або постійними обмеженими можливостями.

2. Охват загальної диспансеризацією працюючих шляхом проведення профілактичних оглядів та лікувально-оздоровчих заходів.

3. Надання медичної допомоги працюючим в лікувальних установах підприємства.

4. Упроваджена система добровільного пільгового медичного страхування для працівників підприємства.

5. Щорічний зростання заробітної плати не менше 15-20 %.

6. Безкоштовне навчання персоналу, виходячи з виробничої необхідності, підвищення кваліфікації працюючих.

7. Встановлені доплати (до 24 % тарифної ставки) за відхилення від нормальних умов праці за результатами атестації робочих місць.

АТ «Мотор Січ» проводить планування утримання дітей у дитячих дошкільних установах створення більш сприятливих умов для ефективної праці працівників підприємства (більшою мірою жінок),а також зниження втрат, зумовлених підвищеною плинністю робочої сили (пропусками по лікарняних листках, видаваним «по догляду за дитиною»).

Організації відпочинку також характеризується простотою в управлінні. План здійснює прямий вплив на відновлення сил працівників, на психологічний клімат в організації й ін. Система медичного страхування й обслуговування вважається однією з найбільш пріоритетних, оскільки вона дуже приваблива для переважної більшості працівників і досить ефективна економічно у випадку скорочення соціально-економічних утрат, що відбуваються на виробництві внаслідок загальних і професійних захворювань і плинності. Планування надання освіти за рахунок підприємства. Важливо зберегти за організацією право вибору програм навчання, оплачуваних із залученням коштів підприємства. Підприємство оплачує цілком програми, що випливають з виробничих планів підвищення кваліфікації, здійснювані за розпорядженням адміністрації. Організація може надати працівнику в порядку заохочення і допомоги в розвитку кар’єри пільги у виді оплати вузівських програм навчання й інших дорогих програм. Планування додаткового пенсійного забезпечення – це ефективний соціальний захист, інтерес до нього виявляється різною мірою, у більшому ступені він притаманний працівникам старших вікових категорій, його економічні наслідки для роботодавця більш опосередковані.

Одним з пріоритетних напрямків є зміцнення корпоративного духу і трудових династій. З цією метою створена філія факультету довузівської підготовки Запорізького національного технічного університету, на якому

щорічно проходять підготовку близько 100 дітей працівників підприємства. Після закінчення навчання в ЗНТУ ці випускники мають пріоритетне право при працевлаштуванні.

Для стимулювання розвитку трудових династій на підприємстві батьків – працівників підприємства, діти яких були працевлаштовані на завод після закінчення вищих і середніх спеціальних навчальних закладів щорічно заохочуються.

Особлива увага приділяється ветеранам і пенсіонерам підприємства. Так, Рада ветеранів підприємства визнано найкращим в Україні по організації і підтримці з боку профспілкової організації та адміністрації підприємства.

На підприємстві постійно приділяється велика увага надання допомоги нашим пенсіонерам, ветеранам війни і праці, інвалідам, багатодітним і малозабезпеченим сім'ям.

Таблиця 3.2

Система соціальної політики

Вид	Опис
Мінімальний рівень заробітної плати	Робітникам підприємства мінімальний рівень заробітної плати її індексації згідно з прожитковим мінімумом
Медичне обслуговування	Платна медична допомога в разі одержаної виробничої травми, а також оплата медичних послуг за профогляди і оплата лікарняних листків.
Матеріальна допомога	Підприємство щорічно надає матеріальну допомогу в розмірі не менше 1 млн 500 тис. Проводить виплати при народженні дитини, виплати жінкам, які знаходяться у відпустці по догляду за дитиною. За рахунок коштів профкому 1 вересня надавати матеріальну допомогу працівникам підприємства, діти яких у поточному році йдуть у перший клас у розмірі 250 грн на кожну дитину, а також на День Захисту Дітей надають матеріальну допомогу у розмірі 150 грн. на кожну дитину до 16 років, багатодітним сім'ям, а також вдовам, вдівцям, опікунам, які виховують дітей – інвалідів. Молодим фахівцям, які прибули на підприємство з розподілу і які знімають житло проводитися щомісячна виплата за оренду житла у розмірі 250 грн, а проживання в гуртожитку – 50 грн. Матеріальна допомога в розмірі 2000 грн, надається одному з молодих працівників підприємства, який вступає в шлюб. З метою соціального захисту надається допомога сім'ї працівників померлих від загального захворювання або в побуті в розмірі полуторного середньомісячного заробітку по підприємству на момент виплати.

