

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРНІГІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Навчально науковий інститут права і соціальних технологій

СОЦІАЛЬНА РОБОТА НА ПІДПРИЄМСТВІ

Методичні вказівки до семінарських занять
для студентів спеціальності 6.130102 «Соціальна робота»

Обговорено і рекомендовано
на засіданні кафедри соціальної роботи
Протокол №9
від 04 травня 2016 р.

ЧЕРНІГІВ ЧНТУ 2016

Соціальна робота на підприємстві. Методичні вказівки до семінарських занять для студентів спеціальності 6.130102 «Соціальна робота» / Укл.: Ревко А. М. – Чернігів: ЧНТУ, 2016. – 44 с.

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

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

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

© ЧНТУ, 2016

© А.М.Ревко, 2016

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	5
1 ТЕМАТИКА СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ	7
ЛЮДСЬКІ РЕСУРСИ ТА ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ СУЧАСНИМ ПІДПРИЄМСТВОМ	7
1.1.1 ПЛАН ЗАНЯТТЯ.....	7
1.1.2 ТЕСТИ	7
1.1.3 СИТУАЦІЙНІ ЗАВДАННЯ	10
1.1.4 ТЕМИ РЕФЕРАТІВ.....	10
1.2 ОСНОВНІ ФУНКЦІЇ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ	11
1.2.1 ПЛАН ЗАНЯТТЯ.....	11
1.2.2 ТЕСТИ	11
1.2.3 ТЕМИ РЕФЕРАТІВ.....	13
1.3 СОЦІАЛЬНА СЛУЖБА В ОРГАНІЗАЦІЙНІЙ СТРУКТУРІ ПІДПРИЄМСТВА.....	14
1.3.1 ПЛАН ЗАНЯТТЯ.....	14
1.3.2 ТЕСТИ	15
1.3.3 СИТУАЦІЙНІ ЗАВДАННЯ	16
1.3.4 ТЕМИ РЕФЕРАТІВ.....	17
1.4 СОЦІАЛЬНИЙ ПАКЕТ НА ПІДПРИЄМСТВІ: ПРАВОВІ АСПЕКТИ І ДОКУМЕНТАЛЬНЕ ОФОРМЛЕННЯ	18
1.4.1 ПЛАН ЗАНЯТТЯ.....	18
1.4.2 ТЕСТИ	18
1.4.3 СИТУАЦІЙНІ ЗАВДАННЯ	19
1.4.4 ТЕМИ РЕФЕРАТІВ.....	21
1.5 СОЦІАЛЬНА АДАПТАЦІЯ МОЛОДИХ РОБІТНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ	23
1.5.1 ПЛАН ЗАНЯТТЯ.....	23
1.5.2 ТЕСТИ	23
1.5.3 СИТУАЦІЙНІ ЗАВДАННЯ	24
1.5.4 ТЕМИ РЕФЕРАТІВ.....	25
1.6 СОЦІАЛЬНА РОБОТА НА ПІДПРИЄМСТВІ З ОСОБАМИ, ЯКІ МАЮТЬ АДИКТИВНУ ПОВЕДІНКУ	26
1.6.1 ПЛАН ЗАНЯТТЯ.....	26
1.6.2 ТЕСТИ	26
1.6.3 СИТУАЦІЙНІ ЗАВДАННЯ	28
1.6.4 ТЕМИ РЕФЕРАТІВ.....	29
1.7 ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДОЛОГІЯ СОЦІАЛЬНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ НА ПІДПРИЄМСТВІ	30
1.7.1 ПЛАН ЗАНЯТТЯ.....	30
1.7.2 ТЕСТИ	30
1.7.3 СИТУАЦІЙНІ ЗАВДАННЯ	33

1.7.4 ТЕМИ РЕФЕРАТІВ	33
1.8 ХАРАКТЕРИСТИКА ТА ЗНАЧЕННЯ ПРОГРАМ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА	33
1.8.1 ПЛАН ЗАНЯТТЯ.....	33
1.8.2 СИТУАЦІЙНІ ЗАВДАННЯ	34
1.8.3 ТЕМИ РЕФЕРАТІВ.....	34
2 МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ПО НАПИСАННЮ РЕФЕРАТУ	35
3 ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ ДО ІСПИТУ	37
РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА	40

ПЕРЕДМОВА

Ступінь задоволення потреб людини характеризується її якістю життя, що визначається відповідними нормами, звичаями, традиціями. Від рівня життя залежить здоров'я та рівень освіти, що обумовлює можливість продуктивно працювати. Підвищення доходів і задоволення потреб працівника є однією з найважливіших потреб соціальної політики держави. Складна соціально-економічна ситуація в Україні вимагає відповідальності не тільки державної влади, але і власників підприємств, установ, організацій за проведення соціальних заходів, які мають значний вплив на формування рівня життя працюючого населення, забезпечення добробуту певних соціальних груп. Таку роботу на підприємствах здійснюють соціальні служби (соціальні працівники).

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

Завдання, які вирішуються в процесі вивчення дисципліни:

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

У результаті вивчення навчальної дисципліни студенти повинні знати:

1. визначення та суттєві властивості понять «підприємство», «людські ресурси», «соціальна служба», «соціальне дослідження»;
2. основні функції соціальних працівників на підприємстві;
3. загальну структуру соціальної служби у виробничій сфері;
4. основні засади соціальної адаптації особи;
5. принципи соціально орієнтованих норм поведінки в економіці;

6. основні види і форми соціальної роботи з особами, які мають адиктивну поведінку;
7. теоретичні та практичні аспекти соціальних досліджень на підприємстві.

Студенти повинні вміти:

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

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

Дані методичні вказівки призначені для виконання завдань семінарських занять з дисципліни «Соціальна робота на підприємстві» і сприятимуть підготовці студентів при вивченні курсу.

1 ТЕМАТИКА СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ

1.1 ЛЮДСЬКІ РЕСУРСИ ТА ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ СУЧАСНИМ ПІДПРИЄМСТВОМ

1.1.1 ПЛАН ЗАНЯТТЯ

- 1 Загальна характеристика та класифікація промислових підприємств.
- 2 Структура підприємства і її визначальні фактори.
- 3 Роль соціальних аспектів у процесі управління сучасним підприємством.
- 4 Розмежування понять „людські ресурси”, „людський потенціал”, „людський капітал”. Складові людського потенціалу.
- 5 Методика оцінки людського фактора на виробництві.

РОБОТА З ТЕРМІНАМИ: промислове підприємство, виробнича структура підприємства, загальна структура підприємства, соціально-побутова інфраструктура підприємства, людські ресурси, людський потенціал, людський капітал, система управління підприємством, людський фактор.

1.1.2 ТЕСТИ

1. Промислове підприємство – це:

- а) підприємство, в якому вихідні матеріали перетворюються на готову продукцію;
- б) підприємство, що займається виготовленням продукції будь-якої галузі;
- в) підприємство, що виробляє промислову продукцію у визначених обсягах згідно із заданою технологією.

2. Види виробничої структури підприємства:

- а) споживча та предметна;
- б) змішана, технологічна та предметна;
- в) технологічна, споживча та змішана.

3. Виробничий процес -це...

- а) діяльність людини за допомогою засобів праці і різних технологій;
- б) частина технологічного процесу;
- в) сукупність взаємопов'язаних процесів праці, а інколи і природніх процесів, у результаті яких, вихідні матеріали перетворюються на готову продукцію;
- г) частина технологічної операції.

4. *Ознаками підприємства є:*

- а) виробнича і економічна самостійність;
- б) виробничо-технічна та організаційно-соціальна єдність;
- в) виробничо-технічна та економічна самостійність;
- г) виробничо-технічна, організаційно-соціальна єдність та економічна самостійність.

5. *За розмірами підприємства класифікують:*

- а) великі, середні, малі;
- б) макро і мікропідприємства;
- в) макро, мезо і мікропідприємства;
- г) глобальні, регіональні, локальні.

6. *За перевірку відповідності протікання процесу виробництва, заздалегідь складеного плану, підведення підсумку роботи відповідає функція:*

- а) планування;
- б) контролю;
- в) обліку і контролю;
- г) обліку і планування.

