

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

**О.П. Масюк,  
В.В. Глазунов**

## **СОЦІАЛЬНА РОБОТА НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Методичні рекомендації до семінарських занять  
для здобувачів ступеня вищої освіти бакалавра  
спеціальності «Соціальна робота»  
освітньо-професійної програми «Соціальна робота»

Затверджено  
вченою радою ЗНУ  
Протокол № 3 від 27.10.2020

Запоріжжя  
2020

УДК: 364-78:334.72 (075.08)

М: 329

Масюк О. П., Глазунов В. В. Соціальна робота на підприємстві : методичні рекомендації до семінарських занять для здобувачів ступеня вищої освіти бакалавра спеціальності «Соціальна робота» освітньо-професійної програми «Соціальна робота». Запоріжжя : КСК-Альянс, 2020. 58 с.

Видання містить практичні рекомендації з підготовки до семінарських занять, теми яких викладено відповідно до робочої програми навчальної дисципліни «Соціальна робота на підприємстві». Надано методичні рекомендації для опрацювання та засвоєння кожної теми. Тлумачення основних термінів і понять курсу міститься у глосарії. Основний текст доповнюють додатки, які включають зразки інструментарію для виконання практичних завдань, кейси та вправи.

Для здобувачів ступеня вищої освіти бакалавра спеціальності «Соціальна робота» освітньо-професійної програми «Соціальна робота».

Рецензент

*О.В. Краснокутський*, професор кафедри соціальної філософії та управління, доктор філософських наук, доцент.

Відповідальний за випуск

*Т.І. Бутченко*, завідувач кафедри соціальної філософії та управління, доктор філософських наук, доцент.

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ОСНОВНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	7
Семінарське заняття 1. Впровадження державної соціальної політики на підприємстві.....	7
Семінарське заняття 2. Соціальна робота з трудовим потенціалом підприємства..	11
Семінарське заняття 3. Планування соціального розвитку підприємства .....	15
РОЗДІЛ 2. НАПРЯМКИ ВПРОВАДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	20
Семінарське заняття 4. Соціальна служба в організаційній структурі підприємства. ....	20
Семінарське заняття 5. Соціальний контроль на підприємстві .....	24
Семінарське заняття 6. Профспілка як суб'єкт соціальної роботи на виробництві	28
Семінарське заняття 7. Форми і методи захисту соціальних прав працівників.....	31
ПІДСУМКОВИЙ КОНТРОЛЬ .....	35
ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ СЛОВНИК.....	39
ДОДАТКИ.....	45
ЛІТЕРАТУРА.....	54

## ВСТУП

Активна спрямованість менеджерів комерційних і державних підприємств на надприбутки призвела до швидкого знецінення трудового ресурсу та накопичення соціальних проблем персоналу. Впровадження і систематизація соціальної роботи на підприємстві є передумовою для підтримки та розвитку трудового колективу в непередбачуваних умовах суспільної життєдіяльності.

Це новий виклик для фахівця соціальної служби, який має сприяти підвищенню працездатності працівників задля збереження гармонізації виробничих відносин. Таким чином, вивчення дисципліни «Соціальна робота на підприємстві» спрямоване на розгляд процесу організації основних напрямків роботи з персоналом підприємства, піклуванням про його здоров'я та благополуччя.

Зазначений курс розроблений для формування у майбутніх соціальних працівників цілісного погляду на актуальні проблеми функціонування трудового колективу, а також на вивчення і засвоєння методів їх профілактики та вирішення. Курс «Соціальна робота на підприємстві» є необхідною складовою виховання фахівця з надання соціальних послуг, який повинен вміти працювати безпосередньо поруч із клієнтом. Цей курс спрямований на засвоєння фахових компетенцій щодо допомоги організації зі збереження соціального профіциту в колективі під час інтенсифікації виробництва матеріальних благ у суспільстві ринкового та постмодерного типу.

**Метою** викладання навчальної дисципліни «Соціальна робота на підприємстві» є формування у студентів системи знань у галузі соціальної роботи на підприємстві задля досягнення статусу лідера обраного сегмента ринку без втрати соціальної складової.

Основними завданнями вивчення дисципліни «Соціальна робота на підприємстві» є:

✓ визначення місця та ролі соціальної служби в контексті роботи підприємства;

✓ засвоєння особливостей надання соціальних послуг в окремому трудовому колективі;

✓ навчання студентів практичним навичкам організації соціальної роботи в межах загальної діяльності установи.

Навчальна дисципліна складається з найбільш актуальних тем, що утворюють цілісну картину напрямків надання соціальної допомоги та підтримки людського потенціалу на підприємстві, висвітлюють і формують бачення основних засад функціонування соціальної служби в організації та специфіки її галузевого спрямування.

У результаті вивчення дисципліни студент повинен **знати:**

- ✓ основні засади впровадження державної соціальної політики в рамках організації господарської діяльності на виробництві;
- ✓ нормативно-законодавчу базу щодо організації соціальної роботи на підприємстві;
- ✓ правила складання соціального паспорту та планування розвитку соціальної сфери в організації;
- ✓ етапи формування організаційної структури основного виробництва та служби його соціального супроводу;
- ✓ основи самоорганізації трудових колективів і впровадження соціального контролю на підприємстві;
- ✓ порядок та правила регламентації процесу захисту прав та інтересів працівників як складової циклу матеріального виробництва.

**вміти:**

- ✓ діагностувати соціальні проблеми, які виникають у трудовому колективі підприємства;

- ✓ орієнтуватись у структурі організації, що надає соціальні послуги на підприємстві;
- ✓ брати активну участь у формуванні органів самоуправління та забезпечувати захист прав працівників;
- ✓ організувати роботу з профілактики соціально-економічних проблем і медіацію в трудових спорах і конфліктах на підприємстві;
- ✓ підтримувати громадську активність працівників щодо впорядкування соціальної сфери на підприємстві;
- ✓ ефективно проводити профілактику поширення шкідливих звичок і пропагувати здоровий спосіб життя у виробничому колективі;
- ✓ організувати надання матеріальної, юридичної, інформаційної допомоги працівникам підприємства.

Згідно з вимогами освітньо-професійної програми студенти повинні досягти таких компетентностей:

- пошук, обробка та аналіз інформації з різних джерел щодо організації соціальної сфери на виробництві;
- аналіз суспільних процесів становлення і розвитку соціальної роботи в рамках підприємства;
- діяльність із попередження соціальних ризиків, складних життєвих обставин, запобігання та вирішення соціальних конфліктів між членами трудового колективу;
- розробка та реалізації соціальних проектів і програм підприємства;
- генерування нових ідей та креативності в процесі організації та впорядкування соціальної сфери на виробництві.


# РОЗДІЛ 1. ОСНОВНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

## СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 1


**Тема: Впровадження державної соціальної політики на підприємстві**

### План

1. Державно-правове регулювання соціального захисту на підприємстві.
2. Рівні та органи реалізації соціального партнерства в трудових відносинах.
3. Моніторинг соціальних проблем на підприємстві: соціальний кластер.
4. SWOT-аналіз соціальної політики підприємства.

 **Дайте визначення таких понять:** соціальна сфера, підприємство, генеральна угода, галузева угода, територіальна угода, колективна угода, Міжнародна організація праці, соціальний кластер, стандарт життя, соціальна політика, SWOT-аналіз.

### Методичні рекомендації

 Розкриття **першого питання** семінарського заняття має ґрунтуватися на оглядовому аналізі нормативно-правових документів (діючий кодекс законів про організацію трудових відносин в Україні), які визначають статус найманого працівника, а також організацію соціальної сфери в контексті взаємодії «держава – підприємство». У відповіді на питання має бути вказано, що учасники суспільно-трудова відносин повинні виходити із принципів і норм регулювання, які закладаються Міжнародною організацією праці.

Доповідач повинен стисло розкрити наявні державні соціальні стандарти в сфері доходів населення та надання соціальних послуг і продемонструвати

вміння користуватись державним класифікатором соціальних стандартів і нормативів. У висновку потрібно узагальнити інформацію, яка складає коло компетенцій персоналу соціальної сфери на підприємстві і відомості про соціальні гарантії при прийомі на роботу, які спрямовані на забезпечення діяльності членів трудового колективу.

☞ Відповідь на **друге питання** висвітлює соціальні основи сучасного виробництва матеріальних благ і надання послуг для населення країни. Під час підготовки до семінарського заняття варто звернутися до сайту Федерації профспілок України (<http://www.fpsu.org.ua/>) та ознайомитись із діючими тристоронніми угодами, які забезпечують дотримання прав і свобод учасників громадського сектора соціального партнерства в процесі виробництва національного продукту.

У рамках огляду варто визначити найбільш актуальні напрямки захисту прав працюючого населення, які зафіксовані у генеральній угоді; найбільш захищені галузі економіки нашої країни, а також регіони, які активно займаються розвитком громадського сектора на своїх територіях. У підсумку відповіді необхідно намалювати схему рівнів соціального захисту працівників у нашій країні та виокремити найбільш значущі з них.

☞ Висвітлюючи **третє питання** студент має осмислити та презентувати важливість аналізу соціальних проблем на підприємстві. Для цього ми звертаємось до методу створення інтелект-карт за Т. Б'юзеном і розробляємо на його основі зображення найбільш актуальних негараздів, з якими доводиться зіткнутись роботодавцям у процесі взаємодії з трудовим колективом (Додаток А).

При розробці карти варто дотримуватись таких правил: емпфаза – вміння виділити значуще у потоці асоціацій; обов'язкове використання центрального образу; застосування графічних зображень; додавання об'єму малюнкам і словам; синестезія – співвідношення всіх видів емоційно-чуттєвого сприйняття; додавання індикаторів руху для важливих подій; обмежене використання



ключових слів на кожній гілці; горизонтальне розташування аркушу та використання печатних букв; зміна розміру букв, малюнків і товщини ліній; створення малюнків за допомогою ліній інтелект-карти; малюнки-образи мають бути зрозумілими [7]. Розроблена карта повинна демонструвати основні шляхи створення здорового трудового колективу на конкретному українському підприємстві.