Продовження таблиці 3.2

Освіта	Безкоштовне вчення персоналу, виходячи з виробничої необхідності, підвищення кваліфікації тих, що працюють.
Пільгове (безкоштовне) харчування	На території є буфет
Страхування життя	Забезпечувати медичне страхування працівників АТ через страхову компанію «Мотор Гарант» у відповідності з укладеними договорами.
Культурно-масові заходи	3 дитячих дошкільних установ; 6 гуртожитків; медико-санітарна частина; спортивний комплекс; Будинок культури ім. Т. Г. Шевченко; туристична база «Меридіан»; Дитячий оздоровчий комплекс «Маяк»; санаторій-профілакторій «Мотор Січ».
Оплата (повна і часткова) путівок в санаторіях будинках відпочинку і т. п.	За рахунок коштів соціального страхування під час літніх і за рахунок коштів профкому під час зимових канікул щодо передбачення профспілкових комітетів підрозділів провести заїзди в санаторій-профілакторій батьків з часто які хворіють на дітьми. З метою соціального захисту ветеранів підприємство за рахунок коштів профспілкової організації організувати протягом календарного року два заїзди в санаторій-профілакторій ветеранів підприємства.
Оплата (повна і часткова) путівок в дитячі табори	Придбання путівок в дитячий оздоровчий табір від 7 до 13 років реалізація батькам проводитися за вартістю не більше 15 % від їх ціни.

Таким чином, система соціальних послуг на підприємстві виступає важливим елементом реалізації соціальної політики та корпоративної соціальної відповідальності. Вона охоплює комплекс заходів, спрямованих на забезпечення належного рівня соціального захисту працівників, підтримання їхнього фізичного та психологічного здоров’я, а також створення сприятливих умов для професійної діяльності та особистісного розвитку. Особливого значення набувають такі складові соціальної підтримки, як гарантування мінімального рівня оплати праці, надання медичної допомоги, матеріальна підтримка працівників у складних життєвих обставинах, організація культурно-масових та оздоровчих заходів. Реалізація зазначених заходів сприяє підвищенню рівня задоволеності працею, формуванню позитивного соціально-психологічного клімату в колективі, зміцненню мотивації персоналу та його лояльності до підприємства. Крім того,

ефективна система соціальних послуг позитивно впливає на продуктивність праці, зменшує плинність кадрів, сприяє зміцненню трудової дисципліни та підвищує конкурентоспроможність підприємства.

3.3. Визначення специфіки організації соціальної роботи на підприємствах різного типу на підставі порівняння ТОВ «Полігон-Авто» та АТ «Мотор Січ»

В дипломному проекті я проводила дослідження і аналізувала соціальну роботу на таких підприємствах, як: АТ «Мотор Січ» – яке є одним з найбільших підприємств у світі з випуску авіаційних двигунів для літаків і вертольотів, а також промислових газотурбінних установок і ТОВ «Полігон-Авто» – це приватне підприємство, яке виготовляє і реалізує виробництво вузлів, деталей для автомобілів та їх двигунів , займається оптовою торгівлею автомобільних деталей, пресування, штампування, профілювання.

