

Міністерство освіти і науки України
Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини
Факультет соціальної та психологічної освіти
Кафедра соціальної педагогіки та соціальної роботи

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ
ДО САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ
здобувачів вищої освіти
З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«СОЦІАЛЬНА РОБОТА НА ПІДПРИЄМСТВІ»
(231 Соціальна робота)**

Умань – 2022

Методичні рекомендації укладено відповідно до робочої програми з дисципліни «Соціальна робота на підприємстві» для здобувачів вищої освіти **першого (бакалаврського) рівня спеціальності 231 Соціальна робота** (схвалено на засіданні кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи, протокол № 1 від «27» серпня 2022 року).

Розробник: Моргай Лілія Анатоліївна, доцент кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи, доктор філософії, доцент

Методичні рекомендації до самостійної роботи здобувачів вищої освіти з навчальної дисципліни «Соціальна робота на підприємстві» (спеціальність 231 соціальна робота): 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, 2022. 33 с.

ЗМІСТ

I. МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО ВИКОНАННЯ ЗАВДАНЬ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ	4
II. МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО ВИКОНАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНОГО НАВЧАЛЬНО-ДОСЛІДНОГО ЗАВДАННЯ	13
III. МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ	16
V. ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ СЛОВНИК.....	19
IV. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА	30

I. МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО ВИКОНАННЯ ЗАВДАНЬ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	<p>Тема №1. Предмет, задачі та функції соціальної роботи на підприємстві.</p> <p>1. Опрацювати Закон України «Про соціальні послуги» https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text.</p> <p>2. Проаналізувати Закон України Мінсоцполітики «Про соціальні послуги» https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0643-20#Text</p> <p>3. Ознайомитись із Постановою Кабінету Міністрів «Про організацію надання соціальних послуг» https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/587-2020-п#Text.</p>	6
2	<p>Тема №2. Соціальна робота як професія.</p> <p>1. Опрацювати «Етичний кодекс спеціалістів із соціальної роботи України» https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1965643-05#Text.</p> <p>2. Проаналізувати Закон України про освіту https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text.</p> <p>3. Володіти поняттями: професійне становлення фахівця із соціальної роботи, компетентність, професійна компетентність соціального працівника, професіоналізм, соціальна комунікація.</p>	6
3	<p>Тема №3. Функції соціальних працівників на підприємстві.</p> <p>1. Володіти поняттями: тематика соціологічних</p>	6

	<p>досліджень, соціологічний підхід роботи на підприємстві, канали активного впливу соціальних працівників на підприємстві, соціальні служби на підприємстві.</p> <p>2. Підготувати есе на тему: «Робота соціальних служб на підприємстві».</p>	
4	<p>Тема №4. Соціальна діяльність підприємств.</p> <p>1. Володіти поняттями: трудовий колектив, професійно-кваліфікаційна структура, соціально-демографічна структура колективу, соціальні нормативи, метод соціометрії.</p> <p>2. Розроби свій власний план «Робота соціального працівника на підприємстві».</p>	6
5	<p>Тема №5. Основи формування соціальної політики підприємств.</p> <p>1. Опрацювати «Положення про Міністерство соціальної політики України» https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/423-2015-p#Text.</p> <p>2. Опрацювати Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text.</p> <p>3. Опрацювати декларацію «Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні» https://ips.ligazakon.net/document/view/t285900?ed=2021_04_27.</p> <p>4. Проаналізувати законопроект «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо окремих питань діяльності професійних спілок)» (від 27 грудня 2019 р.).</p>	6
6	<p>Тема №6. Соціальний пакет на підприємстві: правові аспекти і документальне оформлення.</p> <p>1. Володіти поняттями: соціальний пакет, профспілка,</p>	6

	<p>базовий соціальний пакет, конкурентний соціальний пакет, компенсійний соціальний пакет, трудовий договір (контракт).</p> <p>2. Опрацювати статті: К. В. Мельникова «Соціальний пакет як інструмент матеріальної мотивації» (2014 р.) http://www.repository.hneu.edu.ua/jspui/handle/123456789/7109;</p> <p>Н. П. Карачина «Соціальний пакет як метод підвищення мотивації до трудової діяльності працівників підприємства» (2013 р.). http://www.repository.hneu.edu.ua/jspui/handle/123456789/71011;</p> <p>3. Підготувати есе на тему: «Значення соціального пакета для українських підприємств у сучасних умовах».</p>	
7	<p>Тема №7. Законодавчі та нормативно-правові акти з питань соціального розвитку підприємства.</p> <p>1. Опрацювати Закон України «Про захист від недобросовісної конкуренції» (редакція 16.10.2020 р.) http://parusconsultant.com/?doc=017VM696B3.</p> <p>2. Опрацювати статті: І. О. Кудрявцев «Поняття та ознаки підзаконних нормативно-правових актів» (2016 р.) http://lsej.org.ua/6_2018/7.pdf.</p> <p>Л. Л. Богачова «Ієрархія підзаконних нормативно-правових актів» http://lsej.org.ua/6_2018/5.pdf.</p>	6
8	<p>Тема №8. Посадові обов'язки соціального працівника на підприємстві.</p> <p>1. Володіти поняттями: «посадова інструкція», «класифікатор професій», «кадровий колсантинг», «трудова книжка».</p> <p>2. Опрацювати статтю О. Носікова «Класифікатор професій: як ним користуватися» (25.09.2018 р.).</p>	6

	https://i.factor.ua/ukr/journals/buh911/2018/september/issue-39/article-38092.html	
	Разом	48

Критерії оцінювання завдань для самостійної роботи

10 балів – ставиться, якщо студент ґрунтовно, повно та послідовно викладає матеріал навчальної програми, володіє методами дослідження, уміє виділити теоретичне і фактичне в матеріалі; виявляє повне розуміння матеріалу, обізнаний з теоретичними підходами і концепціями, логічно і послідовно обґрунтовує свої думки; глибоко розкриває суть питання, застосовує теоретичні знання для аналізу соціально-педагогічних явищ, наводить приклади педагогічних досліджень та з власного педагогічного досвіду.