☝ Відповідь на **четверте питання** передбачає використання методу SWOT-аналізу (Додаток Б). Для цього варто звернутись на сайти діючих підприємств Запорізької області чи інших областей України, де відшукати звіти про соціальні заходи, проведені на даних об'єктах [6]. Студенти мають підготувати необхідні матеріали заздалегідь і зробити аналіз протягом відведеного на семінарському занятті часу. Кожен із присутніх повинен спиратись у своїй роботі на попередні відповіді на семінарські питання та представити у підсумку таблицю, за допомогою якої можна виокремити стратегічні шляхи та напрямки поліпшення соціальної сфери на підприємстві.

#### **Практичне завдання (складіть схему):**

- Рівні соціального партнерства в Україні;
- Ментальна карта сфер соціальної роботи з працюючим населенням;

#### **✍ Теми рефлексії:**

1. Сучасний стан соціальної політики на підприємстві в Україні.
2. Міжнародна організація праці та трудовий потенціал планети.
3. Трансформація трудового потенціалу планети на фоні вірусних пандемій.
4. SWOT аналіз організації соціальної сфери на виробництві.

#### **Тести для самоконтролю:**

1. Де і коли була створена Міжнародна організація праці?
  - а) у 1922 році в Женеві як складова Світової організації торгівлі;
  - б) у 1980 році в Празі як автономна частина профспілкового руху «Солідарність»;
  - в) у 1919 році в Парижі як автономна організація при Лізі Націй;

г) у 1946 році в Женеві як перше спеціалізоване агентство ООН.

2. Розташуйте у відповідність поняття і визначення:

*а) соціальна сфера,*

*б) стандарт життя,*

*в) соціальна політика.*

- вид політичної активності, яка спрямована на реалізацію програм підтримки, розвитку та вдосконалення суспільного середовища задля поліпшення умов існування в ньому;
- сукупність інституцій, яка характеризує та визначає умови життєдіяльності людини в соціальному просторі-часі;
- норма споживання товарів і послуг, яка розрахована для визначення оптимальних параметрів організації життєзабезпечення.

3. На якому рівні підписується генеральна угода для регулювання суспільно-трудових відносин?

*а) загальнодержавний рівень,*

*б) обласний рівень,*

*в) організаційний рівень.*

### Література

1. Васильєв В. В. Соціальна робота на підприємстві : навч. посіб. Київ : Видавничий Дім «Слово», 2011. 424 с.

2. Генеральна угода, галузеві угоди, територіальні угоди. URL: <http://www.fpsu.org.ua/generalna-ugoda-galuzevi-ugodi-teritorialni-ugodi.html>.

3. Державний класифікатор соціальних стандартів і нормативів. URL: <https://www.msp.gov.ua/content/socialni-standarti.html?PrintVersion>.

4. Лепський М. А. Метод GSP-SPACE та SWOT/TOWS-аналіз : у геополітичних дослідженнях. #GS Геополітичні студії : робоча книга / Handbook #2. Запоріжжя : КСК-Альянс, 2018. 96 с.

5. Масюк О. П. Соціальне партнерство : курс лекцій для студентів освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр» напряму підготовки «Соціальна робота». Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2015. 131 с.

6. Члени Федерації роботодавців України. URL: <http://fru.ua/ua/membership/members>.


7. Buzan T. Mind Map Mastery : The Complete Guide to Learning and Using the Most Powerful Thinking Tool in the Universe. New York : Watkins Publishing, 2018. 224 p.

## СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 2


**Тема: Соціальна робота з трудовим потенціалом підприємства**

### План

1. Робоча сила, людський капітал, трудовий потенціал.
2. Трудовий колектив як соціальна група.
3. Соціальне управління в сфері праці.
4. Управління трудовою адаптацією на підприємстві.
5. Стимулювання професійного росту працівників підприємства.

 **Дайте визначення таких понять:** акмеологія, робоча сила, людський капітал, трудовий потенціал, трудовий колектив, соціальне управління, соціальні резерви, соціальне планування, управління адаптацією, адаптер, наставник.

### Методичні рекомендації

 Основою відповіді на **перше питання** має стати розуміння того, що робоча сила є базовою складовою ринку праці, а відтак організація має приймати весь комплекс заходів для належної купівлі професійних послуг працездатних. Доповідач акцентує увагу на взаємозв'язку «умови праці –

заробітна платня» в ринковому суспільстві та «компетенції – заробітна платня» в інформаційному суспільстві. Крім того, важливою складовою відповіді є висвітлення механізмів підтримки та відновлення трудового потенціалу, а також людського капіталу організації.

☝ Під час відповіді **на друге питання** студент формулює цілісне уявлення про об'єкт його практичної роботи в соціальній сфері на підприємстві, висвітлює важливість аналізу стану трудового колективу, його структури та змістовного наповнення. У відповіді висвітлюється опис правового статусу трудового колективу та сукупність його прав і повноважень. Також необхідно виокремити основні напрямки участі працівника в роботі підприємства.

☝ При підготовці відповіді **на третє питання** сформулюйте цілісне бачення поняття «соціальне управління» та його ролі у регулюванні суспільно-трудова відносин. Доповідач повинен описати логічний зв'язок всіх рівнів цього виду управління і вказати на те, як вони відображаються в роботі підприємства.

Опорою для викладення матеріалу є закони соціального управління, серед яких треба вказати: закон єдності системи соціального управління; закон пропорційності керованої й керуючої підсистем; закон оптимального співвідношення централізації та децентралізації; закон рівного представництва всіх учасників організації. Як аргументований висновок варто вказати, що соціальне управління неможливе без планування, що включає сукупність показників сфери суспільної життєдіяльності, на які підприємство має обов'язково вийти протягом майбутнього періоду.

☝ При підготовці відповіді **на четверте питання** необхідно сформулювати чітке бачення процесу адаптації працівників на підприємстві та ролі соціальної служби в цьому процесі. Представити перелік посадових осіб, задіяних у включенні нового працівника в роботу трудового колективу. Студент обов'язково має вказати, що входить до структури технології управління адаптацією та як вона застосовується на практиці. У рамках цього

питання викладач повинен сприяти активному залученню інших учасників семінару до обговорення проблеми шляхом проведення мозкового штурму відносно наповнення змісту чек-листа адаптації нового співробітника на підприємстві (Додаток Г).

☝ При підготовці **п'ятого питання** студент як майбутній соціальний працівник осмислює умовну тотожність сучасних трудових колективів із загонами спартанців, які загинули при Фермопілах у 480 році до нашої ери, але не здались під тиском персів. Персоналу будь-якої установи потрібні постійні перемоги, а соціальний працівник має допомагати їм підготуватися до постійного змагання в ході виробництва матеріальних благ в умовах ринку.

Висвітлюючи це питання, необхідно донести до аудиторії базові правила трудової активності працівника, які сприяють досягненню найвищих успіхів у його кар'єрі та професійному житті. Також варто розмежувати, у чому полягає відмінність застосування цього підходу для працівників, які мають різний ранг і статус на підприємстві. Для закріплення інформації студенти виконують вправу «лінія горизонту», яка допомагає працівнику зорієнтуватися у складних умовах професійної діяльності (додаток З).

#### **Практичне завдання (складіть схему):**

- рівні соціального управління,
- принципи розробки соціальних технологій.
- управління адаптацією працівника на підприємстві.

#### **📖 Теми рефлексії:**

1. Трудовий колектив як клієнт соціальної роботи в Україні.
2. Соціальний аспект трудової мобільності робочої сили.
3. Управління трудовою адаптацією працівниками соціальної служби на виробництві.
4. Основні засади збереження та відновлення трудового потенціалу на підприємстві.

5. Роль «акме» у стимулюванні професійного зростання персоналу підприємства.

**Тести для самоконтролю:**

1. Що з перерахованих визначень відноситься до поняття «трудоий колектив»?

а) сукупність дієздатних і трудоактивних людей, які беруть участь у діяльності підприємства на основі трудового договору, контракту та інших форм регулювання відносин працівника з підприємством;

б) виборний орган, який створюється за ініціативи однієї зі сторін конфлікту, складається з досвідчених і поважних фахівців і має право приймати рішення, які обов'язкові для виконання всіма учасниками діалогу;

в) добровільне об'єднання людей на громадських засадах і за професійною ознакою, яке призначене для захисту їх інтересів у сфері трудових відносин.

2. З яких компонентів складається управління трудовою адаптацією на підприємстві?

а) адміністративно-управлінський вплив, самоменеджмент;

б) адміністративно-управлінський вплив, допомога профспілок;

в) адміністративно-управлінський вплив, допомога трудового колективу, самоменеджмент.

3. Навіщо потрібен чек-лист при адаптації нового співробітника на підприємстві?

а) аналіз роботи керівництва підрозділу організації;

б) оцінка особистісних якостей нового працівника;


в) контроль включення співробітника у формальну та неформальну активність трудового колективу.

 **Література**

1. Бірюкова Т. Ф. Соціологія праці : метод. вказ. до семінар. занять для студ. освіт.-кваліф. рівня «бакалавр» напр. підгот. «Соціологія». Запоріжжя : КСК «Альянс», 2013. 72 с.
2. Вакуленко С. М. Соціологія праці : навч.-метод. посіб. реком. МОНУ. Київ : Знання, 2008. 262 с.
3. Васильєв В. В. Соціальна робота на підприємстві : навч. посіб. Київ : Видавничий Дім «Слово», 2011. 424 с.
4. Господарський кодекс України : Закон України від 16.01.2003 № 436-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15/print>.
5. Соціальна робота на підприємстві : навч. посіб. / уклад. Т. В. Коляда. Умань : ФОП Жовтий О. О., 2016. 125 с.
6. Управлінські аспекти соціальної роботи : курс лекцій / М.Ф. Головатий (кер. авт. кол.), М. П. Лукашевич, Г. А. Дмитренко та ін. Київ : МАУП, 2004. 368 с.

**СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 3****Тема: Планування соціального розвитку підприємства****План**

1. Соціальна стратегія у системі управління сучасним підприємством.
2. Планування соціального розвитку підприємства.
3. Роль ради трудового колективу в життєдіяльності підприємства.
4. Соціальний пакет на підприємстві: організаційно-правові аспекти.
5. Тімблдінг як складова соціальної роботи на підприємстві.

 **Дайте визначення таких понять:** соціальна стратегія, соціальна політика, соціальна програма, соціальний пакет, соціальний паспорт, тімблдінг.

## Методичні рекомендації

☝ При опрацюванні **першого питання** необхідно виокремити основні принципи та підходи до формування зазначеної стратегії на підприємстві, а також вказати її компоненти, серед яких стратегія розвитку кадрового потенціалу (прийняття, розвиток та оптимізація чисельності працівників), базова соціальна стратегія підприємства (соціальна структура, умови праці, побутові та культурні умови робітників), оцінка соціальної захищеності членів трудового колективу підприємства (соціальний пакет). Відповідаючи на питання, студент має оцінити параметри ефективності використання соціальної стратегії (рушійні сили, команда, вплив місцевості, параметри взаємодії, ресурси) та можливість її зміни в умовах соціально-економічної кризи.

☝ У ході підготовки до **другого питання** варто звернути увагу на методи розробки плану соціального розвитку підприємства, серед яких експертний, аналітичний, нормативний, методи імітаційного, логічного та програмно-цільового моделювання.

У відповіді висвітлюються основні етапи цього планування: складання соціального паспорту, визначення цілей, завдань і пріоритетів плану, формування проекту та встановлення планових показників. Також обов'язково варто зупинитись на таких розділах плану, як освіта та підвищення кваліфікації працівників, соціально-культурні заходи, наукова організація функціонування підприємства, охорона праці, умови лікування і відпочинку, санітарно-побутові умови та фінансові ресурси.

Особливу увагу необхідно приділити управлінню соціальним розвитком установи з визначенням конкретних виконавців організаційних заходів. У межах цього питання кожен слухач курсу розробляє план зі стимулювання громадської активності працівників підприємства, виходячи з параметрів управління в цій сфері, запропонованих П. Поповичем [2] (Додаток В).

☝ При відповіді на **третє питання** студент формулює роль трудового колективу для розвитку соціальної сфери на підприємстві. Чинне законодавство



надає колективу організації як суб'єкту трудових відносин повноваження щодо вирішення питань, які стосуються всіх аспектів соціального розвитку установи. У висновку необхідно вказати про потенціал цього об'єднання у захисті прав персоналу організації.

☝ У процесі підготовки до **четвертого питання** необхідно встановити різницю між соціальним пакетом і соціальними гарантіями на підприємстві. Власне доповідь повинна включати структуру соціального пакету та варіанти його оформлення у нормативних документах організації. У відповіді варто підкреслити, що цей засіб управління не може носити персоніфікований характер і має використовуватись на засадах соціальної справедливості. У підсумку потрібно навести переваги та недоліки впровадження додаткових соціальних пільг на підприємстві.

☝ Основою для підготовки відповіді на **п'яте питання** є усвідомлення того, що в сучасному інформаційному світі домінує приватне і доволі складно створити спільне, командне та ефективне. При опрацюванні поняття «тімбілдінг» необхідно спиратися на роботи Б. Такмана та його розуміння командоутворення.

Студент виокремлює статус соціального працівника в цьому процесі та механізми реалізації тимбілдингу на підприємстві. У висновку, використовуючи метод мозкового штурму, студенти разом з викладачем шукають кращий варіант організації командоутворення на підприємстві.

#### **Практичне завдання (складіть схему):**

- причини, що визначають важливість формування соціальної стратегії підприємства;
- алгоритм процесу формування та реалізації соціальної стратегії організації;
- структура соціального пакету на підприємстві.

#### **✍ Теми рефлексії:**

1. Соціальний паспорт як основа для розвитку трудового колективу.

2. Рада трудового колективу в процесі управління підприємством.
3. Значення соціального пакету в оцінці роботодавця.

### Тести для самоконтролю:

1. Які з перерахованих методів використовуються для розробки плану соціального розвитку підприємства?
  - а) експертний, аналітичний, нормативний, а також методи імітаційного, логічного та програмно-цільового моделювання;
  - б) експертний, аналітичний, нормативний методи, а також метод проб і помилок;
  - в) методи імітаційного, логічного та програмно-цільового моделювання, а також методи оцінки вартості підприємства.
2. Що являє собою соціальний паспорт трудового колективу?
  - а) зведена сукупність показників, які відображають стан і перспективи соціального розвитку організації;
  - б) управлінський механізм, який спрямований на вирішення нагальних соціальних проблем у встановленому порядку за рахунок бюджету підприємства;
  - в) нормативно-правовий акт, який визначає на окремому підприємстві чи установі сукупність прав та обов'язків трудового колективу.

### Література

1. Васильєв В. В. Соціальна робота на підприємстві : навч. посіб. Київ : Видавничий Дім «Слово», 2011. 424 с.
2. Попович П. Я. Економічний аналіз діяльності суб'єктів господарювання : підручник. Тернопіль : Економічна думка, 2001. 365 с.
3. Крізь вогонь, воду й фазу штормінгу : 5 стадій розвитку команди. URL: <https://indigo.co.ua/kriz-vogon-vodu-j-fazu-shtormingu-5-stadij-rozvitku-komandi/>.

4. Сорока О. В. Соціальна стратегія у системі управління сучасним підприємством. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2014. № 1. С. 315-319.

5. Соціальна робота на підприємстві : навч. посіб. / уклад. Т.В. Коляда. Умань : ФОП Жовтий О. О., 2016. 125 с.

6. Суліменко Л. А., Погосова А. В. Обліково-аналітичне забезпечення надання соціального пакета працівникам підприємства : зарубіжний та вітчизняний досвід. Збірник наукових праць *Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки)*. 2013. № 2 (6). С. 350–358. URL: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/znptdau\\_2013\\_2\(6\)\\_\\_42.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/znptdau_2013_2(6)__42.pdf).

7. Управлінські аспекти соціальної роботи : курс лекцій / М.Ф. Головатий, М.П. Лукашевич, Г.А. Дмитренко та ін. Київ : МАУП, 2004. 368 с.

8. Якщо немає профспілки, то чим її замінити? URL: <https://buhgalter911.com/uk/news/news-1044362.html>.


## РОЗДІЛ 2. НАПРЯМКИ ВПРОВАДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

### СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 4


**Тема: Соціальна служба в організаційній структурі підприємства**

#### План

1. Організаційна діяльність і соціальне обслуговування.
2. Групування персоналу та розподіл повноважень.
3. Організаційна структура соціальної служби у виробничій сфері.
4. Сфери діяльності соціальних служб на підприємстві.

 **Дайте визначення таких понять:** державна соціальна служба, некомерційна недержавна організація, скалярний ланцюг, аутсорсінг, мобінг, харасмент.

#### Методичні рекомендації

 При опрацюванні **першого питання** необхідно визначити становище системи матеріального виробництва та характер втручання для надання соціальних послуг працівникам та їх сім'ям. Відповідь повинна розкрити вплив державних і приватних соціальних служб на роботу підприємства, а також включати аналіз можливості створення комерційною установою відокремлених служб, спрямованих на розвиток соціального профіциту.

Доповідач має вільно орієнтуватись у п'яти складових координації організаційних процесів, які виокремив Г. Міцберг, а також розуміти характер взаємодії між ними [7]. У висновку повинно бути визначено місце соціальної служби на підприємстві, а також встановлено найбільш доречний варіант для регулювання організаційних процесів у ній.

☞ **Друге питання** семінарського заняття присвячене основам створення організації в сфері соціального обслуговування на підприємстві. У ньому наводяться загальні характеристики організації, які визначаються в процесі її створення: від основної ідеї та розподілу обов'язків до регулювання взаємодії (формування скалярного ланцюга).

Оскільки соціальна служба на підприємстві визначається як допоміжний персонал, то надзвичайно важливо погодити її роботу з функціонуванням основного виробничого підрозділу. Для цього аналізуються принципи групування організаційної діяльності, які дозволяють зробити соціальне обслуговування найбільш ефективним.

☞ У відповіді на **третє питання** необхідно вказати особливості формування соціальної служби як неприбуткового підрозділу підприємства, навести графічне відображення організаційної структури та узагальнене розуміння її видів, а також приклади оформлення положення і посадових інструкцій. Ці документи характеризують основні параметри управління наданням соціальних послуг на підприємстві. Також варто оцінити ефективність функціонування соціальної служби як структурного підрозділу або відокремленої установи, яка допомагає комерційній організації у дотриманні норм і стандартів забезпечення життєдіяльності в суспільстві.

☞ **Четверте питання** даного семінарського заняття має практичний характер. Всі студенти повертаються до досвіду складання інтелект-карт за методом Т. Б'юзена (Додаток А). Зауважимо, що більшість керівників кожного сучасного українського підприємства стикається з певним набором соціальних проблем. Серед яких: алкоголізм, наркоманія, мобінг, харасмент. Всі вони значно знижують продуктивність роботи трудового колективу. Використовуючи власні теоретичні знання та практичні навички, слухачі курсу малюють інтелект-карту, яка б ілюструвала засоби профілактики найбільш гострих проблем у роботі персоналу підприємства.

**Практичне завдання (складіть схему):**

- п'ять базових складових організацій;
- координація організаційних процесів у соціальній службі.

### Теми рефлексії:

1. Основні засади діяльності соціальної служби на підприємстві.
2. Викривлення скалярного ланцюга як проблема трудового колективу.
3. Профілактика алкоголізму працівників для збереження трудового потенціалу організації.
4. Харасмент як новий виклик для соціальної сфери на підприємстві.

