

Міністерство освіти і науки України
Уманський державний педагогічний університет
імені Павла Тичини

СОЦІАЛЬНА РОБОТА НА ПІДПРИЄМСТВІ
Навчальний посібник

Умань – 2016

*Рекомендовано до друку вченою радою факультету соціальної та психологічної освіти Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини
(протокол № 6 від 14.01.2016 р.)*

Рецензенти:

Кочубей Т. Д. – доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри соціальної педагогіки, соціальної роботи та історії педагогіки Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини;

Албул І. В. – кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри соціальної педагогіки, соціальної роботи та історії педагогіки Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини.

Соціальна робота на підприємстві. Навчальний посібник / Уклад.: Т.В. Коляда. – Умань : ФОП Жовтий О. О., 2016. – 70 с.

Навчальний посібник з курсу „Соціальна робота на підприємстві” містить робочу

курс та його структуру в межах планових годин з поділом на змістові модулі, а також матеріали для практичних занять (питання для обговорення, завдання для самостійної роботи, список рекомендованої літератури).

У посібнику подано хрестоматію, питання для практичних занять, термінологічний словник, список рекомендованих джерел.

Для студентів IV курсу напряму підготовки 6.130102 «Соціальна робота».

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА.....		5
РОЗДІЛ I. СТРУКТУРА ПРОГРАМИ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ „СОЦІАЛЬНА РОБОТА НА ПІДПРИЄМСТВІ”.....		6
1.1.	Робоча програма навчальної дисципліни.....	6
1.2.	Структура залікового кредиту навчальної дисципліни.....	8
1.4.	Теми практичних занять.....	9
1.5.	Навчальний проект (індивідуальне навчально-дослідне завдання).....	10
1.6.	Розподіл балів, що присвоюються студентам.....	11
1.7.	Методичне забезпечення.....	12
1.8.	Список рекомендованих джерел.....	13
РОЗДІЛ II. МАТЕРІАЛИ ДЛЯ ЛЕКЦІЙНИХ ЗАНЯТЬ		
2.1	Змістовий модуль I. Соціальна робота: сутність, функції, принципи.	17
	Тема 1. Предмет, задачі та функції соціальної роботи.	17
	Тема 2. Соціальна робота як професія.	27
	Тема 3. Соціально-психологічні детермінанти формування основних функцій соціальних працівників на підприємстві.	37
2.2	Змістовий модуль II. Соціальна інфраструктура та соціальна діяльність підприємства.	46
	Тема 4. Соціальна діяльність підприємства.	46
	Тема 5. Основи формування соціальної політики підприємства.	54
2.3	Змістовий модуль III. Законодавче врегулювання соціальної роботи на підприємстві.	61
	Тема 6. Законодавчі та нормативно-правові акти з питань соціального розвитку підприємства.	68
	Тема 7. Посадова інструкція соціального працівника	71
РОЗДІЛ III. МАТЕРІАЛИ ДЛЯ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ.....		17
2.1.	Змістовий модуль I.	72
	Практичне заняття 1. Основні принципи, цінності та закономірності соціальної роботи.	72
	Практичне заняття 2. Професійно-особистісні якості соціального працівника (психологічні, морально-етичні, психоаналітичні та педагогічні).	72

	Практичне заняття 3. Підходи до класифікації функцій соціальних працівників на підприємстві.....	73
2.2.	Змістовий модуль II.	74
	Практичне заняття 4. Соціальна діяльність підприємства.	74
	Практичне заняття 5. Необхідність посилення захисту населення на рівні підприємства	75
	Практичне заняття 6. Напрями та механізми реалізації соціальної політики на підприємстві.	76
2.3	Змістовий модуль III.	78
	Практичне заняття 7. Постанови, розпорядження, накази та інші нормативно-правові акти, що регулюють відповідну сферу діяльності.	78
	ПИТАННЯ ДЛЯ ПОВТОРЕННЯ КУРСУ.....	79
	ХРЕСТОМАТІЯ	80
	ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ СЛОВНИК	109

ПЕРЕДМОВА

Для соціальної педагогіки як системи професійної діяльності вагомою галуззю є соціальна робота на підприємстві. Розвиток економіки нашої держави, виникнення великих приватних фірм, приватизація великих промислових підприємств обумовлюють виникнення нових ресурсів соціального розвитку, соціального захисту та забезпечення громадян. Однією з форм інституціалізації соціальної відповідальності є соціальна робота на підприємстві, якій притаманні відносно закритий характер обслуговування спрямований на співробітників організації; різновіковий склад соціального середовища; можливості для проведення різних видів і напрямків соціальної роботи — соціально-психологічної і психологічної допомоги, соціально-педагогічної роботи.

У контексті зазначеного вище до навчального плану підготовки фахівців напряму підготовки 6.130102 «Соціальна робота» було розроблено курс «Соціальна робота на підприємстві». Вивчення даного курсу має допомогти студентам у поповненні теоретичних та практичних знань щодо актуальних проблем соціально-педагогічної роботи.

Посібник призначений студентам IV курсу напряму підготовки 6.130102 «Соціальна робота».

У другому розділі відповідно до 3-х змістових модулів подано матеріали для лекційної та практичної роботи: питання для обговорення, питання та завдання для самостійної роботи, список рекомендованих джерел.

Посібник містить хрестоматію, питання для практичних занять, термінологічний словник, список рекомендованих джерел.

РОЗДІЛ 1. СТРУКТУРА ПРОГРАМИ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ „СОЦІАЛЬНА РОБОТА НА ПІДПРИЄМСТВІ”

1.1. Робоча програма навчальної дисципліни

ВСТУП

Робочу програму укладено відповідно до навчального плану напряму підготовки 6.130102 «Соціальна робота» та на підставі навчальної програми з дисципліни „Соціальна робота на підприємстві”.

Робоча програма розрахована на студентів 4 курсу денної форми навчання освітньо-кваліфікаційного рівня „бакалавр”.

Програма побудована за вимогами кредитно-модульної системи організації навчального процесу у вищих закладах освіти.

ТРУДОМІСТКІСТЬ КУРСУ

Семестр	Кількість навчальних тижнів	Кількість годин на тиждень	Розподіл годин											
			Усього	Кількість кредитів	Кількість кредитів за	Аудиторні					Усього	Самостійна робота	Індивідуальна робота	
						Лекції	Практичні	Семінари	Лабораторні	Контрольні				Консультації
1			45	1		6	8					14	15	15
1			45	1		8	8			+	+	16	15	15
Разом			90	2		8	16			+	+	30	30	30

Мета

Потреба сучасного суспільства у свідомому управлінні соціальними процесами на підприємствах з метою оптимізації їх функціонування виводить на рівень актуальну проблему соціальної роботи. Розвиток економіки нашої держави, виникнення великих приватних фірм, приватизація великих промислових підприємств обумовлюють виникнення нових ресурсів соціального розвитку, соціального захисту та забезпечення громадян. Однією з форм інституціалізації соціальної відповідальності є соціальна робота на підприємстві, якій притаманні відносно закритий характер обслуговування спрямований на співробітників організації; різновіковий склад соціального середовища; можливості для проведення різних видів і напрямків соціальної

роботи — соціально-психологічної і психологічної допомоги, соціально-педагогічної роботи.

У контексті зазначеного вище до навчального плану підготовки фахівців напряму підготовки 6.130102 «Соціальна робота» було розроблено курс «Соціальна робота на підприємстві», передбачений стандартом вищої освіти. Вивчення даного курсу має допомогти студентам у поповненні теоретичних та практичних знань щодо актуальних проблем соціально-педагогічної роботи.

Вступ

Курс «Соціальна робота на підприємстві» знайомить студентів з сучасними тенденціями розвитку соціальної роботи, концептуально-організаційними моделями соціально-педагогічної роботи в Україні та за кордоном, зі специфікою соціально-педагогічної роботи з окремими категоріями клієнтів.

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен знати: закони, принципи й тенденції сучасної соціальної роботи на підприємстві; соціальне законодавство; теорію та методи соціологічних досліджень та опитування громадської думки; соціальні технології (соціально-педагогічні, соціально-медичні, соціально-правові, соціально-економічні).

Після опанування матеріалу дисципліни студенти повинні вміти: здійснювати діагностику й аналітику соціальної сфери; розробляти й реалізовувати соціальні проекти; управляти конфліктом у соціальній сфері; розробляти й реалізовувати рекламні й PR-Кампанії в соціальних сферах; здійснювати посередницьку й консультативну діяльність; проводити соціологічні й психологічні дослідження в соціальній сфері; розраховувати й впроваджувати соціальні послуги, оцінювати їхню якість; вести наукові дослідження в соціальній сфері.

СТРУКТУРА ЗАЛІКОВОГО КРЕДИТУ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Змістові модулі / Теми	Кількість годин, відведених на				Індивідуальну роботу
	лекції	семінарські заняття	лабораторні заняття	самостійну роботу	
1 семестр					
МОДУЛЬ Соціальна робота на підприємстві					
Змістовий модуль 1. Соціальна робота: сутність, функції, принципи					
Предмет, задачі та функції соціальної роботи.	2	2		4	6
Соціальна робота як професія.	2	2		4	4
Соціально-психологічні детермінанти формування основних функцій соціальних працівників на підприємстві.	2	4		6	4
Підсумковий тестовий контроль					
Кількість годин за модуль	6	8		14	14
2 семестр					
Змістовий модуль 2. Соціальна інфраструктура та соціальна діяльність підприємства					
Соціальна діяльність підприємства.	2	6		4	4
Основи формування соціальної політики підприємства.	2	6		4	4
Підсумковий тестовий контроль					
Кількість годин за модуль	4	12		8	8
Змістовий модуль 3 Законодавче врегулювання соціальної роботи на підприємстві					
Законодавчі та нормативно-правові акти з питань соціального розвитку підприємства.	2	6		4	4
Посадова інструкція соціального працівника	2	6		4	4
Підсумковий тестовий контроль					
ІНДЗ					
Кількість годин за модуль	4	12		8	8
Підсумковий контроль					
Кількість годин і максимальна рейтингова оцінка з навчальної дисципліни „Соціальна робота на підприємстві”	90	14	16	30	30

ТЕМИ ПРАКТИЧНО-СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ

№ п/п	Теми занять	Кількість годин
1	Основні принципи, цінності та закономірності соціальної роботи.	2
2	Професійно-особистісні якості соціального працівника (психологічні, морально-етичні, психоаналітичні та педагогічні).	2
3	Підходи до класифікації функцій соціальних працівників на підприємстві.	2
4	Соціальна діяльність підприємства.	2
5	Необхідність посилення захисту населення на рівні підприємства.	2
6	Напрями та механізми реалізації соціальної політики на підприємстві.	2
7	Постанови, розпорядження, накази та інші нормативно-правові акти, що регулюють відповідну сферу діяльності.	4
	Всього	16

ІНДИВІДУАЛЬНЕ НАВЧАЛЬНО-ДОСЛІДНЕ ЗАВДАННЯ.

1. **Написання реферату.** Вимоги: наявність усіх структурних одиниць, відповідне оформлення, висловлення власної думки у висновках, опрацювання не менше 10 джерел літератури, прилюдний захист основних положень.

Орієнтовна тематика рефератів:

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

МЕТОДИ НАВЧАННЯ: лекції із застосуванням прозірок; дискусії на визначені теми; інтерактивні методи роботи; підготовка рефератів на задані теми, конспектування та аналіз першоджерел.

МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ: - усне опитування; тестування знань студентів з певного розділу (теми) лекційного курсу; підсумковий модульний тестовий контроль; оцінка за індивідуальні домашні завдання, оцінка за реферат.

РОЗПОДІЛ БАЛІВ, ЩО ПРИСВОЮЮТЬСЯ СТУДЕНТАМ

Поточне тестування та самостійна робота							Підсумковий тест (залік)	Сума	
Змістовий модуль 1			Змістовий модуль 2		Змістовий модуль 3		ІНДЗ	100	
T1	T2	T3	T4	T5	10	10	20	30	100
5	5	5	10	5					

Шкала оцінювання: національна та ЄКТС

90–100 балів – *відмінно (A)*;

82–89 балів – *дуже добре (B)*;

75–81 бал – *добре (C)*;

67–74 бали – *задовільно (D)*;

60–66 балів – *задовільно (достатньо) (E)*;

35–59 балів – *незадовільно* з можливістю повторного складання (FX);

1–34 бали – *незадовільно* з обов'язковим повторним курсом (F)

МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ: опорні конспекти лекцій, нормативні документи; вітчизняні та міжнародні законодавчі документи навчально-методичні посібники, методичні рекомендації, ілюстративні матеріали.

РЕСУРСИ:

1. www.nbuv.gov.ua Національна бібліотека України імені В.І. Вернадського.
2. www.ban.ru.ru Бібліотека Російської Академії наук.
3. www.lib.msu.su Бібліотека Московського державного університету.
4. www.tnpu.edu.ua веб-сторінка Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНИХ ДЖЕРЕЛ

ОСНОВНА ЛІТЕРАТУРА:

1. Бадя Л.В. Трудовая помощь в России: прошлое и настоящее // Социальное развитие как атрибут цивилизованного общества: Методол. семинар / Отв. ред. и сост. В.В. Колков. — М.: Ин-тсоц. работы, 1997.
2. Браун А., Боурн А. Супервізор у соціальній роботі. — К., 2003. —239 с.
3. Васильев В.В. Соціальна діяльність по сприянню зайнятості металургів України // Гуманитарный вестник: опыт, проблемы, перспективы. - Днепропетровск: ДГИ, 1993. - Вып. 10. - С. 34-35.
4. Васильев В.В., Мокряк В.Л. Социально-педагогические исследования в системе управления промышленным предприятием. - Днепропетровск, 1992. - 426 с.
5. Герчиков В.И. Социальное планирование и социологическая служба в промышленности. - Новосибирск: Наука, Сиб. Отд-ние, 1984. - 256 с.
6. Городяненко В.Г. Проблемы социального планирования на Украине в 60-80-е годы: Учеб. пособие. - Днепропетровск: Изд-во ДГУ, 1992. - 104 с.
7. Етичний кодекс спеціалістів із соціальної роботи України // Соціальна політика і соціальна робота. — 2003. — № 1.
8. Закон України «Про захист від недобросовісної конкуренції» від 7 червня 1996 року, № 236/96-ВР // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 36.
9. Закон «Про патентування деяких видів підприємницької діяльності» від 23 березня 1996 року, № 98/96-ВР // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 20.
10. Закон України «Про державне замовлення для задоволення пріоритетних державних потреб» від 22 грудня 1995 року, № 493/95-ВР // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 3.
11. Закон України «Про державне прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку України» від 23 березня 2000 року, № 1602-III // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2000, № 25. Наукові праці. Економіка 86
12. Закон України «Про інвестиційну діяльність» від 18.09.1991 р., № 1560-XII // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1991, № 47.
13. Закон України «Про інноваційну діяльність» від 31 березня 2005 року № 40-IV // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2002, № 36.
14. Закон України «Про ліцензування певних видів господарської діяльності» від 1 червня 2000 року, № 1775-III // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2000, № 36.
15. Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 13.12.1991 р., № 1977-XII // Відомості Верховної Ради України (ВВР),

1992, № 12.

16. Закон України «Про соціальні послуги» від 19.06.2003 р.
17. Закон України «Про соціальну роботу з дітьми та молоддю» від 21.06.2001 р.
18. Іванова І.Б. Актуальні питання розроблення моделі спеціаліста // Вісник Університету "Україна". Теорет. та наук.-метод. вид. — 2002. — № 2. — С. 22—29.
19. Інновації у соціальних службах / Семігіна Т.В., Покладова В.В., Грига І.М. та ін. — К.: Пульсари, 2002. — С. 75
20. Інформаційно-методичний бюлетень Української Асоціації соціальних педагогів і спеціалістів по соціальній роботі. — Донецьк, 1992. — № 1. - С. 89.
21. Коваль Л.Г., Зверева /Д., Хлебик СР. Соціальна педагогіка / соціальна робота. — К., 1997. — С. 28—74.
22. Кодекс про адміністративні правопорушення України від 07 грудня 1984 р., № 8073-Х // Відомості Верховної Ради Української РСР (ВВР) 1984, додаток до № 51.
23. Кривоконь Н.І. Концептуальні засади створення та функціонування соціальної служби на підприємстві // Соціальна служба в Україні: соціально-психологічні засади формування й ефективного функціонування. Матеріали наук.-практич. конф. 12 травня 2005 року, м.Черкаси/ Ред.кол. В.В.Москаленко, Н.І.Кривоконь, Н.М.Дембицька. - К.: Фенікс, 2005. - С. 578 - 585.
24. Лаврінко О.В. Соціально-психологічна служба підприємства: формування комунікативних якостей його менеджерів // Соціальна служба в Україні: соціально-психологічні засади формування й ефективного функціонування. - К.: Фенікс, 2005. - С. 543 - 549.
25. Лукас Д., Васильченко О. Етичні принципи та цінності соціальної роботи // Соціальна робота в Україні: перші кроки / За ред. Полтавця В.І. — К.: КМ Академія, 2000. — С. 36.
26. Лукашевич М.П., Мигович І.І. Теорія і методи соціальної роботи. - К.: МАУП, 2002.
27. Малько А. Соціальна робота і соціальна педагогіка // Соціальна політика і соціальна робота. — 2000. — № 3, 4. — С. 95-96.
28. Мигович І.І. Соціальна робота. — Ужгород, 1997. — С. 38.
29. Мигович І. Становлення соціальної роботи як науки в Україні // Соціальна політика і соціальна робота. 1998. - № 1, 2. — С. 72.
30. Мигович І.І. Соціальна робота: Вступ до спеціальності. — Ужгород: Ужгород, держ. ун-т, 1997.
31. Міщенко В.О., Мішок Ю.М. З досвіду роботи соціальної служби ВАТ “Чернігівське Хімволокно” // Соціальна служба в Україні: соціально-психологічні засади формування й ефективного функціонування. - К.: Фенікс, 2005. - С 593 - 598.
32. Пейн М. Сучасна теорія соціальної роботи: Пер. з англ. — К.,

2000. – С.5-6.

33. Планирование социального развития коллектива производственного объединения (предприятия): Методические рекомендации / Д.А. Керимов, Ж.Т.Тощенко и др. - М.: Профиздат, 1987. - 304 с.

34. Поддубная Е.И. Место психолога на предприятии // Материалы VIII Міжнар. наук.-практич. конф. "Наука і освіта 2005". - Т. 49. -Психологія. - Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2005. - С.3-4.

35. Сидоров В. Ролі та функції соціальних працівників // Соціальна робота в Україні: перші кроки / Під ред. В.Полтавця.— К.: Вид. дім "КМ Академія", 2000. — С. 46—86. Социологический справочник / Под общ. ред. В.И. Воловича. — К.: Политиздат Украины, 1990. — С. 344—345.

36. Соціальна робота в Україні / За заг. ред. І.Д. Звереві, Г.М. Лактіонової. — К.: Наук, світ, 2003. — С. 195—233.

37. Соціальна робота в Україні: перші кроки / Під ред. В.І. Полтавця. - К: КМ Академія, 2000. — С. 5.

38. Соціальна робота: В 3 ч. — К.: Вид. дім "Києво-Могилянська академія", 2004. — Ч. I.: Основи соціальної роботи / Н.Б. Бондаренко, І.М. Грига, Н.В. Кабаченко та ін.; За ред. Т. Семигіної та І. Григи. — 2004. — С. 69—72.

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

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

41. Тюптя Л.Т., Тюптя О.В. Інформаційний матеріал опису професії "Фахівець із соціальної роботи": Навч.-метод, посіб. для Державної служби зайнятості. — К., 2002. — 38 с.

42. Тюптя Л.Т.у Іванова І Соціальна робота (теорія і практика): Навч. посіб. — К.: ВМУРОЛ "Україна", 2004. — С. 60—78.

43. Фирсов М.В., Студенова Е.Г. Теория социальной работы. — М.: Гуманит. изд. центр "ВЛАДОС": Моск. гос. соц. ун-т, 2001. — С. 252—305.

44. Цивільний кодекс України від 16.01.2003, № 435-IV // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003, № 40-44.

45. Шардлоу С. Определение социальной работы // Что такое социальная работа? — К. – Амстердам: Ассоциация психиатров Украины, 1995. – С. 6-

ДОДАТКОВА:

1. Етика соціальної роботи: принципи і стандарти // Соціальна політика і соціальна робота. — 1998. — № 4. — С. 67-75.
2. Завірюха Л. А. Оволодіння особистістю засадами толерантності у студентському середовищі / Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами: 36. наук, праць. — К.: Ун-т "Україна", 2004. — С. 86—95
3. Сидоров В.Н. Деятельность социального работника: роли, функции и умения. — М.: СТИ МГУС, 2000. — 90 с.
4. Соціальна робота: Посібник для студентів вузів / *Под ред. В.И. Курбатова.* — Ростов-на-Дону: Феникс, 1999. — С. 74-75.
5. Соціальна робота: Учеб. посібник / Под общ. ред. проф. В.И. Курбатова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Ростовн/Д.: Феникс, 2003. — С. 69—81.
6. *Рамон Ш.* Принципы и концептуальные знания // За пределами ухода в сообществе: Опыт нормализации и интеграции / *Под ред. Ш. Рамон.* — К.-Амстердам: Ассоциация психиатров Украины, 1996. — С. 26 – 31
7. Саніахметова Н. О. Господарське право України : навчальний посібник / [за заг. ред. проф. Н. О. Саніахметової]. — Х. : «Одіссей», 2005. — 608 с.
8. Томчук М.І. Психологічні основи формування фахівців під час проходження практики // Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами: 36. наук, праць. — К.: Університет "Україна", 2004. — С. 307—311.
9. Щербина В. С. Господарське право : [підручник] / В. С. Щербина. — К. : Юрінком Інтер, 2003
10. Weick A. Reconstructing social work education // Revisioning social work education: A social constructionist approach / *Ed. by J. Laird.* New York: Haworth, 1993. — P. 25.

РОЗДІЛ 2. МАТЕРІАЛИ ДЛЯ ЛЕКЦІЙНИХ ЗАНЯТЬ

1.1. ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ I

СОЦІАЛЬНА РОБОТА: СУТНІСТЬ, ФУНКЦІЇ, ПРИНЦИПИ

Лекція № 1: Предмет, задачі та функції соціальної роботи.

ЗМІСТ

1. Вступ до курсу «Соціальна робота на підприємстві»
2. Мета та завдання та функції соціальної роботи на підприємстві як фахової діяльності
3. Соціальна робота як наука та навчальна дисципліна.

1. Вступ до курсу «Соціальна робота на підприємстві».

Розвиток економіки нашої держави, виникнення великих приватних фірм, приватизація великих промислових підприємств обумовлюють виникнення нових ресурсів соціального розвитку, соціального захисту та забезпечення громадян. Однією з форм інституціалізації соціальної відповідальності є соціальна робота на підприємстві, якій притаманні відносно закритий характер обслуговування спрямований на співробітників організації; різновіковий склад соціального середовища; можливості для проведення різних видів і напрямків соціальної роботи — соціально-психологічної і психологічної допомоги, соціально-педагогічної роботи.

Цікавою моделлю соціальної служби є соціальна робота на підприємстві. Їй притаманні відносно закритий характер обслуговування, тобто спрямований на співробітників організації; різновіковий склад соціального середовища; можливості для проведення різних видів і напрямків соціальної роботи — соціально-психологічної і психологічної допомоги, соціально-педагогічної роботи. Соціальна служба за певних умов може стати центром превентивної роботи, організації дозвілля, консультаційної допомоги, соціального втручання. Переваги соціальної роботи в таких умовах очевидні: добре знайомство з колективом і опора на адміністративні механізми впливу при вирішенні складних конфліктних ситуацій; відсутність територіальної відокремленості соціальної служби від професійної діяльності клієнтів;

жорсткіший контроль над ситуацією; підвищення командної ідентичності під впливом підтримки колективу тощо.

Розвиток економіки нашої держави, від якого ми очікуємо поліпшення нашого добробуту, виникнення великих приватних фірм, приватизація великих промислових підприємств обумовлюють виникнення нових ресурсів соціального розвитку, соціального захисту та забезпечення громадян. Однією з форм інституціалізації соціальної відповідальності, реального піклування підприємців про найманих робітників є створення на підприємствах соціальних служб, в полі зору яких можуть перебувати не лише працівники підприємства та їх сім'ї, а й громадяни, що проживають на території, прилеглий до підприємства.

Розроблення концептуальної моделі соціальної служби на підприємстві сприяє як організаційно-методичному забезпеченню діяльності вказаних служб, так і поглибленню наукових уявлень про соціальні служби на підприємстві. Це детермінує значущість поставленої мети.

Проблематика становлення і розвитку соціальних служб на підприємствах, не зважаючи на її значущість, на жаль, достатньо не висвітлена у вітчизняній науковій та науково-методичній літературі, присвяченій соціальній роботі. Ми можемо пов'язати це з економічним занепадом початку 90-х рр. ХХ ст., який негативно позначився на соціальній інфраструктурі багатьох українських підприємств. Відповідно, активний інтерес до цієї проблематики ми пов'язуємо з економічним зростанням, зростанням уваги представників еліти вітчизняного бізнесу до соціальних процесів, які відбуваються на їх підприємствах, до соціального самопочуття працівників.

Потреба в соціальних службах на підприємствах усвідомлювалася ще за радянських часів. В 1986 р. було прийнято постанову Госкомпраці СРСР “Про покращення організації соціологічної роботи в галузях народного господарства”, якою затверджено Положення про службу соціального розвитку підприємства, організації міністерства. Положення передбачало наділення служби повноваженнями щодо планування та управління соціальним розвитком трудових колективів, розвитку трудової та соціальної активності працівників, надання їм соціальних послуг.

Ряд вчених — І.І. Мигович, Г.М. Попович, Л.В. Бадя в своїх роботах висвітлювали роль трудового колективу в здійсненні соціальної допомоги, підтримки своїх членів. Однак проблема становлення і розвитку соціальної служби на підприємстві достатньої уваги дослідників соціальної роботи ще не привернула.

У Законі України “Про соціальні послуги” міститься таке визначення поняття **“соціальні служби”** — це підприємства, установи та організації незалежно від форм власності і господарювання, а також громадяни, що надають соціальні послуги особам, які перебувають у складних життєвих обставинах та потребують сторонньої допомоги.

Взявши це визначення за основу, ми можемо конкретизувати його відповідно до особливостей соціальних служб на підприємстві. Соціальні

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

Характерною рисою соціальної роботи в Україні є те, що вона тісно пов'язана з соціальним захистом та соціальною педагогікою. Наприклад, український фахівець Алла Малько висловлює думку, що соціальна робота є комплексом різноманітних видів допомоги: соціально-побутової, медико-соціальної, соціально-правової, соціально-педагогічної, оскільки допомога завжди предметна і спрямована на задоволення тих чи інших потреб.

Закон України «Про соціальну роботу з дітьми та молоддю» розглядає її як діяльність уповноважених органів, підприємств, організацій та установ незалежно від їх підпорядкування і форми власності, й окремих громадян, яка спрямована на створення соціальних умов життєдіяльності, гармонійного та різнобічного розвитку дітей та молоді, захист їхніх конституційних прав, свобод і законних інтересів, задоволення культурних та духовних потреб.

У Законі України «Про соціальні послуги» відсутнє визначення соціальної роботи, хоча воно мало місце у законопроектах. Від нього відмовилися через існування в українському фаховому середовищі різновекторних думок щодо сутності соціальної роботи. Таким чином, в нашій країні поки що немає ані офіційного, ані прийнятого всіма фахівцями розуміння соціальної роботи.

У червні 2002 року Міжнародна Асоціація соціальних працівників та Міжнародна асоціація Шкіл соціальної роботи ухвалили *міжнародне визначення соціальної роботи*, яке, на думку його авторів, можна застосувати в будь-якому регіоні чи країні. Це визначення сформульоване так: «Професія «соціальний працівник» заохочує соціальні зміни, вирішення проблем у людських стосунках, просуває ідею наснаження та визволення людей з метою покращання людського життя. Використовуючи теорії людської поведінки та соціальних систем, соціальна робота виникає там, де має місце взаємодія людей з їхнім оточенням. Фундаментальними в соціальній роботі є принципи соціальної справедливості та дотримання людських прав».

До цього визначення додано коментар: «Соціальна робота, здійснювана у різних формах, має місце там, де відбуваються численні комплексні взаємодії між людьми та їхнім середовищем. Місія соціальної роботи — надавати можливість людям якомога повніше розвивати власний потенціал, збагачувати своє життя та попереджувати виникнення дисфункцій. Професійна соціальна робота спрямована на вирішення проблем та зміни. Соціальні працівники, таким чином, є «агентами» змін у суспільстві, а також у житті людей, сімей та громад, яким вони послуговуються».

Соціальна робота взаємопов'язана з системою цінностей, теорій і практики.

2. Мета та завдання соціальної роботи як фахової діяльності.

«Допомогти людям — допомогти собі» — своєрідне гасло соціальних працівників, кількість яких у розвинутих країнах Заходу майже дорівнює кількості педагогів і перевищує кількість лікарів. Важливо, що сучасна соціальна робота орієнтується не на допомогу цілим класам суспільства, а на персональну конкретну допомогу людині, що потребує опікування з боку суспільства.

У суспільному житті більшості країн світу соціальні працівники відіграють значну роль у плануванні, реалізації, оцінці та науковому вивченні соціальних програм, розрахованих на підтримку найрізноманітніших груп населення: від дітей із розумовою відсталістю, підлітків із порушеннями поведінки — до ветеранів війн та безробітних.

Сучасні теоретики соціальної роботи обґрунтовують *три типи поглядів на соціальну роботу як фахову діяльність*:

- рефлексивно-терапевтичний;
- соціалістично-колективістські;
- індивідуалістично-реформістські.

Згідно з рефлексивно-терапевтичним поглядом зміст соціальної роботи полягає в ідентифікації потреб, які висловлюють клієнти, та роботі з ними. Він розглядає соціальну роботу як таку, що шукає найкращі варіанти добробуту для індивідів, груп та громад у суспільстві шляхом їхнього просування, взаємодії з іншими людьми, сприяння розвитку та самореалізації. У такий спосіб люди здобувають особисту владу над власними почуттями та способом життя. Через неї вони стають спроможними здолати страждання або незручності чи піднятися над ними.

Наступні два погляди модифікують та дещо заперечують перший. Соціалістично-колективістські погляди розглядають соціальну роботу як пошук співпраці та взаємної підтримки у суспільстві, спрямований на те, щоб владу над власним життям могли здобути найбільш пригнічені та злиденні люди. Соціальна робота сприяє цьому, надаючи людям можливість брати участь у процесі навчання та співробітництва, створюючи інституції, до яких можуть залучатися всі. Роль соціальної роботи полягає у здійсненні оцінки потреб, надані доступу до послуг через розподіл ресурсів. Соціальні працівники повинні створювати структури для співпраці клієнтів у боротьбі за задоволення їхніх потреб. Індивідуалістично-реформістські теорії розглядають соціальну роботу як таку, ідо відповідає потребам індивідів та покращує послуги, частиною яких вона є. Отже, соціальні працівники визначають та відповідають на потреби від імені суспільства, забезпечуючи ефективне використання ресурсів, здійснюють в агенціях представництво клієнтів та при змінах політики — агенції.

Наразі **зміст** соціальної роботи є різним в залежності від часу, соціальних та культурних умов, адже ця діяльність є суспільним творінням, її, зокрема, визначають: теоретичні розробки, дані наукових досліджень; політичні та

законодавчі зміни; організаційні перетворення; впливи суміжних професій; засоби масової інформації.

Визначальною рисою соціальної роботи є те, що вона захищає інтереси людей, котрі мають нерівні потенційні можливості у порівнянні з іншими через хвороби, вади, бідність, кризові ситуації, в яких вони опинилися.

Розглянемо кілька визначень, що розкривають сутність соціальної роботи. Найбільш академічним видається визначення сутності фаху, зроблене Володимиром Полтавцем: «... соціальна робота - це система теоретичних знань та заснована на них практика, яка має на меті забезпечення соціальної справедливості шляхом наснаження і підтримки найменш захищених верств суспільства та протидії факторам соціального виключення...» .

За визначенням Івана Миговича, «...**мета** соціальної роботи полягає у регулюванні правових, економічних стосунків людини з суспільством, наданні їй допомоги та підтримки в подоланні проблем, що виникли, гідному самоутвердженні й повноцінному житті».

