

Міністерство освіти і науки України
Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини
Науково-дослідний центр педагогічного краєзнавства
Центр соціальної та освітньої інтеграції «Без бар'єрів»
Школа передового досвіду «Школа соціальних знань»
Кафедра соціальної педагогіки та соціальної роботи
Рівненський державний гуманітарний університет
Харківська гуманітарно-педагогічна академія

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції
(Умань, 21 квітня 2023 р.)



Умань – 2023

Редакційна колегія:

- Коляда Н.М.** – доктор педагогічних наук, професор кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини;
- Кравченко О.О.** – доктор педагогічних наук, професор, декан факультету соціальної та психологічної освіти Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини;
- Албул І.В.** – кандидат педагогічних наук, доцент, завідувач кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини.

Рекомендовано до друку
Вченою радою факультету соціальної та психологічної освіти
Уманського державного педагогічного університету
імені Павла Тичини (протокол № 11 від 25 квітня 2023 року)

**Актуальні проблеми підготовки фахівців соціальної сфери :
матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції
(Умань, 21 квітня 2023 р.) / [ред. кол. : Коляда Н.М. та ін.]. – Умань :
Візаві, 2023. – 119 с.**

До збірника увійшли матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Актуальні проблеми підготовки фахівців соціальної сфери», що відбулася в Уманському державному педагогічному університеті імені Павла Тичини.

© Уманський державний
педагогічний університет
імені Павла Тичини, 2023

ЗМІСТ

<i>Албул І. В.</i>	ПРОФЕСІЙНА СОЦІАЛЬНА РОБОТА З ВПО	6
<i>Албул І. В., Кобзун В. А.</i>	СИСТЕМА СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНОЇ РОБОТИ З ДІТЬМИ З ІНВАЛІДНІСТЮ У ДЕННОМУ ВІДДІЛЕННІ СОЦІАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ	9
<i>Балдинюк О. Д., Колісніченко І. Ю.</i>	ЗАКОНОДАВЧЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛІЗАЦІЇ ДІТЕЙ З ОСОБЛИВИМИ ПОТРЕБАМИ	12
<i>Балдинюк О. Д., Перехрестова О. П., Башей О. О.</i>	СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА ДОПОМОГА ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ	15
<i>Башей О. О.</i>	МЕТОД МАРІЇ МОНТЕССОРІ В СУЧАСНІЙ ПЕДАГОГІЦІ	18
<i>Варивода Ю. Ю.</i>	СОЦІАЛЬНА РЕАБІЛІТАЦІЯ КРИЗЬ ПРИЗМУ СУЧАСНИХ ТЕОРІЙ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ	23
<i>Войтовська А. І.</i>	ГЕНДЕРНИЙ ВИМІР СОЦІАЛІЗАЦІЇ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ	25
<i>Зінченко Т. В.</i>	ВАЖЛИВІСТЬ ОЗНАЙОМЧОЇ ПРАКТИКИ У ПРОЦЕСІ ПРАКТИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ	28
<i>Каркач А. В.</i>	СТАНОВЛЕННЯ ПРАКТИЧНОЇ ГЕРОНТОЛОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ	33
<i>Карнич І. А., Крамар А. Є.</i>	ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ЗАКЛАДУ ІНТЕРНАТНОГО ТИПУ ЯК ІНСТИТУТУ СОЦІАЛЬНОГО СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ ДИТИНИ	38
<i>Коляда Н. І.</i>	ГРОМАНДСЬКІ ОРГАНІЗАЦІЇ ЯК ОСЕРЕДКИ СОЦІАЛІЗАЦІЇ ДІТЕЙ І МОЛОДІ	42
<i>Кочубей Т. Д., Моторна М. В.</i>	СОЦІАЛЬНА РОБОТА В КУЛЬТУРНОМУ СЕРЕДОВИЩІ КРИЗЬ ПРИЗМУ ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	45
<i>Кучер Г.М.</i>	ВИЯВЛЕННЯ ТА НАДАННЯ ДОПОМОГИ СІМ'ЯМ З ДІТЬМИ,ЩО ОПИНИЛИСЬ У СКЛАДНИХ ЖИТТЄВИХ ОБСТАВИНАХ	50
<i>Левченко Н. В., Коляда Н. М.</i>	ПЛАТФОРМА СПІВДІЯ – ІННОВАЦІЙНА ФОРМА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ	56
<i>Литвинов А. П.</i>	ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ ДІТЕЙ ЯКІ ВИХОДЯТЬ З ПІДОПІКИ ПРИЙОМНОЇ СІМ'Ї ДО САМОСТІЙНОГО ЖИТТЯ	59

