

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРНІГІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Навчально-науковий інститут права і соціальних технологій

СОЦІАЛЬНА РОБОТА НА ПІДПРИЄМСТВІ

Методичні вказівки до самостійного вивчення дисципліни
«Соціальна робота на підприємстві»
для студентів спеціальності 6.130102 «Соціальна робота»

Обговорено і рекомендовано
на засіданні кафедри соціальної роботи
Протокол №10
від 10 червня 2016 р.

ЧЕРНІГІВ ЧНТУ 2016

Соціальна робота на підприємстві. Методичні вказівки до самостійного вивчення дисципліни «Соціальна робота на підприємстві» для студентів спеціальності 6.130102 «Соціальна робота» / Укл.: Ревко А. М. – Чернігів: ЧНТУ, 2016. – 51 с.

Укладач: РЕВКО АЛЬОНА МИКОЛАЇВНА,
кандидат економічних наук,
доцент кафедри соціальної роботи

Відповідальний за випуск: КОЛЕНІЧЕНКО ТЕТЯНА ІВАНІВНА,
завідувач кафедри соціальної роботи, кандидат
педагогічних наук, доцент

Рецензент: СИЛА ТЕТЯНА ІВАНІВНА,
декан факультету соціальної роботи Чернігівського національного
технологічного університету, кандидат психологічних наук, доцент

© ЧНТУ, 2016

© А.М.Ревко, 2016

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
Тема 1 Сутність та структура виробничого процесу на підприємстві	7
Тема 2 Людські ресурси та особливості управління сучасним підприємством	9
Тема 3 Основні функції соціальних працівників на підприємстві.....	12
Тема 4 Методика оцінки людського фактора на виробництві	16
Тема 5 Соціальна служба в організаційній структурі підприємства	19
Тема 6 Соціальний пакет на підприємстві: правові аспекти і документальне оформлення	21
Тема 7 Соціальна адаптація молодих робітників.....	25
Тема 8 Соціальна ринкова економіка як прояв економічної демократії на підприємстві.....	28
Тема 9 Соціальна робота на підприємстві з особами, які мають адиктивну поведінку	30
Тема 10 Організація та методологія соціальних досліджень на підприємстві	33
Тема 11 Специфіка інтерпретації питань у соціальних дослідженнях на підприємстві.....	35
Тема 12 Статистична інформація та аналіз документів на підприємстві.....	37
Тема 13 Характеристика та значення програм соціального розвитку підприємства	39
СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	41

ВСТУП

Ступінь задоволення потреб людини характеризується її якістю життя, що визначається відповідними нормами, звичаями, традиціями. Від рівня життя залежить здоров'я та рівень освіти, що обумовлює можливість 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, установ, організацій за проведення соціальних заходів, які мають значний вплив на формування рівня життя працюючого населення, забезпечення добробуту певних соціальних груп. Таку роботу на підприємствах здійснюють соціальні служби (соціальні працівники).

Метою навчального курсу «Соціальна робота на підприємстві» є набуття студентами знань із теоретичних та практичних аспектів створення, а також ефективної діяльності соціальних служб (соціальних працівників) на виробництві з метою забезпечення добробуту та підвищення продуктивності праці працівників та підприємствах в цілому.

Завдання, які вирішуються в процесі вивчення дисципліни:

- 1) Ознайомлення з теоретичними засадами організації виробничого процесу на підприємстві, структурою та функціями апарату управління підприємством.
- 2) Вивчення наукових підходів до класифікації функцій соціальних працівників на підприємстві.
- 3) Формування знань щодо напрямів діяльності, функцій та організаційної структури соціальної служби на підприємстві.
- 4) Практичне засвоєння способів оформлення соціального пакета на підприємстві та варіантів надання працівникам пільг та компенсацій соціального пакета.
- 5) Вивчення особливостей соціальної адаптації та формування системи безперервного професійного зростання молодих робітників.
- 6) Ознайомлення з «Хартією основних соціальних прав трудящих» та її

впливом на покращення становища найманих працівників.

- 7) Вивчення основ соціальної роботи на підприємстві з особами, які мають адиктивну поведінку.
- 8) Формування знань щодо особливостей організації та проведення соціальних досліджень на підприємстві.

По завершенню курсу студенти повинні знати:

1. визначення та суттєві властивості понять «підприємство», «людські ресурси», «соціальна служба», «соціальне дослідження»;
2. основні функції соціальних працівників на підприємстві;
3. загальну структуру соціальної служби у виробничій сфері;
4. основні засади соціальної адаптації особи;
5. принципи соціально орієнтованих норм поведінки в економіці;
6. основні види і форми соціальної роботи з особами, які мають адиктивну поведінку;
7. теоретичні та практичні аспекти соціальних досліджень на підприємстві.

Студенти повинні вміти:

1. використовувати теоретичні знання у вирішенні професійних завдань;
2. проводити оцінку людського фактора на виробництві;
3. оформляти соціальний пакет на підприємстві, визначати необхідний перелік пільг і компенсацій для стимулювання працівників до досягнення конкретних результатів;
4. формувати систему безперервного професійного зростання молодих робітників;
5. аналізувати та попереджати поширення адитивної поведінки працівників на підприємстві;
6. визначати та класифікувати соціальні проблеми працівників на підприємстві;
7. підбирати та застосовувати стратегії соціального розвитку підприємства.

Міжпредметні зв'язки: теорія соціальної роботи, соціологія, психологічні та юридичні блоки дисциплін. Навчальна дисципліна має логічне продовження у курсах: «Методи і технології соціальної роботи», «Соціальна робота зі спеціальними групами клієнтів», «Менеджмент соціальної роботи», «Теорія соціального управління», «Етика соціальної роботи».

Дані методичні вказівки призначені для самостійного вивчення дисципліни «Соціальна робота на підприємстві» студентами спеціальності 6.130102 «Соціальна робота».

Тема 1 Сутність та структура виробничого процесу на підприємстві

Питання до вивчення

1.1 Поняття та особливості організації виробничого процесу на підприємстві.

1.2 Загальна характеристика та класифікація промислових підприємств.

1.3 Структура підприємства і її визначальні фактори.

Дана тема є першою, що опановується студентами при вивченні курсу «Соціальна робота на підприємстві». Саме при розгляді окремих питань теми вони повинні зрозуміти предмет і задачі дисципліни, загальну характеристику та структуру підприємств.

Особливу увагу варто зосередити на розумінні того, що виробничий процес - це сукупність взаємопов'язаних процесів праці, а інколи й природних процесів, у результаті яких вихідні матеріали перетворюються на готову продукцію.

Визначальним у виробничому процесі є процес праці, тобто доцільна діяльність, у якій людина за допомогою засобів праці (обладнання, інструментів) видозмінює предмети праці (вихідна сировина, матеріали, напівфабрикати), перетворюючи їх на кінцевий продукт.

Для розуміння сутності промислового підприємства необхідно чітко виділяти такі основні ознаки: виробничо-технічна й організаційно-соціальна єдність, економічна самостійність.

Також необхідно чітко визначити загальну структуру підприємства, яка включає підрозділи основного виробництва, виробничу й соціально-побутову інфраструктуру, відділи й служби управління.

При розгляді процесу управління виробництвом необхідно звернути увагу на його загальні функції, тобто особливі види управлінської праці, які віддзеркалюють ті чи ті форми впливу на об'єкти, якими управляють. До них

належать: планування, організація, регулювання, облік і контроль, активізація (стимулювання) та виховання.

Результатом вивчення даної теми повинно стати чітке усвідомлення майбутніми фахівцями ролі соціальних аспектів у процесі управління сучасним підприємством.

Питання для самоперевірки та аудиторного контролю знань

1. Охарактеризуйте головний компонент виробничого процесу.
2. Які Ви знаєте види виробничих процесів в залежності від призначення та характеру виготовленої продукції? Охарактеризуйте їх та наведіть приклади.
3. Назвіть основні складові виробничого процесу.
4. Чим відрізняється технологічний процес від технологічної операції?
5. Перерахуйте та поясніть загальні принципи раціональної організації виробничого процесу.
6. Охарактеризуйте функції процесу управління виробництвом.
7. Які найважливіші вимоги пред'являються до промислових підприємств?
8. У чому полягає мета діяльності підприємства?
9. Розкрийте основні ознаки, які характерні для підприємства.
10. Які документи характеризують матеріально-технічну базу підприємства?
11. Що Ви розумієте під стійким та нестійким станом підприємства?
12. Які Ви знаєте загальні ознаки класифікації підприємств? Наведіть приклади.
13. Дайте визначення поняттю «інфраструктура». Які види інфраструктур може мати підприємство?