Американська асоціація соціальних працівників вбачає мету соціальної роботи в тім, щоб «...розвивати або відновлювати взаємовигідні стосунки між індивідом та суспільством, для покращання якості життя кожного його члена».

Виходячи з мети, **завдання** соціальної роботи можна сформулювати так:

- розширення можливостей та самостійності клієнтів у подоланні їхніх проблем;
- установлення зв'язків клієнтів із системами, які мають необхідні ресурси, надають послуги;
 - сприяння ефективному та гуманному функціонуванню цих систем;
 - сприяння розвитку служб, які відповідають потребам клієнтів;
 - вплив на соціальну політику.

Соціальна робота як професійна діяльність передбачає наступні етапи: збір і аналіз інформації про проблему клієнта, об'єктивну оцінку ситуації, планування відповідних дій, визначення оптимального рішення, вибір та застосування відповідної техніки (методу) для подолання проблеми, оцінку ефективності застосованого.

Оскільки соціальна робота належить до групи професій «людина-людина», вона вимагає від тих, хто обрав цей фах, певних особистих якостей (доброзичливість, ввічливість, люб'язність, толерантність, дисциплінованість, вимогливість до себе тощо), а також навичок спілкування та налагодження контактів із людьми. Ця спеціальність дозволяє самореалізуватися тим, хто вміє співчувати, розуміти проблеми інших, хто прагне допомогти людині жити гідно, не зважаючи на фізичні, функціональні обмеження, душевну або фізичну кризу. Разом з тим соціальна робота відрізняється від інших професій типу «людина - людина» (лікар, педагог, психолог, юрист тощо) багатоплановістю і навантаженням.

Найважливішою особливістю соціальної роботи як професійної діяльності є характер відносин між спеціалістом і робітником підприємства. На відміну від суб'єкт-об'єктних відносин, притаманних іншим видам допомагаючих професій, у процесі соціальної роботи зазвичай складаються суб'єкт-суб'єктні відносини, при цьому допомога орієнтована переважно на активізацію клієнтів.

Як і будь-яка інша діяльність, соціальна робота має свою структуру, кожен елемент якої органічно пов'язаний з іншими. Це суб'єкт, зміст, управління, об'єкт, засоби, функції та цілі.

Об'єктом соціальної роботи є проблеми людей, розв'язання яких потребує сторонньої допомоги. До **суб'єктів** належать держава в цілому, що здійснює соціальну політику, державні установи, благодійні і громадські організації, працівники соціальної сфери (сюди ж деякі теоретики соціальної роботи відносять і клієнтів, адже від них очікують активної участі у подоланні власних проблем).

Серед основних **функцій** соціальної роботи виділяють: організаційну, діагностичну, прогностичну, правозахисну, профілактичну, соціально-побутову, психологічну та інші. До засобів діяльності належать усі предмети, пристосування, дії, знання, за допомогою яких досягають мети.

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

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

Організаторська — організація надання працівникам та населенню соціальних послуг, проведення культурно-масових заходів тощо.

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

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

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

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

Профілактична — попередження на підприємстві негативних соціальних явищ.

Соціально-педагогічна — посилення соціально-виховного та культурного потенціалу колективу, сприяння позитивній соціалізації молодих працівників (через усунення негативних факторів, які можуть впливати на неї, створення умов для всебічного розкриття, розвитку та реалізації особистісного потенціалу працюючої молоді), проведення змістовного дозвілля.

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

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

Виконання зазначених функцій потребує відповідної організаційної структури.

Найбільш оптимальним штатом соціальної служби є один працівник на 100—200 осіб. Звичайно, залежно від конкретних умов (складності та небезпечності виробництва, фінансового становища підприємства, його традицій), ці цифри можуть бути збільшені або зменшені.

На підприємствах з чисельністю працівників менше 200—300 осіб створення соціальної служби залежить від керівництва підприємства, рівня його піклування про працівників, його готовності до інвестицій у власний колектив.

Соціальна служба може складатися з одного або двох відділів. У разі наявності одного відділу, до його складу входять:

1) керівник соціальної служби (бажано досвідчений соціолог або соціальний працівник), за посадою керівник служби може виконувати обов'язки керівника центру соціальних досліджень;

2) професійний соціальний працівник;

3) професійний психолог;

4) фахівець з культурно-масової роботи.

Наявність двох відділів дає змогу сформувати відділ соціальної роботи (до складу якого входили б фахівці з соціальної роботи та соціології) та відділ психологічної та культурно-масової роботи (до його складу входили б фахівці з психології та соціальної педагогіки).

Функціонування соціальної служби на підприємстві може мати особливості, обумовлені її правовим статусом. Соціальна служба на підприємстві може мати статус:

а) структурного підрозділу підприємства (тоді залежно від форми власності підприємства, вона може розглядатися як приватна, комунальна або державна);

б) громадської організації, яка створюється за участі керівництва та працівників підприємства і фінансується за кошти підприємства, працівників, з інших джерел, передбачених українським законодавством;

в) державної соціальної служби з державним фінансуванням (на великих промислових підприємствах можливе створення самостійних державних соціальних служб, на середніх і невеликих — пунктів соціальних послуг тощо).

Свою роль у розбудові соціальних служб на підприємствах зможуть відіграти соціальні служби для сім'ї, дітей та молоді, особливо на тих підприємствах, де переважають молоді працівники.

Обов'язковим є нормативно-правове забезпечення діяльності соціальної служби на підприємстві. У разі функціонування служби як структурного підрозділу підприємства, воно здійснюється шляхом прийняття положення про соціальну службу та посадових інструкцій працівників соціальної служби.

Особливо важливим аспектом діяльності соціальних служб на підприємстві є залучення, навчання та діяльність волонтерів з числа працівників. На нашу думку, оптимальна схема роботи соціальної служби є такою: працівники соціальної служби працюють в основному з працівниками підприємства; населенню громади, прилеглої до місця розташування підприємства, допомога надається волонтерами з числа працівників. Звичайно, основну роботу щодо підготовки та діяльності цих волонтерів соціальна служба бере на себе; однак у цьому випадку ця робота є необхідною складовою соціальної роботи на підприємстві, оскільки вона:

- є дієвим засобом виховного впливу на працівників (шляхом реабілітації працівників, які мали психологічні або соціальні проблеми);
- підвищує позитивну соціальну активність працівників;
- сприяє створенню позитивного іміджу підприємства в громаді та за її межами.

Ефективна соціальна робота на підприємстві не можлива без виходу за його межі — профілактика негативних явищ серед працівників, розв'язання їх соціальних і психологічних проблем, не пов'язаних безпосередньо з виробництвом, обумовлюватиме рух соціальної служби до таких інституцій, як сім'я та громада, в яких живе майбутній працівник підприємства, школа та училище, в яких він навчається.

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

Працівники соціальної служби мають бути єдиною командою фахівців, готовою до надання працівникам підприємства різноманітних соціальних послуг. Головну роль у діяльності соціальної служби, на нашу думку, можуть відігравати фахівці з соціальної роботи.

Основна увага працівників соціальної служби має зосереджуватися на працівниках підприємства. Проте розв'язання проблем працівників на підприємстві потребує уваги до проблем громади, на території якої воно розташовано. Тому важливим аспектом діяльності служби є організація ефективної волонтерської роботи залучених працівників щодо розв'язання проблем населення.

3. Соціальна робота як наука та навчальна дисципліна

Соціальна робота посідає особливе місце в системі сучасного наукового знання, оскільки поєднує в собі теоретичні засади та практичну діяльність з різними категоріями клієнтів.

Як наука соціальна робота має міждисциплінарний характер і перебуває на межі традиційних напрямів соціальних наук — психології, соціології, педагогіки, філософії, етики та ін., інтегруючи властиві їм теорії, підходи, методи для власних потреб. На підставі аналізу загального та специфічного, парадигм і статусу виділяють три групи концепцій соціальної роботи: психологічно орієнтовані теорії (екзистенціальна, гуманістична, психоаналітична, біхевіористська), соціологічно-орієнтовані теорії (системна, соціально-екологічна, радикальна, марксистська), комплексні теорії (соціально-психологічна, когнітивна, соціально-педагогічна, віталістська). І, разом з тим, у процесі розвитку соціальної роботи сформувалися власні теорії соціальної роботи — імпауермент (наснаження, активізація клієнта), теорія ярликів, орієнтована на завдання робота тощо.

Наразі є кілька підходів до визначення наукового статусу соціальної роботи. Один із них пропонує розглядати її як прикладну дисципліну, спрямовану на вивчення проблем соціального розвитку. У російських виданнях для позначення соціальної роботи як прикладної науки часто вживають поняття «соціономія», предметом якої є фахова допомога нужденним, а також проблеми людини та технології їх розв'язання.

Інший підхід орієнтує на статус соціальної роботи як науки, що містить фундаментальну та прикладну тематику, вироблення і теоретичну систематизацію знань про соціальну сферу і специфічну соціальну діяльність. Третій дозволяє структурувати наукове знання в галузі соціальної роботи за системами підтримки: медичне обслуговування, правова допомога, соціальна реабілітація тощо.

До кола проблем соціальної роботи як науки входить розробка категоріального апарату, різні аспекти організації професійної соціальної роботи, специфічні дослідження, пов'язані із соціальною політикою, соціальними процесами, а також осмисленням місця особистості в суспільстві і відповідальності суспільства за її адекватний розвиток. Значне місце відводять вивченню і розробленню технологій, тобто способів і методів практичної соціальної роботи з різними групами клієнтів.

Соціальна робота використовує при проведенні досліджень, крім загальнонаукових методів, соціологічні, психологічні та інші, наприклад, вивчає думку клієнтів щодо якості обслуговування шляхом анкетування, або використовує тестові методики для верифікації впливу певного виду реабілітаційного втручання тощо. Разом із тим у соціальній роботі часто застосовують не тільки традиційні методи дослідження (опитування, індивідуальній та групові інтерв'ю, аналіз статистики та документів тощо), але й такий тип дослідження, як «спільне оцінювання» (*participatory assessment*), що ґрунтується на участі різних людей — батьків, учителів, сусідів, членів громади, представників влади тощо. Акцентують при цьому на співучасті / партнерстві.

Варто згадати, що дослідницький елемент у роботі соціальних служб є доволі значним, він відіграє важливу роль у плануванні, у процесі надання послуг, використанні ресурсів.

Отже, дослідження не тільки сприяють створенню наукового підґрунтя для соціальної роботи, а також мають прикладне значення, що, у свою чергу, використовується при підготовці соціальних працівників, і в кінцевому результаті йде на користь клієнтам.

Соціальна робота як навчальна дисципліна — це не один предмет, а комплекс дисциплін у середніх та вищих навчальних закладах. Він, зазвичай, містить такі курси, як «Вступ до соціальної роботи», «Теорії та методи соціальної роботи», «Індивідуальне консультування», «Групова робота», «Робота в громаді», що висвітлюють роботу з різними групами клієнтів — людьми з розумовою відсталістю, дітьми, молоддю, особами похилого віку, залежними від психоактивних речовин тощо, а також курси з менеджменту соціальної роботи, соціальної політики, правового регулювання соціальної сфери, методів дослідження тощо. У процесі вивчення соціальної роботи як навчальної дисципліни студенти оволодівають різними методами і технологіями, які дозволять їм забезпечити посередництво між клієнтами соціальної роботи і суспільством, стимулювати клієнтів до виконання ними суспільно значимої діяльності, запобігати соціальним проблемам і коригувати девіантну поведінку.

Навчання соціальній роботі ґрунтується на загальних і специфічних знаннях, навичках і цінностях, спирається на історію та філософію цього фаху, передбачає підтримку ідеї соціальної та економічної справедливості, вдосконалення практики та досліджень у соціальній сфері.

У підготовці соціальних працівників предметом особливої уваги є інтеграція теорії та практики. З огляду на не найважливішими методами при викладанні соціальної роботи вважають навчання па досвіді (навчання на робочому місці під час практики, виїзних занять, максимальне використання практичних прикладів, розробка прикладних та дослідницьких проєктів, програм, рефлексивні вправи) та проблемно-орієнтований підхід (вивчення випадків, відпрацювання вмінь). Західні фахівці відзначають, що ключовим для соціальної роботи як навчальної дисципліни є практичний підхід, орієнтований передусім не на методи роботи, а на цінності.

Клієнтами в соціальній роботі на підприємстві є окремі його працівники, групи працівників, їхні родичі, сім'ї, громади. Вони не можуть самотійно подолати свої проблеми, вийти з життєвої кризи, функціонувати самотійно, а тому потребують сторонньої допомоги.

Соціальному працівникові потрібно розвивати самотійність своїх клієнтів. Стосунки із соціальним працівником мають ґрунтуватися на взаємодії та партнерстві. Важливо зрозуміти, що клієнтом соціального працівника за певних обставин може стати кожен, тому не варто клієнтів протиставляти соціальним працівникам.

Потенційними клієнтами соціальної роботи вважають представників вразливих / пригнічених верств населення.

Вразливими вважають індивідів або групи, що мають більшу ймовірність зазнати негативних впливів соціальних, екологічних чинників або дістати хвороби. Синонімом цього поняття є «групи ризику».

Звичайно, у кожному суспільстві можуть бути виділені різні вразливі категорії громадян. Люди, задля яких служать соціальні працівники, є різними за віком (від немовлят до літніх людей), національністю, належністю до етнічних груп, соціально-економічних рівнів, релігій тощо.

На Заході до групи потенційних клієнтів соціальної роботи на підприємстві належать:

- родини з проблемами дитячої занедбаності, сексуальними, фізичними зловживаннями відносно дитини або одного з партнерів;
- подружні пари, що мають серйозні сімейні конфлікти;
- ВІЛ-інфіковані люди та їхні родини;
- люди з низькими доходами через безробіття, відсутність годувальника, фізичні обмеження, недостатність навичок та інші фактори;
- люди, життя яких було змінено через покарання внаслідок порушення закону;
- особи з нетрадиційною сексуальною орієнтацією, які мають особисті або сімейні проблеми;
- люди із соматичними чи психічними захворюваннями, інвалідністю;
- алко та наркозалежні, їхні родини;
- мігранти, біженці, меншини з недостатніми ресурсами та можливостями, жертви расизму й інших форм дискримінації;
- ◆ люди у стресовому стані, спричиненому травматичними подіями (вихід на пенсію, смерть близької людини тощо), а також діти, котрі кинули родину.

Очевидно, що не всі наведені категорії є потенційними клієнтами в Україні. Не завжди ми можемо констатувати, що в нашій країні їм надаються необхідні послуги.

Закон України «Про соціальні послуги» визначає, що соціальна допомога може надаватися людям у складних життєвих обставинах, які неможливо «об'єктивно подолати самостійно (інвалідність, часткова втрата рухової активності у зв'язку зі старістю або станом здоров'я, самотність, сирітство, безпритульність, відсутність житла або роботи, насильство, зневажливе ставлення та негативні стосунки в сім'ї, малозабезпеченість, психологічний чи психічний розлад, стихійне лихо, катастрофа тощо)».

Філософія соціальної роботи має ідею розподілу влади з клієнтом, збільшення його можливостей, повноважень, влади. Це відповідає основним цінностям соціальної роботи — повазі до клієнта, участі / залученню його до прийняття рішень у ситуаціях власного та суспільного життя, самовизначення.

Збільшення можливостей клієнта автоматично означає підвищення його відповідальності, зменшення його залежності.

1.2. ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ I

Соціальна робота: сутність, функції, принципи

Лекція № 2: Соціальна робота як професія.

Зміст

1. Професійна компетентність фахівця із соціальної роботи на підприємстві

2. Вимоги до соціального працівника

Специфіка сучасної соціальної роботи на підприємстві вимагає високого рівня професіоналізму. Професіоналізм конкретного працівника є результатом його самореалізації в ході тривалого процесу професійного становлення, для якого характерні індивідуальна своєрідність й унікальність умов протікання. Головним внутрішнім стимулом праці в соціальній сфері є альтруїстична мотивація – бажання фахівців із соціальної роботи на підприємстві приносити користь своїм клієнтам і суспільству. Також до значимих внутрішніх стимулів відносять можливість постійного прояву самостійності, ініціативи і творчості в роботі. До зовнішніх стимулів належить суспільне визнання важливості професії соціального працівника, усвідомлення необхідності її здійснення для підвищення соціального здоров'я і благополуччя громадян, прояв поваги з боку оточуючих. Стиль поведінки, професійна компетентність фахівця із соціальної роботи на підприємстві обумовлені сукупністю його професійних знань, умінь, навичок; комплексом психологічних особливостей та професійно важливих якостей та здібностей. Здатність досягати найвищих успіхів в професійній діяльності багато в чому залежить від самооціночних здібностей (самоконтроль, самовдосконалення, самоосвіта). Фахівець повинен бути психологічно готовим до діяльності в соціальній сфері, мати сформоване професійне мислення, вміти самостійно аналізувати конкретну ситуацію, оцінювати можливі наслідки та брати відповідальність за обрані рішення, які часто пов'язані з життям людини.

Вимоги до фахівця

Фахівець із соціальної роботи на підприємстві — це особа, яка має необхідні інтелектуальні, моральні, особистісні якості для виконання особливого, інтегрованого, універсального виду діяльності у соціальній сфері. В Україні професія "соціальний працівник" введена до класифікатора професій, починаючи з 1990-х років. Професійна підготовка фахівця із соціальної роботи на підприємстві основана на кваліфікаційних вимогах, що поєднують у собі сукупність професійних вимог, характеристик, показників, цінностей, ролей, функцій тощо.

Професія соціального працівника спрямована на соціальну сферу, тому необхідною умовою для вибору цієї професії є соціальна спрямованість особистості, наявність відповідних соціальних якостей: гуманізму, доброзичливості, справедливості, відповідальності, терпеливості, врівноваженості, готовності стати на захист клієнта, прийти на допомогу, підтримати. Основою професійної діяльності соціального працівника є компетентність і професіоналізм.

Компетентність означає відповідність рівня знань і умінь змісту виконуваних посадових обов'язків, а також уміння досягати мети. Компетентність забезпечується базовою освітою, самоосвітою у процесі практичної діяльності, вивченням досвіду, підвищенням кваліфікації на курсах, семінарах.

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

Необхідний рівень загальноосвітніх знань. Щоб бути кваліфікованим фахівцем у соціальній сфері, потрібні знання з антропології, біології, анатомії та фізіології людини, психології, педагогіки, екології, інформатики, гігієни, валеології, Конституції України, законів України, постанов Кабінету Міністрів України, основ права та економіки.

Медичні вимоги.

Соціальними працівниками на підприємстві можуть бути особи, які не мають:

- ускладнених серцево-судинних захворювань;
- нервово-психічних захворювань, неврозів;
- хронічних соматичних захворювань у важкій формі (хвороб внутрішніх органів, ендокринної системи, опорно-рухового апарату (нерухомість));
- порушень слуху (повна глухота);
- порушення мови.

Вимоги до схильностей та інтересів. При прийнятті такого важливого стратегічного рішення в житті, як вибір професії "соціальний працівник на підприємстві", головну роль відіграє схильність до практичної діяльності саме в соціальній сфері. Ця схильність формується залежно від суспільних умов життя кожної людини, рівня її розвитку. Схильність соціального працівника до професійної діяльності виявляється в його інтересі до роботи з унікальним об'єктом — людиною. Об'єктом інтересу стає те, що вже пізнано якоюсь мірою,

але в ньому ще є чимало не з'ясованих моментів. Професійно спілкуючись з різними людьми, соціальний працівник повинен надати їм допомогу у вирішенні проблем, що виникли в їх житті. Проблема кожного клієнта є своєрідною, життєві обставини індивідуально особливі. Фахівець із соціальної роботи на підприємстві працює в умовах, коли практично неможливо використати відпрацьовані алгоритми діяльності і потрібно постійно знаходити нестандартні рішення. Чим більше клієнт дає матеріалу для мислительної діяльності, тим більше інтересу до себе він може викликати.

Надзвичайно важливу роль в цьому відіграють вольові риси соціального працівника, його прагнення вступити в контакт з об'єктом, розгорнути пов'язану з ним діяльність.

Інтерес відіграє надзвичайно важливу роль у житті і діяльності особистості. Він спонукає до діяльності, активізує цю діяльність. Коли людина зацікавлена тим, що вона робить, вона діє ініціативно, енергійно, жваво, отримуючи задоволення навіть тоді, коли робота складна і потребує великого напруження сил.

Ці вимоги визначають здібності соціального працівника до професійної діяльності та його психофізіологічні якості. Їх суть полягає у відображенні психічних процесів (сприймання, пам'ять, мислення), психічних станів (втома, апатія, стрес, байдужість, тривожність, депресія), уваги як стану свідомості, емоційних і вольових проявів (стриманість, індиферентність, настирливість, послідовність, імпульсивність). Психофізіологічні якості є основою ефективної соціальної роботи. Деякі з них відіграють, на перший погляд, другорядну роль. Якщо соціальний працівник не відповідає психофізіологічним вимогам, яких потребує професія, то негативні наслідки такої невідповідності за несприятливих умов практично неминучі.

Психофізіологічна невідповідність вимогам професії особливо сильно виявляється у складних ситуаціях, коли необхідна мобілізація всіх особистісних ресурсів для вирішення складного нестандартного завдання.

У роботі з людьми потрібна зібраність, уважність, терпіння, вміння володіти собою та розуміти клієнта. При підборі фахівців для соціальної сфери необхідно оцінювати цілісний образ особистості, коли істотну роль відіграє досвід роботи з людьми, установки і ціннісні орієнтації, особисті якості як основа професійної придатності.

Вимоги до інтелекту.

До бажаних професійно важливих якостей соціального працівника на підприємстві належать і такі, які порівняно легко піддаються розвитку та "оформлюються" в процесі професійної діяльності фахівця. До них можна

віднести соціальний інтелект як складову спеціальних здібностей, який має певну структуру, зумовлену сукупністю характеристик своєрідного поєднання пізнавальних процесів. У структуру соціального інтелекту входять всі пізнавальні процеси: сприймання, пам'ять, мислення, уява тощо. Своєрідність соціального інтелекту полягає в тому, що об'єктом уваги соціального працівника є не предмет чи система (технічна, біологічна та ін.), а людина, група, неорганізований потік людей. Цим визначаються особливості прояву таких характеристик інтелекту як великий обсяг і розподіл уваги, спостережливість щодо іншої людини (уміння побачити малопомітні для інших особливості поведінки чи зовнішнього вигляду людини). Специфіка пам'яті соціального працівника полягає в запам'ятовуванні зовнішності людини, прізвищ, імен. Властивості інтелекту виявляються в здібності працівника аналізувати вчинки інших людей і бачити за ними мотиви, певний творчий потенціал особистості, прогнозувати поведінку в конкретних ситуаціях. Уява як пізнавальний процес полягає в умінні поставити себе на місце людини, яка сприймається, і побачити світ її очима. Отже, пізнавальні процеси, які лежать в основі соціального інтелекту, виражаються в умінні адекватно сприймати та оцінювати інших людей.

Основу інтелекту обов'язково мають становити спостережливість до проявів почуттів, розуму і характеру людини, до її поведінки, уміння подумки уявити, змоделювати саме її внутрішній світ, а не приписувати їй свій власний чи інший, знайомий з досвіду, важливість оптимістично проектувати підхід до людини, заснований на впевненості, що людина завжди може стати кращою.

Вимоги до інтелекту — це, в першу чергу, уміння слухати і чути, розуміти внутрішній світ людини, здатність співпереживати, готовність безкорисливо прийти на допомогу, щире сприйняття нестандартних проявів поведінки, зовнішнього вигляду, характеру.

Оскільки соціальні ситуації мінливі і неповторні, соціальному працівникові, як представнику професій типу "людина — людина", необхідно виділяти поряд з "вічними" знаннями (як загальнокультурними, так і вузької спеціалізації) знання оперативні, які відносяться до конкретних обставин "тут і тепер". З іншого боку, нестандартні ситуації — це нормальний стан соціуму. Тому професійні дані типу "людина — людина" неодмінно потребують творчого складу розуму, здібності ясно уявляти, моделювати варіанти можливих наслідків дій людей, можливого розв'язання тієї чи іншої ситуації. Саме тому фахівцю із соціальної роботи необхі Емоції та почуття мають дуже велике значення в практичній професійній діяльності соціального працівника. Вони збагачують відображення об'єктивної дійсності і стають у зв'язку з потребами, схильностями та інтересами важливими спонуканнями до діяльності, регуляторами її активності.

Емоційна стійкість. Робота з різними за віком, інтересами, рівнем культури чи вихованості людьми викликає необхідність пом'якшення чи маскуванню деяких рис власного характеру, обумовлених певним типом темпераменту. Таке регулювання характеру потребує твердої волі, зусилля над собою. А це передбачає наявність в структурі характеру таких рис, як уміння володіти собою, великодушність, стриманість, підтягнутість.

Почуття є важливим виявом сутності та свідомості фахівця. Від того, як соціальний працівник ставиться до тих чи інших об'єктів, до інших людей, своєї справи, залежить успіх професійної діяльності. Характерною рисою емоційних почуттів є їх полярність. Кожне з них має явно виражений позитивний чи негативний відтінок, породжений ставленням соціального працівника до об'єкта, його потреб, прагнень (приємне — неприємне, задоволення — незадоволення, радість — горе, симпатія — антипатія, любов — ненависть). Звичайно, протилежні почуття є несумісними в один і той самий момент. Тому важливе значення у професійній діяльності соціального працівника мають вольові якості: рішучість, витримка, прийняття своєчасного рішення, уміння володіти собою і керувати іншими людьми. Свої переживання, ставлення, стани працівник виявляє у формі почуттів, які зовнішньо виражаються в його словах, інтонації, тембрі голосу, а також у міміці, жестах, пантоміміці. Тому уміння керувати собою реалізується, насамперед, у виразі обличчя, жестикуляції, мові.

дно ґрунтовно володіти знаннями, постійно збагачувати і розширювати їх. Без сильної волі неможлива творча діяльність. Прагнення і рішення завжди нерозривно пов'язані з практичною діяльністю і лише разом з нею утворюють єдиний вольовий акт. Вольові акти завжди опосередковані розумовими процесами, уявленнями і думками, але вони безпосередньо пов'язані з емоціями і почуттями, що виникають у людини внаслідок емоційно забарвленого прагнення її до певних об'єктів. Відображаючи предмети і явища об'єктивної дійсності як цілі прагнень людини, воля існує, таким чином, в єдності з її розумом і почуттями, вона становить перехід від мислення та емоцій до діяльності.

Вимоги до морально-ділових якостей.

Вихід соціальної роботи на професійний рівень потребує, щоб цю професію вибирали люди зі сформованими моральними якостями. Мораль — це система ідей, принципів, законів, норм і правил поведінки та діяльності, які регулюють гуманні стосунки між людьми за будь-якої ситуації на демократичних засадах.

Мораль виконує пізнавальну, оцінювальну, виховну функцію, а її складовими є моральна свідомість, моральна діяльність, моральні відносини. Норми і принципи моралі, моральні переконання, моральні ідеали та почуття становлять систему моралі, яка складає основу, життєву позицію особистості.

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

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

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

Морально-ділові якості виявляються в поглядах, переконаннях, почуттях, поведінці, стосунках, ставленні до інших людей. До провідних морально-ділових якостей належать: гуманістична спрямованість, любов до людей, цілеспрямованість, відповідальність, доброта, ввічливість, тактовність, коректність, порядність, чесність, справедливість, співчуття, єдність слова і діла, громадянська мужність, рішучість, контроль, самоконтроль, готовність прийти на допомогу, вміння залишатися вірним своїм переконанням у складних життєвих ситуаціях.

Необхідний рівень професійної освіти фахівця з соціальної роботи на підприємстві:

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

2. Повна вища освіта — освітній рівень вищої освіти особи, який характеризує сформованість її інтелектуальних якостей, є основою для подальшого розвитку особи як особистості і достатнім для здобуття нею кваліфікації за освітньо-кваліфікаційним рівнем спеціаліста або магістра.

Крім володіння необхідним арсеналом знань, умінь, навичок, у соціального працівника формується позитивна налаштованість на життя і сприйняття інших людей, певна система цінностей, які узгоджуються і не вступають у суперечність із сутністю і змістом соціальної роботи, поведінка, яка не суперечить суспільним нормам і традиціям. Тобто, крім певних професійних вимог, до соціального працівника висуваються високі вимоги, які стосуються його світоглядної сфери і власної життєвої позиції.

У такому аспекті йдеться про модель фахівців із соціальної роботи, яка висвітлює різнобічні підходи у відображенні інтегративного, міждисциплінарного характеру професії, складність і глибину взаємозв'язків і

взаємовідносин, що реалізуються у процесі соціального захисту, соціальної підтримки і допомоги населенню.

Поняття "модель" походить від франц. *model*, лат. *modulus* — міра, взірць, образ. У довідковій і енциклопедичній літературі "образ" визначається як результат та ідеальна форма відображення предметів та явищ матеріального світу, свідомості людини. Образ формується на чуттєвому рівні пізнання — сприйняття, відчуття, уявлення; на рівні мислення — поняття, судження, умовивід. Матеріальною формою втілення образу виступають практичні дії: мова, різні знакові моделі. За змістом образ є об'єктивним тією мірою, якою він правдиво відображає об'єкт. В образі відображається пізнавальне (гносеологічне) ставлення людини до навколишнього світу, що функціонує незалежно від того, яким чином спрямовує особистість свій апарат самосвідомості.

Образ фахівця соціальної сфери формується на основі сукупності соціально-економічних, соціально-політичних, соціально-культурних чинників і явищ.

Російська дослідниця, соціальний педагог Ю.В. Василькова, спираючись на педагогічну спадщину А.С. Макаренка, виділяє три основи професіоналізму соціального педагога — майстерність, знання виховного процесу, уміння. Майстерність — це певна педагогічна техніка, вироблені навички, що означає: психологію спілкування і психологію взаємовідносин; мовленнєві уміння; володіння навичками самоконтролю, самопостереження, самоаналізу. Важливим для соціального педагога є наявність педагогічного такту. Звертаючись до роботи Є. Синиці "Педагогічний такт", автор наголошує, що "педагогічний такт — це професійна якість вчителя, за допомогою якого він у кожному конкретному випадку застосовує до учнів найбільш ефективний спосіб виховання. Педагогічний такт є наслідком творчості вчителя, показником гнучкості його розуму. Педагогічний такт вчителя не буває стереотипним".

При формуванні моделі спеціаліста в соціальній роботі на підприємстві і соціальній педагогіці окремі автори зазначають необхідність брати до уваги таке поняття, як імідж спеціаліста. Так, Р.В. Овчарова виділяє основні мотиви самопрезентації:

- потяг до розвитку відносин з людьми;
- самоствердження особистості;
- необхідність професійної діяльності.

Основні мотиваційні моделі самопрезентації — це самопосилення, самозахист і самоствердження. Для самопосилення характерними є звеличування своєї особистості, свого "Я", високий ступінь самооцінки. Людина охоче приписує собі соціально схвалені якості, йде на ризик для того, щоб справити враження, рекламує свій майбутній успіх, приховує невдачі, намагається виділитись серед інших. Для самозахисту характерна низька самооцінка, спроби захистити своє "Я" від важкого психологічного досвіду, можливого приниження і невдач. Домінує мотив свідомого самоприниження, спроби приховати своє власне "Я". Самоствердження і самореалізація можливі на основі адекватної самооцінки, відкритої поведінки, прояву не тільки соціально схвалених, але й унікальних рис особистості, позитивного сприйняття інших людей. На стиль самопрезентації впливають когнітивні фактори (образ "Я", цінності, ідеали), культурні чинники (традиційні заохочення і покарання) і особистісні — унікальний набір прийомів самопрезентації і соціально-психологічної адаптації.

Безперечним є той факт, що соціальний працівник має справляти добре враження як зовнішнім виглядом, так і створенням умов для поліпшення самопочуття інших людей завдяки своїм особистісним рисам і професійним якостям. Однак необхідно пам'ятати, що через специфіку своєї професії він вступає у взаємовідносини з представниками різних прошарків населення і соціальних груп. З одного боку, соціальний працівник справляє позитивне враження і одночасно є зрозумілим. Адже будь-який клієнт упевнений в тому, що його краще зрозуміє та людина, яка має певний життєвий, а не тільки професійний досвід.