7. *За формування здорового способу життя колективу, його постійне зміцнення і цілеспрямований соціальний розвиток відповідає функція:*

- а) регулювання;
- б) виховання;
- в) розвитку;
- г) стимулювання.

8. *Людські ресурси – це:*

- а) гроші;
- б) обладнання;
- в) працівники.

9. *Технологічна операція – це частина ...*

- а) технологічного процесу;
- б) природного процесу;
- в) реалізації продукції.

10. *Людський потенціал – це:*

- а) сукупність біологічних, інтелектуально-культурних та духовно-моральних якостей та цінностей людини;
- б) сукупність взаємопов'язаних процесів праці та виробництва;
- в) процес в результаті якого сировина та матеріали перетворюються на готову продукцію, призначену для реалізації.

11. *Основні типи структури органів управління підприємством:*

- а) ієрархічна та функціональна;
- б) лінійна, функціональна, штабна;
- в) функціональна та штабна.

12. *Людський потенціал складається з:*

- а) соціально-демографічного, соціально-економічного, інтелектуального потенціалу;
- б) соціально-демографічного, соціально-економічного, соціально-культурного потенціалу;
- в) соціально-демографічного, соціально-економічного, соціально-культурного та інтелектуального потенціалу.

13. *Соціально-демографічний потенціал включає:*

- а) чисельність населення і умови праці;
- б) чисельність населення, гендерну збалансованість, рівень освіти;
- в) чисельність населення, тривалість життя, рівень зайнятості;
- г) чисельність населення, умови праці, тривалість і якість життя.

14. *Соціально-економічний потенціал включає:*

- а) рівень освіти, профорієнтація, кар'єрний ріст;
- б) чисельність населення, тривалість життя, рівень зайнятості;
- в) економічну активність, зайнятість населення, рівень добробуту;
- г) чисельність населення, умови праці, тривалість і якість життя.

15. *В роботах якого вченого уперше з'явився термін "людський капітал"?*

- а) Т. Шульца;
- б) І. Канта;
- в) О. Конта;
- г) К. Маркса і Ф. Енгельса.

16. *У теоретичному аспекті поняття "людський капітал" розрізняють за трьома рівнями:*

- а) нижній, середній і верхній;
- б) мікро, макро, мезоекономічному;
- в) горизонтальний, вертикальний, векторний;
- г) особистісний, мікро і макроекономічному.

17. *Людський капітал – це:*

- а) це нагромаджений людиною запас здоров'я, знань, умінь, навичок, мотивацій, намагань та інших продуктивних здібностей, що використовуються у виробництві товарів і послуг;
- б) працівники, що мають певні професійні навички і знання і можуть використовувати їх у трудовому процесі;
- в) сукупність фізико-біологічних, інтелектуально-культурних і духовно-моральних якостей та цінностей людини.

18. *Якісний аспект трудового потенціалу включає:*

- а) статеві-віковий склад працівників, стан здоров'я, рівень освіти, кваліфікація, трудова активність, сімейний стан, наявність дітей;
- б) рівень освіти, кваліфікація, трудова активність;
- в) рівень освіти, кваліфікація, трудова активність, стан здоров'я, сімейний стан.

1.1.3 СИТУАЦІЙНІ ЗАВДАННЯ

Завдання 1. Складіть схему структури апарату управління промисловим підприємством.

Завдання 2. Перерахуйте характерні ознаки:

- а) людських ресурсів;
- б) людського потенціалу;
- в) людського капіталу.

Завдання 3. Визначте в чому полягають відмінності людського потенціалу та людського капіталу.

Завдання 4. Перелічіть етапи еволюції статусу людського фактора на підприємствах та наведіть їх стислу характеристику.

1.1.4 ТЕМИ РЕФЕРАТІВ

1. Структура підприємства і її визначальні фактори.
2. Характеристика загальних принципів раціональної організації виробничого процесу.
3. Керівні кадри підприємства та їх посадові обов'язки.
4. Еволюція статусу людського фактора на підприємствах в умовах глобалізації.
5. Роль фахівців з управління людськими ресурсами на сучасному підприємстві.

Рекомендована література

1. Бутко М.П., Ревко А.М. Соціальні імперативи якісного розвитку продуктивних сил регіонів України : монографія / М.П.Бутко, А.М.Ревко ; під. заг. наук. кер. д-ра екон. наук, проф. М.П.Бутка. – Чернігів : Черніг. нац. технол. ун-т, 2016. – 276 с.
2. Васильєв В.В. Соціальна робота на підприємстві. Навчальний посібник. – К. : Видавничий Дім «Слово», 2011. – 424 с.
3. Дзвінчук Д.І. Менеджмент організацій: конспект лекцій / Д.І.Дзвінчук, В.І.Малімон, В.П.Петренко. - Івано- Франківськ, 2007. - 272 с.
4. Злупко С. М., Радецький Й. І. Людський потенціал, зайнятість і соціальний захист населення в Україні : Навч. посібник. – Львів : Видавничий центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2001. – 192 с.
5. Людський потенціал: механізми збереження та розвитку : Монографія / НАН України, Інститут економіки промисловості / О. Ф. Новікова, О. І. Амоша, В. П. Антонюк та ін. - Донецьк, 2008. - 468 с.
6. Людський розвиток в Україні: соціальні та демографічні чинники

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

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

1.2 ОСНОВНІ ФУНКЦІЇ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.2.1 ПЛАН ЗАНЯТТЯ

- 1 Дослідна робота як первинний напрям діяльності соціальних працівників на підприємстві.
- 2 Умови підвищення дієвості соціальної інформації на підприємстві.
- 3 Форми пропаганди соціальних знань на підприємстві.
- 4 Вимоги до етичних та ділових якостей соціальних працівників на підприємстві.
- 5 Загальні положення методики оцінки людського фактора на підприємстві.
- 6 Порядок застосування методики оцінки людського фактора на виробництві.

РОБОТА З ТЕРМІНАМИ: людський фактор, технологія керування, технологізація, пропаганда соціальних знань.

1.2.2 ТЕСТИ

1. Основними функціями соціального працівника на підприємстві є:
 - а) педагогічні, психологічні;
 - б) дослідницькі, організаторські, педагогічні;
 - в) соціально-культурна, дослідницькі, психологічні.
2. Метою якої функції соціального працівника на підприємстві є підвищення рівня соціальної культури керівників?
 - а) дослідницької;
 - б) соціально-культурної;
 - в) педагогічної.

3. Яка діяльність соціального працівника на підприємстві направлена на впровадження в практику управління результатів дослідження:

- а) дослідницька;
- б) прикладна;
- в) емпірична;
- г) організаційна.

4. Під людським фактором розуміється певна сукупність:

- а) якостей працівника, ставлення до праці, відносини, що склалися між працівником і всіма елементами праці та ставленні до колективу;
- б) ставлення до праці, відносини, що склалися між працівником і всіма елементами праці
- в) якостей працівника, ставлення до праці, ставлення до колективу
- г) якостей працівника, ставлення до праці, ставлення до колективу та моральних якостей

5. Об'єктами соціального дослідження на підприємстві є:

- а) проблемні питання;
- б) проблемні питання, проблеми мотивації, створення умов для реалізації трудового потенціалу;
- в) проблеми мотивації, створення умов для реалізації трудового потенціалу;
- г) проблеми заробітної плати.

6. Які підходи соціальні служби використовують у своїх дослідженнях на підприємстві?

- а) соціологічні та психологічні;
- б) економічні та педагогічні;
- в) психологічні ті педагогічні.

7. Сукупність обов'язкових процедур управлінського циклу, здійснення яких забезпечує оптимальний результат керівництва - це...

- а) технологізація;
- б) технологічний процес;
- в) технологічна стратегія;
- г) технологія керування.

8. Форми організації експертизи управлінських рішень:

- а) відгук;
- б) участь в роботі організацій;
- в) всі відповіді вірні.

9. Система, яка встановлює черговість дій, які сприяють раціоналізації основних управлінських функцій - це..

- а) технологізація;
- б) технологічний процес;
- в) технологічна стратегія;
- г) технологія керування.