Рекомендована література до теми:

1. Васильєв В.В. Соціальна робота на підприємстві. Навчальний посібник. – К. : Видавничий Дім «Слово», 2011. – 424 с.
2. Дзвінчук Д.І. Менеджмент організацій: конспект лекцій / Д.І.Дзвінчук, В.І.Малімон, В.П.Петренко. - Івано- Франківськ, 2007. - 272 с.

Тема 2 Людські ресурси та особливості управління сучасним підприємством

Питання до вивчення

- 2.1 Структура й функції апарату управління підприємством.
- 2.2 Роль соціальних аспектів у процесі управління сучасним підприємством.
- 2.3 Розмежування понять „людські ресурси”, „людський потенціал”, „людський капітал”. Складові людського потенціалу.

Розгляд даної теми слід розпочати з розгляду системи управління промисловим підприємством, яка включає органи, що здійснюють загальне й функціональне керівництво виробництвом, тобто управління в області планування, організації праці, заробітної плати, технічного контролю виробництва і якості продукції, енергопостачання, матеріально-технічного постачання й збуту продукції, набору й підготовки кадрів, обліку й аналізу господарської діяльності, охорони праці і техніки безпеки тощо. Особливу увагу необхідно звернути на типи структури органів управління: лінійна (ієрархічна), функціональна й штабна.

Також необхідно визначити роль соціальних аспектів у процесі управління сучасним підприємством. Розглянути такі поняття як соціальна компетентність та трудова діяльність на підприємстві.

Наступним завданням є розгляд понять „людські ресурси”, „людський потенціал”, „людський капітал” та визначити основні відмінності між ними. Особливу увагу, при цьому, необхідно звернути на складові людського потенціалу, а саме: соціально-демографічний потенціал, що включає чисельність населення, гендерну та поколінну збалансованість, стан здоров'я й тривалість життя населення, рівень освіти населення; соціально-економічний потенціал відображається у рівні та структурі економічної активності та зайнятості населення, його кваліфікаційно-професійному складі, характері і умовах праці, рівні добробуту населення, ступені затребуваності та використання інтелектуальних ресурсів; інтелектуальний потенціал, що втілюється в інноваційній активності, ділових якостях і творчих потенціях індивідів та можливостях їх реалізації; соціокультурний потенціал, який визначається станом науки, освіти й культури, особливостями менталітету й світогляду населення, його мотивацією, ціннісною орієнтацією та культурною інтеграцією різних верств населення.

Питання для самоперевірки та аудиторного контролю знань

1. З яких компонентів складається людський потенціал? Охарактеризуйте їх.
2. Дайте визначення поняттям «людський потенціал» та «людський капітал». В чому їх відмінність?
3. Розкрийте зміст сучасного поняття «людський ресурс».
4. Що таке соціальна компетентність у промисловому менеджменті?
5. Дайте визначення «трудової діяльності на підприємстві».
6. У чому полягає мета діяльності підприємства?
7. Яка роль фахівців з управління людськими ресурсами на сучасному підприємстві?
8. Які Ви знаєте типи структури органів управління підприємством? Охарактеризуйте їх та наведіть приклади.

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ: скласти 1) схему структури апарату управління промисловим підприємством та 2) схему еволюції статусу людського фактора на підприємствах.

Рекомендована література до теми:

1. Бутко М.П., Ревко А.М. Соціальні імперативи якісного розвитку продуктивних сил регіонів України : монографія / М.П.Бутко, А.М.Ревко ; під заг. наук. кер. д-ра екон. наук, проф. М.П.Бутка. – Чернігів : Черніг. нац. технол. ун-т, 2016. – 276 с.
2. Васильєв В.В. Соціальна робота на підприємстві. Навчальний посібник. – К. : Видавничий Дім «Слово», 2011. – 424 с.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. 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. – 320с.
7. Ястремська О. М. Людські ресурси: пропозиції з удосконалення управління / О. М. Ястремська // Управління розвитком. – 2010. – № 6(82). – С.52–60.

Тема 3 Основні функції соціальних працівників на підприємстві

Питання до вивчення

- 3.1 Наукові підходи до класифікації функцій соціальних працівників на підприємстві.
- 3.2 Дослідна робота як первинний напрям діяльності соціальних працівників на підприємстві.
- 3.3 Організаторська й виховна робота соціальних працівників на підприємстві.
- 3.4 Умови підвищення дієвості соціальної інформації на підприємстві.
- 3.5 Форми пропаганди соціальних знань на підприємстві.
- 3.6 Вимоги до етичних та ділових якостей соціальних працівників на підприємстві.
- 3.7 Професійна етика соціального працівника: міжнародний контекст.

Вивчення даної теми варто розпочати з дослідження різних підходів науковців до класифікації функцій соціального працівника на підприємстві, потім розглянути значення дослідної роботи у діяльності соціальних працівників. Також необхідно розглянути об'єкти соціальних досліджень на підприємстві, а також соціологічний і психологічний підходи досліджень соціальних проблем на підприємстві.

Подальшим завданням є вивчення напрямків організаторська й виховна робота соціальних працівників на підприємстві. Особливу увагу необхідно звернути на підвищення якості та дієвості соціальної інформації на підприємстві, що повинно бути закріплено у «Типовому положенні про службу соціального розвитку підприємства, організації, міністерства» та мати наступні напрямки: подання аналітичної інформації керівництву підприємства; участь у розробці заходів, проектів, наказів, розпоряджень; участь у розробці та реалізації соціальних технологій; участь у підготовці й проведенні соціально-

економічних експериментів; участь у розробці й аналізі ефективної реалізації планів соціального розвитку; участь у підборі, розміщенні, оцінці кадрів; соціально-психологічна експертиза управлінських рішень. Дослідити основні складові частини «Типового положення про службу соціального розвитку підприємства, організації, міністерства» та скласти його для свого підприємства.

Необхідно також розглянути поняття пропаганда соціальних знань на підприємстві та характерні її форми, такі як: систематичне навчання керівників основ соціального управління через систему підвищення кваліфікації на підприємстві; цикли лекцій в університетах щодо технічного прогресу, виступи на нарадах, семінарах, зборах різних комітетів і комісій; періодичний випуск спеціальних бюлетенів соціальної інформації; застосування матеріалів досліджень, проведених соціальною службою на підприємстві; проведення консультативної роботи працівниками соціальної служби, надання методичної допомоги фахівцям і керівникам у вирішенні тих чи інших соціальних проблем.

При розгляді основних вимог до етичних та ділових якостей соціальних працівників на підприємстві необхідно дослідити працю «Етика соціальної роботи: принципи і стандарти», схваленою Міжнародною федерацією соціальних працівників (МФСП) 1994 р. Крім того, важливо розглянути 12 етичних принципів професії соціального працівника, які мають безпосередній зв'язок із методами вирішення етичних питань і проблем працівників підприємства.

Питання для самоперевірки та аудиторного контролю знань

1. Які основні функції виконує соціальний працівник у повсякденній роботі на підприємстві?
2. Розкрийте зміст дослідницької групи функцій соціального працівника на підприємстві.
3. Охарактеризуйте організаторську функцію соціального працівника на підприємстві.

4. У чому полягає зміст педагогічної функції соціального працівника на підприємстві?
5. Які сторони, аспекти життєдіяльності колективу підприємства є об'єктами соціального дослідження?
6. Перелічіть основні об'єкти соціальних досліджень на підприємстві.
7. Розкрийте співвідношення технічних, організаційних і соціально-психологічних чинників під час проведення аналізу щодо ефективної діяльності людського фактора на підприємстві.
8. Які підходи соціальні служби застосовують у своїх дослідженнях одночасно?
9. Перерахуйте основні напрями діяльності соціального працівника зі створення найсприятливіших умов для підвищення дієвості соціальної інформації.
10. Які існують вимоги до аналітичної інформації?
11. Що являється ефективним важелем активного впливу соціальних працівників щодо вдосконалення управління?
12. Що собою представляє технологія управління та технологізація?
13. Які завдання необхідно виконати соціальним працівникам на стадії перевірки соціальних інновацій?
14. Перерахуйте форми роботи соціального працівника на підприємстві щодо підбору, розміщення та оцінки кадрів.
15. В чому полягає головна мета соціально-психологічної експертизи управлінських рішень?
16. Які Ви знаєте форми організації експертизи управлінських рішень?
17. Дайте визначення поняттю «пропаганда соціальних знань».
18. Назвіть основні форми пропаганди соціальних знань на підприємстві.
19. З яких частин складається праця «Етика соціальної роботи: принципи і стандарти»?
20. Які Ви знаєте етичні принципи соціальної роботи?