### Тести для самоконтролю:

1. Яким є визначення поняття «Скалярний ланцюг»?

а) коригувальний механізм, який змінює існуючу структуру шляхом перенесення управлінської активності на нижчі рівні та надає підтримку проектній діяльності на підприємстві;

б) система взаємовідносин в організації, яка сформулювалась після ієрархічного делегування повноважень. Вона є основою для розбудови соціальної сфери на підприємстві;

в) сукупність персональних характеристик, які відображають потенціал учасника суспільних відносин щодо виробництва корисних речей та послуг в умовах ринку.

2. Що включають в себе п'ять основних складових організацій за Г. Мінцбергом?

а) виконавче ядро, середня ланка, стратегічна верхівка, аналітична служба, допоміжний персонал;

б) підрядна організація, середня ланка, стратегічна верхівка, аналітична служба, допоміжний персонал;

в) виконавче ядро, середня ланка, стратегічна верхівка, аналітична служба, контролююча служба.

3. За якими напрямками відбувається координація організаційних процесів у соціальній службі на підприємстві?

- а) взаємне погодження, прямий контроль, стандартизація;
- б) взаємне погодження, опосередкований контроль, джентрифікація;
- в) систематизація, прямий контроль, стандартизація.

### Література


1. Васильєв В. В. Соціальна робота на підприємстві : навч. посіб. Київ : Видавничий Дім «Слово», 2011. 424 с.
2. Лукашевич М. П., Туленков М. В. Менеджмент соціальної роботи : Теорія і практика : навч. посіб. Київ : Каравела, 2007. 296 с.
3. Масюк О. П. Менеджмент соціальної роботи : курс лекцій для здобувачів ступеня вищої освіти бакалавра напряму підготовки «Соціальна робота». Запоріжжя : ЗНУ, 2017. 95 с.
4. Селютін В. М. Управління персоналом : практикум : навч. посіб. Харків : ХДУХТ, 2018. 188 с.
5. Соціальна робота на підприємстві : навч. посіб. / уклад. Т. В. Коляда. Умань : ФОП Жовтий О. О., 2016. 125 с.
6. Управління діяльністю соціальних служб : метод. посіб. [авт. кол. : Н. Гусак, Н. Кабаченко, В. Назарук, К. Савчук, О. Савчук, Л. Скоропада, Л. Чорній] / заг. ред. О. Іванова, Н. Гусак ; ПРООН в Україні, Проект «Підтримка реформи соціального сектору в Україні». Київ : К.І.С., 2013. 178 с.
7. Mintzberg H. Structure in five : Designing Effective Organizations. Washington : Pearson, 1993. 312 p.

## СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 5


### Тема: Соціальний контроль на підприємстві

#### План

1. Сутність і функції соціального контролю.
2. Типи та види соціального контролю.
3. Самоорганізація в роботі трудового колективу.
4. Методика «SCAMPER» для розв'язання соціальних проблем.


 **Дайте визначення таких понять:** соціальний контроль, адхократія, трудовий потенціал, методика «SCAMPER».

#### Методичні рекомендації

 При опрацюванні **першого питання** необхідно визначити сутність контролю та його місце в мотивації праці й організації соціальної сфери на підприємстві. Він виступає засобом для самоорганізації та підвищення ефективності роботи трудового колективу.

Контроль за його діяльністю може здійснюватися як з боку адміністрації, так і самостійно в рамках самоуправління на підприємстві. До таких форм контролю підприємства відносяться профспілки, консультаційні ради та екологічні групи, які можуть діяти всередині організації або спільно з нею.

Власне сутність соціального контролю розкривається в його функціях, до яких належать: оцінка поведінки та роботи працівника, стабілізація виробництва, стимулювання праці, економічна раціональність, захист здоров'я та життя людини. У висновку необхідно вказати переваги та недоліки соціального контролю в процесі виробництва матеріальних благ.

 У **другому питанні** варто виокремити та описати основних суб'єктів соціального контролю, до яких відносяться адміністрація, громадські



організації, групи та індивіди. Відповідно, до типів суб'єктного впливу на організаційні процеси відносять зовнішній, взаємний та самоконтроль.

Також при підготовці відповіді зверніть увагу на основні характеристики цього процесу, які дозволяють виокремити суцільний, вибірковий, змістовний, формальний, відкритий та прихований типи контролю. Як результат аналізу видів і типів контролю варто визначити найбільш розповсюджені та ефективні варіанти цієї управлінської активності при виробництві та реалізації матеріальних благ.

☞ При підготовці до **третього питання** студент формулює власну суб'єктивну думку щодо можливості застосування зазначеної форми колективного регулювання зі слабо вираженим управлінським впливом на українських підприємствах. Основою відповіді є розгляд адхократії як організаційної структури, в якій стимулюється утворення неформальних проектних груп для рішення конкретних проблем на виробництві та поза ним.

Необхідно повернутись до розуміння проектної діяльності в роботі Т. Мінцберга «Структура в кулаці» [6]. Розширення громадської активності в організації є додатковим навантаженням на прибуток, але в перспективі – це покращення її іміджу та людського капіталу колективу. Відтак, соціальний контроль є засобом збільшення участі працівників у роботі підприємства, що забезпечує покращення їх ефективності в ринковому суспільстві.

☞ **Четверте питання** має практичний характер. Соціальному працівнику на підприємстві доволі часто доводиться стикатись із нестандартними ситуаціями, які заважають гармонізації стосунків у організації. Для пошуку рішення можна використати методику «SCAMPER», яка являє собою схему постановки питань, що сприяють пошуку нових ідей. Назва методики – це аббревіатура, яка визначає напрямки роботи. S – Substitute (заміщення), C – Combine (комбінування), A – Adapt (адаптація), M – Modify (модифікація), P – Put to other Uses (пропозиція іншого використання), E – Eliminate (усунення), R – Reverse (зміна порядку) [3]. Студенти мають поділитись на групи від двох до

п'яти осіб, обрати собі лідера, який буде задавати питання та обговорити один із кейсів, що наведені в додатку Е. У підсумку вони мають запропонувати творче рішення наведеної проблеми в роботі підприємства.

### **Практичне завдання (складіть схему):**

- напрямки соціального контролю в організації;
- матрична організаційна структура як основа для адхократії;
- напрямки самоорганізації трудового колективу.

### **✍ Теми рефлексії:**

1. Адхократія як перспективна організаційна структура соціальної служби.
2. Соціальний контроль як запорука успішної роботи підприємства.

### **Тести для самоконтролю:**

1. Що із перерахованого є функціями соціального контролю?
  - а) оцінка поведінки та діяльності працівника, стабілізація виробництва, стимулювання праці, економічна раціональність і захист здоров'я людини;
  - б) оцінка ефективності працівника, урізноманітнення виробництва, стимулювання праці, організація дозвілля, захист здоров'я людини;
  - в) оцінка особистого життя працівника, згорання виробництва, стимулювання праці, економічна раціональність, збільшення продуктивності праці.
2. Що з наведеного відноситься до типів соціального контролю?
  - а) суцільний, вибіркового, змістовний, формальний, відкритий та прихований типи контролю;
  - б) суцільний, вибіркового, змістовний, формальний, деструктивний та конструктивний типи контролю;
  - в) системний, перманентний, змістовний, формальний, деструктивний та прихований типи контролю.
3. Наведіть приклади прихованого соціального контролю в організації?

4. Що представляє собою методика «SCAMPER»?

а) схема з постановки питань, яка спрямована на вирішення складних завдань шляхом стимулювання пошуку нових підходів до аналізу наявної складної ситуації;

б) управлінський механізм з економії витрат, який передбачає передачу допоміжного навантаження сторонній організації, або виведення функціонального підрозділу на самостійний рівень;

в) цькування працівника в трудовому колективі, спрямоване на його звільнення або виключення з кола основних корисних інтересів організації.



### Література

1. Васильєв В. В. Соціальна робота на підприємстві : навч. посіб. Київ : Видавничий Дім «Слово», 2011. 424 с.

2. Вступ до соціальної роботи : навч. посіб. / за заг. ред. Т. І. Бутченка, А. О. Ярошенко. Запоріжжя : КСК-Альянс, 2014. 120 с.

3. Методика «SCAMPER». URL: <https://4brain.ru/blog/методика-scamper/>.

4. Святенко Ю. О. Тренінг особистісного зростання : навч.-метод. посіб. для студ. психол. спец. вищ. навч. закл. Київ : Слово, 2017. 112 с.

5. Перепельчук Т. В. Соціологія праці : навч. посіб. Одеса : ОНЕУ, Ротапринт, 2011. 234 с.


6. Mintzberg H. Structure in five : Designing Effective Organizations. Washington : Pearson, 1993. 312 p.

## СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 6


### Тема: Профспілка як суб'єкт соціальної роботи на виробництві


#### План

1. Роль профспілки у захисті прав трудового колективу підприємства.
2. Порядок створення та реєстрації первинної профспілкової організації.
3. Профспілка як регулятор соціальної сфери на підприємстві.

 **Дайте визначення таких понять:** професійна спілка, первинна профспілкова організація, соціальна проблема на підприємстві.

#### Методичні рекомендації

 При опрацюванні **першого питання** необхідно сформулювати проблему, яка заважає сучасним профспілковим організаціям належно та в повній мірі захищати права найманих працівників і керувати розвитком соціальної сфери на підприємстві. Студент має проаналізувати другий розділ Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», виокремити критерії ефективності профспілкової діяльності, а також порівняти наявне становище і бажаний варіант розвитку подій. Результати оформлюються у вигляді таблиці порівняльного аналізу та презентуються викладачу й іншим студентам.

 **Друге питання** стосується безпосереднього впровадження профспілкового руху на підприємстві. Спираючись на перший та третій розділ Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», студент має виокремити та коротко описати процес створення первинної профспілкової організації, а також охарактеризувати поле її компетенції щодо забезпечення функціонування соціальної сфери на виробництві.