ТОВ «Полігон-Авто» і АТ «Мотор Січ» приділяє велику увагу соціальній сфері житті трудового колективу для високопродуктивної праці. Нижче представлено порівняльну характеристику таких різних підприємств.

Таблиця 3.3

Порівняльна характеристика підприємств

Вид	ТОВ «Полігон-Авто»	АТ «Мотор Січ»
Мінімальний рівень заробітної плати	+	+
Медичне обслуговування	+	+
Матеріальна допомога	+/–	+
Освіта	–	+
Пільгове (безкоштовне) харчування	+	+/–
Страхування життя	–	+/–
Культурно-масові заходи	+	+
Оплата (повна і часткова) путівок в санаторіях будинках відпочинку і т. п.	+	+
Оплата (повна і часткова) путівок в дитячі табори	–	+

Ознайомившись з колективними договорами та соціальною роботою підприємств впевнено можу сказати, що соціальна робота проведена з працівниками підприємства полягає в створенні умов для досягнення вищого добробуту, посилення рівня соціального захисту та соціальної безпеки в суспільстві, досягнення соціальної злагоди, стабільності та соціальної цілісності. Але на підприємстві АТ «Мотор Січ» соціальна робота, більш виражена, ніж на «Полігон-Авто», тому що приватні підприємство менш приділяє увагу надання соціального захисту та допомоги працівникам.

Основними завданнями АТ «Мотор Січ» є захист рівня життя працівників підприємства:

– створення нормальних умов праці та відпочинку для працівників;

– забезпечення безпеки працівників на виробництві, в побуті, місце відпочинку;

– задоволення і розвиток потреб працівників;

– зміцнення здоров’я і збільшення тривалості життя працівників і співробітників.

Отже, соціальна політика підприємства є важливою складовою системи управління персоналом та одним із ключових чинників забезпечення соціальної стабільності в трудовому колективі. Її реалізація спрямована на створення належних умов праці, забезпечення соціального захисту працівників, задоволення їхніх матеріальних і нематеріальних потреб, а також підтримання сприятливого соціально-психологічного клімату. Ефективна соціальна політика сприяє підвищенню мотивації персоналу, зростанню продуктивності праці, зміцненню лояльності працівників до підприємства та формуванню його позитивного іміджу. У сучасних умовах вона виступає не лише інструментом соціальної підтримки працівників, а й важливим фактором підвищення конкурентоспроможності та сталого розвитку підприємства. Таким чином, соціальна політика забезпечує гармонізацію інтересів працівників і роботодавця, створюючи передумови для ефективного функціонування та розвитку організації.

Висновки до третього розділу

Під час проходження переддипломної практики на ТОВ «Полігон-Авто», я ознайомилася з колективним договором, нормативно-правовими документами, законами, обов’язками спеціалістів підрозділів підприємства і соціальними послугами для працівників цього підприємства. У процесі написання дипломного проекту я звернулася до одного з найбільших підприємств АТ «Мотор Січ», для отримання інформації про соціальної роботи на цьому підприємстві в цілях проведення порівняльної характеристики. Ознайомившись з колективними договорами та соціальною роботою на підприємствах впевнено можу сказати, що соціальна робота проведена з працівниками підприємства полягає в створенні умов для досягнення вищого добробуту, посилення рівня соціального захисту та соціальної безпеки в суспільстві, досягнення соціальної злагоди, стабільності та соціальної цілісності. Для працівників підприємства АТ «Мотор Січ» соціальна послуги є більш вираженими, ніж на ТОВ «Полігон-Авто», тому що приватні підприємство менш приділяє увагу надання соціального захисту та допомоги працівникам.

ВИСНОВКИ

На початку XXI ст. управління соціальною роботою в Україні носить загалом спорадчий, фрагментарний характер. Недорозвиненими є властивості суб'єкта управління (держави), невиразні контури об'єкта соціальної роботи, бракує належної нормотворчої бази, багатьма вадами хибує технологія цього процесу. Останнім часом різко зросли масштаби об'єкта соціальної роботи. До 85 % за даними профспілок, збільшилася частка населення країни, яке потребує повсякденної соціальної підтримки держави – головного суб'єкта в українській структурі соціальної роботи.