Не тільки клієнт, але і соціальний працівник на підприємстві, і соціальна служба або агенція перебувають під контролем суспільної думки, вимог адміністрації підприємств, структур нагляду і контролю. У зв'язку з цим нормативні вимоги адміністративних інститутів, пов'язані з соціальною роботою, можуть впливати не тільки на очікування клієнтів, але і на формування, отримання та надання соціальної допомоги.

Діяльність соціальних працівників передбачає широкий спектр сервісних послуг, які надаються клієнтам для їхнього інформування, консультування, обслуговування, стимулювання тощо. Надаючи певну послугу, соціальний працівник на підприємстві може одночасно виконувати одну або декілька ролей. У численних статтях Енциклопедії соціальної роботи — настільної книги соціальних працівників США — виділяється, згідно з різними авторськими поглядами, від п'яти до двадцяти ролей. В Україні професійні ролі реалізуються соціальними працівниками підприємств на діяльнісному, практичному рівні соціальної роботи і не підкріплені адміністративним управлінням, тобто посаду, яку займає соціальний працівник, не завжди можна ототожнювати із професійною роллю, яку він виконує. Узагальнюючи різні наукові та практичні тенденції щодо рольового репертуару соціальних

працівників у різних країнах, український дослідник В. Сидоров пропонує власну класифікацію.

Група практичних ролей: учитель соціальних умінь, консультант-клініцист, агент з питань соціальних змін, аніматор, помічник клієнта, менеджер, вуличний працівник.

Група посередницьких ролей: брокер соціальних послуг, керуючий справами клієнта, захисник прав та інтересів клієнта.

Група керівних ролей: керівник робочого навантаження, лідер команди, керівник персоналу, адміністратор.

Група дослідницьких ролей: експерт, аналітик, дослідник.

Група сервісних ролей: викладач, керівник польової практики, супервізор.

Група латентних ролей: захисник панівного порядку, під-ривач державного устрою, брокер у сірих тонах, цап-відбувайло, донор, потенційний гнобитель, всезнайко.

Професійні ролі, які виконує соціальний працівник демонструють його вміння бути гнучким, мобільним, будувати певні сценарії професійних ситуацій, артистичним, що потребує певної професійної підготовки і наявності відповідних рис характеру.

Професія соціального працівника спрямована на соціальну сферу, тому необхідною умовою для вибору цієї професії є соціальна спрямованість особистості, наявність відповідних соціальних якостей: гуманізму, доброзичливості, справедливості, відповідальності, терпеливості, врівноваженості, готовності стати на захист клієнта, прийти на допомогу, підтримати. Основою професійної діяльності соціального працівника є компетентність та професіоналізм. Основою компетентності і професіоналізму є вимоги професії до фахівця: необхідний рівень загальноосвітніх знань, медичні вимоги, вимоги до схильностей та інтересів, психофізіологічні вимоги, вимоги до інтелекту та емоційно-вольової сфери, до морально-ділових якостей.

Важливою ознакою, що відображає професіоналізм соціального працівника і сприяє формуванню образу професії, є позиція "повноважного партнерства", яка вимагає від соціального працівника здатності володіти ситуацією, бачити різницю між ролями "підтримки і турботи" та "регулювання і контролю" і відповідно до цього визначати і проявляти активну лінію своєї поведінки. Посилаючись на Н.Б. Шмельову, М.В. Фірсов і Є.Г. Студьонова вважають, що професіоналом є соціальний працівник, який:

- відповідає вимогам професії (особистісний і професійний потенціали), вносить певний внесок в соціальну політику і соціальну практику, здійснюючи свою діяльність із соціальної адаптації, допомоги, корекції, реабілітації окремої людини і різних категорій населення;

- особистісно налаштований на професію, має особистісно-мотиваційну готовність, професійно необхідні якості, компетентність, а також позитивне ставлення до себе як до професіонала, як спрямованого на результативність своєї праці;

- досягає бажаних для суспільства результатів із соціальної допомоги, підтримки, адаптації і реабілітації людей;

- використовує сучасні, оптимально ефективні методи, прийоми, технології з метою соціального захисту людини;

- виконує норми, стандарти, еталони професії, усвідомлює її значимість у суспільстві;

- привносить у професійну діяльність індивідуально-творчий, новаторський компонент, усвідомлено розвиваючи свою особистісну і професійну індивідуальність;

- усвідомлює перспективу і зону своєї найближчої професійної освіти, підвищення кваліфікації, самоосвіти, вивчення вітчизняного і зарубіжного досвіду;

- має необхідний рівень професійних і особистісних якостей, знань і умінь;

- є соціально активним у суспільстві, ставить і обговорює питання практики, ставлення до професії, її статусу, шукає резерви розв'язання професійних, соціальних проблем.

1.3. ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ I

СОЦІАЛЬНА РОБОТА: СУТНІСТЬ, ФУНКЦІЇ, ПРИНЦИПИ

Лекція № 3: Соціально-психологічні детермінанти формування основних функцій соціальних працівників на підприємстві.

ЗМІСТ

1. Тематика соціологічних досліджень

2. Канали активного впливу соціальних працівників на життєдіяльність колективу

На сьогодні в Україні однією з основних проблем **соціального працівника на підприємстві** - це визначення його завдань, специфічних функцій в системі управління підприємством. У сучасних публікаціях, що узагальнюють практику соціальної роботи на промислових підприємствах, сказано із цього приводу чимало міркувань, які потребують уваги. За традицією, яка йде від перших публікацій щодо проблематики соціальних служб частіше за все виділяється “тріада функцій”: дослідницькі, консультативні і освітні; дослідницькі, консультативні і просвітні; формування соціологічної грамотності працівників підприємства, забезпечення керівників і фахівців інформацією для ухвалення рішень, проектування і запровадження соціальних технологій та ін.. Зустрічаються і більш широкі переліки: соціально-планувальні, соціально-проблемні, забезпечення “стиків” технічної, економічної і організаційно-виробничої підсистем підприємства з соціальною, цивільною; планово-прогностичні, інформаційно-дослідницькі, соціально-інженерні і консультаційно-пропагандистські; дослідження і аналіз, планування, розпорядництво, контроль і оцінка, представництво.

Знайомство з конкретним змістом запропонованих різними дослідниками класифікацій функцій дозволяє виявити за зовнішніми відмінностями (різне число груп функцій, певні термінологічні відмінності тощо) важливий загальний момент. Усі одностайно виділяють в повсякденній роботі соціального працівника на підприємстві принаймні три групи функцій; дослідницькі, організаторські (скоріш за все діяльність, направлена на запровадження в практику управління, у тому числі в практику соціального планування, результатів досліджень) і педагогічні. Кожна з них орієнтована на вирішення специфічних завдань в цілісній системі соціального управління, відрізняється своєю особливою технологією, пред'являє різні вимоги до ділових якостей, методів роботи соціального працівника. У той же час всі вони тісно взаємозв'язані, органічно доповнюють один одного: соціальні дослідження служать основою для розробки і реалізації обґрунтованих управлінських рішень (планів, заходів тощо) і дієвого навчання керівників; організаторська робота дозволяє реалізувати потенційні можливості, закладені в матеріалах досліджень; підвищення рівня соціальної культури керівників створює більш сприятливі передумови для широкого запровадження в практику результатів досліджень, багато разів підсилюючи їх ефективність.

Безперечно, що дослідження соціальних працівників на підприємствах повинні мати чітко виражену прикладну, соціопсихологічну орієнтацію і тому істотно відрізнятися від теоретичних, описових як за методикою, так і за організацією. Але не можна погодитися з тим, що робота соціального працівника не повинна обмежуватися запровадженням соціальних рекомендацій. По-перше, без дослідницької, аналітичної роботи не тільки не можна розробити нові, оригінальні соціальні рішення, але і адаптувати, прив'язати до конкретних умов колективу вже відомі, здобуті іншими. По-друге, саме дослідницька, аналітична робота є специфічною для соціального працівника тоді як в процесі запровадження “першу скрипку” все таки

відіграють і, на наш погляд повинні відігравати інші - керівники, органи громадського самоврядування.

Як ми вже відзначали, об'єктивна потреба в соціальній службі викликана зростанням вимог до якості інформації, що використовується в практиці управління людським чинником. У зв'язку з цим слід визнати, що турбота про підвищення якості соціальної інформації на підприємстві; головне в роботі працівника соціальної служби підприємства. До того ж не можна не враховувати і те, що дослідницька робота є первинний, початковий для двох інших основних напрямів діяльності соціальних працівників - організаторської і педагогічної.

Тематика соціальних досліджень. Об'єктами соціального дослідження та аналізу виступають проблемні питання, пов'язані з активізацією людського чинника. По-перше, це проблеми оптимізації процесу формування і розвитку, збагачення трудового потенціалу колективу і окремих груп працівників. По-друге, це проблеми створення найсприятливіших організаційно-управлінських умов для повної реалізації трудового потенціалу. По-третє, це проблеми трудової мотивації працівників і колективів. Успішне вирішення кожної з цих проблем вимагає комплексного підходу з позиції різних наук, що вивчають людський чинник соціальної роботи, психології, соціології, економіки, педагогіки. Така комплексність забезпечується, по-перше, за рахунок універсалізму соціального працівника і його підходу до аналізу явищ, по-друге, за рахунок спільної роботи в соціальній службі представників ряду спеціальностей - соціальних працівників, соціологів, психологів, педагогів по-третє, за рахунок тісної ділової співпраці соціальних працівників з інженерними і економічними службами підприємства.

У процесі управління людським чинником на всіх його етапах - і при визначенні конкретної мети, завдань, і при розробці управлінських рішень, і при оцінці ефективності їх реалізації, - перед керівниками постійно стоять такі не зовсім зрозумілі питання. Тому тематика соціальних досліджень може бути найрізноманітнішою. З урахуванням можливостей соціальної служби підприємства, увага концентрується на тих проблемах, які є найактуальнішими в конкретних умовах.

Основним завданням цього наукового пошуку - шляхи формування ініціативного і відповідального відношення до праці; конкретні форми і методи повного і раціонального використання соціальних резервів інтенсифікації виробництва.

Таким чином, у виробничих колективах є широке коло соціальних явищ, процесів, дослідження які є своєрідною монополією соціальних працівників. Проте не можна ставити під сумнів можливість соціального аналізу тих явищ і процесів, які традиційно є предметом санітарно-гігієнічних, економічних, досліджень здорового способу життя. Адже соціальні дослідження відрізняються від інших не стільки за своїм об'єктом, скільки за своєрідним підходом щодо вивчення цього об'єкту. На наш погляд, об'єктами соціальних досліджень можуть бути самі різні сторони життєдіяльності. Але при цьому важливо не втрачати специфіку людинодослідницького підходу - кожне явище

розглядати із сторони загального, цілісного механізму функціонування і розвитку колективу, із погляду впливу на це явище людського чинника і дії цього явища на людський чинник. При цьому соціальна служба використовує одночасно соціологічний і психологічний підходи, оскільки практично жодну соціальну проблему, що стоїть перед колективом не можна віднести до чисто психологічної або чисто соціологічної. Соціологічний підхід дозволяє виявити обумовленість яких-небудь процесів на підприємстві тими або іншими особливостями певних структур і рівнів соціальної організації підприємства і на цій основі показати реальні можливості вдосконалення організації в цілому або частіше всього окремих її елементів, Психологічний підхід є як би його подальшою конкретизацією, поглибленням - виявляє взаємовплив конкретних осіб і міжособових відносин у малих робочих групах на соціальну організацію, а через неї і на техніко-технологічні, економічні характеристики виробництва.

Узагальнення практичного досвіду дозволяє виділити ряд напрямів такої роботи. Ми використовуємо матеріали та інформацію попередніх років, адже на сьогодні в Україні така робота поки що тільки відроджується.

Представлення аналітичної інформації керівництву підприємства. У дискусійних матеріалах про роль соціальних служб сьогодні акцент робиться на те, що кожне дослідження повинно завершуватися чіткими конкретними рекомендаціями і навіть розробленими алгоритмами їх реалізації. Завдання соціального працівника - виробити проект управлінського документа (накази, ухвали, рішення), добитися його підписання на відповідному рівні управління, виробити технологію його реалізації, організувати виконання і забезпечити контроль за цим процесом. Кінцевим результатом виконання даної функції є саме рішення певної соціальної проблеми, а не тільки представлення необхідної дослідницької інформації.

Досвід роботи з різними керівниками дозволяє зробити наступний висновок. Якщо керівник не усвідомлює потреби в соціальному осмисленні якої-небудь проблеми, вимушений звертатися до соціального працівника через "зовнішні мотиви", він, як правило, вимагає від соціального працівника чітких і гранично-конкретних рекомендацій. Вони відносно швидко затверджуються наказом, але дуже рідко виконуються. І, навпаки, якщо керівник усвідомлює потребу в соціальному осмисленні проблеми, він вимагає від соціального працівника не стільки чітких рекомендацій, скільки добротної "їжі для роздуму", тобто всебічного аналізу проблеми, висунення і обґрунтування ряду можливих альтернативних рішень, доказів обмеженості відомих, стереотипних рішень, докладного опису досвіду вирішення подібних проблем за кордоном. У такому разі остаточне рішення формулює сам керівник після консультацій і з соціальними працівниками, і з іншими фахівцями. Рішення приймаються далеко не завжди в такому оптимальному вигляді, як їх могли би запропонувати соціальні працівники, але реалізуються більш ефективно при безпосередній особистій зацікавленій участі керівника. Тому, на наш погляд, у роботі соціального працівника найцінніше - це не стільки чіткі, однозначні рекомендації, скільки добротний аналіз і обґрунтування вірогідних шляхів вирішення проблеми.

Турбота про “матеріалізацію” результатів досліджень повинна виявлятися вже в процедурі представлення соціальної інформації керівнику. Соціальний працівник представляє керівнику звіт, інформаційну записку, або інший документ за наслідками соціального аналізу.

Перш за все потрібно, щоб керівник прочитав цей документ. Безсумніву, тут багато що залежить від ділових і моральних якостей керівника, але велике значення має і те, в якому вигляді представлена соціальна інформація. Не можна забувати, що тут до неї пред'являються абсолютно інші вимоги в порівнянні з дослідницькими звітами в академічних або вузівських науково-дослідних організаціях. Зокрема, важливу роль грає об'єм документа, стиль викладу. Інформаційні документи, які представляються керівникові за результатами соціальних досліджень, повинні бути короткими, але місткими: з чіткою аргументацією основних положень і висновків, конкретними прогнозами, пропозиціями і рекомендаціями. Припустимо, що керівник все-таки прочитав документ. Але чи зрозумілий йому зміст, висновки? І тут соціальний працівник може і повинен допомогти керівникові. Звичайно ж перш за все сам зміст інформаційного документа повинен відрізнятися доступністю викладу, він повинен бути адресований керівникові, а не соціальному працівникові. Як свідчить досвід, доцільна і додаткова роз'яснювально-переконлива бесіда (а частіше всього ряд таких бесід) соціального працівника з керівником. Це особливо важливо, якщо врахувати, що керівник повинен не тільки добре розуміти зміст звіту, він повинен повірити в прогнози і рекомендації соціального працівника, у нього повинна сформуватися готовність діяти відповідно до них. Тому велике значення має уміння соціального працівника переконувати.

Участь в розробці заходів, проектів, наказів, розпоряджень. Соціальні працівники не обмежуються тим, що повідомляють і роз'яснюють керівнику результати досліджень, переконують його в правильності своїх висновків і пропозицій, попереджають можливі помилкові дії. Вони беруть активну участь в розробці і реалізації конкретних управлінських рішень.

Дієвий і оперативний канал активного впливу соціальних працівників на життєдіяльність колективу - участь в підготовці за наслідками досліджень наказів, розпоряджень, ухвалень громадських органів.

Не менше ефективний важіль активного впливу соціальних працівників щодо вдосконалення управління - участь в розробці різних нормативних документів: посадових інструкцій, положень про моральне стимулювання, стандартів, що регламентують окремі операції по соціальній роботі (оцінка якості праці колективів і окремих працівників, соціальна робота з молодими спеціалістами, з кадровим резервом і багато інших). Закріплюючи в проекті нормативного документа основні висновки і рекомендації досліджень, соціальний працівник тим самим робить важливий крок на шляху перетворення їх в закон повсякденної життєдіяльності виробничого колективу.

Соціальна служба не може обмежити свої зусилля по запровадженню в практику результатів досліджень тільки розробкою (або участю в розробці) наказів, заходів, планів, різних положень, регламентів тощо. Всі ці документи

створюють тільки певні можливості для вдосконалення управління соціальними процесами. Реалізація ж цих можливостей на практиці - далеко не весь процес, що вимагає значних організаторських і виховних зусиль. Тут слід враховувати, що запровадження рекомендацій соціальних працівників нерідко вимагає істотної зміни стереотипів, звичних, буденних уявлень про ті або інші форми, методи, роботи з людьми, нерідко пов'язано з додатковими зусиллями. Тому далеко не завжди розроблені за участю соціальних працівників інноваційні заходи, положення, системи роботи з окремими категоріями працівників зустрічають належну увагу виконавців. Соціальні працівники досить часто стикаються з так званим бар'єром, коли адресат рекомендацій не тільки впливає, але і активно їм чинить опір, є невідповідним до сприйняття, вважаючи їх даремними і, більш того, шкідливими. Завдання соціального працівника долати такі перешкоди. Велику роль тут відіграє процедура розробки і запровадження рекомендацій, нормативних документів. Важливо вже на цьому етапі не тільки детально ознайомити керівників з метою і змістом, намічених до запровадження новин, але і зробити якомога більше число їх союзниками.

Керівники цеху, відділу можуть спільно із соціальними працівниками розробляти і запроваджувати рекомендації, направлені на розкриття внутрішніх ресурсів підрозділу або дозволяють усунути негативні ситуації. За успішне проведення дослідження і запровадження рекомендацій начальник цеху і співробітники, що сприяли йому, заохочуються морально і матеріально.

Участь в розробці і реалізації соціальних технологій. Технологія управління це сукупність обов'язкових процедур щодо управлінського циклу, здійснення яких забезпечує оптимальність керування. Ми можемо говорити про наявність технології управління тільки в тому разі, коли певна система правил, певний порядок, послідовність конкретних процедур впливає на той або інший соціальний процес. Розробка технології допускає розчленовування цілісного процесу на систему послідовних, взаємозв'язаних процедур і операцій, які виконуються більш менш однозначно з метою досягнення високої ефективності.

На підприємствах порівняно детально розроблені технології; управління речовинними компонентами виробництва. Є чіткі і однозначні алгоритми дій на техніку і технологію, зафіксовані в навчальних посібниках, різних нормативах, положеннях, інструкціях. Характерна особливість технології управління речовинними компонентами виробництва: шаблонність, стереотипність управлінських процедур, жорсткість вимог до однозначності дій в певних умовах.

Абсолютно іншу ситуацію ми спостерігаємо в практиці соціального управління. Через специфічні характеристики об'єкту управління загальні правила, нормативи, регламент може слугувати тільки орієнтиром управлінських рішень з урахуванням конкретних умов.

Ця принципова якісна відмінність між управлінням працівниками дає підставу деяким дослідникам заперечувати саму правомірність використання терміну "технологія" стосовно практики соціального управління. Соціальні

процеси залишаються за межами “соціальної технології”, тим паче, що соціальні процеси і процеси соціального управління не піддаються повній алгоритмізації.

При цьому необхідно не залишити поза увагою специфіку такої технології. Оптимальні управлінські рішення можна прийняти тільки при правильній прив'язці тих або інших типових алгоритмів роботи із соціальними працівниками до індивідуальних особливостей соціальної ситуації зараз, в певному колективі. Наприклад, при певних пропорціях між дисциплінованими працівниками і членами колективу, схильними до порушень трудової дисципліни вельми ефективною виховною мірою є колективна моральна і матеріальна відповідальність за стан дисципліни праці. Але в колективах, де всі працівники, або абсолютна більшість дисципліновані, ця організаційно-виховна форма виявляється зайвою, а там, де багато порушників - робить деморалізуючий вплив, роблячи постійно “без вини винуватим” добросовісних працівників. Це вимагає від органу управління, з одного боку, гарного знання типових технологічних моделей соціальної роботи (щодо кожного напрямку). А з іншою - знання реальних характеристик об'єкта управління, конкретних чинників, що впливають на соціальну ситуацію в колективі. У зв'язку з цим розробка на основі спеціальних досліджень і узагальнення передового досвіду певної технології щодо кожного напрямку соціальної роботи не позбавляє процесу соціального управління творчого, пошукового характеру. Навпаки, воно підвищує ефективність цього творчого пошуку, забезпечуючи йому добротну інформаційну базу.

Участь в підготовці і проведенні соціально-економічних експериментів. Серйозні соціальні інновації, що зачіпають інтереси багатьох людей, і потенційно здатні зробити не тільки позитивний, але і негативний вплив на життєдіяльність колективу, мають потребу перед своїм масовим запровадженням в попередній досвідченій перевірці на якомусь відносно обмеженому, але типовому з погляду основних характеристик врегульованого соціального процесу, об'єкту (виробнича дільниця, група працівників тощо) На цій стадії, як відзначає В.І.Герчиков розв'язуються чотири завдання: детальне доопрацювання (доробка) ухваленого рішення в специфічних умовах даного підприємства; перевірка ефективності методу вирішення проблеми, що рекомендується, в конкретних умовах колективу; навчання на практиці людей, які будуть задіяні в реалізації заходів, конкретним методам, прийомам ефективної роботи; розширення кола прихильників даної форми вирішення проблеми.

Соціальні працівники приймають активну участь спільно з іншими фахівцями і керівниками колективу на всіх етапах експерименту - і при розробці його програми, умов, і при виборі експериментального об'єкту, і у зборі багатопланової інформації про його хід, і в оцінці результатів. Хід і підсумки експерименту повинні дати відповідь на два питання: чи можна інновацію реалізувати в даних конкретних умовах; чи здатна інновація забезпечити бажану мету.

Слід враховувати, що незадовільний результат може бути викликаний: а) істотними недоліками самої експериментальної моделі оптимізації того або іншого процесу; б) недоліками в організації запровадження інновації; в) негативним відношенням, активним або пасивним опором інновації із сторони певних груп або навіть окремих працівників; г) конкретними ситуативними обставинами. У той же час і позитивний результат може бути викликаний не стільки інновацією, скільки іншою, що апробується, побічними чинниками. Адже в умовах відкритого, колективу, який функціонує і розвивається, неможливо витримати багато наукових вимог до чистого експерименту. Тому тут особливо важливий ретельний соціальний аналіз чинників, що впливають на хід і результати експерименту. Він допомагає об'єктивно оцінити його результати і ухвалити рішення або ж про розповсюдження на більш широкий об'єкт, або про істотну зміну умов експерименту з подальшою апробацією, або ж про відмову від запропонованого варіанту оптимізації соціального процесу. При цьому важливо щоб у рамках експерименту була забезпечена принципова зворотність соціального процесу. Це не тільки методична, але і соціально-етична вимога. Негативна дія не тільки не повинна бути допущена до розповсюдження, але і знімається в самому експериментальному об'єкті.

Участь в розробці і аналізі ефективної реалізації планів соціального розвитку. Практика соціального планування відкриває перед соціальними працівниками широкі можливості для перетворення соціальної інформації в управлінську. Виявлені в процесі досліджень тенденції динаміки соціальних процесів, їх причинні взаємозв'язки, обґрунтовані соціальними працівниками ефективні способи їх оптимізації в значній мірі повинні визначати конкретний зміст планованих заходів. Конкретні форми і методи соціального забезпечення практики соціального планування у виробничих колективах на всіх його етапах: на стадіях предпланового аналізу початкового (базового) стану колективу, виявленні тенденцій його розвитку, проблемні питання; розробка конкретної планової мети, завдань; розробка і експертна оцінка конкретних заходів у досягненні цієї мети, завдань організації соціального контролю заходом реалізації ключових напрямів соціального розвитку та ін. - добротно досліджені в монографії Герчикова В.И.

Нові умови виробничо-економічної і соціальної життєдіяльності на приватизованих і комерційних підприємствах за умов ринку поза сумнівом вимагають нових підходів, що неминуче призведе до істотної ревізії багатьох традиційних форм і методів регулювання соціально-економічних процесів. Але було б помилковим вважати, що планування соціального розвитку підприємств - це рудимент планової соціалістичної системи господарювання, який несумісний з ринковими умовами і пріоритетами. Навпаки, практика планування соціального розвитку в Україні народилася тільки в 60-е роки, коли підприємства вперше отримали деяку господарську самостійність, застій і певна криза в 70-80-х роках прямо пов'язано з відсутністю у керівників підприємств реальних можливостей і повної відповідальності за ефективне використання соціальних резервів, підвищення ефективності виробництва. Тому можна впевнено твердити (про це свідчить досвід кращих фірм у

розвинутих країнах з соціальним ринковим врегулюванням економіки), що практика планування соціального розвитку в недалекому майбутньому отримає новий імпульс і перетвориться на один з головних інструментів ефективного управління соціальним потенціалом підприємства.

Соціально-психологічна експертиза управлінських рішень.

Працівники соціальної служби беруть участь в соціально-психологічній експертизі тих управлінських рішеннях, які готуються фахівцями інших служб. Мета такої експертизи - комплексна оцінка вже на стадії проектування нових рішень можливого їх впливу на особистісний чинник. Тут слід враховувати, що працівники більшості функціональних служб нерідко страждають своєрідним відомчим підходом щодо розробки тих або інших заходів. Більшість працівників не володіє навиками комплексного, системного підходу до аналізу можливих впливів пропонованих заходів на трудову творчу активність працівників і морально-психологічний клімат у колективі. Тому також важливо, щоб кожен проект у виробничому колективі, який істотно впливає на трудову поведінку людей, піддавався ретельній експертизі із сторони кваліфікованих фахівців соціальних служб.

Різноманітні конкретні форми пропаганди соціальних знань на підприємстві. Важлива умова дієвої пропагандистської роботи соціальних працівників постійна увага і до її змісту, і до її методики. У лекціях і в інформаційних матеріалах повинні знайти віддзеркалення новітні висновки і рекомендації сучасної науки, передовий досвід соціального управління. Важливо при цьому, щоб така інформація була відібрана з урахуванням специфічних умов і конкретних завдань колективу. Тут слід враховувати, що керівнику важко самотійно орієнтуватися у великому потоці різнопланової технічної, економічної і соціальної інформації, яка містить нові, важливі для практики управління висновки, передовий досвід. Сучасний керівник знаходиться ніби в інформаційно-перенасиченому середовищі і практично не в змозі самотійно зібрати, осмислити всю інформацію і ухвалити необхідні рішення щодо управління. Особливо великими є труднощі у роботі з соціальною інформацією і через більшу її різноманітність, через недостатню базову підготовку для її оцінки, інтерпретації. У зв'язку з цим, соціальний працівник повинен бути для керівників "лоцманом" у цьому потоці соціальної інформації.

Особливе значення для підвищення дієвого навчання, пропаганди, має широке застосування матеріалів досліджень, які проведені соціальною службою на підприємстві. Така інформація сприймається з великим інтересом, краще переконує.

На відміну від технічного навчання, де працівнику часто достатньо твердо засвоїти сукупність певних стандартних операцій, дій, соціальне навчання повинне вирішувати значно складні завдання: озброїти працівників методологією самотійного пошуку оптимальних рішень в багатоманітних соціальних процесах.

Разом з курсовими заняттями працівники соціальної служби постійно ведуть консультативну роботу, надаючи методичну допомогу фахівцям і

керівникам, громадським органам у вирішенні тих або інших соціальних проблем. Можна виділити ряд категорій працівників, які сьогодні перш за все потребують таких консультацій, методичної допомоги.

Перша група - керівники виробничих колективів різних рівнів, працівники, зараховані до кадрового резерву. Ініціаторами консультацій можуть бути як керівники, які звертаються до соціальної служби з проханнями надати їм допомогу у вирішенні якої-небудь соціальної проблеми, конфліктної ситуації, так і самі соціальні працівники -індивідуальні консультації з роз'ясненням матеріалів конкретного дослідження, аналізом певних управлінських ситуацій.

Друга група - керівники громадських органів, профспілкових організацій. Частіше за все ця категорія працівників має потребу в кваліфікованій консультації соціального працівника з таких питань, як оптимізація трудових відносин, цивілізоване вирішення трудових конфліктів, раціональне розмежування функцій між адміністративними і різними громадськими органами на різних рівнях управління, пошук оптимальних, в конкретних умовах, шляхів розвитку суспільної і творчої активності працівників, організації індивідуальної виховної роботи з окремими категоріями працівників, зміцнення та ін.

У міру зміцнення соціальних служб і, зокрема, за наявності в їх складі кваліфікованих фахівців-психологів, коло осіб, яким можуть надаватися консультації, розширюється. На кожному підприємстві безліч працівників у тих або інших ситуаціях потребує допомоги і кваліфікованої поради компетентного фахівця-психолога: дають консультації як методичного, так і психодіагностичного характеру молодим сім'ям, працівникам, що відчувають ускладнення у професійній і соціальній адаптації тощо.

Таким чином, педагогічна функції є необхідним, органічним елементом повсякденної діяльності соціальної служби. Вона нерозривно пов'язана з двома іншими функціями: дослідницькою і організаторською. Систематичні дослідження збагачують конкретним матеріалом, наповнюють живим змістом соціальне навчання. У той же час систематичне навчання створює необхідні передумови для ефективної трансформації матеріалів досліджень в практику управління: підвищує соціальну культуру керівників, робить загальнозначущі висновки локальних досліджень доступними для широкого використання на практиці управління різними виробничими організаціями.

2.1. ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ II

СОЦІАЛЬНА ІНФРАСТРУКТУРА ТА СОЦІАЛЬНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА

Лекція 4: Соціальна діяльність підприємства

ЗМІСТ

1. Соціальний захист та соціальні структури трудового колективу

2. План соціальної діяльності підприємства та його реалізація

Процес планування діяльності підприємства охоплює не тільки планування основної виробничої діяльності та ресурсного забезпечення виробництва, а і соціальний розвиток трудового колективу, планування **соціального захисту усіх працюючих.**

Згідно господарського кодексу України трудовий колектив чи участю власника підприємства або уповноваженого ним органу відповідно до законодавства, установчих документів підприємства, колективного договору, розробляє план соціальної діяльності, в якому обґрунтовані заходи щодо поліпшення умов праці, життя і здоров'я, гарантії обов'язкового медичного страхування працівників підприємства та їх сімей, а також інші питання соціального розвитку.

Підприємство забезпечує підготовку кваліфікованих робітників та спеціалістів, їх економічне і професійне навчання як у власних навчальних закладах, так і в інших навчальних закладах за відповідними угодами. Підприємство надає пільги відповідно до закону своїм працівникам, які навчаються без відриву від виробництва.

Пенсіонери та інваліди, які працювали до виходу на пенсію на підприємстві, користуються нарівні з його працівниками наявними можливостями медичного обслуговування, забезпечення житлом, путівками в оздоровчі та профілактичні заклади, іншими соціальними послугами і пільгами, що передбачені статутом підприємства.

Орган управління підприємством зобов'язаний забезпечити всіх працівників підприємства належні і безпечні умови праці. Підприємство несе відповідальність в установленому законом порядку за шкоду, завдану здоров'ю та працездатності його працівників.

Підприємство зобов'язане забезпечити сприятливі умови праці жінок та неповнолітніх, забезпечувати їх роботою переважно в денний час; жінок, які мають малолітніх дітей, вагітних жінок переводити на легшу роботу з нешкідливими умовами праці, надавати їм інші пільги, передбачені законом.

Підприємство самостійно встановлює для своїх працівників додаткові відпустки, скорочений робочий день та інші пільги, а також має право заохочувати працівників інших підприємств, установ організацій, які його обслуговують.

Підприємство забезпечує додатковою пенсією, незалежно від розмірів державної пенсії, працівника, який став інвалідом на даному підприємстві внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання.

Підприємство з правом найму робочої сили забезпечує визначену відповідно до закону кількість робочих місць для працевлаштування

неповнолітніх, інвалідів, інших категорій громадян, які потребують соціального захисту.

Планування соціальної діяльності підприємства, пов'язане з вдосконаленням соціальної структури колективу, з обґрунтуванням діяльності цього колективу, спрямованої на формування матеріальних та фінансових ресурсів та їх використання для покращення умов праці та життя працюючих та їх сімей. Соціальне планування спрямоване на використання соціально-психологічних факторів підвищення ефективності виробництва, розвиток творчої активності працюючих, їх ініціатива і відповідальності.