10. *Пропаганда соціальних знань на підприємстві – це:*
- систематичне навчання керівників та активу організацій основ теорії соціального управління, соціальної роботи, соціальної психології;
 - застосування системи матеріальних і моральних стимулів і соціальної активності колективу і окремих груп працівників;
 - сукупність процедур управлінського циклу, здійснення яких забезпечує оптимальний результат керівництва.
11. *Форми пропаганди соціальних знань на підприємстві*
- періодичні випуски спеціальних бюлетенів із соціальною інформацією;
 - застосування примусових навчальних занять;
 - відгуки на проблеми в роботі;
 - діяльність експертних комісій.
12. *Вимоги до етичних та ділових якостей соціального працівника відображені в документі, який має назву:*
- Етика соціальної роботи: принципи і стандарти;
 - Соціальна робота: міжнародні стандарти;
 - Міжнародна декларація прав людини.
13. *У чому полягає мета оцінки резервів людського фактору?*
- у підвищенні мотивації працівників до праці;
 - у полегшенні керівництву в управлінні персоналом;
 - у виявленні невикористаних можливостей працівників.
14. *Як часто доцільно проводити оцінку людського фактору?*
- щорічно;
 - кожні півроку;
 - один раз на квартал;
 - щомісяця.
15. *Заключним етапом проведення оцінки людського фактору на підприємстві є ...*
- підбір складу оціночної групи;
 - тиражування текстів методик;
 - збір пропозицій експертів;
 - розробка заходів та організація їх впровадження.

1.2.3 ТЕМИ РЕФЕРАТІВ

- Складові людського фактора та засоби його активізації.
- Наукові підходи до класифікації функцій соціальних працівників на підприємстві.
- Організаторська й виховна робота соціальних працівників на підприємстві.
- Професійна етика соціального працівника: міжнародний контекст.

Рекомендована література

1. Васильєв В.В. Соціальна робота на підприємстві. Навчальний посібник. – К. : Видавничий Дім «Слово», 2011. – 424 с.
2. Дороніна М. С. Людські ресурси виробничої організації. Діагностика, розвиток : монографія / М. С. Дороніна, К. В. Сатушева ; за заг. ред. докт. екон. наук, професора Дороніної М. С. – Х. : Вид ХНЕУ, 2011. – 232 с.
3. Забродська Г. І. Людський фактор: трансформація підходів до визначення сутності [Електронний ресурс] / Г. І. Забродська // Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг . - 2011. - Вип. 2. - С. 580-589. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/esprstp_2011_2_82.pdf
4. Лаврецький Р. В. Професійна етика соціального працівника в сучасній Польщі [Електронний ресурс] / Р. В. Лаврецький, М. Я. Нагірняк // Соціальна робота в Україні: теорія і практика . - 2013. - № 3-4. - С. 177-185. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/srutip_2013_3-4_23.pdf
5. Россоха В. В. Людський фактор: науковий пошук активізації [Електронний ресурс] / В. В. Россоха // Агроінком . - 2008. - № 1-2. - С. 91-96. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/agroincom_2008_1-2_26.pdf
6. Солнцева Н. В. Особливості використання людського фактора у формуванні стратегічного потенціалу підприємства / Н. В. Солнцева, Є. В. Швець, К. О. Бойко // Бізнес Інформ . - 2014. - № 11. - С. 337-341.
7. Черкавська Т. М. Людський фактор в інноваційному розвитку України [Електронний ресурс] / Т. М. Черкавська // Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки . - 2013. - № 2. - С. 180-184. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Vznu_eco_2013_2_30.pdf
8. Ястремська О. М. Людські ресурси: пропозиції з удосконалення управління / О. М. Ястремська // Управління розвитком. – 2010. – № 6(82). – С. 52–60.

1.3 СОЦІАЛЬНА СЛУЖБА В ОРГАНІЗАЦІЙНІЙ СТРУКТУРІ ПІДПРИЄМСТВА

1.3.1 ПЛАН ЗАНЯТТЯ

- 1 Місце соціальної служби в системі управління виробничим колективом.
- 2 Напрямки діяльності та функції соціальної служби на підприємстві.
- 3 Організаційна структура соціальної служби у виробничій сфері.
- 4 Взаємодія соціальних служб з іншими службами підприємства.

1.3.2 ТЕСТИ

1. *Серія явищ чи взаємодій, які відбуваються в організації, структурі груп чи змінюють стосунки між складовими елементами спільноти - це*
 - а) соціальний процес;
 - б) соціальний алгоритм;
 - в) соціальна технологія;
 - г) соціальний підхід.
2. *Суб'єктами управління соціальними процесами є:*
 - а) лінійні керівники, органи самоуправління, виконавчі органи;
 - б) лінійні керівники, органи самоуправління, профспілкові і інші організації;
 - в) лінійні керівники, профспілкові і інші організації;
 - г) органи самоуправління, профспілкові і інші організації.
3. *Соціальна служба на підприємстві – це:*
 - а) елемент системи недержавних служб соціальної роботи, що надають соціальні послуги працівникам підприємства та іншим громадянам, які перебувають в складній життєвій ситуації;
 - б) елемент системи недержавних служб соціальної роботи, що надають послуги мало захищеним групам осіб;
 - в) елемент системи недержавних служб соціальної роботи, що надають допомогу працівникам підприємства, які зазнали утисків з боку держави.
4. *Соціальна служба на підприємстві виконує наступні функції:*
 - а) діагностичну, корегуючу, представницьку;
 - б) координаційну, профілактику, дослідницько-організаційну;
 - в) посередницьку, профілактичну, дослідницько-організаційну;
 - г) психотерапевтичну, інформаційно-освітню, пропагандистку.
5. *Найбільш оптимальним штатом соціальної служби на підприємстві є:*
 - а) один соціальний працівник на 250-500 осіб;
 - б) один соціальний працівник на 50-100 осіб;
 - в) один соціальний працівник на 100-200 осіб;
 - г) один соціальний працівник на 50 осіб.
6. *Соціальні служби на підприємстві існують у вигляді:*
 - а) структурних підрозділів;
 - б) громадських організацій;
 - в) державної соціальної служби.
7. *Кому підпорядковується соціальна служба на невеликих підприємствах:*
 - а) заступнику директора підприємства;
 - б) заступнику директора з роботи з кадрами;
 - в) директору підприємства;
 - г) директору з роботи з кадрами.

8. Кому підпорядковується соціальна служба на великих підприємствах:

- а) заступнику директора;
- б) заступнику директора з роботи з кадрами;
- в) директору підприємства;
- г) директору з роботи з кадрами.

9. Які можна виділити основні напрями діяльності соціальної служби на підприємстві:

- а) організаційно-технічне забезпечення підприємства;
- б) надання інформаційно-освітніх послуг працівникам;
- в) організація дозвілля працівників;
- г) призначення лінійних керівників.

10. У разі наявності одного відділу соціальної служби, до його складу входять:

- а) фахівець із культурно-масової роботи;
- б) керівники соціальної служби;
- в) соціальний працівник;
- г) психолог;
- д) всі відповіді вірні.

11. У положенні соціальної служби передбачено:

- а) обов'язок всіх посадових осіб, профспілкових органів сприяти соціальному працівнику в отриманні необхідної інформації;
- б) обов'язок всіх посадових осіб, профспілкових органів сприяти дотриманню професійних обов'язків співробітників;
- в) дотримуватися правил етики і моралі та справедливої конкуренції;
- г) дотримуватися виконання профспілковими органами своїх обов'язків.

1.3.3 СИТУАЦІЙНІ ЗАВДАННЯ

Завдання 1. Вставте пропущені в тексті слова:

- а) Соціальні служби на підприємстві — це елемент системи _____ соціальної роботи, що надають _____ працівникам підприємства та іншим громадянам, які перебувають в складній життєвій ситуації.
- б) Соціальна служба на підприємстві може мати статус _____, що створюється за участі керівництва та працівників підприємства і фінансується за кошти підприємства, працівників, з інших джерел, передбачених українським законодавством.
- в) Соціальні працівники на підприємстві розробляють спеціальні _____ для кожної кадрової служби, окремим профспілковим громадських організацій та здійснюють постійний контроль за збором та аналізом інформації за цими програмами.