8 балів – ставиться, якщо студент в повному обсязі володіє навчальним матеріалом з теми, вільно самостійно та аргументовано його викладає під час усних відповідей, глибоко та всебічно розкриває зміст теоретичних питань, використовуючи при цьому обов'язкову та додаткову літературу. Виконав всі завдання до самостійної роботи.

7 балів – ставиться, якщо студент достатньо повно володіє навчальним матеріалом, обґрунтовано його викладає, в основному розкриває зміст теоретичних питань, використовуючи при цьому обов'язкову та додаткову літературу. Але при викладанні деяких питань не вистачає достатньої глибини та аргументації. Виконав майже всі завдання до самостійної роботи.

6 балів – ставиться, якщо студент достатньо володіє навчальним матеріалом, обґрунтовано його викладає, в основному розкриває зміст теоретичних питань, використовуючи при цьому обов'язкову літературу. Але при викладанні деяких питань не вистачає достатньої глибини та

аргументації, допускаються при цьому окремі несуттєві неточності та незначні помилки. Виконав майже всі завдання до самостійної роботи.

5 – ставиться, якщо студент в цілому володіє навчальним матеріалом, викладає його основний зміст під час усних відповідей, але без глибокого всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації, без використання необхідної літератури, допускаючи при цьому окремі суттєві неточності та помилки. Виконав більшу половину завдань до самостійної роботи.

4 – ставиться, якщо студент в цілому володіє навчальним матеріалом, викладає його основний зміст під час усних відповідей, але без глибокого всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації, без використання необхідної літератури, допускаючи при цьому суттєві неточності. Виконав половину завдань до самостійної роботи.

3 – ставиться, якщо студент не в повному обсязі володіє навчальним матеріалом, фрагментарно викладає його під час усних відповідей, недостатньо розкриває зміст теоретичних питань, допускаються при цьому суттєві неточності. Виконав меншу половину завдань до самостійної роботи.

2 – ставиться, якщо студент не в повному обсязі володіє навчальним матеріалом, фрагментарно, поверхнево (без аргументації та обґрунтування) викладає його під час усних відповідей, недостатньо розкриває зміст теоретичних питань, допускаються при цьому суттєві неточності та помилки. Виконав меншу половини завдань до самостійної роботи.

1 – ставиться, якщо студент частково володіє навчальним матеріалом, не в змозі викласти зміст більшості питань теми під час усних відповідей, допускаючи при цьому суттєві помилки. Не виконав завдання до самостійної роботи.

0 – ставиться, якщо студент не володіє навчальним матеріалом та не в змозі його викласти, не розуміє змісту теоретичних питань. Не виконав жодного завдання до самостійної роботи.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1

СОЦІАЛЬНА РОБОТА: СУТНІСТЬ, ФУНКЦІЇ, ПРИНЦИПИ

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ №1

ТЕМА: ПРЕДМЕТ, ЗАДАЧІ ТА ФУНКЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Завдання для самостійної роботи:

1. Опрацювати Закон України «Про соціальні послуги» (2019 р.) [Хрестоматія].
2. Проаналізувати Закон України Мінсоцполітики «Про соціальні послуги» (редакція від 1 січня 2020 р.).
3. Ознайомитись із Постановою Кабінету Міністрів «Про організацію надання соціальних послуг» (1 червня 2020 р.).

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ №2

ТЕМА: СОЦІАЛЬНА РОБОТА ЯК ПРОФЕСІЯ

Завдання для самостійної роботи:

1. Опрацювати «Етичний кодекс спеціалістів із соціальної роботи України» (2005 р.).
2. Проаналізувати Закон України про освіту (редакція від 16.11.2020 р.).
3. Володіти поняттями: професійне становлення фахівця із соціальної роботи, компетентність, професіоналізм, соціальна комунікація

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ №3

ТЕМА: ФУНКЦІЇ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Завдання для самостійної роботи:

1. Володіти поняттями: тематика соціологічних досліджень, соціологічний підхід роботи на підприємстві, канали активного впливу соціальних працівників на підприємстві, соціальні служби на підприємстві.

2. Підготувати есе на тему: «Робота соціальних служб на підприємстві».

ЗМІСТОВНИЙ МОДУЛЬ 2

СОЦІАЛЬНА ІНФРАСТРУКТУРА ТА СОЦІАЛЬНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ №4

ТЕМА: СОЦІАЛЬНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ

Завдання для самостійної роботи:

1. Володіти поняттями: трудовий колектив, професійно-кваліфікаційна структура, соціально-демографічна структура колективу, соціальні нормативи, метод соціометрії.

2. Розроби свій власний план соціальної діяльності колективу підприємства.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ №5

ТЕМА: ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВ

Завдання для самостійної роботи:

1. Опрацювати «Положення про Міністерство соціальної політики України» (17 червня 2015 р.).