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

Трудовий колектив за своїм складом неоднорідний, тому вводять поняття «структура трудового колективу». Під структурою трудового колективу розуміють сукупність його елементів та відношень між ними. В якості елемента структури колективу виступає група - сукупність людей, спільним для якої є будь-яка соціальна ознака, наприклад, рівень освіти, спільні інтереси, традиції, вік тощо.

В залежності від мети соціального планування виділяють такі **групи соціальних структур підприємства**: реальні та умовні. До складу реальних належать:

- виробничо-функціональна (цільова) структура;
- суспільно-організаційна структура.

До складу умовних належать:

- соціально-психологічна структура;
- професійно-кваліфікаційна структура;
- соціально-демографічна структура.

Соціально-психологічна структура колективу являє собою неформальну структуру, яка формується на основі особистих симпатій, інтересів, хобі тощо.

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

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

Враховуючи складність структур трудового колективу підприємства, різні форми їх соціальної поведінки та між особисті відносини, керівники всіх рівнів повинні чітко уявляти особливості цих груп, орієнтації, типи та їх вплив на колективну діяльність.

Роль трудових колективів, їх повноваження проявляються через реалізацію покладених на них функцій. До таких функцій відносять: економічну, соціальну та соціально-інтегративну.

1. Цільова (економічна) функція - це функція, для реалізації якої створюється підприємство, суть якої в отриманні максимального прибутку на основі задоволення потреб суспільства и продукції, послугах, які створює трудовий колектив в результаті виробничої, господарської, економічної та комерційної діяльності підприємства.

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

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

Методичні основи соціального планування тісно пов'язана з методикою планування основного виробництва та ресурсного забезпечення підприємства. Між тим, плануванню соціальної діяльності підприємства присутні ряд специфічних методів, серед яких можна виділити: метод динаміки минулих років, нормативний метод та метод соціометрії.

На початкових етапах планування соціальної діяльності підприємства використовують метод динаміки минулих періодів, коли тенденції того чи іншого соціального явища екстраполюються на плановий період.

Одним із основних методів планування соціальної діяльності підприємства є нормативний. В соціальному плануванні його використання має деякі особливості, обумовлені видами нормативів, які використовуються.

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

Для використання даного методу необхідно розробити анкету, її якій приводять перелік запитань соціального направлення. Вибіркове опитування

обмеженого числа респондентів дозволяє зробити узагальнення та висновки, які переносять на генеральну сукупність (весь трудовий колектив) по досліджуваній соціальній проблемі.

Метод соціометрії дозволяє вивчити внутрішню структуру та механізм соціально-психологічних взаємовідносин в соціальних групах та клімату в трудовому колективі.

Використання соціометрії базується на проведенні опитувань з використанням спеціальних карток, які дозволяють виявити неформальних лідерів в колективі, симпатії та антипатії, інші відносини, що склалися між членами колективу, сутність та ефективність соціальних процесів та явищ.

Раціональне використання різних методів дозволяє дати оцінку існуючим в трудовому колективі соціальним процесам, виробити конкретні заходи для розробки плану соціального розвитку колективу.

Планування соціальної діяльності відбувається на всіх рівнях управління народного господарства, однак основні соціальні умови життєдіяльності членів суспільства формуються на рівні підприємств.

План соціального розвитку колективу підприємства являє собою науково обґрунтовану і матеріально забезпечену систему заходів, направлених на всебічний та гармонійний розвиток всіх членів колективу на основі зміни умов праці та життя, найбільш повного задоволення матеріальних та духовних потреб кожного члену колективу.

План соціальної діяльності тісно пов'язаний з іншими розділами плану підприємства, оскільки згрупований колектив однодумців і є запорукою виконання планових показників виробництва та реалізації продукції.

Розробку плану соціального розвитку колективу підприємства починають з аналізу стану та динаміки розвитку соціальних показників, а саме:

- аналіз показників соціального розвитку, виявлення тенденцій їх зміни, динаміки за попередній період;
- тенденцій у технічному і організаційному розвитку виробництва;
- динаміка зміни умов праці та охорони здоров'я працівників підприємства;
- виконання (невиконання) заходів щодо вдосконалення форм оплати праці, покращення житлових та побутових умов працівників підприємства.

Цей аналіз повинен виявити коло проблем соціальної сфери, які вимагають для свого вирішення відповідних матеріальних, трудових та фінансових ресурсів. Проведений аналіз дозволить підприємству сформулювати основні напрями та шляхи соціальної політики підприємства, виходячи з

наявних виробничих потужностей та матеріальних, трудових і фінансових ресурсів.

План соціальної діяльності колективу підприємства складається з таких розділів:

1. Вдосконалення соціальної демографічної структури трудового колективу.

2. Покращення умов праці та охорона здоров'я працівників.

3. Вдосконалення форм оплати праці, поліпшення житлово-побу-тових та соціально-культурних умов працівників.

4. Підвищення трудової та соціальної активності працівників.

Вдосконалення соціальної демографічної структури трудового колективу

В цьому розділі плану приводять узагальнену характеристику трудового колективу, а також передбачають заходи, щодо покращення професійно-кваліфікаційної структури трудового колективу, скорочення чисельності працюючих, в тому числі, працівників зайнятих тяжкою, монотонною працею, та на роботах в шкідливих умовах, зменшення співвідношення некваліфікованих і кваліфікованих працівників підприємства.

Крім того, розробляють заходи щодо скорочення плинності кадрів та їх переміщення по підприємству, а також по перекваліфікації працівник з урахуванням потреб виробничої програми. При розробці цього розділу плану соціальної діяльності підприємства використовують такі показники:

- професійно-кваліфікаційна структура, працюючих на підприємстві;
- показники, які характеризують склад і структуру працюючих за віком, статтю, рівню кваліфікації, освіті, стажу роботи тощо;
- чисельність працюючих по розрядах та середній розряд працюючих на підприємстві, в т. Ч. В основному виробництві;
- чисельність працюючих, зайнятих висококваліфікованою працею;
- чисельність працюючих на тяжких, ручних роботах;
- чисельність працюючих на шкідливих роботах;
- чисельність працюючих, які навчаються у вищих та середніх навчальних закладах, на курсах підвищення кваліфікації;
- вивільнення працівників за рахунок впровадження прогресивної технології, механізації та автоматизації виробничих процесів, нових форм організації праці;

- втрати підприємства, пов'язані з вдосконаленням управління підприємством, впровадження нових форм організації праці, нових інноваційних проектів;

- витрати підприємства на навчання та підвищення кваліфікації працівників.

Планування зміни соціальної демографічної структури трудового колективу підприємства базується, перш за все, на плануванні праці та персоналу, що є основою для розробки соціальної політики підприємства.

Покращення умов праці та охорони здоров'я працівників

Цей розділ плану соціального розвитку трудового колективу підприємства присвячений заходом по вдосконаленню мікросередовища підприємства, які безпосередньо впливають на здоров'я, працездатність, тривалість життя працюючого, його настрій, психологічний клімат в колективі. Значна увага приділяється дослідженню безпеки виробничого процесу, причин виникнення виробничого травматизму та його запобіганню. Травматизм в практичних умовах обумовлений значною кількістю причин, які в загальному вигляді можна представити як причина, що залежить від надійності техніки та надійності людини». Тому соціальний фактор - особисті якості працюючих значною мірою є вирішальний. У плані соціальної діяльності формування безпечних умов праці є вирішальним фактором, що безпосередньо впливає на збереження працюючих та підвищення ефективності виробництва. Поліпшення умов праці та побуту працюючого, створює основу соціальної стабільності на підприємстві зацікавленості в кінцевих результатах діяльності підприємства в нових умовах господарювання.

При розробці цього розділу плану, звертають увагу на:

- покращення соціально-гігієнічних, санітарно-побутових, психофізіологічних умов праці на робочих місцях;

- доведення рівня освітленості до рівня санітарних стандартів та норм;

- оптимізація фізіологічних та психологічних факторів праці (тобто, встановлення оптимальних режимів праці та відпочинку);

- створення нормальних умов регламентованого відпочинку;

- зниження виробничого травматизму; .

- поліпшення медичного обслуговування працюючих тощо.

Основними показниками по цьому розділу плану соціального розвитку трудового колективу є:

- чисельність працюючих та загальні умови їх праці;

- показники технічних умов праці;
- показники санітарно-гігієнічних умов праці;
- кількість випадків захворювання працівників;
- рівень травматизму та професійних захворювань; .
- показники, які характеризують матеріально-технічну базу пунктів медичного обслуговування;
- витрати підприємства на поліпшення умов праці і охорони здоров'я працюючих.

Таким чином, у цьому розділі наведені основні заходи, щодо покращення умов праці та охорони здоров'я працюючих, зменшення травматизму на виробництві, що у свою чергу, поліпшує соціально-психологічний клімат у трудовому колективі підприємства.

Вдосконалення форм оплати праці поліпшення житлово-побутових та соціально-культурних умов працівників

Основою цього розділу плану соціальної діяльності підприємства є розробка заходів по збільшенню рівня заробітної плати працівників та встановлення пропорцій в рівнях заробітної плати для різних категорій робітників, та у рівнях оплати праці всередині кожної категорії робітників у залежності від складності та кінцевих результатів праці.

Поліпшення житлових та побутових умов відбувається на основі вивчення потреби колективу в житлі та можливостей їх задоволення шляхом власного будівництва (за рахунок коштів підприємства), розширення кооперативного та індивідуального будівництва.

Розвиток матеріальної бази соціальної сфери підприємства до-зволяє передбачати будівництво культурних закладів, спортивних баз та баз відпочинку.

Під час планування цього розділу плану соціального розвитку підприємства використовують наступні показники:

- середня заробітна плата по категоріях працюючих;
- розмір фонду стимулювання праці працівників підприємства;
- середня забезпеченість працівників житловою площею;
- чисельність працівників, які проживають в гуртожитках, наймають квартиру, мають власну житлову площу;
- чисельність працюючих, які потребують покращення житлових умов;

- кількість місць в дошкільних закладах, які належать підприємству;
- забезпеченість дітей працівників дитячими дошкільними закладами;
- забезпеченість працюючих путівками в санаторії, в профілакторії та будинки відпочинку тощо.

У цьому розділі плану відображають скільки житлової площі буде введено в дію за рахунок підприємства, скільки буде введено в дію дошкільних закладів, медичних закладів, баз відпочинку, яким чином буде покращено транспортне, побутове обслуговування працюючих.

Розроблені заходи у цьому розділі дозволяють створити умови для повного відтворення сил і здоров'я працівників підприємства та покращити житлово-побутові умови їх проживання.

Підвищення трудової та соціальної активності працівників

Головним завданням цього розділу є визначення напрямків удосконалення виховної роботи в трудовому колективі підприємства, та створення умов для підвищення трудової та соціальної активності працівників та їх ролі в управлінні виробництвом, його демократизації відповідно до нових умов господарювання. Слід відмітити, що об'єктом планування в даному розділі виступають соціальні процеси, які не підлягають прямому регулюванню, тому слід обережно підходити до кількісної оцінки запланованих заходів та до системи показників, що їх характеризують.

Під час планування використовують такі показники:

- кількість працівників, які приймають участь у виробничих нарадах, громадських організаціях;
- кількість працівників, які мають постійні доручення по виконанню громадських обов'язків;
- кількість працівників, які беруть участь в спортивних секціях;
- кількість працюючих, які приймають участь в гуртках художньої самодіяльності;
- залучення працівників до громадського життя колективу.

Результати реалізації запланованих заходів багато в чому будуть залежати від умов трудової діяльності, відпочинку членів колективу, а також від кінцевих результатів виконання виробничої програми підприємства.

Деякі питання соціального розвитку колективу підприємства неможливо вирішити в рамках одного окремо взятого підприємства або трудового колективу. Тому план соціальної діяльності підприємства необхідно погоджувати з територіальними планами розвитку міста та регіону. До

таких питань можна віднести: плинність кадрів, забезпечення підприємства кадрами відповідного рівня освіти, професійної підготовки, участь працівників підприємства у виборній компанії, у роботі виборних органів регіонального управління та місцевого самоврядування, інших заходах соціально-політичного змісту, що відбуваються на певній території.

2.2. ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ II

СОЦІАЛЬНА ІНФРАСТРУКТУРА ТА СОЦІАЛЬНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА

Лекція № 5: Основи формування соціальної політики підприємства

ЗМІСТ

1. Необхідність посилення захисту населення на рівні підприємства.
2. Поняття і правові основи соціальної політики підприємства.
3. Об'єкт, предмет і мета соціальної політики підприємства.
4. Принципи та функції соціальної політики на підприємстві.

Соціальна політика — це комплекс соціально-економічних заходів держави, підприємств, організацій, місцевих органів влади, громадських інститутів, суспільних груп та окремих осіб (суб'єктів соціальної політики), спрямований на реалізацію природних прав людини і задоволення соціальних потреб, що забезпечують її життєдіяльність та розвиток як соціальної істоти при беззастережному дотриманні її громадянських прав та свобод з метою забезпечення соціальної захищеності і соціальної справедливості в суспільстві. Хто здійснює соціальну політику, тобто виступає суб'єктами соціальної політики? Узагальнено — це державні та суспільні інституції та людина, оскільки вона також і сама має нести відповідальність за свою долю, долю та добробут своїх близьких. За більш конкретного підходу до суб'єктів соціальної політики можна віднести:

- державні органи, відомства та установи;
- громадські, релігійні, благодійні та інші недержавні об'єднання;
- комерційні, фінансові та інші бізнесові структури;
- громадян, які беруть участь на професійних чи добровільних засадах у здійсненні громадянських та суспільних ініціатив.

Виходячи з переліку тієї групи основних прав і свобод людини, що забезпечують її життєдіяльність та розвиток, можна визначити **складові соціальної політики**, а саме:

- піклування про працевлаштування;
- створення системи соціального забезпечення;
- підтримка малозабезпечених (слабких) верств населення;
- створення всеохоплюючої системи охорони здоров'я;
- розв'язання проблем освіти;
- узгодження внутрішніх суспільних та групових конфліктів;
- протидія (в широкому контексті) злочинності;
- збереження безпечного навколишнього середовища;
- інші проблеми суспільного та особистого життя.

При цьому беззастережною умовою виступає додержання громадянських та політичних прав і свобод людини. У цьому переліку легко помітити незвичні для соціальної сфери напрями діяльності — освіта, охорона здоров'я, суспільні конфлікти, боротьба зі злочинністю тощо, однак за сучасних підходів вони мають стати неодмінними складовими соціальної політики. Соціальна політика у суспільстві реалізується через соціальні програми, які базуються на законодавчій базі, постановах, положеннях, інших урядових рішеннях, утілення в життя яких на різних рівнях виконавчої влади забезпечує задоволення соціальних потреб, надання соціальних послуг і соціального захисту населенню чи працівникам на більшому або меншому рівні.

Головна мета соціальної політики в державі полягає в створенні умов для досягнення більш високого добробуту, посилення рівня соціального захисту та соціальної безпеки в суспільстві, досягнення соціальної злагоди, стабільності та соціальної цілісності. Основними завданнями в проведенні соціальної політики є захист рівня життя через застосування різних форм компенсації від підвищення цін і проведення індексації; надання допомоги найбіднішим сім'ям; надання допомоги у разі безробіття; здійснення політики соціального страхування, встановлення мінімальної заробітної плати для працюючих; розвиток освіти, охорони здоров'я, навколишнього середовища переважно за рахунок держави; проведення активної політики, спрямованої на набуття громадянами кваліфікації тощо. Ключовим механізмом реалізації соціальної політики соціально орієнтованої соціальної держави виступає соціальне страхування (обов'язкове і добровільне), яке доповнюється низкою соціальних гарантій та послуг з боку держави і громадських організацій. Проте страховий механізм захисту населення і передусім працездатного в Україні тільки започатковується і це ускладнює соціальний захист громадян. До цього слід додати економічні негаразди перехідного до ринку періоду, високий рівень безробіття, різке скорочення захисних функцій держави стосовно сім'ї і громадян, що викликало не тільки обвальне падіння рівня життя значної частини населення, а й деформацію колишніх соціальних норм і гарантій. У таких умовах рамки необхідності соціального захисту розширюються настільки, що повинні охоплювати практично всі основні аспекти життєдіяльності — від розвитку культури, освіти до збереження здоров'я й особистої безпеки кожного. Останнє може значною мірою реалізуватись в

адресному виконанні на рівні первинної ланки економічної системи — на підприємстві. Причому не як дублювання існуючої системи соціальних гарантій, а як її посилення і в разі необхідності — доповнення або відновлення. Тому в ринкових умовах значна частина послуг соціального характеру має бути з боку підприємства, на якому працює громадянин. Це не виключає державної допомоги і самозахисту від різних неприємних проблем — безробіття, каліцтв і звичайно ж пенсійних питань тощо.

. Поняття і правові основи соціальної політики підприємства

Що ж означає соціальна політика підприємства і яке визначення можна їй дати виходячи з того, що вона і самостійний, і похідний елемент державної соціальної політики?

Соціальна політика підприємства — це управління процесом надання послуг соціального характеру співробітникам організації та членам їхніх родин. Під соціальними послугами організації розуміють набір усіх послуг, що організація надає своїм співробітникам і членам їхніх родин крім заробітної плати. Ці послуги надаються організацією на основі закону, тарифних угод (генеральної і галузевої), колективного договору чи добровільно через певні соціальні плани або зобов'язання .

Передусім слід сказати про об'єкт і предмет цієї політики. **Об'єктом** соціальної політики підприємства виступають:

- працюючі члени трудового колективу (наймані працівники);
- непрацюючі співробітники, що вийшли на пенсію або перебувають у відпустці (напр., декретній, навчальній тощо);
- члени родин працюючих і непрацюючих співробітників;
- інші громадяни, яким соціальні послуги надаються добровільно на благодійній основі.

Предмет соціальної політики на підприємстві:

- надання грошових і рівноцінних їм послуг працюючим членам колективу підприємства;
- надання грошових і рівноцінних їм послуг тим співробітникам, які вийшли на пенсію або перебувають у відпустці;
- надання грошових і рівноцінних їм послуг членам родин працюючих на підприємстві і членам родин співробітників, які вийшли на пенсію або перебувають у відпустці;
- надання добровільних соціальних послуг на благодійній основі (грошових і рівноцінних їм) іншим громадянам.

Мета соціальної політики підприємства:

- створення нормальних умов праці і відпочинку для працівників;
- забезпечення безпеки працівникам на виробництві, у побуті, місці відпочинку;
- задоволення і розвиток потреб працівників;
- зміцнення здоров'я і збільшення тривалості життя працівників і співробітників;
- збереження екосистеми (повітряного басейну, ґрунту, водних ресурсів, флори і фауни).

Принципи та функції соціальної політики на підприємстві Відправними моментами в побудові соціальної політики служать принципи. Тому соціальна політика на підприємстві повинна будуватись на таких **принципах**:

- урахування матеріальних і нематеріальних потреб та інтересів співробітників;
- доступність і гласність видатків підприємства;
- економічна здійсненність стосовно видатків і результатів;
- недубльованість соціальних потреб, що вже достатньою мірою задоволені державними або іншими суспільними інститутами¹;
- урахування зростаючих життєвих стандартів і системи цінностей суспільства.

Соціальна політика організації, будучи частиною політики управління персоналом, виконує наступні **функції**:

- скорочення конфліктів;
- поліпшення відносин між роботодавцями і найманими працівниками;
- залучення нових працівників;
- створення сприятливого іміджу підприємства в очах громадськості:
- «прив'язка» персоналу до даної організації.

Напрями та механізми реалізації соціальної політики на підприємстві Розробка і проведення соціальної політики в організації здійснюються по багатьох **напрямах**, найважливішими з яких є:

- політика доходів;
- політика співробітництва з профспілками;
- політика соціального забезпечення працівників;
- політика поліпшення якості трудового життя.

Ці напрями тісно переплітаються, взаємозалежні і доповнюються соціально-економічними показниками розвитку підприємства. Адже, як відомо,

все економічне є одночасно і соціальним. Реалізовуватися соціальна політика організації може як через обов'язковий (колективний договір)², так і через механізм соціального планування (добровільного чи обов'язкового як певного розділу колективного договору).

Під **соціальним плануванням** слід розуміти науково обґрунтоване визначення цілей, показників і завдань (термінів, темпів, пропорцій) розвитку соціальних процесів і розробку основних заходів щодо їх практичної реалізації в інтересах даної організації. Формалізуються всі показники і завдання в окремому розділі колективного договору або окремому соціальному плані чи соціальному паспорті організації. Соціальне планування в організації повинно мати приблизно такі основні розділи:

- план добровільних інвестицій (накопичення коштів для захисту від інфляції і знецінення трудових доходів);
- план утримання дітей у дитячих дошкільних установах;
- план організації відпочинку;
- система планів медичного страхування й обслуговування (укладання договорів з медичними страховими установами і медичними установами);
- план надання освіти за рахунок підприємства;
- план житлового будівництва і кредитування купівлі житла;
- план дотування витрат на харчування співробітників;
- план дотування витрат на транспорт і інші соціальні послуги для співробітників;
- план додаткового пенсійного забезпечення (страхування).

У сучасних умовах соціальне планування у зв'язку з невисокою рентабельністю більшості українських підприємств ще не набуло масового характеру, тому розглянемо це явище на прикладі німецького досвіду і частково будемо звертатись до передового вітчизняного. *План добровільних інвестицій*, поширений на багатьох підприємствах ФРН, ставить собі за мету забезпечити найбільш тісну ув'язку інтересів працівників з інтересами і загальним успіхом діяльності організації і тим самим сприяти її ефективності. Розробка і управління програмою досить прості. Організація мобілізує кошти своїх працівників і частково власні кошти. Це дозволяє працівникам задовольняти різні потреби за рахунок нагромаджених ресурсів, які захищають їх від інфляції і знецінення (при стабільній роботі), тобто служать надійним соціальним захистом. (Цей розділ на вітчизняних підприємствах майже не зустрічається і в основному діє на підприємствах країн з розвинутою економікою.) *План утримання дітей у дитячих дошкільних установах* варто розглядати насамперед в аспекті створення більш сприятливих умов для ефективної праці працівників підприємства (більшою мірою жінок), а також зниження втрат, зумовлених підвищеною плінністю робочої сили й абсентеїзмом (пропусками по лікарняних листках, видаваним «по догляду за

дитиною»). При компенсаційному варіанті він відрізняється простотою управління. (Цей розділ на вітчизняних підприємствах зустрічається і в основному діє на прибуткових і рентабельних підприємствах України.) *План організації відпочинку* також характеризується простотою в управлінні. План здійснює прямий вплив на відновлення сил працівників, на психологічний клімат в організації й ін. (Цей розділ також в основному діє на прибуткових і рентабельних підприємствах України, які мають як свої бази відпочинку, так і в змозі купувати санаторні та оздоровчі путівки на стороні).

Система планів медичного страхування й обслуговування вважається однією з найбільш пріоритетних, оскільки вона дуже приваблива для переважної більшості працівників і досить ефективна економічно у випадку скорочення соціально-економічних утрат, що відбуваються на виробництві внаслідок загальних і професійних захворювань і плинності. У цьому зв'язку можна зустріти різні варіанти організації програм (у тому числі з пошуком надійного партнера — медичної страхової установи, або укладання договорів безпосередньо з медичними установами). (Цей розділ спостерігається на вітчизняних підприємствах і в основному діє на прибуткових і рентабельних підприємствах України.)

План надання освіти за рахунок підприємства. Якщо говорити про систему вищої освіти, то вона досить дорога за наявності ризику втрати працівника, що одержав освіту за рахунок фірми. Але за певних умов він може стати могутнім фактором залучення найбільш перспективних працівників із високим творчим потенціалом. Важливо зберегти за організацією право вибору програм навчання, оплачуваних із залученням коштів фірми (і з різним рівнем пайової участі). Фірма оплачує цілком програми, що впливають з виробничих планів підвищення кваліфікації, здійснювані за розпорядженням адміністрації. Організація може надати працівнику в порядку заохочення і допомоги в розвитку кар'єри пільги у виді оплати вузівських програм навчання й інших дорогих програм (вивчення іноземної мови, підприємництва і менеджменту), в тому числі в повному розмірі, при дотриманні ряду умов. План надає працівнику можливість підвищення кваліфікації раз у п'ять років із відривом від виробництва. Звіт йде з початку календарного року, що йде за роком працевлаштування. У разі офіційного схвалення програми організація укладає зі своїм працівником контракт, який передбачає, з одного боку, що працівник буде сумлінно, без академічних заборгованостей учитися і після закінчення повного курсу навчання залишиться працювати як мінімум ще на два роки. У ході навчання студент погоджує тематику дипломної роботи з адміністрацією організації і проходить у ній виробничу практику. З іншого боку, фірма зобов'язується надати погоджені сприятливі умови для занять (зокрема, обумовлюється кількість вільних днів і годин на тиждень, а також на період сесії, наданих адміністрацією працівнику у випадку навчання без відриву від виробництва) і кредитувати програму навчання в обсязі передбаченої вузом плати за навчання, а також, можливо, додаткових витрат на підручники й ін.

Кредит погашається працівником, що навчався за рахунок фірми, на наступних умовах: загальна сума кредиту плюс відсотки. Кредит підлягає безумовному повному поверненню при відрахуванні з вузу і при звільненні з організації до завершення двох років після закінчення програми. (Цей розділ на вітчизняних підприємствах зустрічається і в основному діє на прибуткових і рентабельних підприємствах України, нерідко це банки, спільні підприємства тощо.)

План додаткового пенсійного забезпечення — це ефективний соціальний захист, інтерес до нього виявляється різною мірою, у більшому ступені він притаманний працівникам старших вікових категорій, його економічні наслідки для роботодавця більш опосередковані. План, поряд з медичним, є одним із найдорожчих і складним в управлінні. Наслідки його прийняття (у частині фінансових зобов'язань) будуть дуже тривалі в часі. Але це важлива соціальна пільга щодо посилення соціального захисту працівників підприємства. (Трапляється на вітчизняних підприємствах, в основному діє на прибуткових і рентабельних підприємствах України.) Зокрема, в додатку до колективного договору відокремленого підрозділу «Запорізька АЕС» на 2001—2002 рр. можна зустріти Положення про пенсії підприємства. При цьому право на її отримання мають працівники зі стажем роботи на ВП ЗАЕС 5 років і більше (для виробничого персоналу) та 8 років і більше (для невиробничого персоналу). Розмір пенсії диференціюється залежно від ряду факторів, зокрема:

- середньомісячної зарплати на момент виходу на пенсію;
- стажу роботи на ВП ЗАЕС;
- наявності заслуг працівника на підприємстві, почесних звань, урядових нагород;
- мінімальної заробітної плати, діючої на Україні.

При цьому сукупний дохід пенсіонера ВП ЗАЕС дорівнює Державна пенсія + Пенсія ВП ЗАЕС. Максимальний загальний розмір пенсії пенсіонера підприємства — 5 розмірів мінімальної заробітної плати, діючої на Україні, і не повинен перевищувати розмір його середньомісячної зарплати, розрахованої для нарахування державної пенсії. Крім зазначеного досвіду відносно пенсійного захисту можна навести приклад пенсійного страхування своїх працівників (майбутніх пенсіонерів) шляхом відрахування на певні рахунки коштів підприємства і працюючих у недержавні пенсійні фонди, які обслуговують комерційні банки України.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ III

3.1. ЗАКОНОДАВЧЕ ВРЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Лекція 6: Законодавчі та нормативно-правові акти з питань соціального розвитку підприємства

ЗМІСТ

1. Основні підзаконні документи з питань генези підприємства

2. Інноваційне законодавство функціонування сучасного підприємства

Одними з найважливіших передумов розвитку економіки є розробка відповідної законодавчо- правової основи, організація рівноправної діяльності різноманітних видів підприємств, підтримка підприємництва, освоєння ринку на різних рівнях і напрямках. Основні засади ринкової економіки передбачають повну господарську самостійність підприємств і організацій, що функціонують у народному господарстві, вступаючи при цьому в різноманітні виробничі, господарські та інші зв'язки. Всі ці суспільні відносини (як між підприємствами та організаціями – безпосередніми товаровиробниками, так і між ними і державними та іншими органами) потребують правового регулювання, внаслідок якого вони набувають характеру правовідносин. У зв'язку з вищезазначеним, а також через те, що законодавча база постійно зазнає змін, метою даної статті є аналіз та узагальнення наявного законодавчого забезпечення діяльності підприємств в Україні.

Діяльність підприємств в Україні регулюється за допомогою господарського законодавства. Воно охоплює як господарські закони у власному значенні, так і інші нормативні акти з питань господарської життєдіяльності. Нормативними актами, що регулюють господарську діяльність в Україні, є: 1. Конституція України. Конституцією регулюються питання господарської діяльності у статтях про власність, підприємництво, визначається компетенція органів державної влади, Президента, Верховної Ради та Кабінету Міністрів України. 2. Закони, що регулюють господарські відносини, поділяються на: – закони, що регулюють загальні питання господарської діяльності (закони України «Про власність», «Про систему оподаткування», «Про бюджетну систему України», «Про відновлення платоспроможності боржника чи визнання його банкрутом» тощо); – закони про окремі види господарської діяльності («Про зовнішньоекономічну діяльність», «Про банки і банківську діяльність», «Про товарну біржу», «Про цінні папери і фондову біржу» та ін.); – закони про окремі види і відносини в господарській діяльності. До них належать нормативні акти господарського законодавства, втілені в господарському, бюджетному, повітряному, водному, земельному, лісовому та інших кодексах України. У системі господарського законодавства слід

розрізняти законодавчі акти та підзаконні нормативні акти. До законодавчих актів належать нормативні акти Верховної Ради та Кабінету Міністрів України.