Завдання 2. Зробіть порівняльну характеристику функцій соціальної служби на підприємстві заповнивши таблицю 1:

Таблиця 1 – Порівняльна характеристика функцій соціальної служби на підприємстві

Функція	Характеристика

1.3.4 ТЕМИ РЕФЕРАТІВ

1. Проблематика діяльності соціальних служб на сучасних підприємствах.
2. Особливості залучення, навчання та діяльність волонтерів з числа працівників на підприємстві.
3. Міжнародний досвід організації діяльності соціальних служб на підприємстві.

Рекомендована література

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

1.4 СОЦІАЛЬНИЙ ПАКЕТ НА ПІДПРИЄМСТВІ: ПРАВОВІ АСПЕКТИ І ДОКУМЕНТАЛЬНЕ ОФОРМЛЕННЯ

1.4.1 ПЛАН ЗАНЯТТЯ

- 1 Сутність терміну «соціальний пакет» та його особливості.
- 2 Класифікація та функції соціального пакета на підприємстві.
- 3 Мета введення на підприємстві соціального пакета та його складові елементи.
- 4 Способи оформлення соціального пакета на підприємстві та варіанти надання працівникам пільг та компенсацій соціального пакета.

1.4.2 ТЕСТИ

1. Соціальний пакет - це...

- а) набір послуг і допомог, які може надати соціальний працівник працівникам підприємства;
- б) набір соціальних пільг та компенсацій, які підприємство надає своїм працівникам;
- в) набір соціальних пільг і компенсацій для керівників підприємства.

2. До складу соціального пакета можуть бути включені такі пільги і компенсації, як:

- а) медичне страхування, надання безвідсоткової позики, надання разової матеріальної допомоги;
- б) безкоштовний проїзд, компенсації, виплати на проживання;
- в) безкоштовні або частково оплачувані обіди, щоквартальна відпустка;
- г) всі відповіді вірні.

3. Які чинники впливають на структуру соціального пакета:

- а) стратегія підприємства та його структура;
- б) стратегія підприємства, економіка країни, платоспроможність;
- в) стратегія підприємства, діюче законодавство, розміри компанії, посада працівника;
- г) стратегія підприємства, діюче законодавство, глобальна економіка.

4. Соціальний пакет є ...

- а) мотиваційними і захисним інструментом робітників;
- б) мотиваційними і захисним інструментом робітників, інтегрувальним для засобом матеріального і нематеріального стимулювання праці;
- в) інтегрувальним засобом для матеріального і нематеріального стимулювання праці;
- г) інтегрувальним засобом стимулювання праці і забезпечення умов праці.

5. Які функції виконує соціальний пакет?

- а) мотиваційну, компенсаційну, гарантійну;
- б) мотиваційну, компенсаційну, соціальну;
- в) компенсаційну, соціальну, гарантійну;
- г) соціальну, гарантійну, матеріальну.

6. *За структурою послуг соціальні пакети поділяються на:*
- а) обов'язковий, мотиваційний, компенсаційний;
 - б) мотиваційний, компенсаційний;
 - в) обов'язковий, необов'язковий.
7. *Основною метою введення соціального пакету на підприємстві є:*
- а) надання соціальних пільг працівникам;
 - б) заохочення працівників до праці;
 - в) утримання найбільш успішних працівників, у яких є потреба підприємства.
8. *За статусом працівника соціальний пакет може розроблятися для:*
- а) менеджерів, службовців, робітників;
 - б) керівників, робітників, службовців;
 - в) для окремих категорій, таких як лікарі, військовослужбовці, рятувальники;
 - г) службовців, керівників, заступників керівників;
9. *За віком працівників соціальний пакет може розроблятися для:*
- а) молоді, школярів, пенсіонерів;
 - б) молоді і пенсіонерів;
 - в) молоді, кадрових працівників, пенсіонерів;
 - г) молоді, школярів, кадрових працівників, пенсіонерів.
10. *За яким принципом будується соціальний пакет компанії:*
- а) інтегративним;
 - б) гарантійним;
 - в) компенсаційним;
 - г) комплексним.
11. *Надання пільг, які входять до соціального пакету оформлюються таким способом:*
- а) фіксуванням у трудовому договорі;
 - б) включенням відповідного розділу до колективного договору;
 - в) затвердженням положення про соціальний пакет на підприємстві;
 - г) всі відповіді вірні.

1.4.3 СИТУАЦІЙНІ ЗАВДАННЯ

Завдання 1. Зробіть порівняльну характеристику способів оформлення на підприємстві соціального пакета і порядок надання пільг та компенсацій, які входять до соціального пакета заповнивши таблицю 1.

Таблиця 1 – Порівняльна характеристика способів оформлення соціального пакету

	Характеристика	Переваги	Недоліки
Спосіб 1			
Спосіб 2			
Спосіб 3			

Завдання 3. Розробіть соціальний пакет підприємства трьома відомими способами.

Завдання 4. Оформіть пільгу соціального пакету – навчання працівників за рахунок підприємства.

Завдання 5. Оформіть документи для отримання компенсації соціального пакету - путівки для працівників та їх дітей у дитячі табори за рахунок підприємства.

Завдання 6. Розгадайте кросворд:

По горизонталі:

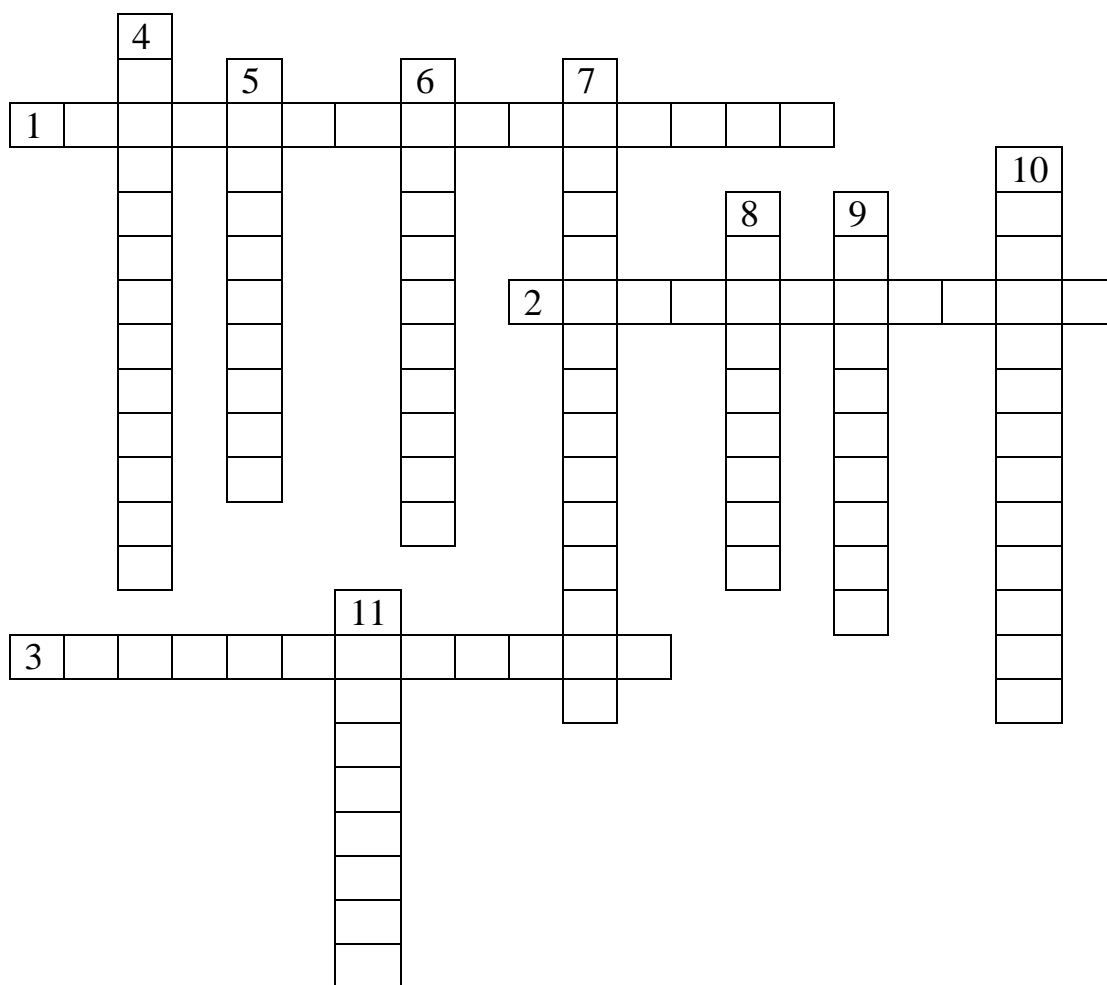
- 1) Вид пакету, який містить заходи та витрати, які роботодавець компенсує найманому працівнику, які були витрачені ним при виконанні додаткових зобов'язань та функцій.
- 2) Цінності, які отримує особа в обмін на послуги (роботи), які вона надала (виконала) для іншої особи.
- 3) Вид пакету, який містить передбачені законодавством гарантії працівнику.

