

ЛОЦМАН С.Л.

*аспірант кафедри «Соціальна робота»
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна*

КУЗЬМІН В.В.

*кандидат соціологічних наук, доцент,
доцент кафедри «Психологія»
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна*

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО ОРГАНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

У сучасних умовах глобалізації, цифровізації та соціально-економічної нестабільності, особливо внаслідок військових дій в Україні, соціальна робота на підприємствах набуває нових функцій і значення.

Відбувається трансформація ролі соціального працівника – від помічника у вирішенні побутових і особистих труднощів працівників до повноцінного фахівця з управління людським капіталом, формування корпоративної культури та запобігання професійному вигоранню. У цьому контексті зростає потреба в інноваційних підходах до організації соціальної роботи на підприємствах.

Одним із ключових напрямів інновацій є впровадження принципів соціального партнерства, коли соціальна робота виступає інструментом узгодження інтересів роботодавця і працівника. Це передбачає створення єдиної соціальної платформи, що забезпечує комплексну підтримку персоналу – від адаптації новачків до організації корпоративного наставництва, навчання, психоемоційної підтримки та планування професійної кар'єри. Соціальне партнерство забезпечує ефективну комунікацію між стейкхолдерами процесу й дозволяє гнучко реагувати на виклики соціального середовища [3].

У сучасній практиці спостерігається переорієнтація соціальної роботи з реактивного до проактивного формату. Це означає перехід від розв'язання вже існуючих проблем до їх попередження. Відповідно, інноваційні підходи передбачають моніторинг психологічного клімату, створення систем зворотного зв'язку, а також розвиток корпоративного волонтерства, благодійності, програм ментального здоров'я. У сучасних дослідженнях підкреслюється важливість урахування соціально-психологічних особливостей особистості в процесі побудови її професійної кар'єри, що є надзвичайно актуальним у контексті розвитку персоналу на підприємствах [1].

Сучасна соціальна робота на підприємствах стає невід'ємною складовою стратегії сталого розвитку бізнесу, що виходить за межі традиційного соціального супроводу. Вона формує нову парадигму взаємодії між роботодавцем і працівником, базуючись на засадах довіри, партнерства та спільної відповідальності. Це особливо актуально в умовах постійних змін і викликів, які ставить перед суспільством глобалізація та цифрова трансформація. Впровадження інноваційних технологій і практик дозволяє не лише оперативно вирішувати соціальні проблеми, але й створювати умови для професійного і особистісного розвитку працівників, що є ключовим фактором підвищення конкурентоспроможності підприємства. Крім того, врахування гуманітарного досвіду та принципів кризового менеджменту надає соціальній роботі новий вимір – вона стає інструментом адаптації та виживання в складних зовнішніх умовах. Важливу роль відіграє і підготовка кадрів, які здатні гнучко реагувати на зміни, володіти міждисциплінарними знаннями та використовувати

цифрові інструменти для побудови ефективної соціальної інфраструктури на підприємствах. Таким чином, соціальна робота перестає бути суто допоміжною функцією і трансформується у стратегічний ресурс, що сприяє не лише покращенню добробуту працівників, а й зміцненню позицій підприємств на ринку.

Значну роль у модернізації соціальної роботи на підприємствах відіграють цифрові інструменти. Це, зокрема, використання онлайн-платформ для комунікації, дистанційного консультування, проведення опитувань і тренінгів, а також ведення електронного соціального діловодства. Такі рішення забезпечують оперативність реагування на потреби працівників, створюють можливості для персоналізованого підходу й дозволяють зекономити ресурси підприємства. У цьому контексті досвід впровадження цифрових освітніх платформ у підготовці майбутніх соціальних працівників може бути адаптований до умов корпоративної соціальної роботи [5].

У підприємницькому середовищі воєнного часу виникає додаткова потреба у врахуванні досвіду діяльності некомерційних організацій у зонах конфлікту. Важливо адаптувати принципи гуманітарного реагування, кризового менеджменту, координації допомоги та створення мережевої взаємодії до потреб підприємств, які функціонують в умовах невизначеності й загроз [2].