До підзаконних нормативних актів – укази та розпорядження Президента; постанови та розпорядження наукові праці з економіки Кабінету Міністрів; господарські нормативні акти міністерств, державних комітетів, відомств з господарської діяльності у вигляді наказів, інструкцій, положень; нормативні акти місцевих рад народних депутатів і місцевих адміністрацій. Становлення законодавства у будь-якій державі, незалежно від її соціально-економічної орієнтації, розмірів території, чисельності населення, економічного і соціального рівнів розвитку тощо, відбувається з урахуванням відповідних законо- мірностей. Однією з таких є те, що Конституція у будь-якій державі є основою розвитку та вдосконалення уже чинного законодавства, своєрідним фундаментом побудови правової системи, здійснення державно-правової реформи. У ст. 8 Конституції України міститься одне з важливих положень, зміст якого зводиться до наступного: «Конституція України має найвищу юридичну силу. Закони та інші нормативно-правові акти приймаються на основі Конституції України і повинні відповідати їй». Це важливо не лише як суто юридичне, а й як методологічне вихідне положення, яке слід враховувати у законотворчому процесі. Крім того, слід зазначити, що Конституція містить також норми, які передбачають необхідність прийняття конкретних законів. І сьогодні, реалізуючи відповідні норми нашої Конституції, вже прийнято ряд нових законів, які прямо випливають із Конституції України. Важливе значення в умовах трансформації ринкових відносин в Україні має прийняття в 2003 році Господарського та Цивільного кодексів України, які набрали чинності 1 січня 2004 року. Так, Господарський Кодекс України (ГКУ) встановлює, відповідно до Конституції України, правові основи господарської діяльності або господарювання, які базуються на різноманітності господарювання різних форм власності, де предметом регулювання є господарські відносини, що виникають у процесі організації та здійснення господарської діяльності між суб'єктами господарювання. Учасниками відносин у сфері господарювання є суб'єкти господарювання, споживачі, органи державної влади та органи місцевого самоврядування, наділені господарською компетенцією, а також громадяни, громадські та інші організації, які виступають засновниками суб'єктів господарювання чи здійснюють щодо них організаційно-господарські повноваження на основі відносин власності. ГКУ встановлює, що умови, обсяг, сфери та порядок застосування окремих видів засобів державного регулювання господарських відносин визначаються законодавчими актами, а також програмами економічного і соціального розвитку, які розробляються відповідно до Закону від 23 березня 2000 року «Про державне прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку України». Встановлення та скасування пільг і переваг у господарській діяльності окремих категорій суб'єктів господарювання здійснюється відповідно до ГКУ та інших законів, зокрема Закону від 31 березня 2005 року «Про інноваційну діяльність». Цей закон визначає правові, економічні та організаційні засади державної

регламентації інноваційної діяльності в Україні, встановлює форми стимулювання державою інноваційних процесів і спрямований на підтримку розвитку економіки інноваційним шляхом. Згідно з ним державну підтримку одержують суб'єкти господарювання всіх форм власності, що реалізують в Україні інноваційні проекти. Відповідно до ГКУ (ст. 13), а також до Закону України від 22 грудня 1995 року «Про державне замовлення для задоволення пріоритетних державних потреб», такі поставки забезпечуються шляхом формування на договірній (контрактній) основі складу та обсягів продукції (робіт, послуг), необхідної для державних потреб, розміщення державних замовлень на поставку (закупівлю) цієї продукції, робіт чи послуг серед суб'єктів господарювання, незалежно від їх форми власності. Державними замовниками, за Законом від 6 липня 2000 року «Про внесення змін до Закону України «Про державне замовлення для задоволення пріоритетних державних потреб», виступають Верховна Рада та інші центральні органи державної влади, Рада Міністрів Автономної Республіки Крим, обласні, Київська та Севастопольська місцеві державні адміністрації, державні організації, визначені законом про Державний бюджет, а також організації, уповноважені Кабінетом Міністрів укладати державні контракти. До основних засобів регулюючого впливу держави на діяльність суб'єктів господарювання, перелічених ГКУ (ст. 12), належать також ліцензування, патентування певних видів господарської діяльності та її квотування; сертифікація та стандартизація; застосування нормативів та лімітів, регулювання цін та тарифів; надання інвестиційних, податкових та інших пільг, надання дотацій, компенсацій, цільових інновацій та субсидій. Правові засади ліцензування, патентування певних видів господарської діяльності та квотування визначаються, виходячи з конституційного права кожного на здійснення підприємницької діяльності, не забороненої законом, і принципів господарювання, встановлених ГКУ (ст. 14). Відносини, пов'язані з ліцензуванням тих чи тих видів господарської діяльності, регулюються Законом від 16 травня 2007 року «Про внесення змін до Закону України «Про ліцензування певних видів господарської діяльності». Регулювання цих відносин здійснюється відповідно до основних принципів державної політики в цій сфері. Ними, зокрема, є забезпечення рівності права всіх суб'єктів господарювання, встановлення єдиного переліку видів господарської діяльності, які підлягають ліцензуванню на території України. Законом встановлено також, що ліцензування не може бути використано для обмеження конкуренції у здійсненні господарської діяльності. Деякі види підприємницької діяльності вимагають одержання торгового патенту. Визначення і зміст діяльності, що підлягає патентуванню, міститься в ГКУ (ст. 14) та в Законі від 23 березня 1996 року «Про патентування деяких видів підприємницької діяльності». Останній визначає також порядок патентування певних видів підприємницької діяльності. Документом, який надає право суб'єкту господарювання здійснювати діяльність, що підлягає патентуванню, є торговий патент – державне свідоцтво, яке засвідчує таке право. Зазначене законодавство передбачає також одержання суб'єктом господарювання спеціального торгового патенту, який засвідчує його право на

особливий порядок оподаткування. ГКУ передбачає і такий засіб регулюючого впливу держави на діяльність суб'єктів господарювання, як квотування, встановлення граничного обсягу (квоти) виробництва чи обігу (включаючи експорт та імпорт) певних товарів і послуг. ГКУ визначає й інші економічні важелі, які можуть застосовуватися державою з метою корегування функціонування ринкової економіки. До них належать дотації та інші засоби державної підтримки суб'єктів господарювання. Цивільний кодекс кодифікує норми про договірні господарсько-правові інститути: купівлю-продаж, поставку та інші форми обміну; загальний і будівельний підряди; перевезення вантажів. З прийняттям 7 червня 1996 р. Закону України «Про захист від недобросовісної конкуренції» на законодавчому рівні було запроваджено визначення поняття недобросовісної конкуренції: це будь-які дії в конкуренції, що суперечать правилам, торговим та іншим чесним звичаям у підприємницькій діяльності [11]. ГКУ у статті 32 (частина 1 та 2) визначає поняття «недобросовісна конкуренція» наступним чином: 1. Недобросовісною конкуренцією визнаються будь-які дії у конкуренції, що суперечать правилам, торговим та іншим чесним звичаям у підприємницькій діяльності. 2. Недобросовісною конкуренцією є неправомірне використання ділової репутації суб'єкта господарювання, створення перешкод суб'єктам господарювання у процесі конкуренції та досягнення неправомірних переваг у конкуренції, неправомірне збирання, розголошення та використання комерційної таємниці, а також інші дії, що кваліфікуються відповідно до частини першої цієї статті. Недобросовісна конкуренція зумовлює юридичну відповідальність осіб, якщо їх дії негативно впливають на конкуренцію на території України незалежно від того, де вчинено такі дії. У розділі 2 Закону України «Про захист від недобросовісної конкуренції» міститься перелік дій, що вважаються неправомірним використанням ділової репутації суб'єкта господарювання. Так, наприклад, неправомірним є використання без дозволу уповноваженої на те особи чужого імені, комерційного найменування, торговельної марки, інших позначень, а також належних іншій особі рекламних матеріалів тощо, що може призвести до плутання з діяльністю іншого суб'єкта господарювання, який має пріоритет щодо їх використання. В розділі 4 Закону України «Про захист від недобросовісної конкуренції» визначаються дії, що є неправомірними щодо комерційної таємниці. Так, неправомірним збиранням відомостей, що становлять комерційну таємницю, вважається здобуття протиправним способом зазначених відомостей, якщо це завдало чи могло завдати шкоди суб'єкту господарювання. Розголошенням комерційної таємниці є ознайомлення іншої особи без згоди уповноваженої на те особи з відомостями, що, відповідно до закону, становлять комерційну таємницю, особою, якій ці відомості були довірені у встановленому законом порядку або стали відомі у зв'язку з виконанням службових обов'язків, якщо це завдало чи могло завдати шкоди суб'єкту господарювання. Згідно зі ст. 37 ГКУ, вчинення дій, визначених як недобросовісна конкуренція, зумовлює адміністративну, цивільну чи кримінальну відповідальність винних осіб суб'єктів господарювання у випадках, передбачених законом. Згідно зі ст. 20 Закону України «Про захист

від недобросовісної конкуренції», здійснення дій, визначених як недобросовісна конкуренція, спричинює накладення Антимонопольним комітетом України штрафів, а також адміністративну, цивільну і кримінальну відповідальність у випадках, передбачених законодавством. Кримінальна відповідальність передбачена за злочини, що порушують вимоги законодавства про збереження комерційної таємниці. Так, згідно зі ст. 231 Кримінального кодексу України, незаконне збирання чи використання відомостей, що становлять комерційну таємницю (підприємницьке шпигунство), якщо це заподіяло великих матеріальних збитків суб'єкту підприємницької діяльності, карається позбавленням волі на термін до 3 років чи штрафом від 300 до 500 мінімальних розмірів заробітної плати. Навмисне розголошення комерційної таємниці без згоди її власника особою, якій ця таємниця відома у зв'язку з професійною чи службовою діяльністю, якщо це вчинено з корисливих чи інших особистих спонукань і заподіяло великого матеріального збитку суб'єкту підприємницької діяльності, зумовлює кримінальну відповідальність за ст. 232 Кримінального кодексу України. Цивільно-правовою санкцією за недобросовісну конкуренцію є відшкодування збитку. Збиток, заподіяний внаслідок здійснення дій, визначених законом як недобросовісна конкуренція, підлягає відшкодуванню за позовами заінтересованих осіб у порядку, визначеному цивільним законодавством України (ст. 21 та 24 Закону України «Про захист від недобросовісної конкуренції»). Крім зазначених санкцій, у разі встановлення факту неправомірного використання чужих позначень, рекламних матеріалів, упакування, передбачених ст. 4 Закону України «Про захист від недобросовісної конкуренції», заінтересовані особи можуть звернутися до Антимонопольного комітету України, його територіальних відділень із заявою про вилучення товарів з неправомірно використаними позначеннями чи копій товарів іншого суб'єкта господарювання, (підприємця) як у виробника, так і у продавця. У ст. 46 так званої Угоди «Тіпс» (Угода про пов'язані з Наукові праці. Економіка 84 торгівлею аспекти права інтелектуальної власності) зазначається: для створення ефективного механізму недопущення порушень суди повинні бути наділені повноваженнями для ухвалення рішення про вилучення без будь-якого відшкодування з обороту товарів, що визнані як такі, які порушують закон у такій формі, що виключає заподіяння будь-яких збитків законному власнику, чи при знищенні товарів, за винятком, коли це суперечить існуючим конституційним правам. Доповнення ст. 8 Постанови ЄЕС № 3295/94 зобов'язує держав-членів застосовувати необхідні заходи для того, щоб компетентні органи «...могли знищувати чи вилучати з ринкового обороту без якого-небудь відшкодування і витрат з державного бюджету на це товари, що були визнані як підроблені чи виготовлені без дозволу чи копії підробки, для того щоб обмежити збитки законного власника». У зв'язку з оголошеним владою переходом нашої країни на інноваційну модель розвитку, вважаємо за доцільне детальніше розглянути законодавство про інноваційну діяльність.

Інноваційна діяльність регулюється низкою нормативно-правових актів різної юридичної сили – від законів до локальних нормативно-правових актів.

Нормативно-правові акти вищої юридичної сили (кодекси): – ГКУ, в главі 34 дається визначення інноваційної діяльності (ст. 325), визначаються її види (ст. 327), форми інвестування в інновації (ст. 326), шляхи та форми державного регулювання (ст. 328) та система державних гарантій інноваційної діяльності (ст. 329), основні засади державної експертизи інноваційних проектів (ст. 330), поняття та зміст договору та створення і передачу науково-технічної продукції (ст. 331), який використовується для виконання інноваційних розробок на замовлення суб'єкта інноваційної діяльності з метою їх наступної реалізації; – Цивільний кодекс України – глава 62 «Виконання науково-дослідних або дослідно-конструкторських та технологічних робіт» (регулює договірні відносини, що складаються в процесі виконання таких робіт, в тому числі розробки інноваційних проектів); – закони України: – від 18.09.1991 р. «Про інвестиційну діяльність», в ст. 3 якого закріплено поняття інноваційної діяльності як однієї з форм інвестиційної діяльності; – від 13.12.1991 р. «Про наукову і науково-технічну діяльність», згідно з яким інноваційна діяльність належить до науково-технічної (ст. 1) ; – від 02.10.1995 р. «Про наукову і науково-технічну експертизу», що визначає основні засади проведення науково-технічної експертизи, включаючи й експертизу інноваційних програм і проектів; – від 16.07.1999 р. «Про спеціальний режим інноваційної діяльності технологічних парків» (у ред. Закону від 12.01.2006 р.), що регулює особливості здійснення інноваційної діяльності зазначених у ньому суб'єктів інноваційної діяльності; – від 04.07.2002 р. «Про інноваційну діяльність», що забезпечує правове регулювання комерційної інноваційної діяльності, в тому числі: дає визначення основним поняттям (інновацій, інноваційної діяльності, інноваційного продукту, інноваційної продукції, інноваційного проекту, інноваційної інфраструктури, суб'єктів інноваційної діяльності, інноваційного підприємства, об'єктів інноваційної діяльності – статті 1, 4, 5, 14-16), закріплює принципи державної політики у сфері комерційної інноваційної діяльності (ст. 3), основні засади державного регулювання в цій сфері (статті 6-12), визначає правовий режим інноваційних проектів (статті 12-13) та заходи щодо стимулювання інноваційної діяльності (статті 17-22); – від 16.01.2003 р. «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні», що закріплює визначення понять пріоритетних напрямів інноваційної діяльності, їх видів (стратегічні та середньо-строкові), основних засад їх формування, експертизи, затвердження, механізму їх реалізації та моніторингу; – від 14.09.2006 р. «Про державне регулювання діяльності у сфері трансферу технологій», що визначає правові, економічні, організаційні та фінансові засади державного регулювання діяльності у сфері трансферу технологій і спрямований на забезпечення ефективного використання науково-технічного та інтелектуального потенціалу України, технологічності виробництва продукції, охорони майнових прав на вітчизняні технології на території держав, де планується або здійснюється їх використання, розширення міжнародного науково-технічного співробітництва у цій сфері; визначає умови укладення договору про трансфер технологій, в тому числі його істотні умови (ст. 16), види таких договорів (ст. 17) та

обмеження щодо їх укладення (ст. 18); – від 22.12.2006 р. «Про науковий парк «Київська політехніка», що регулює правові, економічні, організаційні відносини, пов'язані зі створенням і функціонуванням наукового парку «Київська політехніка», і спрямований на інтенсифікацію процесів розроблення, виробництва, впровадження високотехнологічної продукції на внутрішньому та зовнішньому ринках, підвищення надходжень до державного та місцевих бюджетів шляхом поєднання освіти, науки і виробництва з метою прискорення інноваційного розвитку економіки України. Крім законів, Верховна Рада України прийняла низку постанов, які регулюють інноваційні відносини. Однією з них (від 13 липня 1999 р.) є затверджена Концепція науково-технологічного та інноваційного розвитку України, в якій визнається виключна значущість інноваційного шляху розвитку економіки України, визначаються його головні цілі, пріоритетні напрями, комплекс стимулюючих та організаційно-управлінських заходів. Підзаконні нормативно-правові акти з питань інноваційної діяльності регулюють, як правило, процедурні та/або організаційні аспекти питання інноваційних відносин, серед них: – акти Президента: – в тому числі Положення про Державне агентство України з інвестицій та інновацій, затв. Випуск 177. Том 189 85 Указом Президента України від 30 грудня 2005 року № 1873/2005; Указ Президента України від 18.08.2006 р. «Про Національну раду з інноваційного розвитку України»; – постанови Уряду України: – від 28 грудня 2001 р. № 1801 «Про затвердження Програми розвитку інвестиційної діяльності на 2002-2010 роки», в якій важливим напрямом державної інвестиційної політики визнається сприяння створенню індустріальних парків для розвитку високотехнологічних виробництв, а також передбачається низка заходів, спрямованих на його реалізацію; – від 05.08.2002 р. № 1106 «Про заходи щодо підтримки інноваційно-інвестиційних проектів»; – від 17 липня 2003 р. № 1094 «Про затвердження Порядку формування, експертизи та обговорення пріоритетних напрямів інноваційної діяльності»; – від 6 серпня 2003 р. № 1219 «Про затвердження Положення про Комісію з організації діяльності технологічних парків та інноваційних структур інших типів»; – від 17 вересня 2003 р. № 1474 «Про затвердження Порядку державної реєстрації інноваційних проектів і ведення Державного реєстру інноваційних проектів»; – від 20.09.2006 р. № 1335 «Про віднесення Української державної інноваційної компанії до сфери управління Державного агентства з інвестицій та інновацій»; – від 23.11.2006 р. № 1643 «Про затвердження Порядку зарахування сум податку та прибуток підприємств на спеціальні рахунки технологічного парку, його учасників та спільних підприємств, використання зазначених коштів і здійснення контролю за їх витратами»; – від 29.11.2006 р. № 1657 «Деякі питання організації діяльності технологічних парків»; – Порядок проведення моніторингу та здійснення контролю за реалізацією проектів технологічних парків, затв. постановою КМ України від 21.03.2007 р., № 517та ін.; – розпорядження КМ України: – від 27.12.2006 р. № 669-р «Питання створення системи інформаційно-аналітичного забезпечення реалізації державної інноваційної

політики та моніторингу стану інноваційного розвитку економіки»; – Концепція створення індустріальних (промислових) парків, схвалена розпорядженням КМ України від 01.08.2006 р. № 447-р. та ін.; – відомчі нормативно-правові акти: – Порядок ведення державного реєстру технопарків та інноваційних структур інших типів, затв. Міністерством у справах науки і технологій 30.10.1998, № 281; – Наказ Міністерства промислової політики України від 11.09.2006, № 329 «Про затвердження Порядку конкурсного відбору інвестиційних проектів, спрямованих на реалізацію інноваційного продукту і (або) інноваційної продукції у сфері промисловості, у тому числі вітчизняного машинобудування для агропромислового комплексу»; – Порядок конкурсного відбору інноваційних проектів для їх фінансової підтримки, затв. наказом Державного агентства України з інвестицій та інновацій від 16.11.2006, № 34 та ін.; міжнародно-правові акти: – Угода про науково-технічне співробітництво в межах СНД (13.03.1992 р.); – Угода від 24 вересня 1993 р. про підтримку і розвиток малого підприємництва в державах-учасниках СНД (Угоду ратифіковано із застереженнями Законом № 582-XIV від 08.04.99); – Угода від 24 грудня 1993 р. про міждержавну експертизу проектів будівництва, які становлять взаємний інтерес для держав-учасниць Співдружності Незалежних Держав; – Угода від 16 червня 1994 р. між Україною та Європейським Співтовариством про наукове і технологічне співробітництво (Угоду ратифіковано Законом № 368-JV від 25.12.2002); – Угода між Урядом України, Урядом Російської Федерації та Кабінетом Міністрів Республіки Білорусь про співробітництво і кооперацію в галузі створення і виробництва хімічних волокон і технологічного обладнання для їх випуску (Москва, 17 жовтня 1994 р.).

Основою законодавства, що регулює діяльність підприємств, є система загальних (статусних) та спеціальних законів, які визначають правове становище даних підприємств. Наприклад, до загальних кодифікованих законодавчих актів належать Господарський та Цивільний кодекс України. Дані нормативно-правові акти класифікуються залежно від кола осіб, на які вони поширюються. Крім загальних законів, до статусних належать закони, які визначають правове становище окремих видів підприємств усіх галузей економіки. До них входять закони: «Про господарські товариства», «Про інвестиційну діяльність» та ін. До спеціального можна віднести законодавство про захист від недобросовісної конкуренції, законодавство про інноваційну діяльність, законодавство про інвестиційну діяльність.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ III

ЗАКОНОДАВЧЕ ВРЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Лекція 6: Посадові інструкції соціального працівника на підприємстві

ЗМІСТ

1. Методика складання посадових інструкцій

Основою для розроблення посадових інструкцій є Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників, затверджений наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 29.12.2004 №336 „Про затвердження Випуску 1 „Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності” Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників”.

Усі посадові інструкції, що розробляються на підприємствах, в установах, організаціях, повинні бути взаємопов'язаними, аби не допускати дублювання в роботі працівників.

Посадові інструкції після їх затвердження керівником підприємства організації, установи або за дорученням його заступниками, доводяться до працівника під розписку.

До посадових інструкцій може бути внесено зміни, доповнення лише на підставі наказу керівника підприємства, установи, організації за згодою працівника. Наказ про внесення змін, доповнень до посадової інструкції видається в разі перерозподілу обов'язків між працівниками у зв'язку зі скороченням чисельності, раціональним розподілом праці. У разі зміни назви підприємства, установи, організації, їх структурного підрозділу або посади до посадових інструкцій вносяться відповідні зміни.

Посадові інструкції складаються для працівників усіх посад, що зазначені в штатному розписі. Виняток можуть становити окремі керівники, правове положення яких визначено в Статуті (положенні) підприємства, установи, організації або відповідного підрозділу, де зазначено основні завдання, обов'язки, права і відповідальність за виконання покладених на них функцій.

Посадові інструкції складаються із Розділів: „Загальні положення”, „Завдання та обов'язки”, „Права”, „Відповідальність”, „Повинен знати”, „Кваліфікаційні вимоги” та „Взаємовідносини (зв'язки) за посадою”.

У правому куті першої сторінки посадової інструкції розташовується слово „Затверджено”, підпис керівника про її затвердження, вказано посаду, ініціали та прізвище керівника, а також дата затвердження.

У заголовку посадової інструкції наводиться повна назва посади в давальному відмінку (повинна відповідати професійній назві роботи, передбаченій Класифікатором професій ДК 003-95 із змінами та доповненнями) та повна назва структурного підрозділу.

У Розділі „Загальні положення” посадової інструкції містяться основні дані про посаду, сферу діяльності працівника, найменування підрозділу, де працює працівник, порядок призначення на посаду та припинення виконання посадових обов'язків, безпосередню підпорядкованість, кваліфікаційні вимоги до працівника (рівень освітньої підготовки, рівень кваліфікації, фах, необхідний

стаж роботи за фахом, інші вимоги), наявність підлеглих, перелік основних законодавчих актів, інших матеріалів, якими керується в роботі працівник, порядок заміщення інших працівників на період їхньої тимчасової відсутності (відпустки, хвороба, інші поважні причини), а також хто заміщує його.

Розділ «Завдання та обов'язки» характеризує зміст діяльності працівника. Визначається самостійна ділянка роботи відповідно до Положення про підрозділ. Ділянка роботи може визначатися шляхом виділення групи питань з відповідних напрямів або закріпленням за працівником переліку об'єктів управління, або як перелік відносно самостійних питань. Визначається перелік видів робіт, з яких складаються функції, що виконуються.

Під час встановлення видів робіт слід визначити їх за організаційно-юридичними ознаками (керує, затверджує, здійснює, організовує, розглядає, виконує, забезпечує, контролює, бере участь, готує тощо).

Завдання та обов'язки працівника мають відповідати завданням і функціям підрозділу кваліфікаційної характеристики відповідної посади.

У Розділі «Права» визначаються і наводяться делеговані працівникові повноваження, за допомогою яких працівників має забезпечувати в процесі своєї діяльності виконання покладених на нього завдань та обов'язків. Наприклад, вносити пропозиції з відповідних питань, приймати певні рішення, узгоджувати проекти документів, виконувати обов'язки представництва підрозділу з певних питань, брати участь у нарадах, отримувати необхідну для виконання своїх завдань інформацію від відповідних підрозділів тощо.

Розділ «Відповідальність» містить показники оцінки роботи працівника та межі його особистої відповідальності за результатами діяльності на виконання робіт. Показниками оцінки роботи є якість та своєчасність виконання посадових завдань та обов'язків. Наприклад, зазначається, що працівник несе відповідальність за невиконання або неналежне виконання посадових завдань та обов'язків, порушення правил внутрішнього трудового розпорядку та правил з охорони праці тощо.

У Розділі «Повинен знати» містяться вимоги до спеціальних знань, а також знань законодавчих актів та нормативних документів, необхідних для виконання посадових обов'язків.

Посадова інструкція може бути доповнена розділами «Кваліфікаційні вимоги» та «Взаємовідносини (зв'язки за посадою)».

Розділ «Кваліфікаційні вимоги» містить норми, які стосуються освіти, освітньо-кваліфікаційних рівнів та досвіду, достатніх для повного і якісного виконання робіт за посадою.

У Розділі «Взаємовідносини (зв'язки) за посадою» визначається коло основних взаємозв'язків працівників із співробітниками свого та інших

структурних підрозділів, а також зі сторонніми підприємствами, організаціями, установами, з якими працівник має службові взаємовідносини, термін отримання та надання взаємної інформації (за наявності), порядок погодження та затвердження відповідних документів тощо.

При розробці посадових інструкцій для державних службовців необхідно користуватися Довідником типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців, затвердженим наказом Головного управління державної служби України від 1 вересня 1999 року № 65 (в редакції наказу Головного управління державної служби України від 21 травня 2004 № 74).

РОЗДІЛ 2. МАТЕРІАЛИ ДЛЯ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ I

Соціальна робота: сутність, функції, принципи

Практичне заняття № 1

Тема: Зміст і завдання курсу. Соціальна робота на підприємстві

Мета: ознайомити зі змістом і завданнями курсу „Соціальна робота на підприємстві”; сформулювати поняття «соціальна робота», «підприємство», «виробництво», «соціальний захист». Охарактеризувати предмет, задачі, функції та основні принципи, цінності та закономірності соціальної роботи.

План

4. Вступ до курсу «Соціальна робота на підприємстві»
5. Мета та завдання та функції соціальної роботи на підприємстві як фахової діяльності
6. Соціальна робота як наука та навчальна дисципліна

Повідомлення:

1. Основні принципи, цінності та закономірності соціальної роботи.
2. Професійно-особистісні якості соціального працівника (психологічні, морально-етичні, психоаналітичні та педагогічні)

Література:

1. Никитин ВА. Социальная работа: проблемы теории и подготовки специалистов: Учеб. пособ. — М.: Моск. психол.-соц. ин-т, 2002.— 236 с.
2. Основы социальной работы: Учебник / Отв. ред. П.Д. Павле-нок. — М.: ИНФРА-М, 2002.

3. Социальная работа: теория и практика: Учеб. пособие / Отв. ред.: д-р. ист. наук, проф. Е.И. Холостова, д-р. ист. наук, проф. А.С.Сорвина. — М.: ИНФРА-М, 2001. — С. 23—71.

4. Социальная работа: Учеб. пособие / Под общ. ред. проф. В.И. Курбатова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Ростов н/Д.: Феникс, 2003. — С. 81—88, 106—115, 125—132.

5. Соціальна робота: В 3 ч. — К.: Вид. дім "Києво-Могилянська академія", 2004. — Ч. I: Основи соціальної роботи / Н.Б. Бондаренко, І.М. Грига, Н.В. Кабаченко та ін.; За ред. Т. Семигіної та І. Григи. — С. 9—33.

6. Соціальна робота в Україні: Навч. посіб. / І.Д. Зверева, О.В. Безпалько, С.Я. Харченко та ін.; За заг. ред.: І.Д. Зверєвої, Г.М. Лактіонової. — К.: Наук, світ, 2003. — С. 6—38.

7. ТюттяЛ.Т.) Іванова /Б. Соціальна робота (теорія і практика): Навч. посіб. — К.: ВМУРОЛ "Україна", 2004. — С. 7—22.

8. Фирсов М.В., Студенова Е.Г. Теория социальной работы: Учеб. пособие. — М.: Гуманит изд. центр "ВЛАДОС", 2001. — С. 5—71, 103—136.

Додаткова література

9. Праця та соціальна політика в Україні: Аналіт.-статист. зб.— К.: Соцінформ, 1999. — 127 с.

10. Соціальна робота: У 4 кн. — Кн. 3: Хрестоматія. — К.: ДЦССМ, 2002. — С. 5—31.

11. Соціальна робота: У 4 кн. — Кн. 4: Короткий енцикл. слов.— К.: ДЦССМ, 2002. — С. 124, 467.

12. Соціальна робота в Україні на початку ХХІ століття: проблеми теорії і практики: Матеріали доп. на Міжнар. наук.-практ. конф. 29—31 жовтня 2002 р. — Ч. I. — 274 с; Ч. II. — 316 с.

13. Энциклопедия социальной работы: Пер. с англ. — Т. 1—3. — М.: Зорис, 1993—1994.

14.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ I

СОЦІАЛЬНА РОБОТА НА ПІДПРИЄМСТВІ: СУТНІСТЬ, ФУНКЦІЇ, ПРИНЦИПИ

Практичне заняття № 2

Тема: Професійно-особистісні якості соціального працівника (психологічні, морально-етичні, психоаналітичні та педагогічні).

Мета: охарактеризувати професійно-особистісні якості соціального працівника, зокрема: психологічні, морально-етичні, психоаналітичні та педагогічні, визначити вимоги до соціального працівника на підприємстві. Розкрити поняття «професійна компетентність».

План

3. Професійна компетентність фахівця із соціальної роботи на підприємстві
4. Вимоги до соціального працівника

Повідомлення

1. Основні засади соціальної роботи на підприємстві в Україні та закордоном
2. Специфіка пам'яті соціального працівника
3. Професійні ролі соціального працівника на підприємстві

Література:

1. Василькова Ю.В. Лекции по социальной педагогике (на материалах отечественного образования). — М., 1998. — С. 68—71.
2. Введення у соціальну роботу: Навч. посібник / Семигіна Т.В., Грига І.М., Шевчук О.С. та ін. - К.: Фенікс, 2001.
3. Герчиков В.И. Социальное планирование и социологическая служба в промышленности. - Новосибирск: Наука, Сиб. Отд-ние, 1984. -256 с.
4. Городяненко В.Г. Проблемы социального планирования на Украине в 60-80-е годы: Учеб. пособие. - Днепропетровск: Изд-во ДГУ, 1992. - 104 с.
5. Лукас Д., Васильченко О. Етичні принципи та цінності соціальної роботи // Соціальна робота в Україні: перші кроки / За ред. Полтавця В.І. – К.: КМ Академія, 2000. – С. 36.
6. Лукашевич М.П., Мигович І.І. Теорія і методи соціальної роботи. - К.: МАУП, 2002.
7. Малько А. Соціальна робота і соціальна педагогіка // Соціальна політика і соціальна робота. — 2000. — № 3, 4. .

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ І **СОЦІАЛЬНА РОБОТА НА ПІДПРИЄМСТВІ: СУТНІСТЬ, ФУНКЦІЇ,** **ПРИНЦИПИ**

Практичне заняття № 3

Тема: Підходи до класифікації функцій соціальних працівників на підприємстві.

Мета: визначити соціально-психологічні детермінанти формування основних функцій соціальних працівників на підприємстві, з'ясувати підходи щодо класифікації функцій соціальних працівників на підприємстві.

План

1. Тематика соціологічних досліджень

2. Канали активного впливу соціальних працівників на життєдіяльність колективу

Повідомлення

4. Проблеми трудової мотивації працівників і колективів.
5. Соціально-психологічна експертиза управлінських рішень

Література:

1. Васильєв В.В. Соціальна діяльність по сприянню зайнятості металургів України // Гуманитарный вестник: опыт, проблемы, перспективы. - Днепропетровск: ДГИ, 1993. - Вып. 10. - С. 34-35.
2. Герчиков В.И. Социальное планирование и социологическая служба в промышленности. - Новосибирск: Наука, Сиб. Отд-ние, 1984. -256 с.
3. Городяненко В.Г. Проблемы социального планирования на Украине в 60-80-е годы: Учеб. пособие. - Днепропетровск: Изд-во ДГУ, 1992. - 104 с.
4. Кривоконь Н.І. Концептуальні засади створення та функціонування соціальної служби на підприємстві // Соціальна служба в Україні: соціально-психологічні засади формування й ефективного функціонування. Матеріали наук.-практич. конф. 12 травня 2005 року, м.Черкаси/ Ред.кол. В.В.Москаленко, Н.І.Кривоконь, Н.М.Дембицька. - К.: Фенікс, 2005. - С. 578 - 585.
5. Лаврінко О.В. Соціально-психологічна служба підприємства: формування комунікативних якостей його менеджерів // Соціальна служба в Україні: соціально-психологічні засади формування й ефективного функціонування. - К.: Фенікс, 2005. - С. 543 - 549.
6. Міщенко В.О., Мішок Ю.М. З досвіду роботи соціальної служби ВАТ “Чернігівське Хімволокно” // Соціальна служба в Україні: соціально-психологічні засади формування й ефективного функціонування. - К.: Фенікс, 2005. - С 593 - 598.
7. Планирование социального развития коллектива производственного объединения (предприятия): Методические рекомендации / Д.А. Керимов, Ж.Т.Тощенко и др. - М.: Профиздат, 1987. - 304 с.
8. Поддубная Е.И. Место психолога на предприятии // Материалы VIII Міжнар. наук.-практич. конф. “Наука і освіта 2005”. - Т. 49. -Психологія. - Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2005. - С.3-4.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ II **СОЦІАЛЬНА ІНФРАСТРУКТУРА ТА СОЦІАЛЬНА ДІЯЛЬНІСТЬ** **ПІДПРИЄМСТВА**

Практичне заняття № 4

Тема: Соціальна діяльність підприємства

Мета: охарактеризувати поняття «соціальний захист» трудового колективу, визначити основні соціальні структури робітників, з'ясувати умови реалізації соціальної діяльності підприємства.