Соціальна робота носить двосторонній характер, в основі соціальної допомоги, що надається, лежить система взаємодій соціального працівника з клієнтом і значимим соціальним оточенням клієнта. Головною метою підприємства є і має бути створення таких умов для працівників, при яких ефективність їх праці буде максимальною. Тому все більшою мірою сприяє розвиток на підприємстві соціальної сфери.

У формуванні мотивації робітників, підвищення їх самовираження в роботі, особливе місце займає соціальна політика підприємства. По-перше, на підприємстві реалізуються пільги та гарантії в рамках соціального захисту робітників (соціальне страхування за віком, за випадком термінової непрацездатності, безробіття та ін.), які встановлені на державному або регіональному рівні. По-друге, підприємства надають своїм працівникам та членам їх сімей додаткові пільги, які відносяться до елементів матеріального стимулювання, за рахунок надання з цією метою коштів із фондів соціального розвитку підприємства. Надання додаткових пільг та послуг соціального характеру, понад обов'язкові виплати, проводиться в результаті тарифних угод між адміністрацією та радою трудового колективу (профкомом), як виразником інтересів працівників. Ці виплати є такими ж обов'язковими для виконання, як і ті, що надаються згідно з трудовим

законодавством. Соціальне забезпечення робітників, розвиток їх особистості, збереження здоров’я є умовою успішної діяльності організації.

У процесі написання дипломного проекту я звернулася до одного з найбільших підприємств АТ «Мотор Січ», і приватного ТОВ «Полігон-Авто» для отримання інформації на цих підприємстві в цілях проведення порівняльного аналізу стану соціальної роботи на підприємствах різного типу у місті Запоріжжя. Ознайомившись з колективними договорами та системою соціальної політики на підприємствах, зробила порівняльного аналізу соціальної роботи і впевнено можу сказати, що соціальна робота проведена з працівниками підприємства полягає в створенні умов для досягнення вищого добробуту, посилення рівня соціального захисту та соціальної безпеки в суспільстві, досягнення соціальної злагоди, стабільності та соціальної цілісності. Для працівників підприємства АТ «Мотор Січ» організації соціальної роботи є більш вираженими, ніж на ТОВ «Полігон-Авто», тому що приватні підприємство менш приділяє увагу надання соціального захисту та допомоги працівникам.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абашкіна Н. В. Принципи розвитку професійної освіти в Німеччині : Монографія. К. : Вища школа, 2008. 207 с.

2. Безпалько О. В. Розвиток соціальних послуг в умовах трансформації українського суспільства. Соціальна педагогіка : теорія та практика. 2021. № 3. С. 18-27.

3. Безпалько О. В. Соціальна педагогіка в схемах і таблицях : навч. посіб. Київ : Логос, 2017. 134 с.

4. Безпалько О. В. Соціальна робота в громаді : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2018. 176 с.

5. Бех В. Л. Цілісність соціальної роботи : методологічні, теоретичні та праксеологічні аспекти. *Соціальна робота в Україні на початку XXI століття : проблеми теорії і практики :* матеріали доп. на Міжнар. наук.-практ. конф. 29-31 жовтня 2002 р. К., 2002. С. 29-47.

6. Вайнола Р. Х. Технології соціально-педагогічної роботи : навч. посіб. Київ : Академвидав, 2018. 352 с.

7. Васильев В. В. «Соціальна робота на підприємстві». Навчальний посібник. Київ : Видавничий дім «Слово», 2011. 424с.

8. Васильєв В. В. Соціальна робота на підприємстві : навч. посібник. Київ : 2011. 423 с.

9. Волкова Н. П. Соціальна політика : навч. посіб. Київ : Академія, 2020. 256 с.