Однією з форм інноваційної соціальної роботи є створення корпоративних соціальних служб, які діють як інтегратори сервісів – медичних, юридичних, психологічних, кадрових. Такі служби можуть функціонувати автономно або як частина департаменту з управління персоналом, забезпечуючи професійний супровід працівників на всіх етапах трудової діяльності. Важливо, щоб фахівці таких служб мали відповідну підготовку, зокрема володіли міждисциплінарними знаннями з психології, права, HR-менеджменту, і були здатні до самоосвіти та креативного вирішення соціальних проблем [1; 4].

Необхідною умовою ефективної соціальної роботи на підприємствах є наявність корпоративної політики, що регламентує соціальну відповідальність бізнесу, дотримання принципів гендерної рівності, інклюзивності, етичного ставлення до працівників. Важливо, щоб такі документи не були формальністю, а мали практичну цінність та підтримувалися керівництвом компанії.

У підготовці фахівців для корпоративної соціальної роботи слід враховувати потребу в нових компетентностях: комунікативних, аналітичних, цифрових, проєктних. Сучасна модель освіти соціального працівника має бути гнучкою, компетентнісно орієнтованою та

спрямованою на формування готовності до інноваційної практики в динамічному середовищі [5]. Університети мають створювати умови для набуття практичного досвіду студентами в реальному корпоративному середовищі.

Соціальна робота на підприємствах у сучасних умовах зазнає суттєвої трансформації – від вирішення побутових проблем до стратегічного управління людським капіталом і формування здорової корпоративної культури.

Впровадження принципів соціального партнерства є ключовим фактором для забезпечення ефективної комунікації між роботодавцями та працівниками, що дозволяє гнучко реагувати на соціальні виклики.

Перехід до проактивної соціальної роботи, зокрема через моніторинг психологічного клімату і розвиток програм ментального здоров'я, підвищує ефективність соціальної підтримки персоналу.

Використання цифрових технологій створює нові можливості для персоналізації соціальних послуг і підвищення оперативності реагування на потреби працівників.

Модернізація соціальної роботи потребує інтеграції досвіду гуманітарних та кризових практик, особливо у контексті воєнного часу.

Важливим елементом є створення корпоративних соціальних служб із міждисциплінарною підготовкою фахівців та формування корпоративної політики, що підкріплює соціальну відповідальність бізнесу.

Підготовка соціальних працівників має бути компетентісно орієнтованою, гнучкою та адаптованою до вимог інноваційної практики в динамічному корпоративному середовищі.

Отже, інноваційні підходи до організації соціальної роботи на підприємствах – це не лише впровадження нових технологій чи форм діяльності, а й системна зміна філософії взаємодії роботодавця та працівника. Така соціальна робота має бути комплексною, орієнтованою на сталий розвиток, психосоціальне благополуччя працівників та підвищення конкурентоспроможності підприємства через розбудову людського капіталу.

Список використаних джерел

1. Кузьмін В.В., Кузьміна М.О., Іванченко А.В. Соціально-психологічні особливості формування професійної кар'єри особистості. *Габітус*. 2023. Вип. 45. С. 200-205. URL: <http://habitus.od.ua/journals/2023/45-2023/33.pdf>.
2. Стадник А. Г., Кузьміна М. О., Зеркаль А. В., Усатий Є. М., Садикіна А.С. Особливості діяльності некомерційних організацій у зонах конфлікту : міжнародний досвід та українська практика. *Наук. часопис УДУ ім. М. Драгоманова. Серія 5*. 2025. Вип. 103. С. 119-126. URL: <https://doi.org/10.31392/UDU-nc.series5.2025.103.23>.

VI ВСЕУКРАЇНСЬКА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ
«Суспільство і особистість у сучасному комунікаційному дискурсі»

3. Кузьміна М. О., Масюк О. П., Кузьмін В. В., Мещан І. В. Соціальне партнерство як інструмент підготовки соціального працівника у ЗВО. *Наук. журнал Хортицької національної академії*. 2021. Вип. 2(5). С. 168-176. URL: <https://doi.org/10.51706/2707-3076-2021-5-18>.
4. Соціологічні та психолого-педагогічні технології в практичній соціальній роботі. *Наук. часопис НПУ ім. М.П. Драгоманова. Серія 5*. 2022. Вип. 88. С. 110-115. URL: <https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series5.2022.88.22>.
5. Kuzmina M. O. Training of Future Social Work Specialists: New Approaches to Forming Professional Competence in Higher Education. Warsaw : *East European Association of Scientists*, 2025. 203 p. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15288534>.