2. Опрацювати Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (редакція станом на 25.09.2019).

3. Опрацювати декларацію «Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні» (Закон України від 15 грудня 1992 р.) [Хрестоматія].

3. Проаналізувати законопроект [«Про внесення змін до деяких законодавчих актів України \(щодо окремих питань діяльності професійних спілок\)»](#) (27 грудня 2019 р.).

ЗМІСТОВНИЙ МОДУЛЬ 3

ЗАКОНОДАВЧЕ ВРЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ №6

ТЕМА: СОЦІАЛЬНИЙ ПАКЕТ НА ПІДПРИЄМСТВІ: ПРАВОВІ АСПЕКТИ І ДОКУМЕНТАЛЬНЕ ОФОРМЛЕННЯ

Завдання для самостійної роботи:

1. Володіти поняттями: соціальний пакет, профспілка, базовий соціальний пакет, конкурентний соціальний пакет, компенсаційний соціальний пакет, трудовий договір (контракт).

2. Опрацювати статті: К. В. Мельникова «Соціальний пакет як інструмент матеріальної мотивації» (2014 р.); Н. П. Карачина «Соціальний пакет як метод підвищення мотивації до трудової діяльності працівників підприємства» (2013 р.).

3. Підготувати есе на тему: «Значення соціального пакета для українських підприємств у сучасних умовах».

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ №7

ТЕМА: ЗАКОНОДАВЧІ ТА НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ З ПИТАНЬ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Завдання для самостійної роботи:

1. Опрацювати Закон України «Про захист від недобросовісної конкуренції» (редакція 16.10.2020 р.).
2. Опрацювати статті: І. О. Кудрявцев «Поняття та ознаки підзаконних нормативно-правових актів» (2016 р.); Л. Л. Богачова «Ієрархія підзаконних нормативно-правових актів».

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ №8

ТЕМА: ПОСАДОВІ ОBOB'ЯЗКИ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА НА ПІДПРИЄМСТВІ

Завдання для самостійної роботи:

1. Володіти поняттями: «посадова інструкція», «класифікатор професій», «кадровий колсантинг», «трудова книжка».
2. Опрацювати статтю О. Носікова «Класифікатор професій: як ним користуватися» (25.09.2018 р.).

II. МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО ВИКОНАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНОГО НАВЧАЛЬНО-ДОСЛІДНОГО ЗАВДАННЯ

Під час підготовки та виконання науково-дослідної роботи (ІНДЗ) студент самостійно або з допомогою викладача складає план роботи, формулює мету і завдання дослідження, аналізує літературні джерела, здійснює узагальнення, робить власні висновки, готує ІНДЗ з навчальної дисципліни «Соціальна робота на підприємстві» у вигляді реферату на одну із запропонованих тем.

Вимоги до змісту структурних елементів індивідуального науково-дослідного завдання (ІНДЗ):

1. Титульний аркуш

Титульний аркуш містить назву закладу вищої освіти, інституту, факультету, де навчається студент, а також назву кафедри, де виконана робота: назва роботи; прізвище, ім'я, по батькові студента, курс, група; прізвище, ім'я, по батькові наукового керівника; місто, рік.

2. Зміст

Він містить найменування та номери початкових сторінок усіх розділів, пунктів, а також вступу, висновків, додатків, списку використаних джерел.

3. Вступ

У вступі зазначаються актуальність теми, мета, завдання роботи та основні її положення; вказуються і коротко характеризуються методи, які використовувалися для досягнення мети роботи.

4. Основна частина

Основна частина наукової роботи складається з розділів, пунктів. Кожен розділ починають з нової сторінки. У кінці кожного розділу формулюють висновки із стислим викладенням основних результатів.

5. Висновки

Викладення важливих наукових результатів, одержаних під час науково-пошукової роботи. Висловлення власної думки з проблеми дослідження, здійснення логічного підсумку роботи.

6. Додатки (за необхідності)

До додатків за необхідності доцільно включати допоміжний матеріал: статистичні або якісні результати роботи, схеми, малюнки, моделі, описи, копії першоджерел або архівних матеріалів тощо.

7. Список використаної літератури За обсягом реферат не повинен бути меншим за 15 сторінок друкованого тексту.

Список використаних джерел слід розміщувати в алфавітному порядку прізвищ перших авторів або заголовків.

Орієнтовна тематика рефератів:

1. Соціальна робота: сутність, функції, принципи.
2. Соціальна робота як професія.
3. Професійні обов'язки до соціального працівника.
4. Етичний кодекс соціального працівника.
5. Соціально-психологічні детермінанти формування основних функцій соціальних працівників на підприємстві.
6. Різні підходи до класифікації функцій соціальних працівників на підприємстві, сутність функцій.
7. Посадові обов'язки спеціаліста соціальної роботи.
8. Соціальна інфраструктура підприємства.
9. Соціальна діяльність підприємства.
10. Організація управління соціальним розвитком підприємства.
11. Необхідність посилення захисту населення на рівні підприємства.
12. Поняття і правові основи соціальної політики підприємства.
13. Об'єкт, предмет і мета соціальної політики підприємства. Принципи та функції соціальної політики на підприємстві.
14. Роль профспілок у соціальній політиці підприємства.

15. Законодавчі та нормативно-правові акти з питань соціального розвитку підприємства.

16. Становлення та розвиток соціальних служб на підприємствах.