План

3. Соціальний захист та соціальні структури трудового колективу
4. План соціальної діяльності підприємства та його реалізація

Повідомлення

1. Групи соціальних структур підприємства
2. План соціального розвитку колективу підприємства

Література:

1. Бадя Л.В. Трудова допомога в Росії: минуле і сьогодення // Соціальний розвиток як атрибут цивілізованого суспільства: Методол. семінар / Відп. ред. і сост. В.В. Колков. - М.: Ін-тсоц. роботи, +1997.
2. Мигович І.І. Соціальна робота: Вступ до спеціальності. - Ужгород: Ужгород, держ. ун-т, 1997.
3. Попович Г.М. Потреби як визначальна умова інституціоналізації соціальної роботи // Соціальна робота в Україні: теорія и практика. - 2003. - № 1. - С. 12-22.
4. Сидоров В. Ролі та функції соціальних працівників // Соціальна робота в Україні: перші кроки / Під ред. В.Полтавця.- К.: Вид. дім "КМ Академія", 2000. - С. 46-86. Соціологічний довідник / За заг. ред. В.І. Воловича. - К.: Політиздат України, 1990. - С. 344-345.
5. Соціальна служба в Україні: соціально-психологічні засади формування і ефективного функціонування. Матеріали наук.-практ. конф. 12 травня 2005 р., М. Черкаси / Ред. кол.: В.В. Москаленко, Н.І. Кривоконь, Н.М. Дембіцька. - К.: Фенікс, 2005.- 664 с.
6. Тюття Л.Т. Концептуальна модель соціальної служби на підприємстві / Соціальна служба в Україні: соціально-психологічні засади формування і ефективного функціонування. Матеріали наук.-практ. конф. 12 травня 2005 р., М. Черкаси / Ред. кол.: В.В. Москаленко, Н.І. Кривоконь, Н.М. Дембіцька К.: Фенікс, 2005. - С. 354-359.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ II **СОЦІАЛЬНА ІНФРАСТРУКТУРА ТА СОЦІАЛЬНА ДІЯЛЬНІСТЬ** **ПІДПРИЄМСТВА**

Практичне заняття № 5

Тема: Необхідність посилення захисту населення на рівні підприємства.

Мета: охарактеризувати поняття «соціальна політика на підприємстві», визначити засади формування соціальної політики підприємства, розкрити

поняття і правові основи соціальної політики, визначити об'єкт, предмет, мету соціальної політики підприємства.

План

1. Поняття і правові основи соціальної політики підприємства.
2. Об'єкт, предмет і мета соціальної політики підприємства.

Повідомлення

1. Напрями та механізми реалізації соціальної політики на підприємстві
2. Система планів медичного страхування й обслуговування робітників підприємства.

Література:

1. Кривоконь Н.І. Концептуальні засади створення та функціонування соціальної служби на підприємстві // Соціальна служба в Україні: соціально-психологічні засади формування й ефективного функціонування. Матеріали наук.-практич. конф. 12 травня 2005 року, м.Черкаси/ Ред.кол. В.В.Москаленко, Н.І.Кривоконь, Н.М.Дембицька. - К.: Фенікс, 2005. - С. 578 - 585.
2. Міщенко В.О., Мішок Ю.М. З досвіду роботи соціальної служби ВАТ “Чернігівське Хімволокно” // Соціальна служба в Україні: соціально-психологічні засади формування й ефективного функціонування. - К.: Фенікс, 2005. - С 593 - 598.
3. Попович Г.М. Потреби як визначальна умова інституціалізації соціальної роботи // Соціальна робота в Україні: теорія і практика. — 2003. — № 1. — С. 12—22.
4. Тюптя Л.Т. Концептуальна модель соціальної служби на підприємстві / Соціальна служба в Україні: соціально-психологічні засади формування і 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. - С. 354-359.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ II

СОЦІАЛЬНА ІНФРАСТРУКТУРА ТА СОЦІАЛЬНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА

Практичне заняття № 6

Тема: Напрями та механізми реалізації соціальної політики на підприємстві.

Мета: охарактеризувати основні принципи та функції соціальної політики на підприємстві, виявити чинники, які впливають на реалізацію механізмів соціальної політики.

План

1. Принципи соціальної політики на підприємстві
2. Функції соціальної політики на підприємстві.

Повідомлення

1. Складові соціальної політики на підприємстві.
2. Соціальне планування в організації

Література:

1. Кривоконь Н.І. Концептуальні засади створення та функціонування соціальної служби на підприємстві // Соціальна служба в Україні: соціально-психологічні засади формування й ефективного функціонування. Матеріали наук.-практич. конф. 12 травня 2005 року, м.Черкаси/ Ред.кол. В.В.Москаленко, Н.І.Кривоконь, Н.М.Дембицька. - К.: Фенікс, 2005. - С. 578 - 585.

2. Міщенко В.О., Мішок Ю.М. З досвіду роботи соціальної служби ВАТ “Чернігівське Хімволокно” // Соціальна служба в Україні: соціально-психологічні засади формування й ефективного функціонування. - К.: Фенікс, 2005. - С 593 - 598.

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

4. Тюття Л.Т. Концептуальна модель соціальної служби на підприємстві / Соціальна служба в Україні: соціально-психологічні засади формування і 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. - С. 354-359.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ III

ЗАКОНОДАВЧЕ ВРЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Практичне заняття № 7

Тема: Постанови, розпорядження, накази та інші нормативно-правові акти, що регулюють відповідну сферу діяльності.

Мета: розглянути основні законодавчі та нормативно-правові акти з питань соціального розвитку підприємства, дати їм характеристику. Проаналізувати спільне та відмінне між посадовими обов’язками соціальних працівників щодо різних підприємств.

План

3. Основні підзаконні документи з питань генези підприємства
4. Інноваційне законодавство функціонування сучасного підприємства
5. Посадові інструкції соціальних працівників на підприємствах

Повідомлення

1. Законодавче врегулювання діяльності підприємств в Україні
2. Посадові обов’язки соціального працівника на виробництві
3. Посадові обов’язки соціального працівника в медичному закладі

Література:

1. Закон України «Про захист від недобросовісної конкуренції» від 7 червня 1996 року, № 236/96-ВР // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 36.
2. Закон «Про патентування деяких видів підприємницької діяльності» від 23 березня 1996 року, № 98/96-ВР // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 20.
3. Закон України «Про державне замовлення для задоволення пріоритетних державних потреб» від 22 грудня 1995 року, № 493/95-ВР // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 3.
4. Закон України «Про державне прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку України» від 23 березня 2000 року, № 1602-III // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2000, № 25. Наукові праці. Економіка 86
5. Закон України «Про захист економічної конкуренції» від 11 січня 2001 року, № 2210-III // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2001, № 12.
6. Закон України «Про інвестиційну діяльність» від 18.09.1991 р., № 1560-XII // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1991, № 47.
7. Закон України «Про інноваційну діяльність» від 31 березня 2005 року № 40-IV // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2002, № 36.
8. Закон України «Про ліцензування певних видів господарської діяльності» від 1 червня 2000 року, № 1775-III // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2000, № 36.
9. Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 13.12.1991 р., № 1977-XII // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1992, № 12.
10. Закон України «Про соціальні послуги» від 19.06.2003 р.
11. Закон України «Про соціальну роботу з дітьми та молоддю» від 21.06.2001 р.
12. Іванова І.Б. Актуальні питання розроблення моделі спеціаліста // Вісник Університету "Україна". Теорет. та наук.-метод. вид. — 2002. — № 2. — С. 22—29.
13. Інновації у соціальних службах / Семігіна Т.В., Покладова В.В., Грига І.М. та ін. — К.: Пульсари, 2002. — С. 75
14. Інформаційно-методичний бюлетень Української Асоціації соціальних педагогів і спеціалістів по соціальній роботі. — Донецьк, 1992. — № 1. - С. 89.
15. Коваль Л.Г., Зверева /Д., Хлебик СР. Соціальна педагогіка / соціальна робота. — К., 1997. — С. 28—74.
16. Кодекс про адміністративні правопорушення України від 07 грудня 1984 р., № 8073-X // Відомості Верховної Ради Української РСР (ВВР) 1984, додаток до № 51.

17. Конституція України // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 30, ст. 14. ГКУ від 16.01.2003 № 436-IV // Голос України. – 2003.
18. Малько А. Соціальна робота і соціальна педагогіка // Соціальна політика і соціальна робота. — 2000. — № 3, 4. — С. 95-96.
19. Мигович І.І. Соціальна робота. — Ужгород, 1997. — С. 38
20. Ротань В. Г., Зуб І. В., Сличинський Б. С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. Восьме видання. Доповнене та перероблене. — К.: Видавництво А.С.К., 2007. - 944 с. 71.
21. Зеркалов Д.В. Охорона праці в галузі: Загальні вимоги. Навчальний посібник.- К.: Основа, 2011. - 551с.

ПИТАННЯ ДЛЯ ПОВТОРЕННЯ КУРСУ

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

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

ХРЕСТОМАТІЯ

Закон України Про соціальні послуги

Цей Закон визначає основні організаційні та правові засади надання соціальних послуг, спрямованих на профілактику складних життєвих обставин, допомогу у їх подоланні жінкам/чоловікам, дівчатам/хлопцям, сім'ям, які потребують сторонньої допомоги.

Розділ I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1. Визначення основних термінів

У цьому Законі терміни вживаються в такому значенні:

вразливі групи населення – потенційні отримувачі соціальних послуг, що мають найбільший ризик потрапляння в складні життєві обставини через вплив зовнішніх (соціальних, економічних, природних, політичних, екологічних тощо) та внутрішніх чинників (матеріальний стан, фізичні та розумові вади розвитку, вік, спосіб життя тощо);

складні життєві обставини – обставини, виявлені за результатами оцінки потреб, внаслідок яких жінки/чоловіки, дівчата/хлопці, сім'ї не можуть самостійно піклуватися про особисте/сімейне життя та брати участь у суспільному житті;

соціальна послуга – дії, спрямовані на попередження виникнення складних життєвих ситуацій, надання постійної, тимчасової, періодичної, разової допомоги жінкам/чоловікам, дівчатам/хлопцям, сім'ям, які перебувають у складних життєвих обставинах і не можуть самостійно їх подолати, для подолання цих обставин, адаптації до них або мінімізації їх негативних наслідків;

отримувачі соціальних послуг – жінки/чоловіки, дівчата/хлопці, сім'ї, яким надаються соціальні послуги;

уповноважені органи у сфері надання соціальних послуг – центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері

соціального захисту населення, місцеві органи виконавчої влади, виконавчі органи сільських, селищних, міських рад (далі – органи місцевого самоврядування);

надавачі соціальних послуг – підприємства, установи, організації та заклади незалежно від форми власності та господарювання, фізичні особи-підприємці, статутна діяльність яких передбачає надання соціальних послуг та які відповідають критеріям діяльності суб'єктів, що надають соціальні послуги; фізичні особи, які надають соціальні послуги;

система надання соціальних послуг – сукупність отримувачів, надавачів соціальних послуг та уповноважених органів у сфері надання соціальних послуг, що взаємодіють між собою на всіх етапах організації надання таких послуг;

оцінка потреб – процес збору, узагальнення та аналізу надавачами соціальних послуг інформації про індивідуальні потреби та складні життєві обставини з метою визначення переліку та обсягів соціальних послуг, впливу цих послуг на процес подолання складних життєвих обставин;

ведення випадку – спосіб організації надання соціальних послуг отримувачу, при якому визначений спеціаліст оцінює потреби, планує, організовує та координує процес надання соціальних послуг, у тому числі з іншими надавачами, здійснює моніторинг та оцінює результативність наданих послуг, наснажує, залучає отримувача та його соціальне оточення до взаємодії та самостійності у процесі подолання, мінімізації складних життєвих обставин;

договір про надання соціальної послуги – правочин, який укладається між отримувачем соціальних послуг або його законним представником та надавачем соціальних послуг, в якому зазначаються права та обов'язки кожної зі сторін, обсяг соціальних послуг, цілі, термін та періодичність надання соціальної послуги;

індивідуальний план надання соціальної послуги – це документ, складений на підставі проведеної оцінки потреб отримувача соціальних послуг, у якому зазначаються заходи, які потрібно здійснити для надання такої послуги, відомості про необхідні ресурси, періодичність і строки виконання цих заходів, відповідальні виконавці, дані щодо моніторингу результатів;

визначення потреб населення адміністративно-територіальної одиниці у соціальних послугах – процес збору, узагальнення та аналізу уповноваженими органами у сфері надання соціальних послуг інформації про вразливі групи населення, а також про жінок/чоловіків, дівчат/хлопців, сім'ї, які перебувають у складних життєвих обставинах і не можуть самостійно їх подолати та проживають у межах однієї адміністративно-територіальної одиниці, їх потреби у соціальних послугах з метою прийняття управлінських рішень щодо організації та надання таких послуг;

соціальне замовлення – засіб регулювання діяльності у сфері надання соціальних послуг шляхом залучення на договірній основі надавачів соціальних послуг для задоволення потреб у соціальних послугах, відповідно до результатів визначення потреб населення адміністративно-територіальної одиниці у соціальних послугах;

державний стандарт соціальної послуги – визначені нормативно-правовим актом центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері соціального захисту населення зміст та обсяг, норми і нормативи, умови та порядок надання соціальної послуги, показники її якості;

мінімальний базовий пакет соціальних послуг – заходи з виявлення, здійснення оцінки потреб у соціальних послугах та організації їх надання. Мінімальний базовий пакет соціальних послуг у громаді забезпечує фахівець із соціальної роботи.

показники якості соціальних послуг – сукупність показників, що використовуються для оцінювання діяльності надавачів соціальних послуг, що ґрунтуються на позитивній результативності соціальних послуг відносно отримувачів соціальних послуг і ступеня задоволення їх потреби в цих послугах;

фахівець із соціальної роботи, соціальний працівник – особа, яка має відповідну освіту та кваліфікацію, відповідає вимогам, установленим центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері соціального захисту населення, здійснює оцінку потреб, підготовку договору та індивідуального плану надання соціальних послуг, організовує та надає соціальні послуги, що вимагають фахової кваліфікації, а також організовує заходи з підтримки вразливих груп населення;

соціальний робітник – особа, яка надає соціальні послуги та має підготовку, що відповідає вимогам та характеру роботи, що виконується;

супервізія – професійна підтримка особи, яка надає соціальні послуги, що спрямована на підвищення її професійної компетентності, подолання професійних труднощів, аналіз недоліків та вдосконалення організації роботи, підтримку в особі мотивації до роботи, дотримання етичних норм та стандартів надання послуг, запобігання виникненню професійного вигорання, забезпечення емоційної підтримки.

Стаття 2. Основні цілі надання соціальних послуг

Надання соціальних послуг здійснюється для досягнення наступних цілей:

- попередження виникнення складних життєвих обставин;
- сприяння розв'язанню складних життєвих обставин;
- сприяння мінімізації негативних наслідків складних життєвих обставин.

Стаття 3. Основні принципи надання соціальних послуг

Надання соціальних послуг ґрунтується на таких принципах:

- дотримання прав людини та дитини;
- гуманізму;
- забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків;
- поваги до гідності;
- толерантності;
- законності;
- соціальної справедливості;
- доступності та відкритості;
- неупередженості та безпечності;
- добровільності вибору;
- індивідуального підходу;
- комплексності;
- конфіденційності;
- принцип максимальної ефективності та результативності використання бюджетних та позабюджетних коштів суб'єктами, що надають соціальні послуги.

Стаття 4. Законодавство про соціальні послуги

Законодавство України про соціальні послуги ґрунтується на Конституції України і складається з цього Закону, інших нормативно-правових актів та міжнародних договорів України у сфері надання соціальних послуг.

Якщо міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, встановлено вищі вимоги до здійснення соціальної роботи та надання соціальних послуг, ніж ті, що передбачені цим Законом, застосовуються правила міжнародного договору.

Стаття 5. Сфера дії Закону

Цей Закон поширюється на громадян України, іноземців та осіб без громадянства, які на законних підставах перебувають на території України та

перебувають у складних життєвих обставинах, у тому числі жінки/чоловіки, дівчата/хлопці, на яких поширюється дія Закону України „Про біженців та осіб, які потребують додаткового захисту”.

Розділ II.

ПРАВА ТА ОБОВ’ЯЗКИ ОТРИМУВАЧІВ соціальних послуг

Стаття 6. Права отримувачів соціальних послуг

Отримувачі соціальних послуг мають право на:

отримання соціальних послуг відповідно до умов та порядку їх надання, визначених цим Законом, іншими нормативно-правовими актами;

поважливе ставлення з боку надавачів соціальних послуг;

інформацію щодо своїх прав, обов’язків та умов надання соціальних послуг у формі, доступній для сприйняття особами з будь-яким видом обмежень;

індивідуальний підхід, який враховує потреби жінок/чоловіків і дівчат/хлопців;

згоду на отримання соціальної послуги;

згоду на збір і обробку інформації про персональні дані отримувача соціальної послуги;

вільний вибір надавача соціальних послуг;

відмову від соціальних послуг;

конфіденційність інформації особистого характеру, що стала відомою надавачу соціальних послуг;

доступ до інформації, яка міститься в його особовій справі;

повагу до приватного життя, фізичної та моральної цілісності, безпеки, свободи пересування, свободи думки та висловлювання, свободи відносин з іншими людьми;

захист своїх прав і законних інтересів, у тому числі в судовому порядку.

Стаття 7. Конфіденційність відомостей про виявлені потреби отримувачів та надання соціальних послуг

Інформація про жінку/чоловіка, дівчину/хлопця, сім’ю та її потреби є конфіденційною.

Збирання, зберігання та використання цієї інформації здійснюється з дотриманням вимог законодавства.

Надавачі соціальних послуг відповідно до чинного законодавства України повинні створити умови для нерозголошення відомостей про надання жінці/чоловіку, дівчині/хлопцю, сім’ї соціальних послуг, про факти звернення за соціальними послугами, а також інші відомості про потреби жінки/чоловіка, дівчини/хлопця, сім’ї та її приватне життя.

За згодою отримувача соціальних послуг або його законного представника допускається передача інформації про отримувача соціальних послуг іншим особам, у тому числі посадовим особам, в інтересах отримувача соціальних послуг або його законного представника.

Надання інформації про отримувача соціальних послуг без його згоди або без згоди його законного представника допускається:

за запитом слідчих органів, суду у зв'язку із проведенням розслідування або судовим розглядом чи за запитом органів прокуратури у зв'язку зі здійсненням ними прокурорського нагляду;

за запитом інших органів, наділених повноваженнями із здійснення контролю у сфері надання соціальних послуг;

за запитом органу опіки та піклування;

у випадку жорстокого поводження з дитиною чи реальну загрозу його вчинення;

в інших установлених законодавством випадках.

Стаття 8. Обов'язки отримувачів соціальних послуг

Отримувачі соціальних послуг або їх законні представники зобов'язані:

надавати повну і достовірну інформацію для визначення права на отримання соціальних послуг, потреби у соціальних послугах та визначення умов договорів про надання соціальних послуг;

не перешкоджати наданню соціальних послуг;

дотримуватися положень договорів про надання соціальних послуг, правил внутрішнього трудового розпорядку надавачів соціальних послуг;

інформувати своєчасно надавачів соціальних послуг про всі обставини, що впливають на надання або припинення надання соціальних послуг;

ставитися з повагою до працівників надавача соціальної послуги.

Стаття 9. Підстави для визначення складних життєвих обставин

Жінки/чоловіки, дівчата/хлопці, сім'ї можуть бути визнані такими, що перебувають у складних життєвих обставинах, з наступних підстав:

часткова або повна втрата рухової активності;

невиліковні хвороби та хвороби, що потребують тривалого лікування, психічний розлад;

інвалідність;

бездомність;

безробіття;

бідність;

ухилення батьками або особами, які їх замінюють, від виконання своїх обов'язків із виховання дитини;

перебування дитини у конфлікті із законом;

втрата соціальних зв'язків, у тому числі під час перебування в місцях позбавлення волі;

гендерна дискримінація;

насильство в сім'ї, жорстоке поводження;

потрапляння в ситуацію торгівлі людьми;

пожежа чи інше стихійне лихо, техногенна катастрофа;

бойові дії, акти тероризму.

Розділ III.

Система надання соціальних послуг

Стаття 10. Структура системи надання соціальних послуг

Структура системи надання соціальних послуг складається із таких суб'єктів:

- отримувачів соціальних послуг та їх об'єднань;
- надавачів соціальних послуг та їх об'єднань;
- уповноважених органів у сфері надання соціальних послуг.

Суб'єкти системи надання соціальних послуг взаємодіють на всіх етапах управління цією системою, а саме:

- визначення потреб населення адміністративно-територіальної одиниці у соціальних послугах;
- визначення пріоритетів щодо соціальних послуг;
- розробка та виконання регіональних цільових програм з надання соціальних послуг відповідно до пріоритетів за результатами визначення потреб;
- організація, фінансування та надання соціальних послуг;
- моніторинг, контроль, оцінка якості надання соціальних послуг.

Стаття 11. Основні напрями державної політики у сфері надання соціальних послуг

Основними напрямками державної політики у сфері надання соціальних послуг є:

- визначення правових засад надання соціальних послуг щодо попередження ризиків потрапляння у складні життєві обставини та їх подолання або мінімізації негативних наслідків;
- створення умов для формування та розвитку ринку соціальних послуг;
- розробка та реалізація цільових програм;
- організація надання соціальних послуг;
- здійснення науково-методичного, інформаційного забезпечення надання соціальних послуг, сприяння підвищенню рівня їх професійної компетентності;
- сприяння здійсненню кадрового забезпечення;
- управління системою надання соціальних послуг;
- забезпечення дотримання державних стандартів соціальних послуг;
- забезпечення участі організацій громадянського суспільства в управлінні системою надання соціальних послуг.

Стаття 12. Основні засади функціонування системи надання соціальних послуг

Основними засадами функціонування системи надання соціальних послуг є:

- відповідність потребам жінок/чоловіків, дівчат/хлопців, сімей, які перебувають у складних життєвих обставинах і не можуть самотійно їх подолати;

безперервність, наступність та різноманітність надання соціальних послуг за рахунок співпраці надавачів соціальних послуг;
попереджувально-профілактичний характер системи надання соціальних послуг;
поєднання державних гарантій з демонополізацією на ринку соціальних послуг;
рівність прав, обов'язків та відповідальності надавачів соціальних послуг незалежно від форм власності.

Стаття 13. Уповноважені органи у сфері надання соціальних послуг

Центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері соціального захисту населення:

забезпечує формування державної політики з надання соціальних послуг, враховуючи потреби жінок/чоловіків і дівчат/хлопців, сімей, які перебувають у складних життєвих обставинах;

здійснює управління та координацію у сфері надання соціальних послуг;

готує пропозиції щодо визначення державних пріоритетів надання соціальних послуг для включення у відповідні прогностичні та програмні документи економічного та соціального розвитку України;

розробляє проекти нормативно-правових актів, що регулюють діяльність у системі надання соціальних послуг;

затверджує державні стандарти соціальних послуг;

здійснює організаційно-методичне керівництво з питань надання соціальних послуг;

інформує та надає роз'яснення з питань надання соціальних послуг;

здійснює моніторинг дотримання законодавства щодо надання соціальних послуг;

формує Реєстр надавачів соціальних послуг та забезпечує його ведення відповідно до законодавства;

координує діяльність місцевих органів влади;

збирає, узагальнює, застосовує і оприлюднює статистичні дані з урахуванням статі, віку і місця проживання;

здійснює інші повноваження у системі надання соціальних послуг відповідно до вимог законодавства України.

Державний нагляд (контроль) у сфері господарської діяльності здійснюється відповідно до законодавства.

Місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування:

забезпечують реалізацію державної політики в системі надання соціальних послуг;

визначають потреби населення адміністративно-територіальних одиниць у соціальних послугах;

забезпечують надання мінімального базового пакету соціальних послуг у громаді;

збирають і застосовують статистичні дані, з урахуванням статі, віку і місця проживання;

формують пріоритети надання соціальних послуг;

формують Реєстр надавачів соціальних послуг та забезпечують його ведення;

розробляють, затверджують та фінансують регіональні, місцеві цільові програми з надання соціальних послуг;

забезпечують спрямування фінансування регіональних, місцевих цільових програм з надання соціальних послуг на задоволення потреб жінок та чоловіків;

здійснюють соціальне замовлення;

забезпечують, контроль та координацію діяльності надавачів соціальних послуг, що здійснюють надання соціальних послуг за бюджетні кошти;

створюють мережу надавачів соціальних послуг комунальної сфери, забезпечують їх зміцнення і розвиток, підвищення рівня професійної компетентності та якості надання соціальних послуг;

забезпечують моніторинг та оцінку якості соціальних послуг.

Стаття 14. Надавачі соціальних послуг

Надавачі соціальних послуг здійснюють свою діяльність відповідно до положень, статутних документів, цивільно-правових договорів (для фізичних осіб-підприємців), в яких визначено перелік соціальних послуг та категорії осіб, сімей, яким вони надаються.

Критерії діяльності надавачів соціальних послуг незалежно від їх форм власності встановлюються Кабінетом Міністрів України.

До державного сектора відносяться надавачі соціальних послуг, які знаходяться в державній власності.

До комунального сектора відносяться надавачі соціальних послуг комунальної форми власності.

До недержавного сектора відносяться громадські, благодійні, релігійні організації, комерційні структури, фізичні особи-підприємці та фізичні особи, діяльність яких пов'язана з наданням соціальних послуг.

Порядок створення, реорганізації та ліквідації надавачів соціальних послуг незалежно від форм власності визначається законодавством України.

Фізичним особам, які надають соціальні послуги, призначаються і виплачуються компенсаційні виплати в порядку та розмірах, установлених Кабінетом Міністрів України.

Стаття 15. Завдання надавачів соціальних послуг

Завданнями надавачів соціальних послуг є:

надання соціальних послуг відповідно до потреб населення адміністративно-територіальних одиниць, які були визначені місцевими органами виконавчої влади і органами місцевого самоврядування;

проведення оцінки потреб жінок/чоловіків, дівчат/хлопців, сімей, які перебувають у складних життєвих обставинах і не можуть самотійно їх подолати;

визначення альтернативних підходів до вирішення проблем отримувачів соціальних послуг;

надання соціальних послуг отримувачам соціальних послуг відповідно до індивідуальних потреб згідно з укладеним договором про надання соціальних послуг або зверненням з урахуванням індивідуальних потреб за індивідуальним планом з дотриманням вимог державних стандартів соціальних послуг;

збір статистичних даних щодо отримувачів соціальних послуг, у тому числі з урахуванням статі, віку і місця проживання;

проведення інформаційно-просвітницької та соціально-профілактичної роботи, спрямованої на запобігання складним життєвим обставинам;

надання безкоштовно в доступній формі консультативної допомоги жінкам/чоловікам, дівчатам/хлопцям, їхнім законним представникам, сім'ям, групам, спільнотам та організаціям, у випадку виникнення у них соціальних та особистих проблем, про їхні права й обов'язки, соціальні послуги, строки, порядок й умови надання соціальних послуг, тарифи на ці послуги та їх вартість або про можливість одержувати соціальні послуги безкоштовно тощо;

надання допомоги отримувачам соціальних послуг з розвитку необхідних умінь та навичок, а також забезпечення їх доступу до відповідних ресурсів, у тому числі органів, установ, організацій, для розв'язання проблем;

планування та надання допомоги отримувачам соціальних послуг, включаючи кризове втручання та направлення до органів, підприємств, закладів, установ, організацій, які надають фінансову, юридичну допомогу, житло, медичну допомогу тощо;

представництво інтересів вразливих груп населення та отримувачів послуг у територіальній громаді, вжиття заходів, спрямованих на вирішення проблем, з якими вони зіштовхуються;

підтримка зв'язків з надавачами соціальних послуг, освітніми та медичними закладами для надання інформації і забезпечення зворотного зв'язку щодо загального стану отримувачів соціальних послуг та їх досягнень;

забезпечення участі у розслідуванні випадків недбалості або зловживань та вжиття заходів щодо захисту жінок/чоловіків, дівчат/хлопців. сімей у ситуаціях ризику;

участь у розробці та виконанні регіональних цільових програм з надання соціальних послуг вразливим групам населення;

формування загальнодоступних інформаційних ресурсів, що містять інформацію про діяльність надавачів соціальних послуг, і забезпечення доступу до даних ресурсів за допомогою розміщення їх на інформаційних стендах у приміщеннях надавачів соціальних послуг, у засобах масової інформації, у мережі Інтернет;

підвищення ефективності системи надання соціальних послуг та ресурсів, що залучаються для надання соціальних послуг;
підтримка створення та розвиток різних форм самоорганізації отримувачів соціальних послуг;
надання пропозицій щодо розвитку та вдосконалення соціальної політики з метою кращого забезпечення основних потреб представників вразливих груп населення;
виконання інших завдань, пов'язаних із реалізацією прав отримувачів соціальних послуг;
формування Реєстру отримувачів соціальних послуг та забезпечення його ведення.

Стаття 16. Реєстри надавачів та отримувачів соціальних послуг

Надавачі соціальних послуг, які відповідають критеріям діяльності надавачів соціальних послуг, включаються до Реєстру.

Реєстр містить дані про надавачів соціальних послуг (назва, адреса, керівник); перелік соціальних послуг, що надаються; а також вразливі групи населення, яким надаються такі послуги.

Включення до Реєстру надавачів соціальних послуг здійснюється безоплатно на підставі письмової заяви надавача соціальних послуг до відповідного уповноваженого органу у сфері надання соціальних послуг за місцем державної реєстрації надавачів соціальних послуг протягом 14 днів.

Центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері соціального захисту населення до Реєстру включаються надавачі соціальних послуг державного сектора та громадські об'єднання, благодійні організації зі статусом „всеукраїнських”.

Місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування включаються надавачі соціальних послуг комунального та недержавного секторів.

У заяві надавачів соціальних послуг зазначаються: назва юридичної особи чи фізичної особи-підприємця, яка бажає потрапити до Реєстру надавачів соціальних послуг, її місцезнаходження, поштова адреса, номери засобів зв'язку, а також, за наявності, адреси офіційного веб-сайту в мережі Інтернет, електронної пошти. До заяви також додаються, копія статуту (положення) юридичної особи та інформація за підписом керівника надавача соціальних послуг або уповноваженої ним особи, що підтверджує відповідність критеріям діяльності, про:

відповідний фаховий рівень працівників, які надають соціальні послуги, що підтверджується документом про освіту державного зразка; кваліфікований медичний персонал (для надавачів соціальних послуг, що надають соціальні послуги із догляду);

наявність у працівників особистих медичних книжок та вчасність проходження обов'язкових медичних оглядів;

відсутність заборгованості із сплати податків і зборів (обов'язкових платежів);

наявність матеріально-технічної бази, необхідної для надання соціальних послуг; власного чи орендованого приміщення для проживання (розміщення на ніч) (для надавачів соціальних послуг, що надають соціальні послуги з проживання (розміщення на ніч), притулку; автотранспортних засобів (для надавачів соціальних послуг, що надають соціальні послуги з кризового та екстреного втручання, соціальної профілактики);

можливість забезпечення харчуванням (для надавачів соціальних послуг, що надають соціальні послуги з догляду, притулку, соціально-психологічної реабілітації, де передбачено харчування);

наявність програм з навчання:

прийомних батьків (для суб'єктів, що надають соціальну послугу з влаштування до сімейних форм виховання);

осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах, з метою набуття ними соціально-побутових навичок, запобігання складним життєвим обставинам (для надавачів соціальних послуг, що надають соціальні послуги з підтриманого проживання, соціальної адаптації, соціальної інтеграції та реінтеграції, соціальної реабілітації, соціального супроводу/патронажу, соціальної профілактики).

Витребування інших відомостей та документів, не передбачених цією статтею, забороняється.

Надавачеві соціальних послуг може бути відмовлено у включення до Реєстру отримувачів соціальних послуг у разі:

подання не повного пакету документів;

невідповідності критеріям діяльності надавачів соціальних послуг.

Надавачі соціальних послуг ведуть Реєстр отримувачів соціальних послуг.

Реєстр містить інформацію про отримувачів соціальних послуг (прізвище, ім'я, по батькові), підстави для отримання соціальних послуг, перелік соціальних послуг, які необхідно надати і наданих, та іншу інформацію, пов'язану з наданням соціальних послуг.

Порядок формування та ведення реєстрів визначається Кабінетом Міністрів України.

Одержання, використання, поширення та зберігання конфіденційної інформації, що міститься в реєстрах, здійснюється з дотриманням вимог законодавства України.

Стаття 17. Співпраця в системі надання соціальних послуг

З метою забезпечення безперервності, наступності та різноманітності соціальних послуг надавачі соціальних послуг взаємодіють з іншими надавачами,

а також органами, організаціями, установами, закладами системи соціального захисту, охорони здоров'я, освіти, установами виконання

покарань, органами опіки та піклування, прокуратури, правоохоронними органами тощо.

Взаємодія надавачів соціальних послуг з іншими установами та закладами стосовно виявлення та надання соціальних послуг визначається і здійснюється в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Умови взаємодії надавачів соціальних послуг визначаються договорами про надання соціальних послуг.