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ: розробити положення про раду з соціального розвитку колективу підприємства.

Рекомендована література до теми:

1. Васильєв В.В. Соціальна робота на підприємстві. Навчальний посібник. – К. : Видавничий Дім «Слово», 2011. – 424 с.
2. Россоха В. В. Людський фактор: науковий пошук активізації [Електронний ресурс] / В. В. Россоха // Агроінком . - 2008. - № 1-2. - С. 91-96. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/agroincom_2008_1-2_26.pdf
3. Забродська Г. І. Людський фактор: трансформація підходів до визначення сутності [Електронний ресурс] / Г. І. Забродська // Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг . - 2011. - Вип. 2. - С. 580-589. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/esprstp_2011_2_82.pdf
4. 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
5. Лаврецький Р. В. Професійна етика соціального працівника в сучасній Польщі [Електронний ресурс] / Р. В. Лаврецький, М. Я. Нагірняк // Соціальна робота в Україні: теорія і практика . - 2013. - № 3-4. - С. 177-185. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/srutip_2013_3-4_23.pdf
6. Солнцева Н. В. Особливості використання людського фактора у формуванні стратегічного потенціалу підприємства / Н. В. Солнцева, Є. В. Швець, К. О. Бойко // Бізнес Інформ . - 2014. - № 11. - С. 337-341.
7. 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.
8. Ястремська О. М. Людські ресурси: пропозиції з удосконалення управління / О. М. Ястремська // Управління розвитком. – 2010. – № 6(82). – С.

Тема 4 Методика оцінки людського фактора на виробництві

Питання до вивчення

- 4.1 Складові людського фактора та засоби його активізації.
- 4.2 Загальні положення методики оцінки людського фактора на підприємстві.
- 4.3 Зміст методики оцінки резервів людського фактору та її організаційне забезпечення.
- 4.4 Порядок застосування методики оцінки людського фактора на виробництві.
- 4.5 Особливості підбору експертів і проведення оцінки резервів людського фактора.

При розгляді методики оцінки людського фактора на виробництві необхідно звернути увагу на сутність понять людський фактор та активізація людського фактора, а також розглянути еволюцію підходів до визначення поняття «людський фактор».

Крім того, важливо дослідити організаційні етапи щодо оцінки резервів людського фактору, а також розглянути два блоки параметрів, за якими здійснюється оцінка резервів людського фактору. Важливо прослідкувати процес оцінки резервів людського фактору.

При вивченні порядку застосування методики на підприємстві, необхідно детально розглянути порядок створення спеціальної робочої групи для проведення робіт з оцінки людського фактору і розкриття його резервів на підприємстві. До складу групи повинні входити працівники кадрової служби, економісти, підрозділи наукової організації праці. Очолювати робочу групу має

голова (заступник) профкому підприємства. Важливим є визначення завдань заводської робочої групи.

Наступним важливим завданням є розгляд порядку підбору експертів для оцінки резервів людського фактору. Необхідно знати, що в кожній бригаді підбираються експерти у кількості 3-4 особи, один з них в обов'язковій формі повинен бути майстром, інші обираються із складу ради бригади (там, де є рада) і профспілкового активу. Експерт повинні мати достатній стаж роботи в колективі, щоб мати можливість оцінити кожного працівника, відрізнитися принциповістю, добросовісністю.

Питання для самоперевірки та аудиторного контролю знань

1. Дайте визначення поняттю «людський фактор». Який чином здійснюється його активізація?
2. Від чого залежить вибір заходів щодо підвищення активності людського фактору у колективі,
3. Які блоки параметрів виділяють у структурі людського фактору?
4. В чому полягає мета оцінки резервів людського фактору?
5. Назвіть основні організаційні етапи щодо оцінки резервів людського фактору.
6. Які узагальнені характеристики включає в себе перший блок параметрів оцінки резервів людського фактору.
7. За якою шкалою експертами здійснюється оцінка відносин між працівником та факторами виробництва?
8. Назвіть основні завдання заводської робочої групи з оцінки людського фактору і розкриття його резервів на підприємстві.
9. Розкрийте особливості підбору експертів і проведення оцінки резервів людського фактора.

Рекомендована література до теми:

1. Васильєв В.В. Соціальна робота на підприємстві. Навчальний посібник. – К. : Видавничий Дім «Слово», 2011. – 424 с.
2. Россоха В. В. Людський фактор: науковий пошук активізації [Електронний ресурс] / В. В. Россоха // Агроінком . - 2008. - № 1-2. - С. 91-96. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/agroincom_2008_1-2_26.pdf
3. Забродська Г. І. Людський фактор: трансформація підходів до визначення сутності [Електронний ресурс] / Г. І. Забродська // Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг . - 2011. - Вип. 2. - С. 580-589. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/esprstp_2011_2_82.pdf
4. 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
5. Солнцева Н. В. Особливості використання людського фактора у формуванні стратегічного потенціалу підприємства / Н. В. Солнцева, Є. В. Швець, К. О. Бойко // Бізнес Інформ . - 2014. - № 11. - С. 337-341.

Тема 5 Соціальна служба в організаційній структурі підприємства

Питання до вивчення

- 5.1 Місце соціальної служби в системі управління виробничим колективом.
- 5.2 Напрямки діяльності та функції соціальної служби на підприємстві.
- 5.3 Організаційна структура соціальної служби у виробничій сфері.
- 5.4 Взаємодія соціальних служб з іншими службами підприємства.
- 5.5 Проблематика діяльності соціальних служб на сучасних підприємствах.
- 5.6 Особливості залучення, навчання та діяльність волонтерів з числа працівників на підприємстві.
- 5.7 Міжнародний досвід організації діяльності соціальних служб на підприємстві.

Вивчення даної теми полягає в тому, що саме вона дозволяє зрозуміти роль соціальної служби в організаційній структурі підприємства. Розпочати вивчення теми потрібно з дослідження таких питань, як: яке місце повинна займати соціальна робота в цілісній системі управління виробничим колективом; як соціальна служба повинні взаємодіяти з іншими службами; як можна оцінити ефективність їх праці.

Особливу увагу варто звернути на основні напрямки роботи соціальної служби на підприємстві: призначення і надання соціальної допомоги працівникам, які (або сім'ї яких) перебувають у важкій життєвій ситуації; надання психологічної, соціально-психологічної та соціально-педагогічної допомоги (послуг) працівникам; надання юридичної допомоги працівникам; надання інформаційно-освітніх послуг працівникам; посередництво у вирішенні деструктивних виробничих та міжособистісних конфліктів між працівниками підприємства; розвиток соціальної активності працівників; організація дозвілля працівників; профілактика на підприємстві негативних соціальних явищ.

Наступним важливим завданням є розгляд організаційної структури соціальної служби у виробничій сфері. Необхідно знати, що найбільш оптимальним штатом соціальної служби є один працівник на 100—200 осіб. Соціальна служба може складатися з одного або двох відділів. Більш того, необхідно знати, який статус може мати соціальна служба на підприємстві.

Для розуміння особливості діяльності соціальної служби на підприємстві важливо розглянути питання взаємодії соціальної служби з іншими службами підприємства.

Питання для самоперевірки та аудиторного контролю знань

1. Дайте визначення поняттю «соціальний процес» та назвіть їх найважливіші риси.
2. Які підходи використовуються для практичного застосування алгоритму оптимізації соціальних процесів?
3. Хто сьогодні реально управляє соціальними процесами у виробничому колективі?
4. Дайте визначення понять «соціальна служба» та «соціальна служба на підприємстві».
5. Які функції повинна виконувати соціальна служба на підприємстві?
6. Назвіть напрямки роботи соціальної служби на підприємстві.
7. Як повинні взаємодіяти соціальні працівники з іншими службами підприємства?
8. Який є найбільш оптимальний штат соціальної служби на підприємстві?
9. Кому підпорядковується соціальна служба на невеликих підприємствах?
10. Який статус може мати соціальна служба на підприємстві?
11. З якими службами підприємства, на Вашу думку, може і повинна взаємодіяти соціальна служба?

Рекомендована література до теми:

1. Васильєв В.В. Соціальна робота на підприємстві. Навчальний посібник. – К. : Видавничий Дім «Слово», 2011. – 424 с.
2. Кривоконь Н.І. Соціально-психологічне забезпечення соціальної роботи : монографія. – Харків : видавництво ФОП Олійник, 2011. – 480 с. – С.305-343.
3. Закон України "Про соціальні послуги" від 19 червня 2003 року (зі зміна та доповненнями).
4. Тюття Л.Т. Концептуальна модель соціальної служби на підприємстві / Соціальна служба в Україні: соціально-психологічні основи формування та ефективного функціонування Матеріали науко-практич. конф. 12 мая 2005 г, м. Черкаси / Ред кол: В.В. Москаленко, Н.И.Кривоконь, Н.М. Дембицкий.