17. Класифікація та функції соціального пакета на підприємстві.

18. Мета введення на підприємстві соціального пакета та його складові елементи.

19. Способи оформлення соціального пакета на підприємстві та варіанти надання працівникам пільг та компенсацій соціального пакета.

20. Зарубіжний досвід формування соціального пакету на підприємствах.

Здобувач також має можливість отримати додаткові бали (інші види робіт) за наявності результатів навчання, отриманих у неформальній освіті (стажування, тренінги, участь у конференціях, семінарах та ін.).

ІІІ. МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ

Мета підсумкового контролю – визначити рівень набуття студентами певного рівня знань з соціальної роботи на підприємстві.

ПИТАННЯ ДО ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ

1. Предмет, задачі та функції соціальної роботи на підприємстві.
2. Мета, завдання та функції соціальної роботи на підприємстві як фахової діяльності.
3. Соціальна робота як наука та навчальна дисципліна.
4. Професійна компетентність фахівця із соціальної роботи на підприємстві.
5. Вимоги до соціального працівника.
6. Основні принципи, цінності та закономірності соціальної роботи.
7. Професійно-особистісні якості соціального працівника (психологічні, морально-етичні, психоаналітичні та педагогічні).
8. Професійна компетентність фахівця із соціальної роботи на підприємстві.
9. Тематика соціологічних досліджень.
10. Канали активного впливу соціальних працівників на життєдіяльність колективу.
11. Соціальна діяльність підприємства.
12. Соціальний захист та соціальні структури трудового колективу.
13. План соціальної діяльності підприємства та його реалізація.
14. Основні засади соціальної роботи на підприємстві в Україні та закордоном.
15. Специфіка пам'яті соціального працівника.

16. Професійні ролі соціального працівника на підприємстві.
17. Основи формування соціальної політики підприємства.
18. Необхідність посилення захисту населення на рівні підприємства.
19. Поняття і правові основи соціальної політики підприємства.
20. Об'єкт, предмет і мета соціальної політики підприємства.
21. Принципи та функції соціальної політики на підприємстві.
22. Законодавчі та нормативно-правові акти з питань соціального розвитку підприємства.
23. Основні підзаконні документи з питань генези підприємства.
24. Інноваційне законодавство функціонування сучасного підприємства.
25. Посадові інструкції соціального працівника на підприємстві.
26. Методика складання посадових інструкцій.
27. Вимоги до посадових інструкцій робітників соціальної служби на підприємстві.
28. Проблеми трудової мотивації працівників і колективів.
29. Соціально-психологічна експертиза управлінських рішень.

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

1. Вимоги до посадових інструкцій робітників соціальної служби на підприємстві.
2. Вимоги до соціального працівника.
3. Впливу соціальних працівників на життєдіяльність колективу.
4. Групи соціальних структур підприємства.
5. Законодавчі та нормативно-правові акти з питань соціального розвитку підприємства.
6. Інноваційне законодавство функціонування сучасного підприємства.

7. Мета, завдання та функції соціальної роботи на підприємстві як фахової діяльності.

8. Необхідність посилення захисту населення на рівні підприємства.

9. Об'єкт, предмет і мета соціальної політики підприємства.

10. Основи формування соціальної політики підприємства.

11. Основні засади соціальної роботи на підприємстві в Україні та закордоном.

12. Основні підзаконні документи з питань генези підприємства.

13. Основні принципи, цінності та закономірності соціальної роботи.

14. План соціальної діяльності підприємства та його реалізація.

15. Поняття і правові основи соціальної політики підприємства.

16. Посадові інструкції соціального працівника на підприємстві.

17. Предмет, задачі та функції соціальної роботи на підприємстві

18. Принципи та функції соціальної політики на підприємстві.

19. Проблеми трудової мотивації працівників і колективів.

20. Професійна компетентність фахівця із соціальної роботи на підприємстві.

21. Професійні ролі соціального працівника на підприємстві.

22. Професійно-особистісні якості соціального працівника на підприємстві.

23. Соціальна діяльність підприємства.

24. Соціальна робота як наука та навчальна дисципліна.

25. Соціальний захист та соціальні структури трудового колективу.

26. Соціально-психологічна експертиза управлінських рішень.

27. Специфіка пам'яті соціального працівника.

IV. ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ СЛОВНИК

Агент – людина, яка так чи інакше впливає на клієнта. Соціальний працівник (у межах теорії і практики соціальної роботи).

Адаптація (соціальна) – спроможність людини активно взаємодіяти із соціальним середовищем і використовувати її потенціал для власного розвитку.

Базова вища освіта – освітній рівень вищої освіти особи, який характеризує сформованість її інтелектуальних якостей, що визначають розвиток особи як особистості і є достатніми для здобуття нею кваліфікації за освітньо-кваліфікаційним рівнем бакалавра.

Державна служба зайнятості – створена для реалізації державної політики зайнятості населення, професійної орієнтації, підготовки, перепідготовки, працевлаштування та соціальної підтримки тимчасово непрацюючих громадян. Здійснюється під керівництвом Міністерства праці та соціальної політики України, місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування відповідно до Закону України «Про зайнятість населення».

Діагностика соціальна – комплексний процес вивчення причиннонаслідкових зв'язків і стосунків у суспільстві з метою виявлення проблем функціонування й розвитку соціальних об'єктів і процесів.