По вертикалі:

- 4) Вид пакету, який містить додаткові послуги, які надаються працівникові за ініціативою роботодавця (він може включати медичну страховку, премії, подарунки).
- 5) Фізична особа, яка безпосередньо власною працею виконує трудову функцію згідно з укладеним з роботодавцем трудовим договором (контрактом).
- 6) Вид пакету, який містить фінансові, нематеріальні блага, які працівник може отримати від підприємства для підвищення рівня життя.
- 7) Підхід у роботі підприємства, згідно з яким у роботі з працівниками враховуються індивідуальні особливості кожного.
- 8) Матеріальні та юридичні запоруки, які забезпечують реалізацію соціально-економічних і соціально-політичних прав членів суспільства.
- 9) Вид пільг, яка звільняє особу від виконання свого обов'язку або надання їй додаткових прав при настанні соціального ризику чи за наявності значних заслуг перед державою.

10) Самостійний суб'єкт господарювання, зареєстрований компетентним органом державної влади або органом місцевого самоврядування, для задоволення суспільних та особистих потреб шляхом систематичного здійснення виробничої, науково-дослідної, торгівельної та іншої господарської діяльності.

11) Винагорода, яка обчислюється, зазвичай, у грошовому виразі та за трудовим договором власником або уповноваженим органом та виплачується працівникові за виконану роботу.



1.4.4 ТЕМИ РЕФЕРАТІВ

1. Еволюція формування соціального пакету.
2. Зарубіжний досвід формування соціального пакету на підприємствах.
3. Класифікація та функції соціального пакета на підприємстві.
4. Мета введення на підприємстві соціального пакета та його складові елементи.
5. Положення про соціальний пакет на підприємстві: порядок та приклади оформлення.

Рекомендована література

1. Васильєв В.В. Соціальна робота на підприємстві. Навчальний посібник. – К. : Видавничий Дім «Слово», 2011. – 424 с.
2. Карачина Н. П. Соціальний пакет як метод підвищення мотивації до трудової діяльності працівників підприємства [Електронний ресурс] / Н. П. Карачина, В. С. Зайкова, Л. І. Оришук // Економічний простір . - 2013. - № 71. - С. 173-182. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/ecpros_2013_71_20.pdf
3. Суліменко Л. А. Погосова А. В. Обліково-аналітичне забезпечення надання соціального пакета працівникам підприємства: зарубіжний та вітчизняний досвід [Електронний ресурс] / Л. А. Погосова А. В. Суліменко, І. В. Турок // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки) . - 2013. - № 2(6). - С. 350-358. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/znptdau_2013_2\(6\)__42.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/znptdau_2013_2(6)__42.pdf)
4. Дрожанова О. М. Соціальний пакет: стимул чи допомога? [Електронний ресурс] / О. М. Дрожанова // Наукові праці [Чорноморського державного університету імені Петра Могили]. Сер. : Соціологія . - 2010. - Т. 146, Вип. 133. - С. 104-107. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Npchdusoc_2010_146_133_22.pdf
5. Мельникова К. В. Соціальний пакет як інструмент матеріальної мотивації [Електронний ресурс] / К. В. Мельникова // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі . - 2014. - № 1. - С. 53–61. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/eupmg_2014_1_7.pdf
6. Цимбалюк С. О. Соціальний пакет: сутність і місце в системі розподільних відносин [Електронний ресурс] / С. О. Цимбалюк // Економічний часопис-XXI . - 2013. - № 9-10(1). - С. 87-90. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/ecchado_2013_9-10\(1\)__24.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/ecchado_2013_9-10(1)__24.pdf)
7. Котова Н. І. Підходи до формування соціального пакета як сучасного інструменту мотивації працівників [Електронний ресурс] / Н. І. Котова, А. В. Нікуліна // Вісник економічної науки України . - 2014. - № 2. - С. 52-57. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Venu_2014_2_13.pdf
8. Крупський О. П. Методика розробки соціального пакету в українських компаніях в сучасних умовах [Електронний ресурс] / О. П. Крупський, О. В. Щипанова, Ю. М. Стасюк // Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Сер. : Економічні науки . - 2010. - Вип. 26(1). - С. 242-247. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Znpchdtu_2010_26\(1\)__52.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Znpchdtu_2010_26(1)__52.pdf)

1.5 СОЦІАЛЬНА АДАПТАЦІЯ МОЛОДИХ РОБІТНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.5.1 ПЛАН ЗАНЯТТЯ

- 1 Основні засади соціальної адаптації особи.
- 2 Початкова професійна підготовка адаптантів на виробництві.
- 3 Формування системи безперервного професійного зростання молодих робітників.
- 4 Соціокультурна та соціально-психологічна адаптація молодих робітників.
- 5 Розвиток професійно-трудової мотивації молодих робітників.

РОБОТА З ТЕРМІНАМИ: соціальна адаптація, соціалізація, процес соціалізації, адаптант, професійно-кваліфікаційного просування адаптантів, професійно-трудова мотивація, гуманізація праці.

1.5.2 ТЕСТИ

1. *Соціальне пристосування, процес або результат процесу, який передбачає гармонію, з точки зору індивідуальних прагнень людини, задоволення її потреб, створення умов для її здорового, щасливого життя в суспільстві - це процес....*

- а) соціалізації;
- б) соціальної інтеграції;
- в) соціальної адаптації;
- г) ресоціалізації.

2. *Соціалізація – це:*

- а) процес включення підростаючого покоління в систему соціальних ролей, шляхом активного освоєння та розвитку існуючої системи цінностей та норм поведінки;
- б) процес поступового освоєння інноваційних процесів, які відбуваються в суспільстві;
- в) процес, який передбачає гармонійне задоволення потреб людини, створення умов для її щасливого життя.

3. *Форми соціальної адаптації:*

- а) активна та пасивна;
- б) активна, пасивна, змішана;
- в) вертикальна та горизонтальна;
- г) вертикальна, горизонтальна, змішана.

4. *Компоненти соціальної адаптації:*

- а) оволодіння методами діяльності;
- б) пристосування біологічних характеристик організму;
- в) пристосування до нових цінностей та культурних норм;
- г) всі відповіді вірні.

5. *До етапів трудового наставництва адаптантів відносять:*

- а) підготовка, показ і пояснення, спроба виконання, тренування і закріплення;
- б) підготовка, пояснення, спроба виконання, тренування і закріплення;
- в) підготовка, показ і пояснення, тренування і закріплення;
- г) показ і пояснення, спроба виконання, тренування і закріплення.

6. В залежності від причин, які викликають помилкові дії, помилки в праці адаптантів можуть бути:

- а) випадковими та періодичними;
- б) тимчасовими, тривалими та постійними;
- в) випадковими, тимчасовими, періодичними, стійкими.

7. Хибні дії, які новий працівник допускає не постійно, а через певні проміжки часу – це:

- а) випадкові помилки;
- б) тимчасові помилки;
- в) повторювані;
- г) періодичні.