Тема 6 Соціальний пакет на підприємстві: правові аспекти і документальне оформлення

Питання до вивчення

- 6.1 Сутність терміну «соціальний пакет» та його особливості.
- 6.2 Класифікація та функції соціального пакета на підприємстві.
- 6.3 Мета введення на підприємстві соціального пакета та його складові елементи.
- 6.4 Способи оформлення соціального пакета на підприємстві та варіанти надання працівникам пільг та компенсацій соціального пакета.
- 6.5 Положення про соціальний пакет на підприємстві: порядок та приклади оформлення.
- 6.6 Зарубіжний досвід формування соціального пакету на підприємствах.

Вивчення теми необхідно розпочати з дослідження різних підходів науковців до визначення поняття «соціальний пакет». Наступним напрямком у вивченні теми є розгляд видів та функцій соціального пакета на підприємстві.

Особливо детально потрібно проаналізувати мету введення соціального пакету на підприємстві. Також особливої уваги потребує вивчення переліку пільг і компенсацій працівникам підприємства, які можуть бути включені до соціального пакету (оплата навчання в навчальних закладах, участі у тренінгах і семінарах, у т. ч. за кордоном; оплата утримання дітей працівників у дитячих садках; медичне страхування; надання безплатних (частково оплачуваних) путівок, у т. ч. путівок дітям працівників у дитячі табори; надання безплатного (частково оплачуваного) харчування; надання безпроцентної позики; надання матеріальної допомоги разового характеру тощо).

Вивчення даної теми дозволяє зрозуміти три основні способи оформлення соціального пакету на підприємстві. Особливо детально необхідно розглянути варіанти надання працівникам пільг і компенсацій соціального пакета: 1) послуги придбаває підприємство, а потім надає їх працівникам безкоштовно (із частковою оплатою); 2) послуги сплачують працівники, а підприємство компенсує їм витрати (повністю або частково залежно від умов колективного договору або і положення про соціальний пакет).

Крім того, важливо дослідити структуру положення про соціальний пакет на підприємстві, який повинен містити наступні розділи: загальні положення; порядок визначення і формування фонду фінансування додаткових соціальних гарантій; напрями реалізації соціальної політики підприємства та порядок використання коштів, направлених на надання працівникам додаткових соціальних гарантій та заключні положення.

Ще одним важливим завданням в рамках даної теми є вивчення зарубіжного досвіду формування соціального пакету на підприємствах та можливостей його використання в практиці діяльності українських підприємств.

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ: 1) розробити соціальний пакет підприємства різними способами; 2) складіть заяву працівника підприємства щодо компенсації вартості путівки; 3) розробіть наказ підприємства про оплату утримання дитини в дитячому садку; 4) розробіть розділ колективного договору підприємства, який присвячений соціальному пакету; 5) розробіть наказ підприємства про компенсацію витрат на санаторно-курортне лікування; б) розробіть наказ підприємства про оплату харчування працівника.

Питання для самоперевірки та аудиторного контролю знань

1. Охарактеризуйте основні підходи науковців до визначення поняття «соціальний пакет».
2. На що спрямовано введення соціального пакету на підприємстві?
3. В чому полягає головна мета введення соціального пакету на підприємстві?
4. Визначте особливості зарубіжного досвіду формування соціального пакету на підприємстві.
5. Охарактеризуйте основні пільги та компенсації, які можуть бути включені до соціального пакету.
6. На основні яких нормативних документів здійснюється введення на підприємстві соціального пакета?
7. Які Ви знаєте способи оформлення соціального пакету на підприємстві?
8. Охарактеризуйте основні варіанти надання пільг та компенсацій соціального пакету працівникам підприємства.
9. Яким чином здійснюється документальне оформлення соціальних витрат підприємства на надання пільг та компенсацій соціального пакету?
10. Охарактеризуйте структуру Положення про соціальний пакет на підприємстві.

Рекомендована література до теми:

1. Васильєв В.В. Соціальна робота на підприємстві. Навчальний посібник. – К. : Видавничий Дім «Слово», 2011. – 424 с.
2. 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
3. Суліменко Л. А. Погосова А. В. Обліково-аналітичне забезпечення надання соціального пакета працівникам підприємства: зарубіжний та вітчизняний досвід [Електронний ресурс] / Л. А. Погосова А. В. Суліменко, І. В. Турок // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки) . - 2013. - № 2(6). - С. 350-358. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/znptdau_2013_2\(6\)__42.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/znptdau_2013_2(6)__42.pdf)
4. Дрожанова О. М. Соціальний пакет: стимул чи допомога? [Електронний ресурс] / О. М. Дрожанова // 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
5. 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
6. 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)
7. 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

8. 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)

Тема 7 Соціальна адаптація молодих робітників

Питання до вивчення

- 7.1 Процес соціалізації особистості та соціальні інститути, які беруть участь у цьому процесі.
- 7.2 Початкова професійна підготовка адаптантів на виробництві.
- 7.3 Формування системи безперервного професійного зростання молодих робітників.
- 7.4 Розвиток та ефективне використання професійно-творчого потенціалу молодих робітників.
- 7.5 Ефективне використання соціально-престижних стимулів розвитку професійно-трудової мотивації молодих робітників.
- 7.6 Психолого-педагогічні аспекти адміністративно-дисциплінарного регулювання трудової поведінки адаптантів.
- 7.7 Розвиток професійно-трудової мотивації молодих робітників.

Для того, щоб дослідити процес соціалізації особистості, необхідно окреслити основні етапи соціалізації особи та соціальні інститути, які беруть участь у цьому процесі. Також важливо визначити, яку роль у вашій особистій соціалізації зіграли сім'я, колектив однолітків, школа, ЗМІ та розташувати їх за

ступенем значимості. Особливо важливо розглянути поняття «соціальна адаптація» та загальні риси, які характерні для етапної соціальної адаптації.

При вивченні даної теми варто розглянути способи адаптації людини до нових соціальних умов такі, як: активні зусилля, спрямовані на те, щоб змінити («приспосувати») соціальне середовище відповідно до своїх очікувань та інтересів; активні зусилля спрямовані на те, щоб змінити свої очікування та активні зусилля, спрямовані одночасно і на те, щоб у якійсь мірі змінити середовище відповідно до своїх очікувань, потреб та інтересів, і на те, щоб певним чином змінити самого.

Вирішальне значення для розуміння даної теми має вивчення особливостей соціально-педагогічних технологій початкового виробничого навчання робітників. При розгляді даного питання необхідно ознайомитися з сутністю методу трудового наставництва, який містить у собі: підготовку, показ, пояснення, спробу виконання, тренування і закріплення.

Також варто звернути увагу на види помилок, які можуть допускати молоді працівники на робочому місці (випадкові, тимчасові, періодичні, постійні (стійкі)).

Ще одним важливим завданням в рамках даної теми є розгляд підсистеми професійно-кваліфікаційного просування робітників, яка є складовою системи адаптації робітників до професійної діяльності та форм професійно-кваліфікаційного просування робітників (внутрішньопрофесійна форма, міжпрофесійна та просування на посади керівників).

Питання для самоперевірки та аудиторного контролю знань

1. Дайте визначення поняття «соціальна адаптація».
2. Які характерні риси етапної соціальної адаптації Ви знаєте?
3. З який компонентів складається соціальна адаптація?
4. Які способи адаптації людини до нових соціальних умов Ви знаєте?
5. Охарактеризуйте дві основні форми соціальної адаптації.

6. В чому полягає початкова професійна підготовка адаптантів на виробництві?
7. Розкрийте сутність етапів трудового наставництва адаптантів.
8. Охарактеризуйте основні помилки в оволодінні професією новими робітниками та їх причини.
9. Якими методичними принципами слід керуватися при розробці системи професійно-кваліфікаційного просування робітників?
10. В чому полягає соціокультурна та соціально-психологічна адаптація молодих робітників?