Розділ IV. ПОРЯДОК НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ

Стаття 18. Класифікація соціальних послуг

Соціальні послуги залежно від спрямування та змісту поділяються на:

послуги соціальної профілактики – соціальні послуги, спрямовані на попередження виникнення або поглиблення (погіршення) складних життєвих обставин населення чи жінки/чоловіка, дівчини/хлопця, сім'ї;

послуги соціальної підтримки – соціальні послуги, що сприяють та допомагають отримувачу соціальних послуг подолати складні життєві обставини або мінімізувати їх негативні наслідки;

послуги соціального обслуговування – соціальні послуги спрямовані на подолання або пом'якшення складних життєвих обставин громадян похилого

віку, інвалідів, хворих на невиліковні хвороби підтримки їх соціального статусу та повноцінної життєдіяльності.

Соціальні послуги залежно від місця надання поділяються на:

за місцем проживання (вдома) – соціальні послуги, що надаються в домашніх умовах отримувачів соціальних послуг;

за місцем знаходження надавача соціальних послуг:

стаціонарні – соціальні послуги, що надаються постійно, тимчасово (на термін, визначений договором про надання соціальних послуг) або протягом п'яти днів на тиждень в умовах цілодобового перебування (проживання) отримувачів соціальних послуг у надавачів соціальних послуг. Отримувачі стаціонарних соціальних послуг забезпечуються житловим приміщенням, комунальними послугами, харчуванням;

напівстаціонарні – соціальні послуги, що надаються їх отримувачу в приміщенні у надавача соціальної послуги протягом визначеного періоду доби:

з умовами для нічного перебування (проживання) отримувачів у надавачів соціальних послуг;

із місцем для прийому або денного перебування осіб протягом визначеного часу доби;

у громаді – соціальні послуги, що надаються за місцем перебування отримувачів, у тому числі на вулиці.

Соціальні послуги залежно від способу надання поділяються на:

базові – соціальні послуги, що не передбачають надання постійної або систематичної комплексної допомоги (інформування, консультування, посередництво, надання притулку, представництво інтересів тощо);

комплексні – соціальні послуги, що передбачають узгоджені дії різних фахівців з надання постійної або систематичної комплексної допомоги (догляд, влаштування до сімейних форм виховання, соціальний супровід/патронаж, кризове втручання, підтримане проживання, соціальна адаптація, соціальна інтеграція та реінтеграція тощо);

спеціалізовані – специфічні соціальні послуги, що надаються певній категорії отримувачів соціальних послуг (для осіб з проблемами ВІЛ-інфекції, осіб, які постраждали від торгівлі людьми, потерпілих від насильства в сім'ї, трудових мігрантів, вимушених переселенців; корекційна робота з особами, які вчинили насильство в сім'ї тощо);

технічні (матеріальні) – соціальні послуги, що надаються отримувачу, який має необхідність отримання натуральної допомоги (продукти харчування, засоби санітарії і особистої гігієни, засоби догляду за дітьми, одяг, взуття та інші предмети першої необхідності, паливо, транспортні послуги, сурдопереклад, тифлосурдопереклад тощо);

екстрені (кризові) – соціальні послуги, що невідкладно (протягом доби) надаються отримувачам у зв'язку з обставинами, що загрожують їх життю та / або здоров'ю.

Соціальні послуги залежно від терміну надання поділяються на:

постійні – соціальні послуги, що надаються не рідше 1 разу на місяць більше 1 року;

тимчасові – соціальні послуги, що надаються не рідше 1 разу на місяць до 1 року;

разові – соціальні послуги, що мають разовий характер.

Перелік соціальних послуг визначається та затверджується центральним органом виконавчої влади з формування державної політики у сфері соціального захисту населення.

Зміст, умови і порядок надання соціальних послуг, показники (індикатори) якості їх надання визначаються державним стандартом соціальних послуг.

Стаття 19. Державний стандарт соціальних послуг

Соціальні послуги надаються відповідно до державних стандартів соціальних послуг надавачами соціальних послуг державного, комунального, недержавного секторів незалежно від джерел фінансування.

Державний стандарт соціальних послуг розробляється з метою встановлення вимог щодо забезпечення необхідного рівня доступності та якості соціальних послуг у цілому, а також на кожному етапі їх надання.

Державним стандартом соціальних послуг визначаються зміст та обсяг, норми і нормативи, умови та порядок надання соціальних послуг, показники їх якості.

Порядок розроблення державних стандартів соціальної послуги затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері соціального захисту населення.

Стаття 20. Порядок надання соціальних послуг

Надання соціальних послуг здійснюється шляхом ведення випадку, що включає наступні етапи:

аналіз звернення/інформації про надання соціальних послуг;

оцінка потреб жінок/чоловіків, дівчат/хлопців, сімей, які перебувають у складних життєвих обставинах;

прийняття рішення про надання соціальних послуг з урахуванням індивідуальних потреб отримувача соціальних послуг;

підписання договору про надання соціальної послуги між отримувачем соціальних послуг та надавачем соціальних послуг і розроблення індивідуального плану надання соціальних послуг;

надання соціальних послуг;

моніторинг та оцінка ефективності послуг.

Стаття 21. Звернення про надання соціальних послуг

Підставою для розгляду питання про надання соціальних послуг є подана уповноваженому місцевому органу виконавчої влади, органу місцевого самоврядування або надавачу соціальних послуг у письмовій або електронній формі:

заява жінки/чоловіка, дівчини/хлопця або її/його законного представника про надання соціальних послуг;

звернення інших осіб в інтересах жінки/чоловіка, дівчини/хлопця, сім'ї, які потребують соціальних послуг;

звернення центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, громадських об'єднань, благодійних, релігійних організацій безпосередньо до уповноважених органів, надавачів соціальних послуг з питання надання соціальних послуг жінці/чоловіку, дівчині/хлопцю, сім'ям;

заява або звернення в рамках міжвідомчої взаємодії, зокрема про ситуації, що загрожують життю та здоров'ю жінки/чоловіка, дівчини/хлопця, сім'ї, які перебувають у складних життєвих обставинах;

звернення або повідомлення з приводу насильства в сім'ї або жорстокого поводження з дітьми.

Надавачі соціальних послуг зобов'язані допомогти оформити заяву до місцевого органу виконавчої влади або органу місцевого самоврядування жінці/чоловіку, дівчині/хлопцю, сім'ям, які звернулися до них.

У разі якщо жінка/чоловік, дівчина/хлопець, яка/який потребує соціальних послуг, не спроможні самостійно прийняти рішення про необхідність їх надання, з письмовою заявою має звернутися законний представник жінки/чоловіка, дівчини/хлопця відповідно до законодавства України.

Стаття 22. Оцінка потреб

Оцінка потреб жінки/чоловіка, дівчини/хлопця, сім'ї, які перебувають у складних життєвих обставинах, здійснюється на підставі звернення чи заяви про надання соціальних послуг, шляхом аналізу документів, фактів та інформації, зібраних під час спілкування з жінкою/чоловіком, дівчиною/хлопцем та їх найближчим оточенням, отриманих від установ та організацій, фізичних осіб у рамках визначених повноважень.

Оцінку потреб жінки/чоловіка, дівчини/хлопця, сім'ї, які перебувають у складних життєвих обставинах, може здійснювати спеціаліст, фахівець із соціальної роботи, соціальний працівник чи група спеціалістів, визначені надавачем соціальних послуг. До оцінки потреб жінки/чоловіка, дівчини/хлопця, сім'ї, які перебувають у складних життєвих обставинах, залучаються інші спеціалісти соціальної сфери з однієї адміністративно-територіальної одиниці.

Спеціаліст (фахівець), відповідальний за здійснення оцінки, інформує жінку/чоловіка, дівчину/хлопця, сім'ю, які перебувають у складних життєвих обставинах і не можуть самотійно їх подолати, або їх законних представників про її/його права та обов'язки, про соціальні послуги та їх надавачів і соціальні виплати, а також обов'язково знайомить із висновком оцінки щодо її/його індивідуальних потреб.

При зверненні про надання соціальних послуг здійснюється початкова оцінка потреб, після укладення договору про надання соціальних послуг – комплексна оцінка потреб.

Порядок здійснення та документування оцінки потреб заявника затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері соціального захисту населення.

Стаття 23. Прийняття рішення про надання соціальних послуг

Уповноважений місцевий орган виконавчої влади, орган місцевого самоврядування або надавач соціальної послуги приймає рішення про надання соціальних послуг або про відмову в наданні соціальних послуг протягом десяти робочих днів з дати подання заяви. Про прийняте рішення заявник інформується у письмовій або електронній формі. Рішення про надання невідкладних (кризових) соціальних послуг приймається негайно.

Рішення про відмову в наданні соціальних послуг може бути оскаржено у судовому порядку.

Рішення про обов'язкове надання соціальних послуг (проходження індивідуальних корекційних програм) може бути прийняте щодо:

батьків, які не виконують батьківських обов'язків;

осіб, які вчинили насильство в сім'ї;

осіб, які постраждали від торгівлі людьми.

Стаття 24. Договір про надання соціальних послуг та індивідуальний план надання соціальних послуг

З отримувачем соціальних послуг або його законним представником укладається договір про надання соціальних послуг.

Укладення договору про надання соціальних послуг здійснюється за участю отримувача соціальної послуги або його законного представника. У разі необхідності до укладення договору залучаються члени родини отримувача соціальної послуги.

Типова форма договору про надання соціальних послуг затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері соціального захисту населення.

Індивідуальний план надання соціальної послуги складається з урахуванням результатів оцінки потреб жінки/чоловіка, дівчини/хлопця, сім'ї, а у разі надання комплексних соціальних послуг – комплексної оцінки.

Індивідуальний план може бути додатком до договору про надання соціальних послуг.

Стаття 25. Надання соціальних послуг

Надання постійних або тимчасових соціальних послуг здійснюється надавачами соціальних послуг усіх форм власності на основі договору про надання соціальних послуг та індивідуального плану надання соціальних послуг.

Надання разових соціальних послуг здійснюється надавачами соціальних послуг усіх форм власності з урахуванням результатів оцінки потреб жінки/чоловіка, дівчини/хлопця, які перебувають у складних життєвих обставинах.

Надання соціальних послуг здійснюється:

за місцем проживання/перебування особи (вдома, на вулиці);

у стаціонарних інтернатних установах та закладах;

у реабілітаційних установах та закладах;

в установах та закладах денного перебування;

в установах та закладах тимчасового або постійного перебування;

в установах та закладах захисту дітей і соціального обслуговування;

у територіальних центрах соціального обслуговування (надання соціальних послуг);

у центрах соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді;

в інших закладах соціальної підтримки (догляду).

Можуть утворюватись комплексні центри надання соціальних послуг, структурні або відокремлені підрозділи яких надають послуги, що надаються закладами соціальної підтримки (догляду), зазначеними в частині третій цієї статті.

Типові положення про зазначені заклади та установи затверджуються Кабінетом Міністрів України або відповідним центральним органом виконавчої влади.

Соціальні послуги можуть надаватися громадськими об'єднаннями, благодійними організаціями без утворення ними суб'єктів господарювання – установ, закладів, підприємств тощо.

Надавачі соціальних послуг повинні:

поінформувати кожного отримувача соціальних послуг про зміст та обсяг, умови та порядок надання соціальних послуг;

надати кожному отримувачу соціальних послуг договір про надання соціальних послуг та індивідуальний план надання соціальних послуг (за наявності).

Стаття 26. Екстрені (кризові) соціальні послуги

Надання екстрених (кризових) соціальних послуг з метою надання невідкладної допомоги здійснюється в строки, обумовлені потребою отримувачасоціальних послуг, без складання індивідуального плану надання соціальних послуг та без укладення договору про надання соціальних послуг. Підставою для надання екстрених (кризових) соціальних послуг є звернення, у тому числі усне, отримувача соціальних послуг або одержання від закладів охорони здоров'я, освіти, правоохоронних органів чи інших організацій, фізичних осіб інформації про жінок/чоловіків, дівчат/хлопців, які потрапили в ситуацію, що загрожує їх життю та здоров'ю, постраждали від насильства в сім'ї або жорстокого поводження з дітьми.

Підтвердженням надання екстрених (кризових) соціальних послуг є акт про надання екстрених (кризових) соціальних послуг, що містить відомості про отримувача соціальних послуг та надавача цих послуг, надані соціальні послуги, строки, дати та умови їх надання. Акт про надання екстрених (кризових) соціальних послуг підтверджується підписом їх отримувача. Форма акта затверджується центральним органом виконавчої влади з формування державної політики у сфері соціального захисту населення.

Стаття 27. Відмова від отримання/надання соціальних послуг

Отримувач соціальних послуг або його законний представник має право відмовитися від отримання соціальних послуг, крім випадків, передбачених частиною третьою статті 23 цього Закону. Відмова оформляється в письмовому вигляді (заява).

Отримувачу соціальних послуг може бути відмовлено у їх наданні, якщо надавач соціальних послуг не здатний задовольнити індивідуальні потреби отримувача соціальних послуг. Відмова повинна супроводжуватися поясненням причин та довідковою інформацією про можливість отримати цю послугу в іншого надавача соціальних послуг.

Отримувачу соціальних послуг може бути відмовлено, у тому числі тимчасово, у наданні стаціонарних соціальних послуг у зв'язку з наявністю медичних протипоказань, перелік яких затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері соціального захисту населення. Така відмова можлива тільки за наявності відповідного медичного висновку.

Відмова оформляється і надається отримувачу в письмовому вигляді.

Отримувачу соціальних послуг не може бути відмовлено у наданні соціальних послуг у разі наявної загрози його життю та здоров'ю, насильства в сім'ї або жорстокого поводження з дітьми.

Стаття 28. Підстави для припинення надання соціальних послуг

Підставою для припинення надання соціальних послуг є:
подолання або мінімізації наслідків складної життєвої ситуації отримувача соціальних послуг;

відмова отримувача соціальних послуг або його законного представника від отримання соціальних послуг, якщо це не загрожує життю і здоров'ю отримувача соціальних послуг та інших осіб;

закінчення строку дії договору про надання соціальних послуг та індивідуального плану надання соціальних послуг;

зміна місця проживання отримувача соціальної послуги;

невиконання отримувачем соціальних послуг вимог, визначених індивідуальним планом надання соціальних послуг, договору про надання соціальних послуг та наявність письмового попередження про можливість відмови у їх наданні;

наявність медичних протипоказань для отримання соціальних послуг;

подання отримувачем соціальних послуг недостовірної інформації, що стала підставою для надання соціальних послуг;

смерть отримувача послуги;

ліквідація (припинення діяльності) надавача соціальних послуг.

У разі якщо отримувач соціальних послуг без поважних причин не виконує вимоги щодо їх отримання, надавач соціальних послуг інформує у письмовому вигляді отримувача соціальних послуг або його законного представника про можливість припинення або обмеження надання соціальних послуг.

У разі якщо отримувач соціальних послуг після отримання письмового повідомлення надавача соціальних послуг про можливість припинення або обмеження їх надання продовжує не виконувати вимоги щодо отримання соціальних послуг, надавач соціальних послуг може в односторонньому порядку обмежити або припинити надання соціальних послуг такому отримувачу.

Надавач соціальних послуг інформує у письмовому вигляді отримувача соціальних послуг або його законного представника та уповноважений місцевий орган про припинення або обмеження надання соціальних послуг із зазначенням причин.

Обмеження в отриманні одних соціальних послуг не може бути підставою для обмеження в наданні інших соціальних послуг.

Розділ V.

УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ

Стаття 29. Визначення потреб населення адміністративно-територіальної одиниці у соціальних послугах

Уповноважений місцевий орган виконавчої влади або орган місцевого самоврядування у сфері надання соціальних послуг проводить щорічне визначення потреб населення адміністративно-територіальної одиниці у соціальних послугах шляхом збору, узагальнення та аналізу інформації, у тому числі з урахуванням статі, віку, місця проживання, для прийняття

управлінських рішень щодо розвитку та оптимізації системи надання соціальних послуг адміністративно-територіальної одиниці.

Визначення потреб населення адміністративно-територіальної одиниці у соціальних послугах здійснюється шляхом:

аналізу соціально-демографічних даних про вразливі групи населення;
оцінки потреб жінок/чоловіків, дівчат/хлопців, сімей, які перебувають у складних життєвих обставинах і не можуть самостійно їх подолати;
визначення надавачів соціальних послуг та їх можливостей.

Порядок визначення потреб населення адміністративно-територіальної одиниці у соціальних послугах затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері соціального захисту населення.

На основі аналізу визначених потреб уповноважені органи у сфері надання соціальних послуг визначають пріоритети надання соціальних послуг та затверджують регіональні, місцеві цільові програми з надання соціальних послуг адміністративно-територіальної одиниці або передбачають заходи з надання соціальних послуг населенню адміністративно-територіальної одиниці у місцевих програмах соціально-економічного розвитку, стратегіях регіонального розвитку.

Пріоритети надання соціальних послуг передбачають перелік соціальних послуг, що надаються за рахунок бюджетних коштів, у тому числі із залученням громадських об'єднань, благодійних організацій, релігійних організацій шляхом проведення соціального замовлення, перелік соціальних послуг, що надаються за плату або диференційовану плату.

Стаття 30. Соціальне замовлення

Уповноважені місцеві органи виконавчої влади або органи місцевого самоврядування у сфері надання соціальних послуг забезпечують надання соціальних послуг, у тому числі шляхом соціального замовлення за рахунок коштів місцевих бюджетів.

У межах соціального замовлення забезпечується надання соціальних послуг в обсягах та з дотриманням вимог, визначених державними стандартами, нормами та нормативами надання соціальних послуг або договором про надання соціальних послуг за рахунок бюджетних коштів.

Залучення надавачів соціальних послуг до виконання соціального замовлення здійснюється шляхом оголошення уповноваженими місцевими органами виконавчої влади або органами місцевого самоврядування у сфері

надання соціальних послуг конкурсу на надання соціальних послуг за рахунок бюджетних коштів.

Уповноважені місцеві органи виконавчої влади або органи місцевого самоврядування у сфері надання соціальних послуг, що уклали договір про надання соціальних послуг за рахунок бюджетних коштів з надавачами недержавного сектора, які перемогли у конкурсі, здійснюють контроль за

цільовим використанням бюджетних коштів та оцінку якості надання соціальних послуг.

Забезпечення контролю та оцінки якості соціальних послуг, моніторингу їх надання здійснюється уповноваженими органами у сфері надання соціальних послуг.

Організаційні засади соціального замовлення встановлюються Кабінетом Міністрів України

Стаття 31. Моніторинг, контроль та оцінка якості соціальних послуг

Моніторинг, контроль за наданням соціальних послуг та оцінка їх якості проводяться для забезпечення відповідності соціальних послуг потребам населення адміністративно-територіальних одиниць у таких послугах, рівня якості соціальних послуг та подальшого розвитку системи надання соціальних послуг.

Уповноважені органи у сфері надання соціальних послуг проводять моніторинг, контроль та оцінку якості соціальних послуг, надавачі соціальних послуг – оцінку якості соціальних послуг, та сприяють проведенню моніторингу та контролю за наданням соціальних послуг відповідно до законодавства.

Моніторинг, контроль за наданням соціальних послуг та оцінка їх якості здійснюються за методикою, затвердженою центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері соціального захисту населення.

Стаття 32. Аналіз досвіду надання соціальних послуг

Аналіз досвіду надання соціальних послуг здійснюється з метою вдосконалення діяльності надавачів соціальних послуг, покращення якості соціальних послуг.

Уповноважені органи у сфері надання соціальних послуг оприлюднюють аналіз кращого національного та міжнародного досвіду надання соціальних послуг.

Стаття 33. Поширення інформації

Основні результати, отримані внаслідок проведення моніторингу, оцінки якості та аналізу найкращого досвіду надання соціальних послуг, що сприяють регулюванню, координації та якості заходів соціальних послуг, опубліковуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері соціального захисту населення.

Розділ VI. ФІНАНСУВАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ

Стаття 34. Фінансування надання соціальних послуг

Фінансування надання соціальних послуг здійснюється за рахунок коштів державного та місцевих бюджетів, спеціальних фондів, коштів підприємств, установ та організацій, плати за соціальні послуги, коштів

благодійної допомоги (пожертвувань) та інших джерел, передбачених законодавством.

Стаття 35. Оплата за соціальні послуги

Соціальні послуги надаються отримувачам:

безоплатно – за рахунок бюджетних коштів;

частково безоплатно – із установленням диференційованої плати залежно від доходу таких осіб;

платно – за рахунок отримувача соціальної послуги або третіх осіб.

Держава гарантує надання соціальних послуг за рахунок бюджетних коштів (безоплатно):

отримувачам соціальних послуг, середньомісячний дохід яких менший подвійного розміру прожиткового мінімуму для відповідної категорії осіб;

особам, які постраждали від торгівлі людьми і отримують соціальну допомогу відповідно до законодавства в сфері протидії торгівлі людьми.

Безоплатно також надаються такі соціальні послуги: інформування, консультування, надання притулку, представництво інтересів, екстрені (кризові), сурдопереклад, тифлосурдопереклад, натуральна допомога.

Розмір плати за соціальні послуги встановлюється з урахуванням обсягу соціальної послуги, що надається, фінансових можливостей отримувача послуги.

Розмір плати за соціальну послугу не може перевищувати розміру витрат на її надання.

Порядок регулювання тарифів на соціальні послуги встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Розмір плати за соціальну послугу визначає надавач соціальних послуг залежно від змісту та обсягів послуги, що замовляється, відповідно до методології, затвердженої центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері соціального захисту населення.

Отримувачам соціальних послуг, середньомісячний дохід яких не перевищує чотирьох прожиткових мінімумів для відповідної категорії осіб, соціальні послуги можуть надаватися із установленням диференційованої плати залежно від доходу таких осіб у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Соціальні послуги понад обсяги, визначені державними стандартами, надаються за плату.

Розділ VII.

КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ

Стаття 36. Працівники, які надають соціальні послуги

Оцінку потреб, складання договору про надання соціальних послуг та індивідуального плану надання соціальних послуг, а також надання соціальних послуг, передбачених цим Законом, здійснюють фахівці із соціальної роботи, соціальні працівники, фізичні особи-підприємці із належним рівнем фахової кваліфікації. До оцінки потреб можуть залучатися інші спеціалісти та волонтери.

Надання соціальних послуг, що не вимагають фахової кваліфікації, здійснюють соціальні робітники, фізичні особи-підприємці.

Кваліфікаційні вимоги до фахівців із соціальної роботи, соціальних працівників, інших фахівців, соціальних робітників, які надають соціальні послуги, порядок їх атестації визначають відповідні центральні органи виконавчої влади.

До надання соціальних послуг можуть бути залучені волонтери відповідно до законодавства.

Стаття 37. Зобов'язання працівників, які надають соціальні послуги

Фахівці із соціальної роботи, соціальні працівники, соціальні робітники, фізичні особи-підприємці, інші фахівці, які надають соціальні послуги, зобов'язані:

надавати якісні соціальні послуги;

керуватися у своїй діяльності основними принципами надання соціальних послуг, визначеними цим Законом;

поважати гідність громадян;

не допускати негуманних і дискримінаційних дій за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, сімейного та майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками щодо отримувачів соціальних послуг;

зберігати в таємниці інформацію, отриману в процесі виконання своїх обов'язків, відповідно до законодавства України.

дотримуватися правил професійної етики, та державних стандартів соціальних послуг.

Стаття 38. Підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації працівників, які надають соціальні послуги

Підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації фахівців із соціальної роботи, соціальних працівників та інших фахівців, які надають соціальні послуги, проводять навчальні заклади (у тому числі заклади післядипломної освіти), що мають відповідну ліцензію, видану в установленому порядку. До підвищення кваліфікації соціальних працівників зазначені заклади можуть залучати громадські об'єднання, благодійні організації, установи та організації, що мають досвід роботи з відповідними вразливими групами населення.

Програми підвищення кваліфікації фахівців із соціальної роботи, соціальних працівників затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері соціального захисту населення.

Для соціальних робітників проводиться формальне та неформальне професійне навчання відповідно до законодавства.

Стаття 39. Гарантії працівникам, які надають соціальні послуги

Держава створює належні умови, необхідні для професійної діяльності фахівців із соціальної роботи, соціальних працівників, соціальних робітників, інших фахівців, які надають соціальні послуги.

Надавачі соціальних послуг гарантують фахівцям із соціальної роботи, соціальним працівникам, соціальним робітникам, іншим фахівцям, які надають соціальні послуги, право на:

належні умови професійної діяльності, у тому числі супервізію;

профілактичний огляд і диспансерний нагляд за рахунок роботодавця;

захист професійної честі, гідності та ділової репутації, у тому числі в судовому порядку;

підвищення кваліфікації у встановленому порядку за рахунок роботодавця;

забезпечення спеціальним одягом, взуттям та інвентарем, проїзними квитками або виплату грошової компенсації за їх придбання, велосипедами за рахунок роботодавця;

при виконанні службових обов'язків позачергове обслуговування на підприємствах, в установах, організаціях, зокрема підприємствах зв'язку, технічного обслуговування і ремонту транспортних засобів, служби побуту,

торгівлі, громадського харчування, житлово-комунального господарства, міжміського транспорту;

забезпечення безпечних умов праці.

Супервізія фахівців із соціальної роботи, соціальних працівників, інших фахівців забезпечується надавачами соціальних послуг та здійснюється відповідно до методичних рекомендацій щодо організації та здійснення супервізії, що затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері соціального захисту населення.

Розділ VIII.

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА

Стаття 40. Відповідальність за порушення законодавства про соціальні послуги

Особи, винні у порушенні законодавства про соціальні послуги, несуть цивільно-правову, дисциплінарну, адміністративну або кримінальну відповідальність згідно із чинним законодавством України.

Стаття 41. Оскарження отримувачів послуг

Рішення про відмову в наданні, обмеженні або припиненні надання соціальних послуг може бути оскаржено до уповноваженого органу або суду.

Розділ VIII. Міжнародне співробітництво у сфері надання соціальних послуг

Стаття 42. Участь України в міжнародному співробітництві у забезпеченні надання соціальних послуг

Україна бере участь у міжнародному співробітництві у забезпеченні надання соціальних послуг відповідно до чинного та міжнародного законодавства.

Розділ IX. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Цей Закон набирає чинності з 1 січня 2016 року.

2. Визнати таким, що втратив чинність, Закон України „Про соціальні послуги” (Відомості Верховної Ради України, 2003 р., № 45, ст. 358; 2004 р., № 50, ст. 537; 2009 р., № 38, ст. 535; 2010 р., № 9, ст. 76; 2011 р., № 42, ст. 435; 2012 р., № 19–20, ст. 173; 2013 р., № 3, ст. 22, № 27, ст. 282, № 41, ст. 549).

3. У Законі України „Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю” (Відомості Верховної Ради України, 2009 р., № 23, ст. 284):

у частині першій статті 1:

абзаци третій, дев'ятий та одинадцятий викласти у такій редакції:

„оцінка потреб – процес збору, узагальнення та аналізу надавачами соціальних послуг інформації про індивідуальні потреби та складні життєві обставини з метою визначення переліку та обсягів соціальних послуг, яких вони потребують, впливу цих послуг на процес подолання складних життєвих обставин;

соціальний супровід – комплекс заходів, спрямованих на запобігання потраплянню сімей, дітей, молоді та інших осіб у складні життєві обставини, подолання таких обставин та мінімізацію їх наслідків;

фахівець із соціальної роботи – особа, яка має відповідну освіту та кваліфікацію, відповідає вимогам, установленим центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері

соціального захисту населення, здійснює оцінку потреб, підготовку договору та індивідуального плану надання соціальних послуг, організовує та надає соціальні послуги, що вимагають фахової кваліфікації, а також організовує заходи з підтримки вразливих груп населення;”;

абзаци п'ятий та десятий виключити;

статтю 8 викласти у такій редакції:

„Стаття 8. Соціальне обслуговування сімей, дітей та молоді.

Соціальне обслуговування сімей, дітей та молоді здійснюється шляхом надання комплексу соціальних послуг. Соціальні послуги сім'ям, дітям та молоді надаються відповідно до законодавства.”;

частину другу статті 10 викласти у такій редакції:

„Соціальна реабілітація передбачає також працевлаштування, надання соціальних послуг дітям, які відбували покарання у виді позбавлення волі на певний строк, та молоді, яка відбувала покарання у виді обмеження волі або позбавлення волі на певний строк.”;

статтю 11 викласти у такій редакції:

„Стаття 11. Оцінка потреб сім'ї, дітей, молоді та інших осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах

Оцінка потреб сім'ї, дітей, молоді та інших осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах і не можуть їх самостійно подолати, здійснюється з метою

визначення необхідних видів та обсягів соціальної допомоги та соціальних послуг, їх впливу на подолання складних життєвих обставин.

Оцінка потреб сімей, дітей, молоді та інших осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах і не можуть їх самостійно подолати, здійснюється районними, міськими, районними у містах центрами соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді із залученням інших суб'єктів соціальної роботи з сім'ями, дітьми та молоддю.

Порядок здійснення оцінки потреб центрами соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді визначається спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері соціального захисту населення.”.

статті 17, 18 викласти у такій редакції:

„Стаття 17. Центри соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді

Центри соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді утворюються, реорганізуються і ліквідуються Радою міністрів Автономної Республіки Крим, обласними, Київською та Севастопольською міськими, районними, районними у м. Києві та Севастополі держадміністраціями. Діяльність зазначених центрів спрямовується відповідним органом виконавчої влади Автономної Республіки Крим, структурними підрозділами обласних,

Київської та Севастопольської міських, районних, районних у м. Києві та Севастополі держадміністрацій з питань соціального захисту населення.

Міські, районні у містах, центри соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді утворюються, реорганізуються і ліквідуються відповідними органами місцевого самоврядування.

Районні центри соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді у м. Києві утворюються, реорганізуються і ліквідуються відповідними районними держадміністраціями.

Типові структура і штати республіканського (Автономної Республіки Крим), обласних, Київського та Севастопольського міських, районних, районних у містах, центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері соціального захисту населення.

Стаття 18. Кадрове забезпечення соціальної роботи з сім'ями, дітьми та молоддю, підготовка фахівців з соціальної роботи та підвищення їхньої кваліфікації

Соціальна робота з сім'ями, дітьми та молоддю, надання соціальних послуг сім'ям, дітям та молоді здійснюються на професійній основі, що передбачає відповідний рівень професійної компетентності.

Соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю здійснюють штатні працівники відповідних закладів, установ, підприємств, служб,

До надання соціальних послуг можуть бути залучені волонтери відповідно до законодавства.

Підвищення кваліфікації працівників здійснюється відповідно до законодавства.”.

4. Частину третю статті 2 Закону України „Про здійснення державних закупівель” (Відомості Верховної Ради України, 2014 р., № 24, ст. 883) доповнити абзацом такого змісту:

„соціальні послуги.”.

5. Пункт а) частини першої статті 34 Закону України „Про місцеве самоврядування” (Відомості Верховної Ради України, 1997 р., № 24, ст. 170, із наступними змінами) доповнити підпунктами 5,6 такого змісту:

„5) визначення потреб населення адміністративно-територіальних одиниць у соціальних послугах, затвердження місцевих цільових програм з надання соціальних послуг; організація надання соціальних послуг, у тому числі шляхом соціального замовлення;

6) забезпечення надання мінімального базового пакету соціальних послуг у громаді.”

6. У частині першій статті 23 Закону України „Про місцеві державні адміністрації” (Відомості Верховної Ради України, 1999 р., № 20, ст. 190, із наступними змінами):

пункт 1 доповнити абзацом такого змісту:

„реалізує державну політику у сфері надання соціальних послуг особам, сім'ям, які перебувають у складних життєвих обставинах та потребують сторонньої допомоги, відповідно до законодавства;”;

пункт 2 після слів „розвиток матеріально-технічної бази” доповнити словами „установ та закладів, що надають соціальні послуги”;

пункт 3 викласти в такій редакції:

„3) розробляє і забезпечує виконання комплексних програм поліпшення обслуговування, соціального супроводу соціально незахищених громадян, сімей, зокрема тих, які потрапили в складні життєві обставини, організовує надання соціальних послуг у відповідності до їх потреб, сприяє розвитку системи надання соціальних послуг;”;

доповнити пунктами 11–12 такого змісту:

„11) визначає потреби населення у соціальних послугах, розробляє регіональні, цільові програми з надання соціальних послуг, організовує надання соціальних послуг, у тому числі шляхом соціального замовлення; забезпечує моніторинг та оцінку якості соціальних послуг;

12) формує та веде Реєстр надавачів соціальних послуг.”.