Підвищує цінність відповіді порівняльний аналіз діяльності первинної профспілкової організації та ради трудового колективу (Додаток Д), а також їх вплив на становище членів трудового колективу. У висновку треба визначити перспективу профспілкового руху в Україні.

**☝ Третє питання** присвячено груповій роботі студентів. Присутні діляться на групи до п'яти осіб і долучаються до аналізу завдань із розвитку соціальної сфери на підприємстві (додаток І). Вони мають розглянути наведені ситуації з використанням методики SCAMPER, а також представити результати своєї роботи іншим членам студентської групи та викладачу.

Кожен студент обов'язково готує три питання на пропозиції своїх одногрупників. За результатами роботи обираються кращі варіанти для оптимізації соціальної сфери на підприємстві.

#### **Практичне завдання (складіть схему):**

- етапи реєстрації первинної профспілкової організації на підприємстві.

#### **✍ Теми рефлексії:**

1. Перспективи розвитку профспілкового руху в Україні.
2. Портрет сучасного лідера профспілкової організації.
3. Актуальні соціальні проблеми трудового колективу підприємства.
4. Як створити ефективну профспілкову організацію?

#### **Тести для самоконтролю:**

1. Яким критерієм визначається місцевий статус профспілкової організації?
  - а) Профспілка працює на конкретному підприємстві;
  - б) Профспілка об'єднує не менше двох первинних профспілкових організацій;
  - в) Профспілка працює у більшості адміністративно-територіальних одиниць області.
2. Чи можуть профспілкові організації брати участь у розвитку масової фізичної культури, спорту, туризму?

- a) так, бо це записано в Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»;
  - b) можливо, якщо власник підприємства оформить відповідний дозвіл;
  - c) ні, бо це шкодить швидкості та ефективності роботи підприємства.
3. Скільки часу легалізуючий орган може розглядати статут профспілки?
- a) три дні,
  - b) місяць,
  - c) півроку.

### Література


1. Васильєв В. В. Соціальна робота на підприємстві : навч. посіб. Київ : Видавничий Дім «Слово», 2011. 424 с.
2. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV. Дата оновлення: 19.09.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (дата звернення: 29.06.2020).
3. Масюк О. П. Соціальне партнерство : курс лекцій для студентів освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр» напряму підготовки «Соціальна робота». Запоріжжя : ЗНУ, 2015. 131 с.
4. Методика «SCAMPER». URL: <https://4brain.ru/blog/методика-scamper/>.
5. Соціальна робота на підприємстві : навч. посіб. / уклад. Т. В. Коляда. Умань : ФОП Жовтий О. О., 2016. 125 с.

## СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 7


### Тема: **Форми і методи захисту соціальних прав працівників**

#### План

1. Колективні трудові переговори як фундамент соціального діалогу.
2. Трудовий арбітраж для вирішення конфлікту на підприємстві.
3. Альтернативні форми підтримки соціальної сфери на виробництві.

 **Дайте визначення таких понять:** колективні трудові переговори, трудовий арбітраж, трудовий конфлікт, гарвардська модель переговорів, страйк, локаут, студентське братство.

#### Методичні рекомендації

 Працюючи над першим питанням, студенти мають засвоїти, що колективні трудові переговори є одним із найскладніших різновидів переговорного процесу, який пов'язаний з конфліктом учасників виробництва щодо матеріальних благ, але є декілька переваг. По-перше, колективні трудові переговори мають найбільш детальну нормативно-законодавчу базу, яка регулює їх проведення. Сюди входять і діючий трудовий кодекс, і Закон України «Про колективні договори та угоди», і Закон України «Про соціальний діалог в Україні». Доповідач має коротко розкрити їх основні переваги та недоліки.

Також цю комунікаційну взаємодію можна розглядати в рамках наявної гарвардської моделі організації переговорного процесу, в якій використовуються стратегії «уникнення», «пристосування», «протистояння», «взаємодія», «компроміс». Задля закріплення розуміння та сприйняття переговорного процесу всі члени студентської групи під керівництвом викладача мають виконати завдання, яке наведене у додатку Ж.

☝ Під час підготовки **другого питання** варто зосередитись на вивченні Закону України «Про колективні договори та угоди» [2] та методичних рекомендацій щодо порядку вирішення колективних трудових спорів із метою захисту прав працівників [5], в яких розкриваються основні засади утворення подібного арбітражу задля вирішення конфлікту щодо організації виробництва матеріальних благ.

Стисло описуються такі етапи процесу розв'язання трудового конфлікту, як: формування вимог, затвердження вимог, направлення вимог стороні роботодавця, строки розгляду вимог. Крім того, доповідач виокремлює основні засади створення трудового арбітражу, його компетенції та повноваження. У підсумку варто вказати те, хто може бути арбітром і наскільки цей тимчасовий орган може бути ефективним у впорядкуванні суспільно-трудових відносин.

☝ **Третє питання** присвячене захисту прав та інтересів найманих працівників за допомогою призупинення процесу виробництва матеріальних благ. Відповідь має базуватись на основі діючого законодавства.

У ході викладення матеріалу студент повинен навести визначення страйку, його види, етапи організації та проведення, а також виокремити професії найманих працівників критичних сфер життєдіяльності країни та представників окремих категорій громадян, які не мають право на активне відстоювання своїх позицій перед роботодавцем, оскільки це заборонено або не передбачено законом. У підсумку необхідно визначити дієві варіанти проведення страйку на підприємстві.

#### **Практичне завдання (складіть схему):**

- етапи колективних трудових переговорів;
- стратегії, які використовуються в гарвардській моделі переговорів;
- етапи організації та проведення страйку.

#### **✍ Теми рефлексії:**

1. Гарвардська модель переговорів для вирішення трудових конфліктів.
2. Арбітр у трудовому конфлікті: потенціал використання.



### 3. Потенціал вирішення трудових спорів в Україні.

#### Тести для самоконтролю:

1. Якими є етапи розв'язання трудових спорів, рекомендовані Федерацією профспілок України?

- а) формування вимог, затвердження вимог, направлення вимог стороні роботодавця, строки розгляду вимог;
- б) формування вимог, публікація вимог, направлення вимог органам державної влади, строки розгляду вимог;
- в) страйк, публікація вимог, направлення вимог Міжнародній організації праці, блокування роботи підприємства;

2. Що представляють собою колективні переговори?

- а) засіб формування погоджених позицій і прийняття спільних рішень з питань, які складають предмет соціального партнерства;
- б) правовий акт, що регулює трудові та соціально-економічні відносини між працівниками і роботодавцем, встановлює трудові та соціально-економічні права і гарантії для працівників;
- в) тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) з метою вирішення колективного трудового спору, конфлікту.

3. Які з перерахованих стратегій входять до гарвардської моделі переговорів?

а) 1. Прискорення 2. Співробітництво, 3. Компроміс, 4. Маніпуляція, 5. Суперництво;

б) 1. Прискорення 2. Співробітництво, 3. Замирення, 4. Маніпуляція, 5. Суперництво;

в) 1. Пристосування, 2. Співробітництво, 3. Компроміс, 4. Уникання, 5. Суперництво.

 Література

1. Васильєв В. В. Соціальна робота на підприємстві : навч. посіб. Київ : Видавничий Дім «Слово», 2011. 424 с.
2. Про колективні договори та угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-ХІІ. Дата оновлення 05.12.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12/print>.
3. Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. Дата оновлення 16.10.2012. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>.
4. Кеннеді Г. Домовлятися завжди. Як досягати максимуму в будь-яких перемовинах. Київ : Книжний Клуб, 2016. 336 с.
5. Методичні рекомендації щодо порядку вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) з метою захисту прав працівників. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/fn012779>.
6. Соціальна робота на підприємстві : навч. посіб. / уклад. Т. В. Коляда. Умань : ФОП Жовтий О. О., 2016. 125 с.
7. Фішер Р., Юри В., Паттон Б. Шлях до так. Як вести переговори, не здаючи позицій. Київ : Основи, 2016. 220 с.

## ПІДСУМКОВИЙ КОНТРОЛЬ

Підсумковий контроль здійснюється у формі заліку, який складається з двох частин. У першій частині заліку передбачається підготовка та презентація відповіді на два теоретичних питання, які будуть доповнені практичним завданням з числа тих, що наведені у методологічних рекомендаціях. Друга частина – це виконання та захист індивідуального завдання. За підсумком заліку студент може отримати до сорока балів.

Питання до першої частини заліку будуть обрані з цього переліку:

1. Державно-правове регулювання соціального захисту на підприємстві.
2. Рівні та органи реалізації соціального партнерства в трудових відносинах.
3. Ментальна-карта соціальних проблем на виробництві.
4. SWOT-аналіз соціальної політики компанії.
5. Поняття «робоча сила», «людський капітал», «трудова потенція».
6. Стимулювання професійного росту працівників підприємства.
7. Компоненти трудового потенціалу.
8. Передумови реалізації потенціалу людини.
9. Якість населення країни та персоналу організації.
10. Формування стратегії соціального розвитку підприємства.
11. Соціальна програма в структурі соціальної політики підприємства.
12. Рада з соціального розвитку трудового колективу підприємства.
13. Організаційна діяльність і соціальне обслуговування.
14. Групування персоналу та розподіл повноважень.
15. Організаційний дизайн у соціальній сфері.
16. Поняття соціального контролю.
17. Типологія соціального контролю.
18. Функції соціального контролю на підприємстві.
19. Соціальний контроль і корпоративна культура.
20. Колективні трудові переговори як фундамент соціального діалогу.