<i>Малярчук Н. Г.</i>	СОЦІАЛЬНЕ ЖИТЛО: ІСТОРІЯ ТА СУЧАСНИЙ ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД	64
<i>Матрос О. О., Геласивілі Н. В.</i>	ОСОБЛИВОСТІ СУПЕРВІЗІЇ У ПІДГОТОВЦІ ТА ВДОСКОНАЛЕННІ РОБОТИ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ	70
<i>Матрос О. О., Гонтарук З. О.</i>	ОСОБЛИВОСТІ ДОПОМОГИ ВНУТРІШНЬОПЕРЕМІЩЕНИМ ОСОБАМ В УМОВАХ ВІЙНИ	73
<i>Моргай Л. А.</i>	СОЦІАЛЬНИЙ ПАКЕТ НА ПІДПРИЄМСТВІ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ	77
<i>Мороз Т. М.</i>	ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ АНАЛІЗ СОЦІАЛЬНА РЕАБІЛІТАЦІЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ	81
<i>Останіна Н. С.</i>	ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ДО СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ НА МІКРОРІВНІ	85
<i>Підвавліна Ю. В.</i>	СОЦІАЛЬНА ДОПОМОГА ТА СОЦІАЛЬНА ПІДТРИМКА ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИМ ОСОБАМ ПІД ЧАС ВІЙНИ	89
<i>Пономарьова В. М.</i>	СОЦІАЛЬНА РЕАБІЛІТАЦІЯ ЗВІЛЬНЕНИХ ІЗ ПОЛОНУ ОСІБ В УМОВАХ ВОЄННОГО ЧАСУ	92
<i>Росенко С. О., Ткаченко Л. А.</i>	УПРАВЛІННЯ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ ЯК ІНСТИТУЦІЯ З НАДАННЯ ПОСЛУГ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ДОПОМОГИ РІЗНИМ КАТЕГОРІЯМ НАСЕЛЕННЯ	95
<i>Рябініна М. А.</i>	СОЦІАЛЬНА МАНІПУЛЯЦІЯ ЯК ЗАГРОЗА У СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАКТИКАХ	102
<i>Сушинська О. В.</i>	СОЦІАЛЬНЕ ВИХОВАННЯ БАГАТОДІТНИХ СІМЕЙ: ВІД ТЕОРІЇ ДО ПРАКТИКИ	106
<i>Тюльпа Т. В.</i>	СОЦІАЛЬНА ОСВІТА ЯК ЦІЛІСНЕ ЯВИЩЕ СУЧАСНОГО СУСПІЛЬСТВА	109
<i>Тюльпа Т. В., Андрієнко І. А.</i>	СТАРІСТЬ ЯК СОЦІОКУЛЬТУРНИЙ ФЕНОМЕН СУЧАСНОГО СУСПІЛЬСТВА	112
<i>Тюльпа Т. В., Іванченко І. А.</i>	СОЦІОКУЛЬТУРНІ АСПЕКТИ БЛАГОДІЙНОСТІ	115
<i>Чирва Г. М.</i>	ПІДГОТОВКА НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ КАДРІВ ДО ДОСЛІДНИЦЬКО-ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	118

<i>Шевчук О. М., Воєдило В. В.</i>	ТЕХНОЛОГІЇ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ РОБОТИ ТА ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДОПОМОГИ В КРИЗОВИХ СИТУАЦІЯХ	122
<i>Шевчук О. М., Чернікова К. Ю.</i>	СОЦІАЛЬНА ПІДТРИМКА СІМЕЙ, ЯКІ ПЕРЕБУВАЮТЬ В СКЛАДНИХ ЖИТТЄВИХ ОБСТАВИНАХ	126