Діагностична функція – вивчення, аналіз та оцінювання соціальних процесів, які відбуваються в трудовому колективі, особливостей і проблематики його функціонування (на макрорівні); вивчення, аналіз та оцінювання життєвої ситуації, здібностей та нахилів конкретного працівника (на мікрорівні).

Допомога у працевлаштуванні – система заходів, яка спрямованих на допомогу молоді в отриманні роботи. Соціальні служби для молоді разом із центрами зайнятості або за їхньою ліцензією можуть

проводити роботу з працевлаштування молоді, залучаючи до цього молодіжні фонди, біржі праці та організовуючи відділи з працевлаштування.

Ідентифікація – рівень соціалізації, результатом якої є включеність індивіда або соціальної групи до системи суспільних відносин, усвідомлення або приналежність до тієї або іншої спільності, соціальної спрямованості, свого статусу соціального збігу.

Індивідуалізація – рівень соціалізації, результатом якої є можливість індивіда або соціальної групи втілити власні здатності, соціальні інтереси й цілі в життя.

Інформативно-освітня функція – надання працівникам інформації (психологічного, правового, медичного характеру тощо), навчання волонтерів.

Кадровий колсантинг – це послуги з відбору та оцінки персоналу.

Канал активного впливу соціальних працівників на життєдіяльність колективу – це участь в підготовці за наслідками досліджень наказів, розпоряджень, ухвалень громадських органів.

Компетентність – якість людини, що володіє всебічними знаннями в «своїй» галузі, і думки якої є вагомими та авторитетними. Коли говорять про компетентного фахівця, то виникає уявлення про такого працівника, який виконує свою роботу якісно, ефективно, компетентно. Такий фахівець успішно діє при вирішенні професійних завдань на основі практичного досвіду, вміння і знань, а також завдяки особистим якостям.

Координаційна функція – забезпечення координації діяльності керівництва підприємства, його структурних підрозділів та окремих працівників щодо реалізації заходів, організованих соціальною службою, координація допомоги окремим працівникам, які перебувають у важкій життєвій ситуації.

Мораль – це система ідей, принципів, законів, норм і правил поведінки та діяльності, які регулюють гуманні стосунки між людьми за будь-якої ситуації на демократичних засадах.

Моральна норма – вимога, яка визначає обов'язки фахівця, конкретні зразки, які регулюють поведінку, діяльність, дають змогу оцінювати і контролювати її.

Моральні переконання – стійкі, свідомі моральні уявлення (норми, принципи, ідеали), відповідно до яких здійснюється професійна діяльність.

Моральні почуття – стійкі переживання у свідомості, які є основою вольових реакцій в різних ситуаціях, об'єктивне ставлення соціального працівника до себе, інших людей. Моральні якості – типові риси поведінки фахівця.

Мотивація – бажання фахівців із соціальної роботи на підприємстві приносити користь своїм клієнтам і суспільству.

Недобросовісна конкуренція – це будь-які дії в конкуренції, що суперечать правилам, торговим та іншим чесним звичаям у підприємницькій діяльності ГКУ у статті 32 (частина 1 та 2) визначає поняття «недобросовісна конкуренція» наступним чином:

Організаторська функція – організація надання працівникам та населенню соціальних послуг, проведення культурно-масових заходів 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.

Повна вища освіта – освітній рівень вищої освіти особи, який характеризує сформованість її інтелектуальних якостей, є основою для

подальшого розвитку особи як особистості і достатнім для здобуття нею кваліфікації за освітньо-кваліфікаційним рівнем спеціаліста або магістра.

Посадова інструкція – це первинний кадровий документ, який має юридичну силу та сприяє правовому захисту на підприємстві, в установі, організації.

Посередницька функція – посередництво у розв'язанні трудових суперечок, вирішенні міжособистісних конфліктів.

Прогностична функція – прогнозування, програмування, проектування процесів розв'язання соціальних проблем підприємства, прогнозування перебігу соціальних процесів, які відбуваються в його колективі.

Пропагандистська функція – здійснення працівниками і волонтерами соціальної служби пропаганди здорового способу життя, культури ділового і міжособистісного спілкування, формування позитивного ставлення до власного підприємства.

Професійна компетентність соціального працівника – це специфічна здатність індивіда, яка необхідна для ефективного виконання конкретного виду соціальної роботи, на основі яких визначено професійно важливі особистісні якості: знань, умінь, навичок і ціннісні орієнтації.

Професійна спілка (Профспілка) – це добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності або навчання.

Професійне становлення соціального працівника на підприємстві – це продуктивний процес розвитку і саморозвитку особистості, освоєння та самопроектування професійно орієнтованих видів діяльності, визначення свого місця у світі професій, реалізація себе в професії й самоактуалізація свого потенціалу для досягнення вершин професіоналізму.

Професійне становлення фахівця із соціальної роботи – цілісний і безперервний процес розвитку практичної, освітньої й дослідницької діяльності особистості у соціальній сфері, орієнтований на формування професійних знань, умінь, навичок і особистісних якостей, кваліфікаційним вимогам та етичному стандарту професії.

Професійно-кваліфікаційна структура – це співвідношення робітників в залежності від складу професійних і кваліфікаційних груп, які характеризуються спільними соціальними якостями, таки ми як, відношення до праці, направленістю інтересів, рівнем матеріального забезпечення тощо.

Професіоналізм – це поєднання знань, умінь, досвіду, прийняття правильних рішень.

Профілактична функція – попередження на підприємстві негативних соціальних явищ.