21. Трудовий арбітраж для вирішення конфлікту на підприємстві.
22. Альтернативні форми підтримки соціальної сфери підприємства.
23. Роль профспілки у захисті прав трудового колективу підприємства.
24. Порядок створення та реєстрації первинної профспілкової організації.
25. Розв'язання соціальних проблем у рамках профспілкової діяльності.
26. Роль соціальних аспектів у процесі управління підприємством.
27. Соціальна служба в організаційній структурі підприємства.
28. Вимоги до якостей соціального працівника на підприємстві.
29. Тімбілдінг як складова соціальної роботи на виробництві.
30. Початкова професійна адаптація на виробництві.
31. Формування системи професійного зростання молодих робітників.
32. Розвиток професійно-трудової мотивації молодих працівників.
33. Соціальна робота з попередження алкоголізму на підприємстві.
34. Вдосконалення умов, організації праці та побуту працівників.
35. Система профілактичних заходів щодо запобігання зловживання психоактивними речовинами.
36. Соціальний захист працівників як складова соціального партнерства.
37. Напрямки соціальної роботи на підприємстві.
38. Основні засади діяльності відділу соціальної роботи на виробництві.
39. Класифікація промислових підприємств.
40. Структура підприємства та її визначальні фактори.
41. Види виробничої структури підприємства.
42. Структура й функції апарату управління підприємством.
43. Керування структурним підрозділом на підприємстві.
44. Соціальна відповідальність як складова культури організації.
45. Соціальний пакет на підприємстві: організаційно-правові аспекти.
46. Соціальна інфраструктура та соціальна діяльність підприємства.
47. Канали активного впливу соціальних працівників на життєдіяльність колективу.
48. Соціальний захист і соціальна структура трудового колективу.

49. Необхідність посилення соціального захисту працівників підприємства.
50. Об'єкт, предмет і мета соціальної політики підприємства.
51. Принципи та функції соціальної політики на підприємстві.
52. Посадова інструкція соціального працівника в організації.
53. Основні засади соціальної роботи на підприємстві в Україні.
54. Професійні ролі соціального працівника на підприємстві.
55. Культура управління соціальною сферою в організації.
56. Управління талановитими людьми на підприємстві.
57. Оцінка організаційної культури в організації.
58. Зміст та різновиди неприбуткових організацій.
59. Молодіжна політика як складова соціальної політики підприємства.

Другою частиною заліку є написання та захист індивідуального завдання, яке передбачає осмислене виконання задачі «Створення профспілкової організації з нуля»:

Студенти мають обрати за своїм вподобанням сферу перспективної підприємницької діяльності, яка розвивається на теренах нашої країни, а також подати старості у загальний список тему: «Створення первинної профспілкової організації на підприємстві з виготовлення продукції/надання послуг\_\_\_\_\_». Староста узагальнює перелік тем і подає його викладачу. Виконання індивідуального завдання передбачає дотримання такого алгоритму:

1. Юридичне обґрунтування для створення первинної профспілкової організації;
2. Виокремлення ініціативної групи та її легалізація в рамках роботи підприємства;
3. План заходів щодо оформлення та реєстрації нової організаційної структури;
4. Перелік первинних реєстраційних документів;
5. Визначення напрямків перспективної діяльності цієї установи;

6. Матеріально-технічне забезпечення діяльності первинної профспілкової організації;

7. Фінансовий супровід її роботи.

**Технічні вимоги.** Робота оформлюється згідно з методичними вказівками до виконання та оформлення курсових робіт, які прийняті на кафедрі соціальної філософії та управління. Обсяг роботи до п'яти аркушів формату А4. Термін подання та захисту: не пізніше ніж за тиждень до початку залікового тижня.

### Література

1. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV. Дата оновлення: 19.09.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>.

2. Про колективні договори та угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. Дата оновлення 05.12.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12/print>.

3. Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. Дата оновлення 16.10.2012. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>.

4. Порядок створення первинної організації профспілки на підприємстві, установі, організації будь-якої форми власності і підпорядкування. URL: <https://dnipr.kyivcity.gov.ua/files/2015/2/5/rofsp.pdf>.

## ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ СЛОВНИК

**Адаптер** – активний член трудового колективу, який на платній основі допомагає новачку познайомитись з інфраструктурою підприємства та засвоїти його організаційну культуру.

**Адхократія** – коригувальний механізм, який змінює існуючу структуру шляхом перенесення управлінської активності на нижчі рівні та передбачає підтримку проектної діяльності на підприємстві.

**Акмеологія** – це наука, спрямована на дослідження і практичне впровадження методів стимулювання найвищого розвитку людини на кожному етапі її особистого та професійного життя.

**Аутсорсінг** – управлінський механізм з економії витрат, який передбачає передачу допоміжного навантаження сторонній організації, або виведення функціонального підрозділу в самостійну організацію.

**Галузева угода** – різновид угоди, яка укладається між державними регуляторами галузі, галузевими профспілками та представниками власників спеціалізованих підприємств задля оптимізації процесу виробництва з метою збільшення його прибутковості та забезпечення відповідних соціальних стандартів працівників.

**Гарвардська модель переговорів** – модель переговорів, розроблена на базі Гарвардської юридичної школи, в якій обґрунтовується ідея про необхідність виявлення основних інтересів і потреб клієнта шляхом застосування необхідних у даний момент стратегій взаємодії.

**Генеральна угода** – різновид угоди, яка укладається між уповноваженими органами державної влади, федераціями профспілок і представниками власників засобів виробництва, а також передбачає вирішення найбільш актуальних для країни питань щодо організації та управління процесом виробництва суспільних благ.

**Громадянська непокора** – акція спротиву учасників громадянського суспільства відносно наявного тренду управління соціальними процесами.

**Громадська організація** – різновид некомерційної організації, яка орієнтована на об'єднання людей для спільного захисту та просування своїх інтересів, крім отримання прибутку від своєї діяльності.

**Державні соціальні служби** – підприємства, установи та організації державної форми власності й господарювання, що надають соціальні послуги особам, які перебувають у складних життєвих обставинах і потребують сторонньої допомоги.

**Колективні трудові переговори** – різновид переговорів, які спрямовані на вирішення накопичених розбіжностей із приводу виробництва та розподілу суспільних благ між основними учасниками цих процесів за допомогою обговорення нагальної ситуації між уповноваженими на це представниками у встановленому законом порядку.

**Колективний трудовий конфлікт** – це критичне непереборне непорозуміння, яке трапилось між працівниками та власниками засобів виробництва щодо розподілу вигоди від результатів виробництва і реалізації суспільних благ.

**Колективний договір** – нормативно-правовий акт, який визначає на окремому підприємстві чи установі сукупність прав і обов'язків трудового колективу та власника засобів виробництва щодо участі в процесі виробництва суспільних благ і розподілу вигоди від їх реалізації.

**Культура управління в соціальній роботі** – це сукупність схвалених норм, стандартів і зразків організації роботи установи, яка здійснює ефективне надання соціальних послуг.

**Локаут** – тимчасова зупинка роботи підприємства роботодавцем, невикплата заробітної платні та масові скорочення найманих працівників задля економії коштів власника засобів виробництва.

**Людський капітал** – сукупність персональних характеристик, які відображають потенціал учасника суспільних відносин щодо виробництва корисних речей та послуг в умовах ринку.



**Методика «SCAMPER»** – це схема з постановки питань, яка спрямована на вирішення складних завдань шляхом пошуку нових підходів до аналізу наявної складної ситуації.

**Мобінг** – цькування працівника в трудовому колективі, спрямоване на його звільнення або виключення з кола основних корисних інтересів організації.

**Наставник** – досвідчений працівник, який закріплюється за новачком для тимчасового (від одного до трьох місяців) навчання та контролю виконання ним посадових та організаційних обов'язків.

**Некомерційна недержавна організація** – це організація, яка на умовах конкурсу здійснює виконання замовлених соціальних послуг або продаж товарів, які необхідні для реалізації соціальної програми.

**Первинна профспілкова організація** – організаційне об'єднання членів трудового колективу для захисту своїх прав, інтересів і рівноправної участі в соціальному діалозі в рамках одного підприємства.

**Професійна спілка** – добровільне об'єднання людей на громадських засадах та за професійною ознакою, яке призначене для захисту їх інтересів у сфері трудових відносин.

**Принцип єдності керівництва** – це принцип, за яким робітник повинен отримувати повноваження та підпорядковуватися тільки одному керівнику.

**Рада трудового колективу** – орган управління підприємством, який складається з представників керівництва та рядових членів організації, що вирішують ключові питання оплати праці, пільг і соціальних преференцій для персоналу.

**Регіональна угода** – вид угоди, яка укладається між уповноваженими органами державної влади (місцевого самоврядування), відділеннями профспілок та представниками власників засобів виробництва для вирішення актуальних питань розвитку територіальної громади.

**Робоча сила** – кількісний склад активного населення країни, яке здатне та охоче до працевлаштування за наймом.

**Соціальні інновації** – комплекс радикальних нововведень, які кардинально трансформують соціальну систему.

**Соціальний опір** – системна протидія учасників суспільних відносин щодо стану справ або розвитку подій у соціальному просторі.

**Соціальна стратегія** – це різновид стратегії, який використовується для розвитку соціальної підсистеми підприємства як структурного елементу суспільства.

**Соціальний пакет** – це сукупність матеріальних втрат підприємства, спрямованих на забезпечення гармонійної та збалансованої життєдіяльності працівника.

**Соціальна проблема на підприємстві** – це складна ситуація в роботі трудового колективу, яка пов'язана з розбіжністю між бажаним і дійсним станом соціальної сфери організації.

**Соціальний контроль на підприємстві** – це різновид управлінської діяльності, яка спрямована на нормалізацію взаємодії «власники – трудовий колектив – громада» шляхом використання різноманітних засобів соціального впливу.

**Соціальний кластер** – стійке, взаємовигідне та юридично оформлене партнерство виробників матеріальних благ і власників засобів виробництва, спрямоване на впровадження ефективних соціальних технологій задля підвищення конкурентоспроможності його учасників.

**Соціальна сфера** – сукупність інституцій, яка характеризує та задає умови життєдіяльності людини в соціальному просторі-часі.