СОЦІАЛЬНИЙ ПАКЕТ НА ПІДПРИЄМСТВІ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

Соціальний пакет – це вміст усіх соціальних пільг, гарантій та виплат працівнику підприємства, комплекс зобов'язань роботодавця перед трудовим колективом [4]. Його вартість може становити від третини до половини розміру заробітної плати. Кожне підприємство має свої способи формування соціального пакета: одні обмежуються лише оплатою лікарняного листа і відпусток, інші можуть включити до нього оплату транспорту до місця роботи і назад, путівки в санаторії, заняття у фізкультурно-оздоровчих комплексах, треті – надають автомобіль для користування, кредити з пільговими ставками, комфортабельні квартири для проживання та ін.

Досить часто українські дослідники не розмежовують поняття «соціальний пакет» та «компенсаційний пакет» [4].

На думку С. І. Сергійчук, компенсаційний пакет виконує мотивувальну функцію, оскільки є компенсацією працівнику за його вклад у роботу підприємства, то до нього роботодавець включає базову заробітну плату та її змінну частину до компенсаційного пакета [4].

Мотивація – це сукупність спонукальних факторів, що визначають активність особистості у її діяльності, тобто заохочення роботодавцем своїх підлеглих виплатою коштів. Важливу роль у роботі відіграє саме соціальна мотивація [2, с. 347].

Мельникова К. В. у статті «Соціальний пакет як інструмент матеріальної мотивації» зазначає, що для вироблення мотивації необхідно розробити положення про наповнення і дію соціального пакета на підприємстві. Вона виокремлює такі етапи надання соціального пакета працівникам на підприємстві:

1. Усі послуги соціального пакета надаються на підставі розпорядження або наказу керівника підприємства.

2. Виплати компенсацій працівникам підприємства здійснюють

систематично, щомісячно чи щоквартально за певні досягнення.

3. Загальна сума виплат пов'язана з економічним прибутком від працівника підприємству.

4. Усі витрати роботодавця на послуги соціального пакета для працівника входять до загальної суми коштів, що відповідають фінансовій та економічній складовій підприємства.

5. Нараховані бали соціального пакета додаються до кожного показника окремо, але якщо не виконується основна умова надання опцій соціального пакета, він виплачується неповністю.

6. Керівник має право в окремих випадках збільшувати або зменшувати вміст соціального пакета, але тільки в установлених межах.

7. Керівник підприємства має право повністю або частково позбавляти працівника усіх благ із соціального пакета, якщо той запізнюється на роботу, прогулює, з'являється на роботі в стані алкогольного чи наркотичного сп'яніння, порушує правила техніки безпеки, пожежної безпеки, внутрішнього трудового розпорядку та ін. [3].

На підприємствах України за вмістом і структурою діють базові, мотиваційні та компенсаційні соціальні пакети.

Базовий соціальний пакет виконує такі функції, як: забезпечення умов праці, передбачених законодавством, загальнообов'язкове державне соціальне страхування, виплата в повному розмірі належної грошової винагороди (заробітної плати), виплати соціальних пільг і гарантій, передбачених колективним договором [3].

Мотиваційний соціальний пакет відповідає за забезпечення здоров'я, розвиток корпоративної культури, мотивацію праці, відпочинок і розваги.

Компенсаційний (конкурентний) соціальний пакет забезпечує відшкодування особистих витрат, пов'язаних із роботою (на транспорт, зв'язок, оренду або придбання житла тощо) [3].

Для складання соціального пакета на підприємстві необхідно обрати найоптимальніший варіант його вмісту.

У формуванні соціального пакета науковець С. О. Цимбалюк виокремлює три підходи, про що він зауважує в праці «Соціальний пакет: сутність, природа та мотиваційна роль». За першим підходом усім працівникам підприємства надаються однакові соціальні виплати й заохочення. Його варто використовувати на невеликих підприємствах, де персоналом управляє перший керівник.