10. Галагузова М. А. Теорія соціальної роботи : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2019. 320 с.

11. Горішна Н. М. Соціальна робота в контексті сучасних суспільних викликів. Соціальна робота та соціальна освіта. 2022. № 1(8). С. 15-24.

12. Горішна Н. М. Теорія та історія соціальної роботи : навч. посіб. Тернопіль : ТНПУ, 2020. 216 с.

13. Гриньова В. М. Соціальна політика : навч. посіб. Харків : ІНЖЕК, 2019. 320 с.

14. Експертиза якості соціальної роботи : навч. посіб. / МОН України, Уманський держ. пед. ун-т імені Павла Тичини; уклад. : І. В. Албул. Умань : Візаві, 2023. 136 с.

15. Жуков В. Соціальна політика : світові тенденції та моделі, застосування в Україні. Соціальна політика та менеджмент у соціальній роботі / За заг. ред. І. Звєрєвої та Г. Лактіонової. К. : Наук Світ, 2001. С. 8-23.

16. Звєрєва І. Д. Соціальна робота в Україні : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2017. 256 с.

17. Капська А. Й. Соціальна підтримка працівників як напрям соціальної роботи. Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія 11. Соціальна робота. Соціальна педагогіка. 2020. Вип. 26. С. 34-40.

18. Капська А. Й. Соціальна робота : навчальний посібник. Київ : Центр навчальної літератури, 2019. 488 с.

19. Капська А. Й. Технології соціальної роботи : навч. посіб. Київ : Слово, 2018. 540 с.

20. Карпенко О. Г. Соціальний захист працівників у системі соціальної роботи. Науковий вісник Ужгородського університету. Серія : Педагогіка. Соціальна робота. 2022. Вип. 1 (50). С. 73-79.

21. Карпенко О. Г. Теорія і практика соціальної роботи : навч. посіб. Київ : Слово, 2019. 408 с.

22. Коляда Н. М. Корпоративна соціальна відповідальність та соціальна підтримка працівників. Молодий вчений. 2021. № 10 (98). С. 129-133.

23. Коляда Н. М. Соціальна робота з різними категоріями клієнтів : навч. посіб. Умань : Візаві, 2020. 278 с.

24. Левченко Н. В. Підготовка майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи : теорія і практика : монографія. Київ : Компринт, 2023. 429 с.

25. Лукашевич М. П. Соціальна робота : підручник. Київ : Каравела, 2018. 368 с.

26. Лукашевич М. П., Мигович І. І. Теорія і методи соціальної роботи : навч. посіб. Київ : МАУП, 2019. 376 с.

27. Лях Т. Л. Соціальна відповідальність підприємства як чинник розвитку соціальної роботи. Соціальна робота та соціальна освіта. 2021. № 2 (7). С. 65-73.

28. Мальований М. І. Соціальна політика підприємства : монографія. Київ : КНЕУ, 2018. 312 с.

29. Мигович І. І. Соціальна робота : вступ до спеціальності. Ужгород : Говерла, 2017. 196 с.

30. Моргай Л. А. Методичні рекомендації до самостійної роботи здобувачів вищої освіти з навчальної дисципліни «Соціальна робота на підприємстві»: навч.-метод. посібн. / уклад.: Моргай Л. А. ; Уманський держ. пед. ун-т імені Павла Тичини, ф-т соц. та псих. освіти, каф. соц. педагогіки та соц. роботи. Умань : УДПУ, 2024. 33 с.

31. Моргай Л. А. Соціальна робота на підприємстві : навч. посіб. / МОН України, Уманський держ. пед. ун-т імені Павла Тичини; уклад. Л. А. Моргай. Умань : Візаві, 2021. 222 с.

32. Москаленко В. В. Соціальна психологія : підручник. Київ : Центр навчальної літератури, 2020. 624 с.