Психотерапевтична функція – можлива в разі залучення до діяльності служби психолога (психотерапевта). Полягає в діагностуванні, корекції та терапії психологічних відхилень в окремих працівників, вжитті заходів попередження негативних психологічних станів працівників, підвищення рівня їх психологічної культури, набуття ними навичок релаксації, подолання стресових станів.

Соціалізація – (від лат. socialis – громадський) – процес залучення індивіда до системи суспільних відносин, формування його соціального досвіду, становлення й розвитку як цілісної особистості. Соціалізація передбачає взаємодію людини з соціальним оточенням, яке впливає на формування її певних соціальних якостей та рис, на активне засвоєння й відтворення нею системи суспільних зв'язків; процес передачі суспільного досвіду даної культури (ролей, цінностей, умінь, знань, норм) індивідуальним членам суспільства.

Соціальна комунікація – це двосторонній процес обміну

інформацією та спосіб дії в суспільстві, що веде до взаєморозуміння його учасників.

Соціальна політика – 1) це цілеспрямована діяльність суб'єктів з метою забезпечення соціального захисту і створення умов для формування безпечного соціального середовища людини; 2) діяльність суб'єктів соціально-політичного життя, спрямована на формування соціальної безпеки людини й суспільства; 3) це комплекс соціально-економічних заходів держави, підприємств, організацій, місцевих органів влади, громадських інститутів, суспільних груп та окремих осіб (суб'єктів соціальної політики), який 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 підприємства – це управління процесом надання послуг соціального характеру співробітникам організації та членам їхніх родин.

Соціальна робота – 1) це складний процес, що вимагає міцних знань в області теорії управління, економіки, психології, соціології, педагогіки, медицини, правознавства і т.д. Її ефективність багато в чому залежить від самого соціального працівника, його вмінь, досвіду, особистісних особливостей і якостей; 2) прояв гуманного ставлення людини до людини.

Соціальна робота на підприємстві – це програми та послуги, що виконуються під управлінням або керівництвом трудового колективу із залученням соціальних працівників, які обслуговують членів колективу чи службовців, і що додають законну форму потребам соціального забезпечення трудової або промислової організації.

Соціальна служба на підприємстві – це необхідна складова системи служб соціальної роботи; структурний підрозділ підприємства або самостійна організація, які виконують ряд соціально значущих функцій. Серед них ми виділяємо посередницьку, профілактичну, соціально-педагогічну, інформативно-освітню та ін. функції.

Соціальна функція – полягає в тому, що через підприємство робітник забезпечується матеріальними благами, задовольняються такі особисті потреби, як спілкування, визнання зі сторони інших членів колективу, розвиток власних здібностей. Для цього на підприємстві створюється система матеріального і морального стимулювання.

Соціальне консультування – це кваліфікована порада, допомога людям, що мають різні проблеми, з метою їхньої соціалізації, поновлення й оптимізації їх соціальних функцій, вироблення соціальних норм спілкування. у межах соціального консультування, поруч з іншими його видами (медико-соціальне, психолого-педагогічне, соціально-правове, соціально-управлінське та ін.), сьогодні виділяють і соціологічний напрямок.

Соціальне планування – 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.

Соціальне страхування – одна з основних форм соціальної підтримки й соціального захисту населення; соціальне страхування - це система заходів щодо створення особливих грошових фондів, що формуються за рахунок страхових внесків підприємств, організацій, громадян і державних коштів, спрямованих на матеріальне забезпечення осіб, що його потребують, а також виплати сум відшкодування майнового та іншого збитку.

Соціальний менеджмент у системі соціальних технологій – цілісна система (теорія і практика) управління складними соціальними процесами на основі якісних критеріїв їх гармонізації.

Соціальний пакет – це інструмент мотивації, у вигляді винагороди, яку надає роботодавець своїм працівникам у відповідності до норм законодавства, а також з метою стимулювання трудової активності персоналу на більш ефективну працю.

Соціальний пакет – це сукупність усіх соціальних пільг, гарантій та виплат, що надаються чи мають надаватись працівникам, та включає в себе комплекс зобов'язань, який бере на себе роботодавець щодо трудового колективу.

Соціальний пакет входить в структуру компенсаційного пакета – матеріальної або нематеріальної винагороди, одержуваній співробітником як компенсації за надання організації свого часу, здоров'я й результатів роботи

Соціальний педагог – спеціаліст, зайнятий у сфері соціальнопедагогічної роботи або освітньо-виховної роботи, який організовує взаємодію освітніх та позанавчальних установ, сім'ї, громадськості з метою створення в соціальному середовищі умов для соціальної адаптації та благополуччя в мікросоціумі дітей та молоді, їх всебічного розвитку.

Соціальний працівник – кваліфікований фахівець, який піклується про людей, і прагне зробити їх життя кращим, хто розділяє з ними горе і турботи, проблеми і нещастя, хто вміє співчувати і допомагати. Багато з людей похилого віку безпорадні, надати їм емоційну підтримку – це найголовніше. Але вони потребують не тільки в медичній допомозі, а й в ліках а й простому елементарному догляді.

Соціальний розвиток на підприємстві – це соціальний захист і забезпечення громадян правами на підприємстві.