8. Які виділяють форми професійно-кваліфікаційного просування працівників?

- а) внутрішньо-професійна, між професійна, просування на посаду керівників;
- б) внутрішньо-професійна, між професійна, колективна;
- в) між професійна, колективна, просування на посаду керівників;
- г) між професійна, колективна, між колективна.

9. Коли адаптант намагається, певним чином, змінити те в середовище, в яке він включений – це:

- а) соціалізація;
- б) інтеграція;
- в) адаптація;
- г) ресоціалізація.

10. Яка робота має великий вплив на процес адаптації молоді у трудовому колективі?

- а) виховна, колективна, педагогічна;
- б) цілеспрямована, організаторська, виховна;
- в) організаторська, інформаційна, консультативна.

1.5.3 СИТУАЦІЙНІ ЗАВДАННЯ

Завдання 1. Охарактеризуйте основні способи адаптації людини до нових соціальних умов.

Завдання 2. Вставте пропущені в тексті слова:

а) _____ помилки в праці адаптантів найчастіше з'являються в результаті якихось перешкод у праці, що відволікають нових робітників від виконуваних дій (наприклад, сторонній шум, неочікувана несправність інструмента, устаткування тощо);

б) _____ помилки, які з'являються тільки на _____ етапі освоєння якихось виробничих операцій можуть бути наслідком поганого знання правил та техніки виконання певних дій, відсутністю ясних уявлень про порядок їх виконання, погіршенням стану здоров'я або перевтомленням;

в) _____ помилки, постійно повторюючись в одному і тому ж вигляді, найбільш небезпечні, тому що вони гальмують оволодіння виробничими навичками.

Завдання 3. Висловіть свою власну думку щодо напрямків та методів професійно-трудової мотивації молодих робітників.

Завдання 4. Яку роль у вашій особистій соціалізації зіграли сім'я, колектив однолітків, школа, ЗМІ? Розташуйте їх за ступенем значимості. Чи були інші фактори, що істотно вплинули на ваше прилучення до соціальних цінностей і норм? Назвіть їх.

Завдання 5. Кого з вчених-економістів вважають засновником трудової теорії вартості і в чому полягає її сутність.

Завдання 6. Існують різні точки зору на роль школи в процесі соціалізації особистості. Більшість вважає, що освіта дає можливість дітям з сімей, що займають низький соціальний стан, набути більш високого соціального статусу. Але є і ті, хто переконаний, що школа в сучасному суспільстві лише закріплює соціальну нерівність, тому що одержати якісну освіту можуть лише діти з заможних сімей. Яка з цих позицій вам бачиться більш переконливою і чому?

1.5.4 ТЕМИ РЕФЕРАТІВ

1. Процес соціалізації особистості та соціальні інститути, які беруть участь у цьому процесі.

2. Розвиток та ефективне використання професійно-творчого потенціалу молодих робітників.

3. Ефективне використання соціально-престижних стимулів розвитку професійно-трудової мотивації молодих робітників.

4. Психолого-педагогічні аспекти адміністративно-дисциплінарного регулювання трудової поведінки адаптантів.

Рекомендована література

1. Алєндарь Н. Соціальна адаптація: теоретичний аспект [Електронний ресурс] / Н. Алєндарь // Психолого-педагогічні проблеми сільської

- школи . - 2009. - № 28. - С. 85-92. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Ppps_2009_28_16.pdf
2. Боярин Л. В. Теоретичний аналіз вивчення проблеми соціальної адаптації у психологічній літературі [Електронний ресурс] / Л. В. Боярин // Теоретичні і прикладні проблеми психології . - 2013. - № 3. - С. 55-61. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Tippp_2013_3_11.pdf
 3. Васильєв В.В. Соціальна робота на підприємстві. Навчальний посібник. – К. : Видавничий Дім «Слово», 2011. – 424 с.
 4. Завацька Н. Є. Об'єктивні та суб'єктивні критерії оцінки ефективності процесу соціальної адаптації особистості [Електронний ресурс] / Н. Є. Завацька, І. В. Дроговоз // Теоретичні і прикладні проблеми психології . - 2013. - № 3. - С. 110-116. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Tippp_2013_3_20.pdf

1.6 СОЦІАЛЬНА РОБОТА НА ПІДПРИЄМСТВІ З ОСОБАМИ, ЯКІ МАЮТЬ АДИКТИВНУ ПОВЕДІНКУ

1.6.1 ПЛАН ЗАНЯТТЯ

1. Алкоголізм та його стадії.
2. Фактори, які впливають на поширення пияцтва в умовах підприємства.
3. Соціальна робота з попередження пияцтва.
4. Діяльність наркологічної служби.
5. Система управління роботою з профілактики алкоголізму на підприємстві.

1.6.2 ТЕСТИ

1. Що розуміється під адиктивною поведінкою?

- а) відхилена;
- б) залежна;
- в) несприятлива;
- г) активна.

2. Алкоголізм - це...

- а) біопсихосоціальне захворювання;
- б) залежність людини від алкоголю;
- в) захворювання, що супроводжується соціальною і моральною деградацією особистості;
- г) всі відповіді вірні.

3. Напрямки роботи підприємства щодо запобігання алкоголізму на підприємстві:

- а) створення умов праці, забезпечення соціальними послугами і соціальна реклама;

- б) створення умов праці та умов відпочинку, індивідуальна соціальна робота;
- в) створення умов праці та умов відпочинку, індивідуальна соціальна робота та лікувально-профілактичні заходи;
- г) створення умов праці та умов відпочинку, індивідуальна соціальна робота, соціальна реклама.

4. *Фактори, що впливають на поширення алкоголізму на підприємстві:*

- а) розбіжності в об'єктивних умовах трудової діяльності працівників;
- б) нераціональне використання вільного часу;
- в) генетична схильність;
- г) некомпетентність;

5. *До правил спілкування керівника з порушником дисципліни відноситься:*

- а) погроза звільненням;
- б) взагалі не спілкуватись;
- в) заздалегідь скласти план бесіди;
- г) письмове попередження.

6. *Кожен працівник має право:*

- а) перше зауваження отримати на одинці;
- б) вимагати пред'явлення конкретних зауважень за кожним випадком поганої роботи;
- в) здійснити ненавмисну помилку, яка обернеться негайним поясненням;
- г) всі відповіді вірні.

7. *Чи має право керівник звільнити працівника, який є алкозалежним?*

- а) так;
- б) ні;
- в) залежно від трудових домовленостей;

8. *Причини наркоманії можна поділити на:*

- а) соціальні, фізіологічні, психологічні;
- б) соціальні, психологічні, соціально-психологічні;
- в) соціальні, професійні.

9. *Заходи щодо запобігання алкоголізму в умовах підприємства:*

- а) лікувально-профілактична робота;
- б) індивідуальна соціальна робота;
- в) створення умов праці, які перешкоджають згубному процесу;
- г) всі відповіді вірні.

10. *Напрямки боротьби з алкоголізмом на виробництві:*

- а) навчання майстрів визначення симптомів алкоголізму та методів допомоги, робота в організації реабілітації хворих на алкоголізм;
- б) навчання майстрів визначення симптомів алкоголізму та методів допомоги, робота в організації реабілітації хворих на алкоголізм та робота з громадськими організаціями;
- в) навчання майстрів визначення симптомів алкоголізму та методів допомоги, робота в організації реабілітації хворих на алкоголізм та робота з лікувальними закладами;

- г) навчання майстрів визначення симптомів алкоголізму та методів допомоги, робота в організації реабілітації хворих на алкоголізм та робота з психіатричними закладами.

11. Наркологічна служба підприємства включає в себе:

- а) наркологічний кабінет, наркологічні пункти і стаціонар;
- б) наркологічний кабінет, наркологічні стаціонарно-амбулаторні заклади;
- в) наркологічний кабінет, наркологічні пункти та стаціонарно-амбулаторні заклади.

12. Центральною ланкою системи управління роботою з профілактики алкоголізмом на підприємстві є:

- а) рада з соціального розвитку підприємства;
- б) наркологічний кабінет;
- в) наркологічні стаціонарно-амбулаторні заклади;
- г) заводські і цехові комісії з профілактики алкоголізму.