Зважаючи на конкуренцію, підприємство свої дії спрямовує на отримання в обмежений термін високого результату, для забезпечення якого необхідна командна робота. Через те на таких підприємствах потрібно враховувати думку колективу (команди) та статус окремих посадових осіб. Проте всім працівникам підприємства необхідно надавати однакові соціальні заохочення. Наприклад, оплата транспортних витрат, медичне страхування тощо [4].

Інший підхід до формування соціального пакета враховує ієрархію на великому підприємстві. Диференціація соціальних виплат відповідно до посади підкреслює статус, заслуги та досягнення вищих посадових осіб, сприяє підвищенню їхньої мотивації та лояльності. Для керівників середнього і нижчого рівнів управління, професіоналів і фахівців це буде теж гарна мотивація. Такий підхід є дієвим за умови, що на підприємстві розроблено ефективну систему посадового просування, забезпечені рівні можливості для кар'єрного зростання всіх працівників залежно від їхньої компетентності, результатів праці та стажу роботи на підприємстві [4].

Третій підхід до формування соціального пакета передбачає встановлення соціальних виплат і заохочень відповідно до грейдів. Працівник, який має вищий грейд, отримує пропозицію більшого набору виплат і заохочень. Науковці такий підхід рекомендують використовувати на середніх підприємствах з обмеженими можливостями для кар'єрного зростання: працівники, які досягають високих результатів, можуть одержувати виплати й заохочення, установлені для вищих грейдів [4].

Професор Суліменко Л. А. у статті «Обліково-аналітичне забезпечення надання соціального пакета працівникам підприємства: зарубіжний та

вітчизняний досвід» аналізує результати соціологічного опитування працівників різних професій, та їхні пріоритети в складі соціального пакета [3].

Так, для топ-менеджерів найбільш бажаним елементом соціального пакета є медична страховка для себе (77% опитаних), на другому місці – медична страховка для родини (66%), на третьому – безкоштовне навчання (33%) та абонемент до фітнес-клубу (33%). Виконавчий персонал віддає перевагу медичній страховці для себе (65%), в пріоритеті також безкоштовне навчання (59%), на третьому місці – можливість отримати кредит на купівлю житла (35%) та оплата харчування в офісі (35%) [3].

За результатами опитування користувачів, лише 38% українців мають соціальний пакет на робочому місці. У той же час 16% вітчизняних професіоналів зізналися, що в їхніх компаніях соціальні переваги доступні лише для обраних працівників. Частіше за все компанії включають у свої соціальні пакети такі опції: оплата мобільного зв'язку (44% респондентів зізналися в цьому), медичне страхування (32%), оплата транспортних послуг (17%), оплата обіду (15%), оплата відпочинку (15%), страхування від нещасного випадку (11%), оплата професійного навчання (10%) [4].

Отже, уводячи той чи той елемент до соціального пакета, роботодавець має врахувати, які труднощі можуть виникнути з фінансуванням та оподаткуванням послуг, чи відповідають послуги потребам працівників і чи сприяють підвищенню ефективності їхньої праці. Крім того, для успішного використання всіх послуг соціального пакета він повинен бути професійно укладений, персонал поінформований про його вміст та користь

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Дрожанова О. М. Соціальний пакет: стимул чи допомога? Наукові праці 2010. сер.: Соціологія. Т. 146. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Npchdusoc_2010_146_133_22.pdf. (2)

2. Енциклопедія для фахівців соціальної сфери. 2-ге видання.

Київ, 8

Сімферополь : Універсум, 2013. 536 с. 3

3. Суліменко Л. А. Обліково-аналітичне забезпечення надання соціального пакета працівникам підприємства: зарубіжний та вітчизняний досвід. URL: <https://www.google.com.ua/search>. .

4. Цимбалюк С. О. Соціальний пакет: сутність, природа та мотиваційна роль. URL: <http://ua.z-pdf.ru/7ekonomika/641743-8-socialno-trudovi-vidnosini-teoriya-praktika-zbirnik-naukovih-prac-zasnovaniy-2011-vidatsya-razi-rik-1-2011-> .