Рекомендована література до теми:

1. Васильєв В.В. Соціальна робота на підприємстві. Навчальний посібник. – К. : Видавничий Дім «Слово», 2011. – 424 с.
2. Боярин Л. В. Теоретичний аналіз вивчення проблеми соціальної адаптації у психологічній літературі [Електронний ресурс] / Л. В. Боярин // Теоретичні і прикладні проблеми психології . - 2013. - № 3. - С. 55-61. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Tippp_2013_3_11.pdf
3. 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/Tippp_2013_3_20.pdf
4. 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

Тема 8 Соціальна ринкова економіка як прояв економічної демократії на підприємстві

Питання до вивчення

- 8.1 Основні принципи соціально орієнтованих норм поведінки в економіці.
- 8.2 Основні чинники, які впливають на соціальну ринкову економіку.
- 8.3 Методологічні засади формування соціальної ринкової економіки.
- 8.4 «Хартія основних соціальних прав трудящих» та її основні положення.
- 8.5 Міжнародний досвід створення ефективної соціальної ринкової економіки.
- 8.6 Структура Програми зайнятості працівників підприємства.
- 8.7 Організація та порядок і строки розробки програми зайнятості працівників підприємства.

Розпочати вивчення теми пропонується з розгляду основних цілей соціально орієнтованої ринкової економіки. Також необхідно ознайомитись з історією виникнення поняття «соціальна ринкова економіка».

Наступним напрямком у вивченні теми є розгляд специфіки діяльності Міжнародної організації праці (МОП) і, зокрема, її угоди та рекомендації. Особливо детально потрібно проаналізувати демократичні норми закріплені у «Хартії основних соціальних прав трудящих» («Соціальна хартія ЄС») та її вплив на покращення становища найманих працівників.

Крім того, важливо дослідити структуру Програми зайнятості працівників підприємства, яка належить до типових форм формування територіальних програм зайнятості населення, а також галузевої програми зайнятості.

Ще одним важливим завданням в рамках даної теми є вивчення порядку і строків розробки програми зайнятості працівників підприємства, а також фінансового забезпечення заходів програми.

Питання для самоперевірки та аудиторного контролю знань

1. Зазначте основні цілі соціально орієнтованої ринкової економіки.
2. Дайте визначення поняття «соціальна ринкова економіка».
3. Яким є першочергове завдання діяльності Міжнародної організації праці?
4. Хто є основними носіями соціальних інновацій у праці?
5. Яку структуру має Хартія основних соціальних прав трудящих ЄС?
6. В чому полягає мета та завдання Програми зайнятості працівників підприємства?
7. Охарактеризуйте структуру та зміст розділів Програми зайнятості працівників підприємства.
8. Зазначте порядок складання Програми зайнятості працівників підприємства.
9. Яким чином здійснюється фінансове забезпечення заходів Програми зайнятості працівників підприємства?

Рекомендована література до теми:

1. Васильєв В.В. Соціальна робота на підприємстві. Навчальний посібник. – К. : Видавничий Дім «Слово», 2011. – 424 с.
2. 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
3. Афонін А. С. Як створити ясну практичну модель соціальної ринкової економіки? [Електронний ресурс] / А. С. Афонін // Академічний огляд . - 2014. - № 1. - С. 5-10. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/ao_2014_1_2.pdf

4. Соціальна ринкова економіка: основні орієнтири для України // Під редакцією проф. Р. Клапгама [Електронний ресурс] - Режим доступу: http://www.kas.de/wf/doc/kas_2677-544-1-30.pdf

Тема 9 Соціальна робота на підприємстві з особами, які мають адиктивну поведінку

Питання до вивчення

- 9.1 Алкоголізм та його стадії.
- 9.2 Класифікація осіб, які зловживають алкоголем.
- 9.3 Причини поширення алкоголізму на підприємстві.
- 9.4 Фактори, які впливають на поширення пияцтва в умовах підприємства.
- 9.5 Соціальна робота з попередження пияцтва.
- 9.6 Наркологічна служба підприємства: структура та функції.

Вивчення даної теми необхідно почати з визначення поняття «адиктивна поведінка» та її прояви. Надалі потрібно дослідити алкоголізм як форму адиктивної поведінки та його стадії. Проаналізувати фактори, які впливають на поширення пияцтва в умовах підприємства.

Важливо також розглянути напрями роботи підприємства щодо запобігання алкоголізму. Необхідно також з'ясувати правила спілкування керівника з порушниками дисципліни як одного з найперших етапів попередження пияцтва на підприємстві. При цьому особливу увагу варто звернути на чотири напрямки боротьби з алкоголізмом на виробництві. Важливо ознайомитись з класифікацією осіб, які зловживають алкоголем.

Рекомендується розглянути систему управління роботою з профілактики алкоголізму на підприємстві, структуру та напрямки діяльності заводської та

цехових комісій з профілактики пияцтва та алкоголізму як центральної ланки системи управління роботою з профілактики алкоголізму на підприємстві.

Питання для самоперевірки та аудиторного контролю знань

1. Дайте визначення поняттю «адиктивна поведінка».
2. Охарактеризуйте напрями роботи підприємства щодо запобігання алкоголізму.
3. Які фактори впливають на поширення пияцтва й алкоголізму в умовах підприємства?
4. В чому полягає суть соціальний досліджень як необхідної складової частини профілактичної роботи?
5. Яку роль можуть грати засоби масової інформації у боротьбі з алкоголізмом та пияцтвом на підприємстві?
6. Охарактеризуйте чотири напрямки боротьби з алкоголізмом на виробництві.
7. Яку структуру може мати наркологічна служба на підприємстві? Від чого це залежить?
8. Зазначте класифікацію осіб, які зловживають алкоголем на підприємстві.
9. Який склад мають заводська та цехові комісії з профілактики алкоголізму на підприємстві?
10. Які питання можуть розглядатися на засіданнях заводських комісій з профілактики алкоголізму?

Рекомендована література до теми:

1. Васильєв В.В. Соціальна робота на підприємстві. Навчальний посібник. – К. : Видавничий Дім «Слово», 2011. – 424 с.
2. Воднік В. Д. Проблеми профілактики алкоголізму в умовах побудови громадянського суспільства в Україні [Електронний ресурс] /

- В. Д. Воднік // Вісник Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого. Сер. : Філософія, філософія права, політологія, соціологія. - 2014. - № 3. - С. 239-255. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Vnyua_2014_3_30.pdf
3. Амеронген Боб ван. Алкоголь та наркотики: Інформація про вживання і зловживання / Боб ван Амеронген. - 2-ге вид., допов. і перероб. - К.: Сфера, 2000. - 80 с.
 4. Бойко А.М. Соціальна робота з клієнтами із залежністю від алкоголю та наркотиків : Метод, рек. з навч. курсу для магістеріуму / А.М.Бойко. - Ужгород: УжДУ, 2000. - 76 с.
 5. Васильєв В.В. Система адаптації робітників до професійної діяльності: монографія / В.В.Васильєв. - Д.: Вид-во ДНУ, 1999. - 300 с.
 6. Життєтворчий потенціал реабілітаційної педагогіки: роздуми над проблемою: збірник / Ред. кол. С.О.Новік [та ін.]. - К.: Основи, 2002. - 358 с.
 7. Стойко О.О. Сучасні технології формування здорового способу життя молоді / О.О.Стойко // Вісник соціальної гігієни та організації здоров'я України. - 2001. - №3. - С. 92-97.
 8. Технологія проведення тренінгів з формування здорового способу життя молоді / Г.М.Бевз, О.П.Главнік. - К.: Укр. ін-т соц. дослідж., 2005. - Кн. 1. - 176 с.
 9. Тютюн, алкоголь, наркотики в молодіжному середовищі: вживання, залежність, ефективна профілактика / О.О.Яременко (кер. авт. кол.) [та ін.]. - К.: Державний ін-т проблем сім'ї та молоді; Укр. ін-т соц. дослідж., 2005. -Кн. 7. – 196 с.

Тема 10 Організація та методологія соціальних досліджень на підприємстві

Питання до вивчення

- 10.1 Співвідношення понять «наукове дослідження», «практика соціального управління», «соціальне дослідження».
- 10.2 Організація соціологічних досліджень на підприємстві.
- 10.3 Типова логічна схема прикладних досліджень, орієнтована на активізацію людського фактора.
- 10.4 Ефективність впливу механізмів управління та самоуправління на соціальні процеси.
- 10.5 Основні аспекти формування рекомендацій із оптимізації соціального процесу.
- 10.6 Базова інформація про сутність соціальних процесів та способи їх регулювання.

Вивчення теми необхідно розпочати з дослідження різних підходів науковців до визначення понять «наукове дослідження», «практика соціального управління» та «соціальне дослідження».

Надалі потрібно проаналізувати основні види ефективності наукових досліджень, таких як: економічна ефективність, соціально-економічна ефективність та престиж вітчизняної науки.