13. Найбільш ефективним методом боротьби з алкоголізмом є:

- а) моніторинг алкозалежних;
- б) кодування;
- в) профілактична робота.

14. До складу заводської комісії входять:

- а) ветерани підприємства;
- б) голови цехових комісій з профілактики алкоголізму;
- в) представники профспілок;
- г) всі відповіді вірні.

1.6.3 СИТУАЦІЙНІ ЗАВДАННЯ

Завдання 1. Зробіть порівняльну характеристику боротьби з алкоголізмом на підприємстві в різних країнах світу заповнивши таблицю 1.

Таблиця 1 – Порівняльна характеристика боротьби з алкоголізмом на підприємстві в різних країнах світу

Країна	Напрямки боротьби з алкоголізмом

Завдання 2. Проаналізуйте фактори, які впливають на поширення пияцтва й алкоголізму в умовах підприємства.

Завдання 3. Вставте пропущені в тексті слова:

- а) необхідною складовою частиною профілактичної роботи є _____
_____. Вони дозволяють виявити поширеність уживання спиртних напоїв

серед окремих соціально-демографічних груп працівників, причини поширення пияцтва та алкоголізму

б) третя група факторів, які істотно впливають на інтенсивність зловживання алкоголем в окремих колективах, - це _____ використання _____ працівниками.

в) наркологічна служба підприємства може включати в себе наркологічний _____, наркологічні _____ та наркологічний _____.

1.6.4 ТЕМИ РЕФЕРАТІВ

1. Алкоголізм та його стадії.
2. Причини поширення алкоголізму на підприємстві.
3. Фактори, які впливають на поширення пияцтва в умовах підприємства.
4. Соціальна робота з попередження пияцтва.
5. Система управління роботою з профілактики алкоголізму на підприємстві.

Рекомендована література

1. Васильєв В.В. Соціальна робота на підприємстві. Навчальний посібник. – К. : Видавничий Дім «Слово», 2011. – 424 с.
2. Воднік В. Д. Проблеми профілактики алкоголізму в умовах побудови громадянського суспільства в Україні [Електронний ресурс] / В. Д. Воднік // Вісник Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого. Сер. : Філософія, філософія права, політологія, соціологія. - 2014. - № 3. - С. 239-255. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Vnyua_2014_3_30.pdf
3. Амеронген Боб ван. Алкоголь та наркотики: Інформація про вживання і зловживання / Боб ван Амеронген. - 2-ге вид., допов. і перероб. - К.: Сфера, 2000. - 80 с.
4. Бойко А.М. Соціальна робота з клієнтами із залежністю від алкоголю та наркотиків : Метод, рек. з навч. курсу для магістеріуму / А.М.Бойко. - Ужгород: УжДУ, 2000. - 76 с.
5. Васильєв В.В. Система адаптації робітників до професійної діяльності: монографія / В.В.Васильєв. - Д.: Вид-во ДНУ, 1999. - 300 с.
6. Життєтворчий потенціал реабілітаційної педагогіки: роздуми над проблемою: збірник / Ред. кол. С.О.Новік [та ін.]. - К.: Основи, 2002. - 358 с.
7. Стойко О.О. Сучасні технології формування здорового способу життя молоді / О.О.Стойко // Вісник соціальної гігієни та організації здоров'я України. - 2001. - №3. - С. 92-97.
8. Технологія проведення тренінгів з формування здорового способу життя молоді / Г.М.Бевз, О.П.Главнік. - К.: Укр. ін-т соц. дослідж., 2005. - Кн. 1. - 176 с.
9. Тютюн, алкоголь, наркотики в молодіжному середовищі: вживання,

залежність, ефективна профілактика / О.О.Яременко (кер. авт. кол.) [та ін.]. - К.: Державний ін-т проблем сім'ї та молоді; Укр. ін-т соц. дослідж., 2005. -Кн. 7. – 196 с.

1.7 ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДОЛОГІЯ СОЦІАЛЬНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.7.1 ПЛАН ЗАНЯТТЯ

- 1 Організація соціологічних досліджень на підприємстві.
- 2 Типова логічна схема прикладних досліджень, орієнтована на активізацію людського фактора.
- 3 Ефективність впливу механізмів управління та самоуправління на соціальні процеси.
- 4 Загальні вимоги до анкет.
- 5 Опитування, спрямовані на виявлення думок та оцінок працівників підприємства.
- 6 Оцінка ступеня інформованості працівників з окремих проблем.

1.7.2 ТЕСТИ

1. Наукове дослідження - це...

- а) діяльність, якою займаються спеціально підготовлені фахівці з дослідження всебічних явищ та процесів;
- б) діяльність, яка направлена на всебічне вивчення об'єкту, процесу чи явища, їх структури і зв'язків, а також впровадження в практику корисних для людини результатів;
- в) діяльність, яка направлена на вивчення об'єкту, процесу чи явища, їх структури і зв'язків;
- г) діяльність, яка направлена на вивчення об'єкту, процесу чи явища.

2. Основні види ефективності наукових досліджень:

- а) економічна стабільність;
- б) соціально-політичний ефект;
- в) соціально-економічний ефект;
- г) престиж вітчизняної науки.

3. *Соціальне дослідження - це...*

- а) система логічно-послідовних методологічних та методичних, організаційно-технічних процедур, яка передбачає отримання достовірних даних та факторів про явища чи процеси, що вивчаються, для їх подальшого використання в соціальному управлінні;
- б) діяльність, яка направлена на всебічне вивчення об'єкту, процесу чи явища, їх структури і зв'язків, а також впровадження в практику корисних для людини результатів;
- в) система, якою займаються спеціально підготовлені фахівці з дослідження соціальних явищ та процесів.

4. *Основна увага соціальних досліджень на підприємстві спрямовується:*

- а) на соціальні процеси підприємства;
- б) виявлення динаміки окремих соціальних процесів;
- в) виявлення недосконалості управлінських функцій працівників.

5. *Типова логічна схема прикладних досліджень, що орієнтована на активізацію людського фактора в умовах підприємства складається з:*

- а) 3 етапів;
- б) 5 етапів;
- в) 7 етапів.

6. *Джерелами емпіричної інформації є:*

- а) штатні працівники та керівники;
- б) профспілкові організації;
- в) звітна документація;
- г) статистична і аналітична документація.

7. *Другий етап типової логічної схеми прикладного дослідження:*

- а) аналіз проблеми;
- б) теоретичне обґрунтування проблеми;
- в) соціальне обдумування проблеми;
- г) збирання та аналіз емпіричної інформації.

8. *Третій етап типової логічної схеми прикладного дослідження:*

- а) аналіз проблеми;
- б) теоретичне обґрунтування проблеми;
- в) соціальне обдумування проблеми;
- г) збирання та аналіз емпіричної інформації.

9. *Дослідницькі проблеми перед соціальним працівником ставить:*

- а) керівник підприємства та профспілкові організації;
- б) керівник підприємства;
- в) профспілкові організації;
- г) громадські організації.

10. *В процесі формування рекомендацій, соціальний працівник повинен:*

- а) звертати увагу на посади та діяльність підприємства;
- б) психологічний клімат колективу;
- в) адаптувати типові рішення до специфіки підрозділу;
- г) звертати увагу на вікові та гендерні показники.