33. Організація діяльності державних і спеціалізованих соціальних служб : навч. посіб. / МОН України, Уманський держ. пед. ун-т імені Павла Тичини; уклад. : І. В. Албул. Умань : Візаві, 2023. 135 с.

34. Палеха Ю. І. Соціальна політика та соціальна відповідальність бізнесу : навч. посіб. Київ : Ліра-К, 2021. 280 с.

35. Панасюк А. С. Соціальний менеджмент : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2019. 240 с.

36. Політика соціального забезпечення : навч. посіб. / МОН України, Уманський держ. пед. ун-т імені Павла Тичини; уклад. Ірина Карпич. Умань : ВПЦ «Візаві», 2022. 125 с.

37. Попович Г. М, Соціальна робота в Україні і за рубежем : навч.-метод, посіб. Ужгород : МПП «Гражда», 2000. 134 с.

38. Семигіна Т. В. Професіоналізація соціальної роботи в Україні. Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму. 2021. № 2. С. 45-53.

39. Семигіна Т. В. Соціальна підтримка та соціальні послуги : сучасні підходи. Київ : Києво-Могилянська академія, 2021. 298 с.

40. Семигіна Т. В. Сучасна соціальна робота. Київ : Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2020. 275 с.

41. Сіленко А. Соціальна політика та її пріоритети у перехідному суспільстві. *Людина і політика.*2003. № 1. С. 118-128.

42. Скуратівський В А., Палій О. М., Лібанова Е. М. Соціальна політика. К. : Вид-воУАДУ. 2007. 360 с.

43. Скуратівський В. А. Соціальна політика : навч. посіб. Київ : НАДУ, 2018. 368 с.

44. Соколов А. Соціальна робота в Україні. Київ : Либідь, 2004. 391 с.

45. Соціальна робота в Україні : навчальний посібник / за редакцією І. Д. Зверева, О. В. Безпалько, О. І. Янкович, З. П. Бондаренко, Т. Л. Лях; Луганський державний педагогічний ун-т ім. Тараса Шевченка. К. : ДЦССМ, 2004. 266 с.

46. Соціальні служби – родині : розвиток нових підходів в Україні / За ред. І. М. Григи, Т. В. Семигіної. Київ, 2002. 128 с.

47. Тюптя Л. Т. Соціальна робота у сфері зайнятості населення : сучасні підходи. Вісник Запорізького національного університету. Педагогічні науки. 2020. № 1. С. 101-108.

48. Тюптя Л. Т., Іванова І. Б. Соціальна робота : теорія і практика : навч. посіб. Київ : Знання, 2018. 574 с.

49. Чернета С. Ю. Соціальна робота : теорія, історія, практика : навч. посіб. Луцьк : Вежа-Друк, 2019. 412 с.

50. Шевченко Н. Ф. Соціальна політика підприємства в умовах сучасних економічних змін. Економіка та держава. 2022. № 4. С. 78-83.

51. Шевчук П. І. Соціальна політика : навч. посіб. Львів : Новий Світ-2000, 2020. 400 с.

52. Шевчук П. І. Соціальна політика. Львів : Світ, 2005. 400 с.

53. Ярошенко О. Г. Соціальний захист працівників в Україні : монографія. Харків : Право, 2021. 356 с.

54. Ярошенко О. Г. Соціальні гарантії працівників як складова соціальної політики підприємства. Право та інновації. 2021. № 3 (35). С. 112-118.

55. Яценко Л. Д. Соціальна відповідальність бізнесу та соціальна робота на підприємстві : монографія. Київ : КНЕУ, 2022. 294 с.

56. Morhai L., Levchenko N., Isachenko V., Koliada N., Polishchuk N. Youth work in a higher education institution: formation and prospects of development HIET-Future Systems 2021 6th International Conference on Human Interaction & Emerging Technologies: Future Systems (IHIET-FS 2021) Oct 28-30, 2022, Virtual Conference, France P. 142-149.