**Стандарт життя** – норма споживання товарів та послуг, яка розрахована для визначення оптимальних параметрів організації життєзабезпечення.

**Соціальна політика** – вид політичної активності, яка спрямована на реалізацію програм підтримки, розвитку та вдосконалення суспільного середовища задля поліпшення умов існування в ньому.

**Соціальна програма** – управлінський механізм, який спрямований на вирішення нагальних соціальних проблем у встановленому порядку за рахунок бюджету підприємства.

**Соціальне планування** – різновид планування роботи підприємства та організації, який передбачає встановлення індикаторів соціального розвитку на визначений проміжок часу в майбутньому.

**Соціальні резерви** – сукупні можливості трудового колективу, які забезпечують ефективне виконання покладених на нього виробничих завдань.

**Соціальне управління** – різновид управлінських відносин, спрямований на організацію, мотивацію, координацію та контроль функціонування соціальних обов'язків на різних шаблях суспільних відносин.

**Скалярний ланцюг** – система взаємовідносин в організації, яка сформулювалась після ієрархічного делегування повноважень. Вона є основою для розбудови соціальної сфери на підприємстві.

**Страйк** – активне або пасивне невиконання покладених на працюючу особу трудових обов'язків задля оприлюднення вимог поліпшення умов праці та збільшення розміру винагороди за неї, яке організовується і оформлюється у відповідності до чинного національного законодавства.

**Студентське братство** – громадська організація, яка спрямована на розвиток студентського самоврядування та підтримку активної позиції молоді, що навчається у закладі вищої освіти.

**Трудовий арбітраж** – виборний орган, який створюється з ініціативи однієї зі сторін конфлікту, складається з досвідчених і поважних фахівців і має право приймати рішення, які обов'язкові для виконання всіма учасниками діалогу.

**Трудовий колектив** – сукупність дієдатних та трудоактивних людей, які беруть участь у діяльності підприємства на основі трудового договору, контракту та інших форм регулювання відносин працівника з підприємством.

**Трудовий потенціал** – це сукупність професійних знань і навичок, які сприяють включенню людини як ресурсу, необхідного для виробництва товарів та послуг в процесі соціального обміну.

**Територіальна угода** – різновид угоди, яка укладається між органами місцевого самоврядування, представниками власників засобів виробництва, працюючих на цій території, а також відповідними представниками профспілкових організацій щодо регулювання процесу виробництва суспільних благ, виходячи з потреб цієї території.

**Тімблдінг** (побудова команди) – вид навчально-виховного заходу, який передбачає створення групи рівноправних фахівців на основі конструктивного розподілу праці та закріплення відповідальності за власні дії.

**Управління адаптацією** – сукупність управлінських заходів, спрямованих на покращення включення працівників у формальні та неформальні організаційні процеси на виробництві.

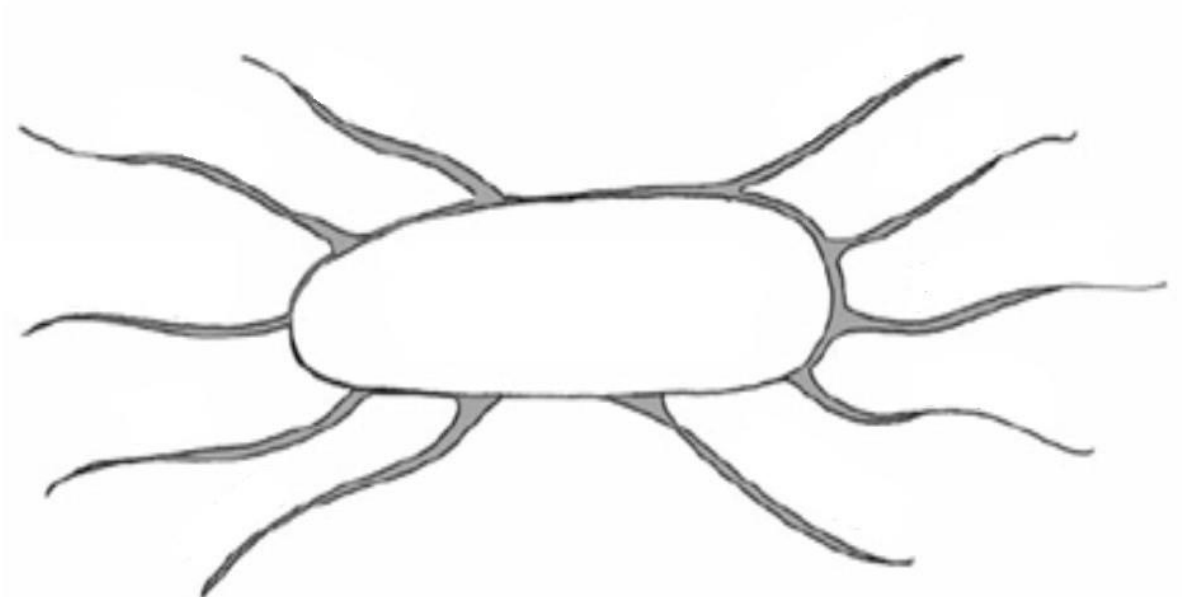
**Харасмент** – це втручання у приватний простір працівника в рамках його професійної діяльності, яке травмує його внутрішній світ і створює проблему в подальших соціальних комунікаціях.

**Чек-лист** – контрольна карта, яка містить перелік обов'язкових заходів, які фіксують правильність (належність) виконання організаційних процедур.

**ДОДАТКИ**

**Додаток А**

**Схема оформлення міні-ментальної карти за темою  
«Соціальна справедливість на підприємстві»:**



**Приклад таблиці для оформлення SWOT-аналізу соціальної політики підприємства**

**Перший етап.** Дослідник визначає та фіксує основні складові матриці для SWOT-аналізу.

<b>Внутрішні сильні сторони:</b>	<b>Внутрішні слабкі сторони:</b>
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.
5.	5.
<b>Зовнішні можливості:</b>	<b>Зовнішні загрози:</b>
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.
5.	5.

**Другий етап:** формулює стратегії подальшого розвитку подій за наступним алгоритмом:

5. Сильні сторони + можливості (стратегія прориву).
6. Сильні сторони + загрози (стратегія перехідного періоду № 1).
7. Слабкі сторони + можливості (стратегія перехідного періоду № 2).
8. Слабкі сторони + загрози (стратегія виживання).

**Третій етап:** створюється матриця рішень.

<b>Фактори</b>	<b>Сильні сторони</b>	<b>Слабкі сторони</b>
Можливості	Рішення № 1.	Рішення № 3.
Загрози	Рішення № 2.	Рішення № 4.

**Структура управління соціальним розвитком підприємства**

(Попович П. Я. Економічний аналіз діяльності суб'єктів господарювання :  
підручник. Тернопіль : Економічна думка, 2001. 365 с.)

<b>Блок управління</b>	<b>Мета управління</b>	<b>Керівний вплив</b>	<b>Суб'єкт управління</b>
Науково-аналітичний			
Нормативно-правовий			
Організаційно-управлінський			
Ресурсний			

## АДАПТАЦІЯ НОВОГО СПІВРОБІТНИКА НА ПІДПРИЄМСТВІ \_\_\_\_\_

## ЧЕК-ЛИСТ НОВОГО СПІВРОБІТНИКА ЗА ПІДСУМКАМИ 1-ГО РОБОЧОГО МІСЯЦЯ

ПІБ \_\_\_\_\_

Підрозділ \_\_\_\_\_

Дата заповнення \_\_\_\_\_

ПІБ адаптера \_\_\_\_\_

Будь-ласка, надайте відповідь на питання, підкреслив один варіантів «смайлика».

☺ Так, все подобається.

☹ Не знаю, не впевнений.

☹ Ні, мені не подобається.

№ п/п	Питання	Будь-ласка, оберіть один з варіантів:		
1		☺	☹	☹
2		☺	☹	☹
3		☺	☹	☹
4		☺	☹	☹
5		☺	☹	☹
6		☺	☹	☹
7		☺	☹	☹
8		☺	☹	☹
9		☺	☹	☹
10		☺	☹	☹

Адаптер

\_\_\_\_\_

ПІБ

Новий співробітник

\_\_\_\_\_

ПІБ



**Порівняльний аналіз діяльності ради трудового колективу та профспілки**

<b>№ п/п</b>	<b>Показники</b>	<b>Рада трудового колективу</b>	<b>Профспілка</b>
1	Компетенція		
2.	Ключові учасники		
3.	Роль трудового колективу		
4.	Вплив на роботу підприємства		
5.	Ефективність		

**Вирішення кейсів за допомогою техніки «SCAMPER» до семінару № 5****Кейс № 1.**

Робітники одного з підрозділів хімічного підприємства неодноразово заявляли про неналежні умови праці, скаржились на отруєння фарбами та на відсутність безпеки праці. Працівникам більше двох місяців повністю не виплачують заробітну плату. Тиждень тому з одним з робітників на крановій ділянці стався нещасний випадок, який спричинив часткову втрату здоров'я. Ця ситуація призвела до збільшення активності працівників і посилення протестів та заворушень. Вони почали італійський страйк і викликали на збори трудового колективу адміністрацію підприємства. Як би Ви повели себе на місці керівництва?

**Кейс № 2.**

На підприємстві працює незамінний працівник, який може виконувати унікальну роботу. Інших працівник подібного фаху знайти практично неможливо. Члени трудового колективу відносяться до нього з повагою, як до знаного фахівця. Проте, він зловживає алкоголем, має проблеми в сім'ї та матеріальні складності. Без нього організація працювати не зможе, але він вже декілька разів ставив під загрозу випуск та реалізацію готової продукції. Попередній адміністративний тиск на нього у вигляді штрафів та доган не дав результатів. Як вирішити цю проблемну ситуацію з позиції його підрозділу та відділу по роботі з персоналом так, щоб рішення було оптимальним для всіх?