Соціальний фактор – особисті якості працюючих значною мірою є вирішальний. У плані соціальної діяльності формування безпечних умов праці є вирішальним фактором, що безпосередньо впливає на збереження працюючих та підвищення ефективності виробництва. Поліпшення умов праці та побуту працюючого, створює основу соціальної стабільності на підприємстві зацікавленості в кінцевих результатах діяльності підприємства в нових умовах господарювання.

Соціальні відносини – відносини між групами людей, які займають різне становище у суспільстві, беруть неоднакову участь у економічному, політичному і духовному житті суспільства, різняться способом життя, рівнем і джерелами доходів, структурою власного споживання.

Соціальні нормативи – це науково обґрунтовані, визнані рівні задоволення матеріальних, духовних і соціальних потреб людей і суспільства. Соціальні нормативи дозволяють оцінити вибір напрямлень соціального розвитку колективу, визначити обсяг необхідних ресурсів для досягнення поставленої мети розвитку трудового колективу підприємства.

Соціальні послугами – 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.

Соціальні служби – 1) це підприємства, установи та організації незалежно від форм власності і господарювання, а також громадяни, що надають соціальні послуги особам, які перебувають у складних життєвих обставинах та потребують сторонньої допомоги; 2) структурний підрозділ підприємства або самостійна організація.

Соціальні служби для молоді – державні організації, що реалізують соціальну молодіжну політику шляхом надання різних видів допомоги та соціальних послуг дітям, молоді та сім'ї.

Соціальні служби на підприємстві – це елемент системи недержавних служб соціальної роботи, що надають соціальні послуги працівникам підприємства та іншим громадянам (передусім – представникам громади, на території якої розташовано підприємство), які перебувають в складній життєвій ситуації або прагнуть отримати сприяння в особистісному та професійному розвитку, проведенні змістовного дозвілля.

Соціально-демографічна структура колективу – це склад і співвідношення соціальних груп, які характеризуються статтю, віком, сімейним положенням.

Соціальна функція. Суть її полягає в тому, що через підприємство робітник забезпечується матеріальними благами, задовольняються такі особисті потреби, як спілкування, визнання зі сторони інших членів колективу, розвиток власних здібностей. Для цього на підприємстві створюється система матеріального і морального стимулювання.

Соціально-економічна функція – надання додаткової допомоги працівникам, які зазнали трудового каліцтва, травми, опинилися в складній життєвій ситуації.

Соціально-інтегративна функція – це вплив на соціальну поведінку робітників в сфері праці, побуту, формування колективних цінностей та норм поведінки. Таким чином, через вплив трудового колективу на кожного робітника, суспільство формує націо-нальну свідомість

Соціально-педагогічна функція – посилення соціально-виховного та культурного потенціалу колективу, сприяння позитивній соціалізації молодих працівників, проведення змістовного дозвілля.

Трудова книжка – це основний документ про трудову діяльність працівника. Записи про назву роботи, професії або посади, на яку прийнятий працівник, виконуються для робітників і службовців відповідно до найменування професій і посад, наведених у Національному класифікаторі [«Класифікатор професій ДК 003:2010»](#).

Трудовий колектив – це відносно компактна соціальна група, в якій об'єднуються люди, зайняті виконанням конкретного завдання, спрямованого на досягнення спільної мети.

Фахівець із соціальної роботи на підприємстві – це особа, яка має необхідні інтелектуальні, моральні, особистісні якості для виконання особливого, універсального виду діяльності у соціальній сфері.

Цільова (економічна) функція – це функція, суть якої в отриманні максимального прибутку на основі задоволення потреб суспільства і продукції, послугах, які створює трудовий колектив в результаті виробничої, господарської, економічної та комерційної діяльності підприємства.

V. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Абашина О. В. Аналіз основних складових чинників впливу на соціальну ринкову економіку країни [Електронний ресурс] / О. В. Абашина // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки 2013. Вип. 23. С. 138-147. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Npkntu_e_2013_23_20.pdf.

2. Алєндарь Н. Соціальна адаптація: теоретичний аспект [Електронний ресурс] / Н. Алєндарь // Психолого-педагогічні проблеми сільської школи. 2009. № 28. С. 85-92. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Ppps_2009_28_16.pdf.

3. Васильєв В. В. Соціальна робота на підприємстві. Навчальний посібник. К.: Видавничий Дім «Слово», 2011. 424 с.

4. Дороніна М. С. Людські ресурси виробничої організації. Діагностика, розвиток.: монографія / М. С. Дороніна, К. В. Сатушева; за заг. ред. докт. екон. наук, професора Дороніної М. С. Х.: Вид ХНЕУ, 2011. 232 с.

5. Дрожанова О. М. Соціальний пакет: стимул чи допомога? [Електронний ресурс] / О. М. Дрожанова //

6. Завацька Н. Є. Об'єктивні та суб'єктивні критерії оцінки ефективності процесу соціальної адаптації особистості [Електронний ресурс] / Н. Є. Завацька, І. В. Дроговоз // Теоретичні і прикладні проблеми психології. 2013. № 3. С. 110-116. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Tipp_2013_3_20.pdf.

7. Зверєва І. Д. Професійний етичний кодекс – нагальна вимога часу // Соціальна робота в Україні: теорія і практика. 2003. №3. с. 33-39.

8. Злупко С. М., Радецький Й. І. Людський потенціал, зайнятість і соціальний захист населення в Україні : Навч. посібник. Львів: Видавничий центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2001. 192 с.