Варто також розглянути, на що спрямовується основна увага соціальних досліджень на підприємстві та що може бути джерелами емпіричної інформації для проведення соціальних досліджень на підприємстві.

Особливу увагу потрібно приділити типовій логічній схемі прикладних досліджень, орієнтованій на активізацію людського фактора, яка містить наступні етапи: постановка проблеми, соціологічне обдумування проблеми, збирання та аналіз емпіричної інформації.

Важливим завданням є ознайомлення з оцінкою ефективності впливу механізмів управління та самоуправління на соціальні процеси та вивчення форм формування рекомендацій з оптимізації соціального процесу, явища.

Питання для самоперевірки та аудиторного контролю знань

1. Дайте визначення поняттю «наукове дослідження».
2. Охарактеризуйте основні види ефективності наукових досліджень.
3. В чому полягає взаємозв'язок «наукових досліджень» з «практикою соціального управління»?
4. Дайте визначення поняттю «соціальне дослідження».
5. На що спрямовується основна увага соціальних досліджень на підприємстві?
6. Що може виступати джерелом емпіричної інформації при проведенні соціального дослідження на підприємстві?
7. Охарактеризуйте типову логічну схему прикладних досліджень, орієнтовану на активізацію людського фактора.
8. Яким чином здійснюється формування рекомендацій з оптимізації соціального процесу, явища?
9. Які основні п'ять інформаційних блоків використовують в процесі соціального дослідження на підприємстві?
10. Що собою представляє базова інформація?

Рекомендована література до теми:

1. Васильєв В.В. Соціальна робота на підприємстві. Навчальний посібник. – К. : Видавничий Дім «Слово», 2011. – 424 с.
2. 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>

3. Як провести соціологічне дослідження : методичні рекомендації / Упоряд. та заг. ред. О.М.Балакіревої та О.О.Яременка. – К. : Державний ін-т проблем сім'ї та молоді, 2004. – 264 с.

Тема 11 Специфіка інтерпретації питань у соціальних дослідженнях на підприємстві

Питання до вивчення

- 11.1 Загальні вимоги до анкет.
- 11.2 Опитування, спрямовані на виявлення думок та оцінок працівників підприємства.
- 11.3 Оцінка ступеня інформованості працівників з окремих проблем.
- 11.4 Питання, спрямовані на виявлення ціннісних орієнтацій, соціальних установок працівників та мотиви.

Розпочати вивчення даної теми важливо з дослідження загальних вимог до анкет та функції, яку виконує анкета.

Також необхідно зазначити, що первинною „цеглинкою” будь-якої анкети є запитання. Запитання, у свою чергу, формують тематичні блоки анкети. Тематичні блоки мають внутрішню логічну структуру, а сама анкета структурно упорядкована з тематичних блоків.

Важливо знати, що запитання бувають «відкритими», «закритими» і «напівзакритими». Також актуальним для вивчення є розгляд деяких загальних підходів відносно інформаційних можливостей та специфіки змістовної інтерпретації емпіричного матеріалу стосовно типових груп питань, які найчастіше використовуються у практиці соціальних досліджень на підприємстві.

Наступним важливим напрямком є дослідження мети опитувань, спрямованих на виявлення думок та оцінок працівників підприємства.

Рекомендується також ознайомитися з питаннями про соціальні факти чи думки, які використовуються у програмах досліджень, орієнтованих на вдосконалення роботи з кадрами, для того, щоб виявити рівень поінформованості, компетентності спеціалістів.

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ: 1) Розробіть анкету для дослідження питань здорового способу життя дітей працівників підприємства. 2) Розробіть анкету щодо визначення причин порушення трудової дисципліни на підприємстві.

Питання для самоперевірки та аудиторного контролю знань

1. У чому полягає основна функція анкети?
2. Які запитання може містити анкета?
3. Які питання про соціальні факти є найважливішими у практиці соціологічного аналізу?
4. В чому полягає мета опитувань, спрямованих на виявлення думок та оцінок працівників підприємства?

Рекомендована література до теми:

1. Васильєв В.В. Соціальна робота на підприємстві. Навчальний посібник. – К. : Видавничий Дім «Слово», 2011. – 424 с.
2. 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>

3. Як провести соціологічне дослідження : методичні рекомендації / Упоряд. та заг. ред. О.М.Балакіревої та О.О.Яременка. – К. : Державний ін-т проблем сім'ї та молоді, 2004. – 264 с.

Тема 12 Статистична інформація та аналіз документів на підприємстві

Питання до вивчення

- 12.1 Значення соціальної статистики у діяльності соціальних працівників.
- 12.2 Структура соціального паспорта підприємства.
- 12.3 Особливості аналізу документів на підприємстві.
- 12.4 Комісії, перевірки як метод збирання інформації для управління соціальними процесами.

Дана тема є важливою з точки зору усвідомлення важливості проведення соціологічного дослідження на підприємстві. Розпочати вивчення теми варто з дослідження ролі соціальної статистики у діяльності соціальних працівників.

Важливо розглянути особливості розробки соціальних паспортів, котрі являють собою систему даних, які розкривають у динаміці соціальні зміни. Як правило, соціальний паспорт включає в себе цілий комплекс взаємопов'язаних статистичних показників, які характеризують соціальну структуру клієнтів, умови їх життя, організацію соціальної роботи. Дослідити умови включення показників до соціального паспорта.

Наступним завданням є дослідження особливостей аналізу документів на підприємстві. Особливу увагу потрібно приділити особливостям розгляду нормативних документів, які відіграють активну роль у соціальних дослідженнях.

При вивченні особливостей аналізу документів на підприємстві потрібно звернути увагу на широку систему документів, у яких фіксуються результати

соціальної діяльності та спеціальні документи, які аналізують різні сторони багатопланової роботи з активізації людського фактору.

Питання для самоперевірки та аудиторного контролю знань

1. Який мінімум показників повинен містити змістовний соціальний паспорт?
2. З якими трьома видами документів має справу дослідник аналізуючи соціальні процеси?
3. В яких документах фіксуються результати соціальної діяльності підприємства?
4. В яких випадках інформація про показники службової діяльності набуває соціальної значущості?
5. Які найпоширеніші документи, які аналізують різні сторони багатопланової роботи з активізації людського фактору Ви знаєте?

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ: Проаналізуйте показники соціального паспорту підприємства.

Рекомендована література до теми:

1. Васильєв В.В. Соціальна робота на підприємстві. Навчальний посібник. – К. : Видавничий Дім «Слово», 2011. – 424 с.
2. 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>
3. Як провести соціологічне дослідження : методичні рекомендації / Упоряд. та заг. ред. О.М.Балакіревої та О.О.Яременка. – К. : Державний ін-т проблем сім'ї та молоді, 2004. – 264 с.

Тема 13 Характеристика та значення програм соціального розвитку підприємства

Питання до вивчення

- 13.1 Досвід соціальної роботи на підприємствах України.
- 13.2 Специфіка формування соціальної політики сучасного українського підприємства.
- 13.3 Формування стратегії соціального розвитку підприємства.
- 13.4 Оцінка ефективності планування соціального розвитку підприємства.
- 13.5 Порядок розробки положення про раду з соціального розвитку колективу підприємства.

Розпочати ознайомлення з темою варто з дослідження досвіду соціальної роботи на підприємствах України та порівняти його з міжнародним досвідом.

Важливо проаналізувати специфіку формування соціальної політики сучасного українського підприємства, а також розглянути специфіку формування стратегії соціального розвитку підприємства.

Також особливої уваги потребує вивчення структури Ради з соціального розвитку колективу підприємства та її функцій.

Результатом вивчення теми повинно стати чітке усвідомлення порядку розроблення положення про раду з соціального розвитку колективу підприємства.

Питання для самоперевірки та аудиторного контролю знань

1. В чому полягає специфіка формування соціальної політики сучасного українського підприємства?

2. Охарактеризуйте порядок формування стратегії соціального розвитку підприємства.
3. В чому полягає оцінка ефективності планування соціального розвитку підприємства?
4. З яких розділів складається положення про раду з соціального розвитку колективу підприємства?
5. Зазначте основні завдання Ради з соціального розвитку підприємства.
6. Які функції виконує Ради з соціального розвитку підприємства?

Рекомендована література до теми:

1. Васильєв В.В. Соціальна робота на підприємстві. Навчальний посібник. – К. : Видавничий Дім «Слово», 2011. – 424 с.
2. 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.
3. 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.
4. 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.