**Вправа для оцінки стратегій та тактик переговорів**

Використовуючи набуте розуміння щодо стратегії переговорів, звернемося до аналізу прикладу, який часто використовує в своїх семінарах Г. Кеннеді, що є одним з найкращих фахівців у галузі організації переговорного процесу. Прочитайте в парі діалог із кінофільму «Хрещений батько». Проаналізуйте, опишіть і озвучте своє бачення. Ця ситуація цікава зміною стратегій та неочікуваними тактичними ходами в процесі діалогу.

**К:** *Гайда начистоту. Ти ніколи не хотів стати моїм другом. Ти боявся опинитися у мене в боргу.*

**Т:** *Але я не хотів неприємностей.*

**К:** *Я розумію. Америка стала для тебе раєм. Поки поліція і закон захищали тебе, такий друг як я був тобі не потрібен. Тепер ти прийшов до мене за справедливістю, але просиш про це без поваги. Ти не пропонуєш свою дружбу і навіть не називаєш мене хрещеним батьком. Ти просто просиш мене вбити когось за гроші.*

**Т:** *Але я прошу справедливості!*

**К:** *Це не є справедливість. Твоя донька жива.*

**Т:** *Нехай злочинці страждають так само, як і вона. Скільки вам заплатити?*

**Пауза.**

**К:** *Що я тобі зробив, щоб заслужити таку неповагу? Прийди ти до мене по дружбі, і покидьки, які образили твою доньку, вже поплавилися б за все. Якби у тебе з'явилися вороги, вони б стали і моїми ворогами, і тоді б вони боялися тебе.*

**Пауза.**

**Т:** *Ви будете моїм другом, Хрещений батько?*

**К:** *Добре. Коли-небудь, а може і ніколи, я попрошу тебе про послугу. Але до тих пір прийми справедливість як подарунок.*

**Т:** *Дякую, Хрещений батько.*

### Вправа «Лінія горизонту»

Ця вправа ґрунтується на доробку Ш. Мельник «Стресостійкість: як зберігти спокій» та передбачає оформлення рефлексії з приводу подальшого професійного розвитку.

1. Сформулюйте перелік наявних особистих і професійних якостей, які ви можете представити на ринку праці.

2. Надайте перелік якостей, які вимагає від Вас потенційний або наявний роботодавець.

3. Порівняйте їх та визначте напрямок вашого подальшого розвитку задля досягнення бажаної мети.

<b>Наявні soft and hard skills:</b>	<b>Soft and hard skills, затребувані на ринку праці:</b>
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.
5.	5.
6.	6.
7.	7.
8.	8.
9.	9.
10.	10.
<b>Напрямок подальшого розвитку (лінія горизонту):</b>	

## **Рішення кейсів за допомогою техніки «SCAMPER» до семінару № 6**

### **Кейс № 1.**

На підприємстві почастишали випадки зловживання алкоголем протягом робочого дня, що призвело до збільшення кількості виробничих травм і затримок обігу готової продукції. Адміністрація заводу пов'язує це зі збільшенням кількості кафе та алкогольних магазинів у безпосередній близькості до території підприємства.

Штрафи та інші адміністративні покарання трудового колективу дали тимчасовий ефект, але значно збурили всіх працівників заводу. На спільну нараду до керівництва запросили представників профспілкового руху та допоможіний персонал. Запропонуйте та обгрунтуйте свій варіант рішення на основі методики «SCRAMPER».

### **Кейс № 2.**

На підприємстві значно збільшилась кількість захворілих осіб. Багато працівників пов'язують це з відсутністю соціального пакету та належних умов праці на виробництві. Вони вимагають термінових змін і створення програми оздоровлення, яка дасть можливість продовжувати працю належним чином і на якісному рівні.

Були зібрані позачергові профспілкові збори, на яких необхідно прийняти рішення для покращення ситуації. Запропонуйте та обгрунтуйте свій варіант розв'язання проблеми на основі методики «SCRAMPER».

## ЛІТЕРАТУРА

### НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ

#### Основна

1. Васильєв В. В. Соціальна робота на підприємстві : навч. посіб. Київ : Видавничий Дім «Слово», 2011. 424 с.
2. Вступ до соціальної роботи : навч. посіб. / за заг. ред. Т. І. Бутченка, А. О. Ярошенко. Запоріжжя : КСК-Альянс, 2014. 120 с.
3. Вступ до соціальної роботи : навч. посіб. / за ред. Т. В. Семигіної, І. І. Миговича. Київ : Академвидав, 2005. 304 с.
4. Масюк О. П. Соціальне партнерство : курс лекцій для студентів освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр» напряму підготовки «Соціальна робота». Запоріжжя : ЗНУ, 2015. 131 с.
5. Масюк О. П. Менеджмент соціальної роботи : курс лекцій для здобувачів ступеня вищої освіти бакалавра напряму підготовки «Соціальна робота». Запоріжжя : КСК-Альянс, 2017. 94 с.
6. Соціальна робота на підприємстві : навч. посіб. / уклад. Т. В. Коляда. Умань : ФОП Жовтий О. О., 2016. 125 с.
7. Управлінські аспекти соціальної роботи : курс лекцій / М. Ф. Головатий (кер. авт. кол.), М. П. Лукашевич, Г. А. Дмитренко та ін. Київ : МАУП, 2004. 368 с.
8. Управління діяльністю соціальних служб : метод. посіб. [авт. кол. : Н. Гусак, Н. Кабаченко, В. Назарук, К. Савчук, О. Савчук, Л. Скоропада, Л. Чорній] / заг. ред. О. Іванова, Н. Гусак ; ПРООН в Україні, Проект «Підтримка реформи соціального сектору в Україні». Київ : К.І.С., 2013. 178 с.

**Додаткова**

1. Бірюкова Т. Ф. Соціологія праці : метод. вказ. до семінар. занять для студ. освіт.-кваліф. рівня «бакалавр» напр. підгот. «Соціологія». Запоріжжя : КСК «Альянс», 2013. 72 с.
2. Вакуленко С. М. Соціологія праці : навч.-метод. посіб. реком. МОНУ. Київ : Знання, 2008. 262 с.
3. Дворецька Г. В. Соціологія праці : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2001. 244 с.
4. Існуючі механізми співпраці органів державної влади з організаціями громадянського суспільства в контексті реалізації Національної стратегії сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні 2016-2020. Київ : Ваіте, 2016. 280 с.
5. Карпенко О. Г. Теорія та практика соціальної роботи. Київ : Слово, 2015. 408 с.
6. Кеннеді Г. Домовлятися завжди. Як досягати максимуму в будь-яких перемовинах. Київ : Книжний Клуб, 2016. 336 с.
7. Лукашевич М. П., Туленков М. В. Менеджмент соціальної роботи : теорія і практика : навч. посіб. Київ : Каравела, 2007. 296 с.
8. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия : учеб. пособ. Киев : ИНФРА-М, 2001. 312 с.
9. Попович П. Я. Економічний аналіз діяльності суб'єктів господарювання : підручник. Тернопіль : Економічна думка, 2001. 365 с.
10. Святенко Ю. О. Тренінг особистісного зростання : навч.-метод. посіб. для студ. психол. спец. вищ. навч. закл. Київ : Слово, 2017. 112 с.
11. Селютін В. М. Управління персоналом : практикум : навч. посіб. Харків : ХДУХТ, 2018. 188 с.
12. Соціальна робота в Україні : навч. посіб. для студ. вузів / за заг. ред. І. Д. Зверєвої, Г. М. Лактіонової. Вид. 2-ге, перероб. і допов. Київ : Центр навчальної літератури, 2004. 256 с.

13. Фішер Р., Юри В., Паттон Б. Шлях до так. Як вести переговори, не здаючи позицій. Київ : Основи, 2016. 220 с.

14. Buzan T. Mind Map Mastery : The Complete Guide to Learning and Using the Most Powerful Thinking Tool in the Universe. New York : Watkins Publishing, 2018. 224 p.

15. Mintzberg H. Structure in five : Designing Effective Organizations. Washington : Pearson, 1993. 312 p.

### **Інформаційні ресурси**

1. Генеральна угода, галузеві угоди, територіальні угоди. <http://www.fpsu.org.ua/generalna-ugoda-galuzevi-ugodi-teritorialni-ugodi.html>.

2. Господарський кодекс України : Закон України від 16.01.2003 № 436-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15/print>.

3. Державний класифікатор соціальних стандартів і нормативів. URL: <https://www.msp.gov.ua/content/socialni-standarti.html?PrintVersion>.

4. Про колективні договори та угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. Дата оновлення 05.12.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12/print>.

5. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV. Дата оновлення: 19.09.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>.

6. Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. Дата оновлення 16.10.2012. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>.

7. Кризь вогонь, воду й фазу штормінгу: 5 стадій розвитку команди. URL: <https://indigo.co.ua/kriz-vogon-vodu-j-fazu-shtormingu-5-stadij-rozvitku-komandi/>.

8. Лукашевич М. П. Соціологія праці : підруч. для студ. вищ. навч. закл. затвердж. МОНУ. Київ : Либідь, 2004. 440 с. URL: <http://ebooks.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Mofa/0031600.pdf>.



9. Лукашевич М. П. Теорія і методи соціальної роботи : навч. посіб. 2-е вид., доп. і випр. Київ : МАУП, 2003. 168 с. URL: <http://ebooks.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Mofa/0031611.pdf>.

10. Методичні рекомендації щодо порядку вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) з метою захисту прав працівників. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/fn012779>.

Навчально-методичне видання  
(українською мовою)

Масюк Олег Петрович  
Глазунов Володимир Володимирович

Соціальна робота на підприємстві

Методичні рекомендації до семінарських занять  
для здобувачів ступеня вищої освіти бакалавра  
спеціальність «Соціальна робота»  
освітньо-професійної програми «Соціальна робота»

Рецензент *О.В. Краснокутський*  
Відповідальний за випуск *Т.І. Бутченко*  
Коректор *І.С. Цапліна*