7. У частині першій статті 31 Закону України „Про Раду міністрів Автономної Республіки Крим” (Відомості Верховної Ради України, 2012 р., № 2–3, ст. 3; 2013 р., № 7, ст. 64, № 14, ст. 89, № 36, ст. 472, № 41, ст. 549, № 38, ст. 501):

пункт 1 доповнити абзацом такого змісту:

„реалізація державної політики у сфері надання соціальних послуг особам, сім'ям, які перебувають у складних життєвих обставинах та потребують сторонньої допомоги;”;

доповнити пунктами 19–21 такого змісту:

„19) створення мережі, забезпечення зміцнення і розвиток матеріально-технічної бази установ та закладів, що надають соціальні послуги, підвищення рівня і якості обслуговування в них;

20) визначення потреб населення у соціальних послугах, розроблення регіональних цільових програм з надання соціальних послуг Автономної Республіки Крим, забезпечення надання соціальних послуг, у тому числі шляхом соціального замовлення; забезпечення моніторингу та оцінки якості соціальних послуг;

21) формування та ведення Реєстру надавачів соціальних послуг.”.

8. Пункт 8 частини першої статті 14 Закону України „Про органи самоорганізації населення” (Відомості Верховної Ради України, 2001 р., № 48, ст. 254; 2013 р., № 51, ст. 716) після слів „іншим” доповнити словами „вразливим групам населення, особам, сім'ям”.

9. У Законі України „Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні” (Відомості Верховної Ради України офіційне видання, 1994 р., № 4, ст. 18; 2005 р., № 25, ст. 1404; 2006 р., № 22, ст. 199):

абзац шостий статті 1 викласти у такій редакції:

„організації надання соціальних послуг, розвитку мережі матеріально-технічної бази для стаціонарних інтернатних установ, територіальних центрів соціального обслуговування (надання соціальних послуг), інших установ, що надають соціальні послуги громадянам похилого віку, а також підготовки відповідних спеціалістів.”;

у статті 24 слова „надається соціально-побутове обслуговування вдома державними установами” виключити;

статті 35, 36 викласти у такій редакції:

„Стаття 35. Соціальні послуги громадянам похилого віку

Громадянам похилого віку надаються соціальні послуги, спрямовані на підтримання їх життєдіяльності і соціальної активності. Соціальні послуги громадянам похилого віку надаються відповідно до діючого законодавства.

Стаття 36. Право на соціальну послугу догляду вдома і в спеціальних установах

Соціальна послуга догляду громадян, які частково або повністю втратили здатність до самообслуговування і потребують постійної сторонньої допомоги, надається безпосередньо вдома або у відповідній установі (будинку-інтернаті, територіальному центрі соціального обслуговування (надання соціальних послуг), будинку для ветеранів, пансіонаті для громадян похилого віку або в іншій установі, що надають соціальні послуги), де вони проживають/перебувають тимчасово або постійно.

Типові положення про установи, що надають соціальні послуги догляду (де визначено умови і порядок її надання, паспорт будинку-інтернату для громадян похилого віку та інвалідів) затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері соціального захисту населення.”;

статті 37, 38 виключити.

10. У Законі України „Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту” (Відомості Верховної Ради України, 1993, N 45, ст. 425, із наступними змінами) у частині першій:

пункт 21 статті 12 викласти у такій редакції:

„21) позачергове влаштування до установ, що надають соціальну послугу догляду. У разі неможливості надання соціальної послуги догляду відшкодовуються витрати, пов'язані з доглядом за цим ветераном війни, в порядку і розмірах, встановлених чинним законодавством;”;

пункт 25 статті 13 викласти у такій редакції:

„25) позачергове влаштування до установ, що надають соціальну послугу догляду. У разі неможливості надання соціальної послуги догляду

відшкодовуються витрати, пов'язані з доглядом за цим інвалідом, в порядку і розмірах, встановлених чинним законодавством;”;

пункт 20 статті 14 викласти у такій редакції:

20) позачергове влаштування до установ, що надають соціальну послугу догляду. У разі неможливості надання соціальної послуги догляду відшкодовуються витрати, пов'язані з доглядом за учасником війни, в порядку і розмірах, визначеними Кабінетом Міністрів України.”;

пункт 22 статті 15 викласти у такій редакції:

„22) позачергове влаштування до установ, що надають соціальну послугу догляду. У разі неможливості надання соціальної послуги догляду відшкодовуються витрати, пов'язані з доглядом за ветераном війни, в порядку і розмірах, визначеними Кабінетом Міністрів України;”.

11. У Законі України „Про реабілітацію інвалідів в Україні” (Відомості Верховної Ради України, 2006, № 2-3, ст. 36; 2012, № 13, ст. 381; 2014, № 6-7, ст. 80):

у статтях 1, 9, 24 слова „соціальне обслуговування” виключити;

у статті 9 слова „заклади соціального обслуговування” виключити;

абзац дванадцятий статті 12 доповнити словами „що надають реабілітаційні послуги”;

у статті 37 слова „соціально-побутове влаштування та обслуговування” виключити.

12. Кабінету Міністрів України у шестимісячний термін з дня опублікування цього Закону:

забезпечити в межах своїх повноважень видання нормативно-правових актів щодо виконання норм цього Закону;

забезпечити перегляд та скасування міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади їх нормативно-правових актів, що суперечать цьому Закону.

ПОСАДОВА ІНСТРУКЦІЯ

для посади «Соціальний працівник I категорії» (Із змінами, внесеними згідно з наказом Міністерства праці та соціальної політики N 274 від 24.07.2006 р.)”, що затверджений наказом Міністерства праці та соціальної політики України 14.10.2005 р., N324

1. Загальні положення

1.1. Посада "Соціальний працівник I категорії" відноситься до категорії "Фахівці".

1.2. Кваліфікаційні вимоги - базова або неповна вища освіта відповідного напрямку підготовки (бакалавр або молодший спеціаліст).

Стаж роботи за професією соціального працівника II категорії - не менше року.

1.3. Знає та застосовує у діяльності: - законодавство у сфері надання соціальних послуг; - основи етики та професійного спілкування; - зміст, форми та порядок надання послуг особам, які перебувають у складних життєвих обставинах; - методи і форми соціальної роботи зі спеціальними групами клієнтів; - основи психології; - основи медичних та гігієнічних знань; - основи економіки, права та трудового законодавства, норми охорони праці та виробничої санітарії; - діловодство.

1.4. Соціальний працівник I категорії призначається на посаду та звільняється з посади наказом по організації (підприємству/організації).

1.5. Соціальний працівник I категорії підпорядковується безпосередньо ___ директору_____.

1.6. Соціальний працівник I категорії керує соціальною роботою ___ _____.

1.7. Соціальний працівник I категорії під час відсутності, заміщається особою, призначеною в установленому порядку, яка набуває відповідних прав і несе відповідальність за належне виконання покладених на нього обов'язків.

2. Характеристика робіт, завдання та посадові обов'язки

2.1. Застосовує на практиці нормативно-правові акти з питань надання соціальних послуг особам, що потрапили в складні життєві обставини (інвалідність, самотність, сирітство, безпритульність, відсутність житла, роботи, зневажливе ставлення та негативні стосунки в сім'ї, стихійне лихо тощо).

2.2. Реєструє та веде облік осіб, які мешкають у зоні соціального обслуговування.

2.3. Організовує та контролює надання соціальних послуг, необхідних окремим особам для подолання або пом'якшення життєвих труднощів, підтримки їх соціального статусу та повноцінної життєдіяльності.

2.4. Використовує наявні фінансові, матеріальні та інші можливості для задоволення потреб осіб та розв'язання їх проблем.

2.5. Організовує заходи щодо реабілітації, реінтеграції, соціальної адаптації осіб, улаштування їх на перебування в будинок-інтернат, санаторій, будинок відпочинку тощо.

2.6. Представляє та захищає їх інтереси на підприємствах, в установах і організаціях, що можуть допомогти у вирішенні проблем.

2.7. Надає консультації, методичну допомогу з питань організації та надання соціальних послуг за запитами та зверненнями громадян і посадових осіб підприємств, установ та організацій.

2.8. Розглядає листи, заяви, скарги та у встановленому порядку надає відповіді.

2.9. Веде первинну документацію з організації соціального обслуговування та допомоги, обліку та звітності.

2.10. Вирішує поточні питання із соціальними робітниками.

2.11. Знає, розуміє і застосовує діючі нормативні документи, що стосуються його діяльності.

2.12. Знає і виконує вимоги нормативних актів про охорону праці та навколишнього середовища, дотримується норм, методів і прийомів безпечного виконання робіт.

3. Права

3.1. Соціальний працівник I категорії має право вживати дії для запобігання та усунення випадків будь-яких порушень або невідповідностей.

3.2. Соціальний працівник I категорії має право отримувати всі передбачені законодавством соціальні гарантії.

3.3. Соціальний працівник I категорії має право вимагати сприяння у виконанні своїх посадових обов'язків і здійсненні прав.

3.4. Соціальний працівник I категорії має право вимагати створення організаційно-технічних умов, необхідних для виконання посадових обов'язків та надання необхідного обладнання та інвентарю.

3.5. Соціальний працівник I категорії має право знайомитися з проектами документів, що стосуються його діяльності.

3.6. Соціальний працівник I категорії має право запитувати і отримувати документи, матеріали та інформацію, необхідні для виконання своїх посадових обов'язків і розпоряджень керівництва.

3.7. Соціальний працівник I категорії має право підвищувати свою професійну кваліфікацію.

3.8. Соціальний працівник I категорії має право повідомляти про виявлені в процесі своєї діяльності порушення і невідповідності і вносити пропозиції щодо їх усунення.

3.9. Соціальний працівник I категорії має право ознайомлюватися з документами, що визначають права та обов'язки за займаною посадою, критерії оцінки якості виконання посадових обов'язків.

4. Відповідальність

4.1. Соціальний працівник I категорії несе відповідальність за невиконання або несвочасне виконання покладених цією посадовою інструкцією обов'язків та (або) невикористання наданих прав.

4.2. Соціальний працівник I категорії несе відповідальність за недотримання правил внутрішнього трудового розпорядку, охорони праці, техніки безпеки, виробничої санітарії та протипожежного захисту.

4.3. Соціальний працівник I категорії несе відповідальність за розголошення інформації про організацію (підприємство/установу), що відноситься до комерційної таємниці.

4.4. Соціальний працівник I категорії несе відповідальність за невиконання або неналежне виконання вимог внутрішніх нормативних документів організації (підприємства/установи) та законних розпоряджень керівництва.

4.5. Соціальний працівник I категорії несе відповідальність за правопорушення, скоєні в процесі своєї діяльності, в межах, встановлених чинним адміністративним, кримінальним та цивільним законодавством.

4.6. Соціальний працівник I категорії несе відповідальність за завдання матеріального збитку організації (підприємству/установі) в межах, встановлених чинним адміністративним, кримінальним та цивільним законодавством.

4.7. Соціальний працівник I категорії несе відповідальність за неправомірне використання наданих службових повноважень, а також використання їх в особистих цілях.

Посадова Інструкція для посади **соціальний робітник** (із змінами, внесеними згідно з наказом Міністерства праці та соціальної політики N 274 від 24.07.2006 р.), що затверджен наказом Міністерства праці та соціальної політики України 14.10.2005 р., N324.

1. Загальні положення

1.1. Посада "Соціальний робітник" відноситься до категорії "Робітники".

1.2. Кваліфікаційні вимоги - повна загальна середня освіта та професійно-технічна освіта або повна загальна середня освіта та професійна підготовка на виробництві, без вимог до стажу роботи.

1.3. Знає та застосовує у діяльності: - основи ведення домашнього господарства; - організацію надання комунальних, побутових та інших індивідуальних послуг; - норми та вимоги щодо догляду за громадянами

похилого віку та непрацездатними громадянами; - правила використання побутового обладнання, приладів, інструментів; - основи дієтології і приготування страв; - основи надання долікарської допомоги, санітарії, гігієни; - правила етики та поведінки з громадянами похилого віку й непрацездатними громадянами; - правила охорони праці та безпечного ведення робіт у домашньому господарстві.

1.4. Соціальний робітник призначається на посаду та звільняється з посади наказом по організації (підприємству/організації).

1.5. Соціальний робітник підпорядковується безпосередньо

1.6. Соціальний робітник керує

1.7. Соціальний робітник під час відсутності, заміщається особою, призначеною в установленому порядку, яка набуває відповідних прав і несе відповідальність за належне виконання покладених на нього обов'язків.

2. Характеристика робіт, завдання та посадові обов'язки

2.1. Виконує під керівництвом соціального працівника або фахівця із соціальної роботи, фахівця із соціальної допомоги вдома комплекс робіт з догляду за пенсіонерами, інвалідами та самотніми непрацездатними громадянами похилого віку і, зважаючи на їх немічність, інвалідність або хворобу, надає на підставі зазначених у медичній карті висновків лікарів про ступінь втрати здатності до самообслуговування послуги, передбачені договором, який укладено між самотнім непрацездатним громадянином і відділенням.

2.2. Доставляє додому на замовлення їжу, харчові продукти, медикаменти, промислові та інші товари.

2.3. Готує звичайні страви, а також страви за рекомендаціями лікаря.

2.4. Прибирає житлові приміщення.

2.5. Здає, одержує і доставляє речі та предмети домашнього вжитку з пральні, підприємств хімічного очищення, ремонтування тощо.

2.6. Вносить за дорученням плату за комунальні та інші послуги, одержує пенсію.

2.7. Вимірює температуру, викликає лікаря і супроводжує клієнта до лікувальної установи.

2.8. Допомагає клієнтові під час умивання, купання та інших заходів особистої гігієни.

2.9. Виконує роботи щодо ведення, обслуговування і впорядкування домашнього господарства.

2.10. Бере участь у простому ремонті житлових та допоміжних приміщень, збиранні врожаю на городі чи присадибній ділянці, забезпечує клієнта паливом тощо.

2.11. Знає, розуміє і застосовує діючі нормативні документи, що стосуються його діяльності.

2.12. Знає і виконує вимоги нормативних актів про охорону праці та навколишнього середовища, дотримується норм, методів і прийомів безпечного виконання робіт.

3. Права

3.1. Соціальний робітник має право вживати дії для запобігання та усунення випадків будь-яких порушень або невідповідностей.

3.2. Соціальний робітник має право отримувати всі передбачені законодавством соціальні гарантії.

3.3. Соціальний робітник має право вимагати сприяння у виконанні своїх посадових обов'язків і здійсненні прав.

3.4. Соціальний робітник має право вимагати створення організаційно-технічних умов, необхідних для виконання посадових обов'язків та надання необхідного обладнання та інвентарю.

3.5. Соціальний робітник має право знайомитися з проектами документів, що стосуються його діяльності.

3.6. Соціальний робітник має право запитувати і отримувати документи, матеріали та інформацію, необхідні для виконання своїх посадових обов'язків і розпоряджень керівництва.

3.7. Соціальний робітник має право підвищувати свою професійну кваліфікацію.

3.8. Соціальний робітник має право повідомляти про виявлені в процесі своєї діяльності порушення і невідповідності і вносити пропозиції щодо їх усунення.

3.9. Соціальний робітник має право ознайомлюватися з документами, що визначають права та обов'язки за займаною посадою, критерії оцінки якості виконання посадових обов'язків.

4. Відповідальність

4.1. Соціальний робітник несе відповідальність за невиконання або несвоєчасне виконання покладених цією посадовою інструкцією обов'язків та (або) невикористання наданих прав.

4.2. Соціальний робітник несе відповідальність за недотримання правил внутрішнього трудового розпорядку, охорони праці, техніки безпеки, виробничої санітарії та протипожежного захисту.

4.3. Соціальний робітник несе відповідальність за розголошення інформації про організацію (підприємство/установу), що відноситься до комерційної таємниці.

4.4. Соціальний робітник несе відповідальність за невиконання або неналежне виконання вимог внутрішніх нормативних документів організації (підприємства/установи) та законних розпоряджень керівництва.

4.5. Соціальний робітник несе відповідальність за правопорушення, скоєні в процесі своєї діяльності, в межах, встановлених чинним адміністративним, кримінальним та цивільним законодавством.

4.6. Соціальний робітник несе відповідальність за завдання матеріального збитку організації (підприємству/установі) в межах, встановлених чинним адміністративним, кримінальним та цивільним законодавством.

4.7. Соціальний робітник несе відповідальність за неправомірне використання наданих службових повноважень, а також використання їх в особистих цілях.

ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ СЛОВНИК

Віктимність – схильність людини стати жертвою тих або інших обставин.

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

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

Акомодація – пристосування суб'єкта (об'єкта) до дії повільно наростаючого по силі подразника.

Аксикреція – породження, «вирощування» в людини або групи нових цінностей або регенерація й переосмислення старих. Здійснюється в технології СР на основі групового методу.

Активність соціальна – поведінка соціальних суб'єктів, що відтворює або змінює умови їх життєдіяльності й розвиває їх суспільну культуру. Виділяють три види соціальної активності: трудову, суспільно-політичну й у сфері культури й побуту.

Аномалія – відхилення різного ступеня явища від норми. Синонім терміну „девіація”.

Аномія (від фр. „беззаконня”, „безнормність”) – стан суспільства, у якому більша частина його членів негативно або нейтрально ставиться до

існуючих цінностей і норм.

Апатія (від грецьк. „нечуттєвість”) – стан, який викликаний стомленням, важкими переживаннями або захворюванням і виявляється втратою інтересу й байдужістю до навколишнього. Соціальна апатія – апатія, викликана соціальними причинами. Будь-який вид апатії може переходити у властивість особистості або соціальної групи – апатичність.

Бідність (злиденність) – показник критично низького рівня життя малозабезпечених громадян і категорій населення, недостатнього ступеня задоволення їхніх матеріальних і духовних потреб; соціальний індикатор необхідності здійснення адресної соціальної допомоги, введення законодавчо установлених додаткових соціальних гарантій для найбільш уразливих верств населення. Відображає грань фізіологічного виживання людини й характеризується системою кількісних і якісних показників: співвідношенням реальних доходів на душу населення й прожиткового мінімуму, соціально-економічним потенціалом сім'ї та ін. Методологічно Б. може розглядатися як поєднання низької майнової забезпеченості, поганих житлових умов і низького прибутку на душу населення.

Верифікація – перевірка, емпіричне підтвердження теоретичних положень науки шляхом зіставлення їх з об'єктами, що спостерігаються, чуттєвими даними, експериментом.

Взаємодія соціальна – процес спілкування, у результаті якого виробляється спільність у розумінні соціальної ситуації між його суб'єктами й досягається певний ступінь солідарності.

Виховання (соціологічне) – відносно соціально контрольований процес розвитку людини в ході її соціалізації.

Віктимізація – процес і результат перетворення людини, соціальної групи на той або інший тип жертви несприятливих умов соціалізації.

Віктимогенність – наявність у тих або інших об'єктивних обставинах соціалізації характеристик, рис, небезпек, вплив яких може зробити людину жертвою цих обставин.

Віктимологія – наука, що вивчає різноманітні категорії людей, які стали жертвами несприятливих умов соціалізації і насильства.

Волонтер – фізична особа, яка добровільно здійснює благодійну, неприбуткову і вмотивовану діяльність, що має суспільно-корисний характер.

Гарантії соціальні (від фр. *garantie* – забезпечення) – сукупність матеріальних та юридичних засобів, що забезпечують реалізацію конституційних соціально-економічних прав членів суспільства, можливість здійснення соціальних статусів, ролей людей і груп. У Гарантіях соціальних мають потребу всі члени суспільства, але особливо діти, інваліди, літні люди. Для них першочергове значення мають різні допомоги, пільги, привілеї.

Державна служба зайнятості – створена для реалізації державної політики зайнятості населення, професійної орієнтації, підготовки, перепідготовки, працевлаштування та соціальної підтримки тимчасово непрацюючих громадян. Здійснюється під керівництвом Міністерства праці та соціальної політики України, місцевих державних адміністрацій та органів

місцевого самоврядування відповідно до Закону України «Про зайнятість населення».

Дисидент – людина, не адаптована в суспільстві, жертва соціалізації.

Дискримінація (від лат. – розрізнення) – приниження прав якоїсь групи громадян у силу їхньої національності, раси, статі, віросповідання тощо. У галузі міжнародних відносин – надання громадянам і організаціям якоїсь держави менших прав і привілеїв, ніж громадянам і організаціям іншої держави.

Дитячий будинок сімейного типу – інноваційна форма державної опіки дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування; окрема сім'я, що створюється за бажанням родини або окремої особи, яка не перебуває в шлюбі, і бере на виховання і загальне проживання 5-10 дітей дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування.

Дитячий Фонд Об'єднаних Націй (ЮНІСЕФ) – єдине агентство Організації Об'єднаних Націй, діяльність якого спрямована виключно на забезпечення інтересів дітей. Створений у 1946 р.

Діагностика соціальна – комплексний процес вивчення причинно-наслідкових зв'язків і стосунків у суспільстві з метою виявлення проблем функціонування й розвитку соціальних об'єктів і процесів. Життя, рівень життя - поняття, що характеризує ступінь задоволення матеріальних і культурних потреб людей, що виражається в кількості і якості споживаних людиною благ і послуг, починаючи з їжі, житла, одягу, предметів тривалого користування, засобів пересування, аж до найскладніших „піднесених потребах”, пов'язаних із задоволенням духовних, естетичних та інших подібних запитів. Наскільки більш економічно розвинуте суспільство, тим більш високий рівень його життя, і тим більш сприятливі можливості для розвитку людини.

Добробут – забезпеченість населення необхідними матеріальними й духовними благами, тобто предметами, послугами й умовами, які задовольняють певні людські потреби. Зростання добробуту - мета будь-якого цивілізованого суспільства, суспільства соціального захисту. Добробут виявляється системою показників, які характеризують рівень життя.

Допомога у працевлаштуванні – система заходів, спрямованих на допомогу молоді в отриманні роботи. Соціальні служби для молоді разом із центрами зайнятості або за їхньою ліцензією можуть проводити роботу з працевлаштування молоді, залучаючи до цього молодіжні фонди, біржі праці та організовуючи відділи з працевлаштування.

Здоров'я – повне фізичне, духовне й соціальне благополуччя.

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

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

Індивідуалізм – тип світогляду, в основі якого лежить абсолютизація позиції індивіда в його протилежності суспільству як такому, світу в цілому. Відповідно до принципів І., щастя окремої особистості, її свобода й необмежений розвиток розглядається як висока мета, а функціонування соціальних інститутів і груп - як основа для досягнення цієї мети.

Інститути соціалізації – стійкі форми організації життєдіяльності людей, що закріплюють, регламентують та транслують норми, цінності і зразки поведінки для виконання тих або інших соціальних ролей (держава, церква, політичні партії, сім'я, заклади освіти і виховання, різні об'єднання, союзи і т.п.).

Клімат соціальний – переважна в даній групі соціальна атмосфера, що виявляється у вигляді сукупності соціальних умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній спільній роботі й розвитку особистості в групі.

Колізійне право – норми міжнародного приватного права, які вказують, законодавство якої держави повинно бути застосоване до цього правовідношення.

Конфлікт – вид спілкування, в основі якого лежать реальні або ілюзорні, об'єктивні або суб'єктивні й різною мірою усвідомлені протиріччя з метою особистостей, що спілкуються (соціальних груп) при спробах їхньої руйнації на фоні гострих емоційних (соціально-психологічних) станів.

Медико-соціальна допомога – комплекс системних заходів, які проводяться на державному й регіональному рівнях і де чітко розмежовані функції медичних і соціальних працівників. Узагальнені спеціальні функції можна розділити на три групи: медико-орієнтовані, соціально-орієнтовані та інтегративні.

Метод (від грецьк. „шлях дослідження або пізнання”, „теорія, навчання”) - сукупність відносно однорідних прийомів, операцій практичного або теоретичного освоєння дійсності, підпорядкованих вирішенню конкретних завдань.

Метод групової роботи – метод, який використовується з метою надання допомоги людині засобом передачі групового досвіду для розвитку її духовних і фізичних сил, формування соціальної поведінки. Групові методи в соціальній роботі почали застосовуватися в кінці ХІХ ст., коли в західних країнах і в Російській імперії поширилися робітні будинки, «гуртожитки», створювані релігійними і благодійними організаціями. Співробітники подібних закладів першими стали виконувати соціальну роботу з групою. Остаточне визнання теорія груп як метод соціальної роботи отримала в 30-х рр. ХХ ст., коли була створена Національна асоціація США по вивченню групової роботи (1936 р.).

Методологія – учення про найбільш загальні принципи, структуру, логічну організацію, методи й засоби пізнання й перетворення навколишнього світу.

Моніторинг – спостереження, оцінка й прогноз становища оточуючого середовища у зв'язку з певним видом роботи людини; контроль з періодичним спостереженням за об'єктом М. і обов'язкового зворотного зв'язку.

Насильство – примусовість, яку суб'єкт здійснює для досягнення

поставлених цілей.

Опіка й піклування (разом – опікунство) – це правові форми захисту особистих, майнових прав та інтересів громадян у випадках, передбачених законом. Опіка встановлюється: над дітьми, які не досягли певного віку (у більшості країн – це 14 років), що залишились без опікування батьків, з метою забезпечення їм потрібних умов утримання, виховання й освіти; над особами, визнаними судом недієздатними внаслідок психічного розладу. Піклування встановлюється: над неповнолітніми дітьми віком від 14 до 18 років, які внаслідок певних причин залишились без піклування батьків; над дієздатними повнолітніми громадянами, які за станом здоров'я не можуть самостійно захищати свої права й інтереси.

Організація Об'єднаних Націй (ООН) – міжнародна організація держав, заснована 26 червня 1945 р. на конференції у Сан-Франциско на підставі Хартії Об'єднаних націй. Створена з метою підтримки і зміцнення миру, безпеки й розвитку співробітництва між державами. Головні органи ООН: Генеральна Асамблея ООН, Рада Безпеки, Економічна й Соціальна Рада, Рада з опіки, Міжнародний суд і Секретаріат, Штаб-квартира в Нью-Йорку.

Педагогіка соціальна (навчальний предмет) – має своїм завданням охарактеризувати майбутнім соціальним педагогам картину соціально-педагогічної дійсності.

Педагогіка соціальна (наука) – галузь знання, що вивчає соціальне виховання в контексті соціалізації.

Прогнозування – прояв вищої форми випереджаючого відображення в процесі мислення як передбачення очікуваного майбутнього на основі врахування динаміки прогнозованого явища.

Синергетичний ефект – соціальний ефект, при якому результат групової роботи перевищує просто суму результатів роботи її окремих членів; при цьому учасники почувають себе комфортно, упевнено, їхня активність підвищується й відбувається якісний стрибок результативності.

Сім'я – динамічна мала група людей, які разом проживають, пов'язані родинними відносинами (шлюбу, кровної спорідненості, усиновлення, опіки), спільністю формування і задоволення соціально-економічних та інших потреб, взаємною моральною відповідальністю; соціальний інститут, що характеризується спільною формою взаємовідносин між людьми, в межах якого здійснюється основна частина їх життєдіяльності.

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

Соціальна дезадаптація дітей і підлітків – це порушення процесу соціального розвитку, соціалізації індивіда, до основних ознак якої належать:

порушення норм моралі та права, асоціальні форми поведінки й деформація системи ціннісних орієнтацій, утрата соціальних зв'язків із сім'єю і школою, різке погіршення нервово-психічного здоров'я, збільшення ранньої підліткової алкоголізації, схильність до суїциду.

Соціальна корекція – це діяльність соціального суб'єкта з виправлення тих особливостей психологічного, педагогічного, соціального плану, які не відповідають прийнятним у суспільстві моделям і стандартам.

Соціальна підтримка – надання грошових допомог, кредитів, інформації, можливості навчання (перенавчання) та інших пільг окремим групам працездатного населення, яке тимчасово опинилося у важкій життєвій ситуації.

Соціальна робота – самостійна наука, об'єктом дослідження якої є процес зв'язків, взаємодій, способів і засобів регуляції поведінки соціальних груп і особистостей у суспільстві; предметом соціальної роботи виступають закономірності, що обумовлюють характер і спрямованість соціальних процесів.

Соціальна середовище – це сукупність соціальних умов життєдіяльності людини (сфери суспільного життя, соціальні інститути, соціальні групи), що впливають на її свідомість та поведінку.

Соціальна технологія – специфічний соціальний інститут інновацій і соціальної творчості, організації й самоорганізації різних видів соціальної роботи й соціальної взаємодії, прогнозування й діагностики параметрів соціальних процесів, за допомогою якого феноменом соціальної реальності стають не окремі соціальні процеси, а соціальне життя в цілому.

Соціальна технологія – це сукупність способів професійного впливу на соціальний об'єкт з метою його покращення, забезпечення оптимізації функціонування при можливому тиражуванні цієї системи впливу.

Соціальне виховання – створення в суспільстві умов та заходів, спрямованих на оволодіння і засвоєння підростаючим поколінням загальнолюдських і спеціальних знань, соціального досвіду з метою формування в нього соціально-позитивних ціннісних орієнтацій.

Соціальне забезпечення – система заходів щодо матеріального забезпечення й обслуговування старих, непрацездатних громадян, сімей з дітьми, а також осіб, що потребують соціальної допомоги, яка дозволяє громадянам реалізовувати своє конституційне право на матеріальне забезпечення й соціальне обслуговування на старість, у випадку хвороби, повної чи часткової втрати працездатності, втрати годувальника та в інших випадках, установлених законом.

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

Соціальне обслуговування – це сукупність соціальних послуг, що

надаються громадянам, не спроможним до самообслуговування у зв'язку з похилим віком, хворобою, інвалідністю, а також особам, що опинились у скрутному становищі (у зв'язку з безробіттям, стихійним лихом, катастрофами, що постраждали в результаті різних конфліктів, включаючи міжетнічні, сімейні та ін.).

Соціальне посередництво – це процес сприяння досягнення згоди між соціальним суб'єктом і об'єктом для вирішення соціальних проблем останнього й надання йому допомоги.

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

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

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

Соціальний працівник – посередник у різних сферах соціальної допомоги сім'ї, окремим її членам, групам людей, у тому числі дітям, молоді, людям похилого віку, інвалідам, хворим, а також в усіх видах загальної соціальної підтримки населення.

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

Соціальні служби – державні або суспільні структури, що надають соціальні послуги із забезпечення здоров'я і добробуту людей; надання допомоги в отриманні матеріальних ресурсів і самозабезпеченні; попередження залежності; зміцнення сімейних взаємин; відродження індивідів, сімей, груп до успішного функціонування і т.п.

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

Спілкування – специфічний процес взаємодії людей чи соціальних груп, в якому відбувається взаємний обмін інформацією, навичками, емоціями і який заснований на відображенні соц. реальності суб'єктами спілкування, один з універсальних способів вияву групової форми буття людей.

Тероризм міжнародний – насильницькі акти, які здійснюються проти окремих громадян або об'єктів, у Т.ч. тих, хто знаходиться під захистом міжнародного права, вибухи в громадських місцях, на вулицях, в аеропортах і

вокзалах та ін. акти. Т-м. завдає шкоди стабільності міжнародних відносин.

Технологія – особливого роду програма роботи соціального працівника, його співробітництва з індивідом або соціальною групою в певних умовах.

Технологія в широкому розумінні – сукупність або навіть система засобів організації й упорядкування доцільної практичної роботи відповідно до мети, специфіки й навіть логіки процесу перетворення і трансформації того чи іншого об'єкта.

Технологія у вузькому розумінні (буквально від двох давньогрецьких слів: техне – «мистецтво, майстерність» і логос – «наука, знання, закон»):
1) сукупність знань про способи й методи здійснення будь-яких дій;
2) сукупність операцій, які здійснюються певним чином і в певній послідовності, з яких складається й певний процес.

ЮНЕСКО – міжнародна організація, спеціалізована установа Організації Об'єднаних Націй. При співпраці членів-держав у ділянці освіти, науки, культури сприяє ліквідації неписьменності, підготовці національних кадрів, розвиткові національних культур, охороні пам'ятників культури і т.п.

Якість життя – соціальний показник, який характеризує стан людини в різноманітних соціальних системах і ступінь її соціальної свободи. Найбільш повно розкривається в зіставленні з кількісними показниками (рівня життя, життєвого укладу, соціальних норм, стандарту тощо).

ДЛЯ ПОДАТОК