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. Абашкіна Н.В. Принципи розвитку професійної освіти в Німеччині : Монографія. - К.: Вища школа, 1998. - 207 с.
3. 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
4. Америкенген Боб ван. Алкоголь та наркотики: Інформація про вживання і зловживання / Боб ван Америкенген. - 2-ге вид., допов. і перероб. - К.: Сфера, 2000. - 80 с.
5. Афонін А. С. Як створити ясну практичну модель соціальної ринкової економіки? [Електронний ресурс] / А. С. Афонін // Академічний огляд . - 2014. - № 1. - С. 5-10. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/ao_2014_1_2.pdf
6. Бойко А.М. Соціальна робота з клієнтами із залежністю від алкоголю та наркотиків : Метод, рек. з навч. курсу для магістеріуму / А.М.Бойко. - Ужгород: УжДУ, 2000. - 76 с.
7. Боярин Л. В. Теоретичний аналіз вивчення проблеми соціальної адаптації у психологічній літературі [Електронний ресурс] / Л. В. Боярин // Теоретичні і прикладні проблеми психології . - 2013. - № 3. - С. 55-61. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Tippp_2013_3_11.pdf
8. Бражник Г.В. Элементы рыночной парадигмы социальной защиты трудящихся отраслевыми профсоюзами / Г.В.Бражник, В.В.Васильев // Франция та Україна, науково-практичний досвід у контексті діалогу

- національних культур: тези доп. 3-ї Міжнар. конф. - Д.: ДДУ, 1996. - Т. 2. - С. 6-8.
9. Бутко М.П., Ревко А.М. Соціальні імперативи якісного розвитку продуктивних сил регіонів України : монографія / М.П.Бутко, А.М.Ревко ; під. заг. наук. кер. д-ра екон. наук, проф. М.П.Бутка. – Чернігів : Черніг. нац. технол. ун-т, 2016. – 276 с.
 10. Васильєв В.В. Социально педагогические исследования в системе управления промышленным предприятием / В.В.Васильев, В.Л.Мокряк. - Д.: Науч.-техн. о-во металлургов Украины, 1992. - 426 с.
 11. Васильєв В.В. Социально-экономические аспекты подготовки рабочих кадров в Днепропетровской области. - Днепропетровск: Минпром Украины, 1992. - 75 с.
 12. Васильєв В.В. Самовизначеність молоді у формуванні їх професійного потенціалу / В.В.Васильєв // Вісн. Черніг. держ. пед. ун-ту ім. Т.Г.Шевченка. Сер. «Педагогічні науки»: збірник. - Чернігів: ЧДПУ, 2008. - Вип. 50, №50. - С. 37-42.
 13. Васильєв В.В. Система адаптації робітників до професійної діяльності: монографія / В.В.Васильєв. - Д.: Вид-во ДНУ, 1999. - 300 с.
 14. Васильєв В.В. Социально-педагогические исследования в системе управления промышленным предприятием / В.В.Васильев, В.Л.Мокряк. - Д.: НТО металлургов Украины, 1992. -426 с.
 15. Васильєв В.В. Соціальна робота на підприємстві. Навчальний посібник. – К. : Видавничий Дім «Слово», 2011. – 424 с.
 16. Воднік В. Д. Проблеми профілактики алкоголізму в умовах побудови громадянського суспільства в Україні [Електронний ресурс] / В. Д. Воднік // Вісник Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого. Сер. : Філософія, філософія права, політологія, соціологія. - 2014. - № 3. - С. 239-255. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Vnyua_2014_3_30.pdf

17. Дзвінчук Д.І. Менеджмент організацій: конспект лекцій / Д.І.Дзвінчук, В.І.Малімон, В.П.Петренко. - Івано- Франківськ, 2007. - 272 с.
18. 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.
19. Дорсман Дж. Как бросить пить / Дж. Дорсман. М.: Союз, 1996.-272 с.
20. Дрожанова О. М. Соціальний пакет: стимул чи допомога? [Електронний ресурс] / О. М. Дрожанова // 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
21. Душков Б.А. Социально-психологические основы профсоюзной работы в трудовом коллективе : учеб. пособие / Б.А.Душков, Д.И.Купов. - М.: Профиздат, 1990. - 224 с.
22. Життєтворчий потенціал реабілітаційної педагогіки: роздуми над проблемою: збірник / Ред. кол. С.О.Новік [та ін.]. - К.: Основи, 2002. - 358 с.
23. Журавлев П.В. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников / П.В.Журавлев, М.Н.Куланов, С.А.Сухарев. - М.: Изд-во Рос. экон. акад.; Екатеринбург: Деловая книга, 1998. - 232 с.
24. Забродська Г. І. Людський фактор: трансформація підходів до визначення сутності [Електронний ресурс] / Г. І. Забродська // Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг . - 2011. - Вип. 2. - С. 580-589. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/esprstp_2011_2_82.pdf
25. 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

26. Зазюн І.А. Молодь світу і України напередодні ХХІ століття // Трибуна. - 1997. - №5-6. - С. 20-22.
27. Зазюн І.А., Сачак Г.М. Краса педагогічної дії. Навчальний посібник для вчителів, аспірантів, студентів середніх та вищих навчальних закладів. - К.: Українсько-фінський інститут менеджмента та бізнесу, 1994. - 302с.
28. Зверєва І.Д. Професійний етичний кодекс – нагальна вимога часу // Соціальна робота в Україні: теорія і практика. – 2003. - №3. – с. 33- 39.
29. 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.
30. 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
31. Клейберг Ю.А. Психология девиантного поведения: Учеб. пособие для вузов. – М., 2001. – 160 с.
32. Козлов А.А., Иванова Т.Б. Практикум социального работника: Серия “Учебные пособия”. – Ростов-н/Д, 2001. – 320 с.
33. Корнай Я. Трансформационный спад / Я.Корнай // Вопр. экономики. - 1994. - №3. - С. 4-5.
34. 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
35. Кривоконь Н.І. Концептуальні основи розвитку соціальних та соціально-психологічних служб на підприємстві// Вісник Чернігівського державного педагогічного університету ім.

- Т.Г. Шевченка. Випуск 25. Серія: психологічні науки: Збірник. – Чернігів: ЧДПУ, 2004. – № 25. – С. 67-71.
36. Кривоконь Н.І. Соціально-психологічне забезпечення соціальної роботи : монографія. – Харків : видавництво ФОП Олійник, 2011. – 480с.
37. 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/Znprchdtu_2010_26\(1\)__52.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Znprchdtu_2010_26(1)__52.pdf)
38. Крымский С.Б. Верификация социальных прогнозов (методологический аспект) / С.Б. Крымский, В.Е.Пилипенко, Ю.В.Салюк / АН Украины, Ин-т социол., отв. ред. М.Ю.Пахомов. - К.: Наук, думка, 1992. - 116 с.
39. Лаврецький Р. В. Професійна етика соціального працівника в сучасній Польщі [Електронний ресурс] / Р. В. Лаврецький, М. Я. Нагірняк // Соціальна робота в Україні: теорія і практика . - 2013. - № 3-4. - С. 177-185. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/srutip_2013_3-4_23.pdf
40. Лебедева Л.Ф. Социальные программы на уровне предприятий / Л.Ф.Лебедева // США: экономика, политика, идеология. - 1994. - №3. - С. 111-115.
41. Лукашевич М.П. Оволодіння соціальними працівниками елементами самоменеджменту - важлива передумова формування здорового способу життя / М.П.Лукашевич, Л.В.Бондарук // Підготовка соціальних працівників до формування здорового способу життя дітей та молоді: 36. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф. - Черкаси: Вид-во ЧНУ ім. Богдана Хмельницького, 2006. - С. 30-37.
42. Лукашевич М.П. Соціологія праці: підручник / М.П.Лукашевич. - К.: Либідь, 2004. - 440 с.