9. Карачина Н. П. Соціальний пакет як метод підвищення мотивації до трудової діяльності працівників підприємства [Електронний ресурс] / Н. П. Карачина, В. С. Зайкова, Л. І. Орищук // Економічний простір . 2013. № 71. С. 173-182. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/ecpros_2013_71_20.pdf.

10. Коляда Н. М., Коляда Т. В. Соціальна робота на підприємстві: навч. посіб. / Н. М. Коляда, Т. В. Коляда. Умань: ВПЦ «Візаві», 2017. 115 с.

11. Котова Н. І. Підходи до формування соціального пакета як сучасного інструменту мотивації працівників [Електронний ресурс] / Н. І. Котова, А. В. Нікуліна // Вісник економічної науки України . 2014. № 2. С. 52-57. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Venu_2014_2_13.pdf.

12. Кривоконь Н. І. Соціально-психологічне забезпечення соціальної роботи: монографія. Харків: видавництво ФОП Олійник, 2011. 480 с. С.305-343.

13. Крупський О. П. Методика розробки соціального пакету в українських компаніях в сучасних умовах [Електронний ресурс] / О. П. Крупський, О. В. Щипанова, Ю. М. Стасюк // Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Сер.: Економічні науки. 2010. Вип. 26(1). С. 242-247. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Znpchdtu_2010_26\(1\)_52.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Znpchdtu_2010_26(1)_52.pdf).

14. Людський потенціал: механізми збереження та розвитку: Монографія / НАН України, Інститут економіки промисловості / О. Ф. Новікова, О. І. Амоша, В. П. Антонюк та ін. Донецьк, 2008. 468 с.

15. Людський розвиток в Україні: соціальні та демографічні чинники модернізації національної економіки (колективна монографія) / [Лібанова Е. М., Макарова О. В., Курило І. О. та ін.]; за ред. Е. М. Лібанової. К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2012. 320 с.

16. Мельникова К. В. Соціальний пакет як інструмент матеріальної мотивації [Електронний ресурс] / К. В. Мельникова // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі. 2014. № 1. С. 53–61. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/eupmg_2014_1_7.pdf.

17. Мокін Б. І. Методологія та організація наукових досліджень: навчальний посібник / Б. І. Мокін, О. Б. Мокін. Вінниця : ВНТУ, 2014. 180 с.

<http://www.mokin.com.ua/files/articles/62/61/mond.pdf>.

18. Наукові праці [Чорноморського державного університету імені Петра Могили]. Сер.: Соціологія . 2010. Т. 146, Вип. 133. С. 104-107. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Npchdusoc_2010_146_133_22.pdf.

19. Попович Г. М. Потреби як визначальна умова інституціалізації соціальної роботи // Соціальна робота в Україні: теорія і практика. 2003. № 1. С. 12–22.

20. Сидоров В. Ролі та функції соціальних працівників // Соціальна робота в Україні: перші кроки / Під ред. В.Полтавця. К.: Вид. дім «КМ Академія», 2000. С. 46–86.

21. Соціальна служба в Україні: соціально-психологічні засади формування й ефективного функціонування. Матеріали наук.-практ. конф. 12 травня 2005 р., м. Черкаси / Ред. кол.: В. В. Москаленко, Н. І. Кривоконь, Н. М. Дембіцька. К.: Фенікс, 2005. 664 с.

22. Тюття Л. Т. Концептуальна модель соціальної служби на підприємстві / Соціальна служба в Україні: соціально-психологічні засади формування й ефективного функціонування. Матеріали наук.-практ. конф. 12 травня 2005 р., м. Черкаси / Ред. кол.: В. В. Москаленко, Н. І. Кривоконь, Н. М. Дембіцька. К.: Фенікс, 2005. С. 354–359.

23. Хміль Ф. І. Управління персоналом: підруч. для студ. вищ. навч. закл. / Ф. І. Хміль. К.: Академвидав, 2006. 488 с.

24. Цимбалюк С. О. Соціальний пакет: сутність і місце в системі розподільних відносин [Електронний ресурс] / С. О. Цимбалюк // Економічний часопис-XXI. 2013. № 9-10(1). С. 87-90. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/ecchado_2013_9-10\(1\)_24.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/ecchado_2013_9-10(1)_24.pdf).

25. Черкавська Т. М. Людський фактор в інноваційному розвитку України [Електронний ресурс] / Т. М. Черкавська // Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки. 2013. № 2. С. 180-184. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Vznu_eco_2013_2_30.pdf

26. Ястремська О. М. Людські ресурси: пропозиції з удосконалення управління / О. М. Ястремська // Управління розвитком. 2010. № 6(82). С. 52–60.

Інформаційні ресурси

1. Національна бібліотека України імені В.І. Вернадського – www.nbuv.gov.ua.

2. Львівська Національна наукова бібліотека України імені В. Стефаника – <http://www.lsl.lviv.ua/index.php/uk/resursi-i-fondi/elektronni-resursy/>.

3. Харківська державна наукова бібліотека імені В. Г.Короленка – <https://www.facebook.com/hdnb.korolenko/> .

4. Черкаська обласна універсальна наукова бібліотека імені Тараса Шевченка – <http://library.ck.ua> .

5. Черкаська міська бібліотека імені Лесі Українки – <http://cbs.ucoz.ua> .

Викладання дисципліни підкріплено курсом, розміщеним у Інформаційно-освітньому середовищі для студентів очної та заочної (дистанційної) форм навчання УДПУ за посиланням <https://moodle.dls.udpu.edu.ua/course/view.php?id=2041>.