43. 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.
44. Людський розвиток в Україні : інноваційний вимір (колективна монографія) / За ред. Е. М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2008. — 383 с.
45. 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.
46. Людський розвиток регіонів України : аналіз та прогноз (колективна монографія) / За ред. Е. М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007. – 367 с.
47. Мартынов А.Г. Трудовой коллектив и формирование квалифицированного рабочего: метод, пособие / А.Г.Мартынов. - М.: Высш. шк., 1990. – 110 с.
48. 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
49. Менеджмент социальной работы: учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений / Под ред. Е.Комарова, И.Войтенко. - М.: ВЛАДОС, 1999. - 299 с.
50. Мерсер Д. ИБМ: Управление в самой преуспевающей корпорации мира / Д.Мерсер. - М.: Прогресс, 1990. - 370 с.
51. 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>

52. Неймер Ю.А. Управление социальным развитием отрасли / Ю.А.Неймер. - М.: Экономика, 1990. - 248 с.
53. Ничкало Н.Г. Методологічні проблеми досліджень у галузі професійної освіти молоді // Вивчення молоді на сучасному етапі: питання з методології і методики. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції. Київ, 11-13 жовтня 1995 р. - К.: А.Л.Д., 1996. - С. 43-50.
54. Ничкало Н.Г. Наукове обґрунтування змісту професійної освіти як важлива умова соціального захисту молоді // Проблеми соціального захисту молоді в умовах зміни соціально-економічних відносин. Матер, міжнар. наук.-практичної конференції, 25-28 листопада 1995 р. - С. 21-23.
55. Пилипенко В.Е. Социальная регуляция трудового поведения (социологический анализ) / В.Е.Пилипенко. - К.: Наук, думка, 1993. - 126 с.
56. Поддубная Е.И. Место психолога на предприятии / Е.И.Поддубная // Матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф. «Наука і освіта' 2005». - Д.: Наука і освіта, 2005. - Т. 49. Психологія. - С. 3-4.
57. Практика социальной работы / Под ред. К.Хан-веля, Т.Филпот. - Амстердам-К., 1996. - 240 с.
58. Практическая психология / Под ред. д-ра психол. наук, проф., акад. БПА М.К.Тутушкиной. - 2-е изд-е, перераб. и доп. - СПб.: Изд-во «Дидактика Плюс», 1998. - 336 с.
59. Прейсон Д. Американский менеджмент на пороге XXI века / Д. Прейсон, С. О'Делл. - М.: Экономика, 1991. - 580 с.
60. Проблемні питання праці та соціальної політики / За ред. М.М.Папієва, Т.М.Кір'ян. - К.: НДІ праці і зайнятості населення, 2003. - 512 с.
61. Профессиональная ориентация, подготовка и оценка персонала: обзорная информация / Сост. В.И.Яровой. Под ред. Г.В.Щекина. - К.: МАУП, 1995. - 120 с.

62. Пугачов В.П. Руководство персоналом организации / В.П.Пугачов: учебник. - М.: Аспект Пресс, 1998. - 279 с.
63. Пьянство и алкоголизм как явление социальной патологии // Антология социальной работы: в 5 т. - М.: Высш. шк., 1995. -Т. 2. Феноменология социальной патологии. - С. 171 - 218.
64. Россоха В. В. Людський фактор: науковий пошук активізації [Електронний ресурс] / В. В. Россоха // Агроінком . - 2008. - № 1-2. - С. 91-96. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/agroincom_2008_1-2_26.pdf
65. Семигіна Т. Соціальна політика у глобальному вимірі. – К.: Унів. Вид-во „Пульсари”, 2003. – 252 с.
66. Словник-довідник для соціальних педагогів та соціальних працівників / За заг. ред. А.Й.Капської, І.М.Пінчук, В.Толстоухової. - К.: УДЦССМ. - 260 с.
67. Солнцева Н. В. Особливості використання людського фактора у формуванні стратегічного потенціалу підприємства / Н. В. Солнцева, Є. В. Швець, К. О. Бойко // Бізнес Інформ . - 2014. - № 11. - С. 337-341.
68. Софронова В.М. Прогнозирование и моделирование в социальной работе: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / В.М.Софронова. - М.: Издат. центр «Академия», 2002. - 192 с.
69. Социальная защита в странах Европейского содружества: состояние и тенденции // Социальная работа за рубежом: состояние, тенденции, перспективы. - М.: Союз, 1996. - С. 41-72.
70. Социальная психология в схемах и комментариях: учеб. пособие / Под ред. В.Крысько. - СПб.: Питер, 2003.-286 с.
71. Соціальна інформатика в технологіях управління персоналом: навч.-метод, посіб. / Авт. -уклад. А.Л.Афен-дик. - К.: ДП «Видавн. дім «Персонал», 2008. - 84 с.
72. Соціальна ринкова економіка: основні орієнтири для України // Під редакцією проф. Р. Клапгама [Електронний ресурс] - Режим доступу:

http://www.kas.de/wf/doc/kas_2677-544-1-30.pdf

73. 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.Дембицька. - К.: Фенікс, 2005. - 256 с.
74. Соціальні служби - родині: Розвиток нових підходів в Україні / За ред. І.М.Григи, Т.В.Семигіної. – К., 2002. – 128 с.
75. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом / В.А.Спивак. - СПб.: Питер, 2000. - 416 с.
76. Стойко О.О. Сучасні технології формування здорового способу життя молоді / О.О.Стойко // Вісник соціальної гігієни та організації здоров'я України. - 2001. - №3. - С. 92-97.
77. Суліменко Л. А. Погосова А. В. Обліково-аналітичне забезпечення надання соціального пакета працівникам підприємства: зарубіжний та вітчизняний досвід [Електронний ресурс] / Л. А. Погосова А. В. Суліменко, І. В. Турок // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки) . - 2013. - № 2(6). - С. 350-358. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/znptdau_2013_2\(6\)__42.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/znptdau_2013_2(6)__42.pdf)
78. Технологии социальной работы: Учебник / Под общей ред. проф. Е.И.Холостовой. – М., 2001. – 400 с.
79. Технологія проведення тренінгів з формування здорового способу життя молоді / Г.М.Бевз, О.П.Главнік. - К.: Укр. ін-т соц. дослідж., 2005. - Кн. 1. - 176 с.
80. Тюптя Л.Т. Концептуальная модель социальной службы на предприятии / Социальная служба в Украине: социально-психологические основы формирования и эффективного функционирования Материалы науч-практ конф 12 мая 2005 г, м. Черкасы / Ред кол: В.В. Москаленко, Н.И.Кривоконь, Н.М. Дембицкий.

81. Тютюн, алкоголь, наркотики в молодіжному середовищі: вживання, залежність, ефективна профілактика / О.О.Яременко (кер. авт. кол.) [та ін.]. - К.: Державний ін-т проблем сім'ї та молоді; Укр. ін-т соц. дослідж., 2005. -Кн. 7. – 196 с.
82. Формування здорового способу життя молоді: стан, проблеми та перспективи: щорічна доп. Президентові України, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України про становище молоді в Україні (за підсумками 2007 р.). - К.: Держ. ін-т проблем сім'ї та молоді, 2008. - 250с.
83. Формування здорового способу життя, гігієнічне виховання населення / В.Ф.Москаленко [та ін.] // Стан здоров'я населення України та діяльність медичної галузі (2001 р.). - К., 2002. - С. 136-157.
84. Формування здорового способу життя: київський досвід. - К.: Укр. ін-т соц. дослідж., 2001. - 56 с.
85. Хміль Ф.І. Управління персоналом: підруч. для студ. вищ. навч. закл. / Ф.І.Хміль. - К.: Академвидав, 2006. - 488 с.
86. 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)
87. Чайка Г.Л. Організація праці менеджера: навч. посіб. / Г.Л.Чайка. - К.: Знання, 2007. - 420 с.
88. 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
89. 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

90. Шмелёва Н.Б. Формирование и развитие личности социального работника как профессионала: Учебн.пособие. – М.: Издательство-торговая корпорация «Дашков и К», 2004. – 196 с.
91. Як провести соціологічне дослідження : методичні рекомендації / Упоряд. та заг. ред. О.М.Балакіревої та О.О.Яременка. – К. : Державний ін-т проблем сім'ї та молоді, 2004. – 264 с.
92. Якока Л. Карьера менеджера / Л. Якока. - М.: Прогресс, 1990. – 108 с.
93. Ястремська О. М. Людські ресурси: пропозиції з удосконалення управління / О. М. Ястремська // Управління розвитком. – 2010. – №6(82). – С.52–60.
94. Flaker Vito. Examining the basic and necessary skills and procedures in social work practice // Journal of Social Work Theory and Practice - 2003-2004. - N 7. –<http://www.bemidjistate.edu>.
95. Human Development Report 1997 // Oxford : Oxford University Press, 1997.- 245p.
96. Maslach, C.: Job burnout – how people cope. – Public Wealf. – 1978. – Spring. – p.56.
97. Nyssens, M. ed. (2006). Social Enterprises in Europe: Between Market, Public Policies and Communities. London: Routledge.
98. Park, C., and Wilding, M. (2013). "Social enterprise policy design: Constructing social enterprise in the UK and Korea". International Journal of Social Welfare, 22(3): 236-247.
99. Parsons R.J. Empowerment: Purpose and practice principle in social work // Social Work with Groups. – 1991. – N 14(2). – p. 7-21.
100. Ridley-Duff, R. J. and Bull, M. (2011) Understanding Social Enterprise: Theory and Practice, London: Sage Publications.