11. *Основна функція анкети полягає у:*
- а) дослідженні проблемних питань;
 - б) вимірюванні соціальних явищ, а також ставлення до них;
 - в) вимірюванні соціальних явищ.
12. *Відкрите запитання анкети надає респонденту:*
- а) зробити вибір;
 - б) право роздуму;
 - в) повну свободу у розкритті запитання;
 - г) перелік можливих закодованих варіантів відповідей.
13. *Закрите запитання надає респонденту:*
- а) зробити вибір;
 - б) право роздуму і додаткової чи оригінальної відповіді;
 - в) повну свободу у розкритті запитання;
 - г) перелік можливих закодованих варіантів відповідей.
14. *Напівзакрите запитання надає респонденту:*
- а) зробити вибір;
 - б) право додаткової чи оригінальної відповіді, разом із запропонованою відповіддю;
 - в) повну свободу у розкритті запитання;
 - г) перелік можливих закодованих варіантів відповідей.
15. *Найважливішими соціальними фактами є:*
- а) результати діяльності підприємства і зовнішні та внутрішні факти;
 - б) результати діяльності цеху чи відділу, і зовнішні та внутрішні факти;
 - в) результати діяльності колективів і працівників, а також зовнішні та внутрішні факти;
 - г) результати діяльності підприємства та керівників і зовнішні та внутрішні факти.
16. *Програма досліджень на підприємстві орієнтована на:*
- а) роботу з керівниками;
 - б) роботу з робочим класом;
 - в) роботу з проблемними працівниками;
 - г) роботу з кадрами взагалі.
17. *Ціннісні орієнтації - це ...*
- а) набір цінностей, етичних і моральних якостей;
 - б) стійке вибіркове ставлення людини до сукупності матеріальних та духовних благ та ідеалів;
 - в) стійке вибіркове ставлення людини до суспільних норм та принципів;
 - г) стійке вибіркове ставлення людини до суспільних матеріальних та духовних благ та ідеалів.

1.7.3 СИТУАЦІЙНІ ЗАВДАННЯ

Завдання 1. Розробіть анкету щодо визначення причин порушення трудової дисципліни на підприємстві.

Завдання 2. Вставте пропущені в тексті слова:

а) _____ - _____ ефективність наукових досліджень на підприємстві проявляється у ліквідації тяжкої праці, поліпшенні санітарно-гігієнічних умов праці, очищенні навколишнього середовища і т. д;

б) джерелами емпіричної інформації на підприємстві є _____ та _____ різноманітних підрозділів підприємства, громадських організацій;

в) у процесі соціального дослідження на підприємстві постійно взаємодіють _____ відносно самостійних інформаційних блоків.

1.7.4 ТЕМИ РЕФЕРАТІВ

1. Особливість соціальних досліджень у системі соціального захисту.
2. Співвідношення понять «наукове дослідження», «практика соціального управління», «соціальне дослідження».
3. Основні аспекти формування рекомендацій із оптимізації соціального процесу.
4. Базова інформація про сутність соціальних процесів та способи їх регулювання.

Рекомендована література

1. Васильєв В.В. Соціальна робота на підприємстві. Навчальний посібник. – К. : Видавничий Дім «Слово», 2011. – 424 с.
2. Мокін, Б. І. Методологія та організація наукових досліджень : навчальний посібник / Б. І. Мокін, О. Б. Мокін. – Вінниця : ВНТУ, 2014. – 180 с. - <http://www.mokin.com.ua/files/articles/62/61/mond.pdf>
3. Як провести соціологічне дослідження : методичні рекомендації / Упоряд. та заг. ред. О.М.Балакіревої та О.О.Яременка. – К. : Державний ін-т проблем сім'ї та молоді, 2004. – 264 с.

1.8 ХАРАКТЕРИСТИКА ТА ЗНАЧЕННЯ ПРОГРАМ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

1.8.1 ПЛАН ЗАНЯТТЯ

- 1 Формування стратегії соціального розвитку підприємства.
- 2 Оцінка ефективності планування соціального розвитку підприємства.

- 3 Порядок розробки положення про раду з соціального розвитку колективу підприємства.

1.8.2 СИТУАЦІЙНІ ЗАВДАННЯ

Завдання 1. Проаналізуйте основні складові частини «Типового положення про службу соціального розвитку підприємства, організації, міністерства».

Завдання 2. Розробіть положення про раду з соціального розвитку колективу підприємства.

1.8.3 ТЕМИ РЕФЕРАТІВ

1. Рада з соціального розвитку колективу підприємства.
2. Структура Програми зайнятості працівників підприємства.
3. Організація та порядок і строки розробки програми зайнятості працівників підприємства.

Рекомендована література

1. Васильєв В.В. Соціальна робота на підприємстві. Навчальний посібник. – К. : Видавничий Дім «Слово», 2011. – 424 с.
2. Бутко М.П., Ревко А.М. Соціальні імперативи якісного розвитку продуктивних сил регіонів України : монографія / М.П.Бутко, А.М.Ревко ; під. заг. наук. кер. д-ра екон. наук, проф. М.П.Бутка. – Чернігів : Черніг. нац. технол. ун-т, 2016. – 276 с.
3. Дороніна М. С. Людські ресурси виробничої організації. Діагностика, розвиток : монографія / М. С. Дороніна, К. В. Сатушева ; за заг. ред. докт. екон. наук, професора Дороніної М. С. – Х. : Вид ХНЕУ, 2011. – 232 с.
4. Злупко С. М., Радецький Й. І. Людський потенціал, зайнятість і соціальний захист населення в Україні : Навч. посібник. – Львів : Видавничий центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2001. – 192 с.
5. Людський потенціал: механізми збереження та розвитку : Монографія / НАН України, Інститут економіки промисловості / О. Ф. Новікова, О. І. Амоша, В. П. Антонюк та ін. - Донецьк, 2008. - 468 с.

2 МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ПО НАПИСАННЮ РЕФЕРАТУ

Підготовка сучасного фахівця пов'язана не лише зі здобуттям ним певних знань, практичних навиків, але і з оволодінням ним методології науково-дослідної роботи. Залучення студентів до такої діяльності покликане прищепити їм інтерес до дослідницької роботи, отримати навички її проведення, сформуванню внутрішню потребу в науковому пошуку. Все це у свою чергу вимагає правильної організації самостійної роботи в процесі написання реферату.

Реферат – це стислий виклад письмово або у формі публічної доповіді вмісту книги, учення, наукової проблеми і так далі, доповідь на певну тему, яка освітлює її питання на основі огляду літературних і інших джерел. Написання рефератів – це важливий вид самостійної роботи: В процесі підготовки до написання рефератів студенти краще засвоюють знання в обсязі програми курсу, отримують уміння і навички самостійно здобувати нові знання.

На початку семестру кожен студент обирає тему для написання реферату і під керівництвом викладача готується до виконання цього завдання. Перш за все, мають бути добре засвоєні положення даної теми, викладені в підручниках, наукових стаття та монографіях. Але цим обмежуватися не можна. Матеріали реферату повинні виходити за рамки підручника як за своєю глибиною, так і за постановкою проблеми. Тому реферат, в якому будуть переписані положення з підручників і популярних брошур, не досягне мети. Головним моментом в підготовці до написання реферату є глибоке самостійне вивчення і конспектування літератури по темі реферату. Науково-методичний відділ бібліотеки має каталог літератури по темах рефератів. Лише після вивчення і конспектування джерел студент самостійно створює розгорнутий план реферату, консультується з викладачем як стосовно плану, так і по питаннях, які з'явилися в процесі роботи.

Після збору, аналізу і узагальнення фактичного і статистичного матеріалу студент приступає до написання реферату, пам'ятаючи, що реферат має бути результатом його самостійної творчої роботи, а не переписуванням положень або механічною компіляцією їх з книг і брошур. Положення і висновки в рефераті мають бути самостійно й творчо обґрунтованими, обдуманими, науково аргументованими. Робота над рефератом – хороша школа для підготовки курсових і дипломних робіт.

Реферати, що відповідають тематиці семінарів, заслуховують на заняттях. Студенти захищають реферат. Необхідно не лише зробити стисле повідомлення, в якому викладаються головні проблеми реферату, дати аналіз використаних джерел, обґрунтувати висновки дослідження, але і відповісти на усні питання викладача, пов'язані зі змістом реферату. Перш за все викладач бажає з'ясувати рівень основних дослідницьких умінь, визначити, як студенти здійснювали внутрішню і зовнішню критику джерела, аналізували і оцінювали

вірогідність і правдоподібність конкретного твердження, розкривали причинно-наслідкові зв'язки і закономірності історичного процесу. Від уміння захистити свій реферат залежить остаточна оцінка всієї роботи. Правильне оформлення роботи включає:

- 1) наявність загального плану;
- 2) заголовки кожного розділу роботи;
- 3) поля, на яких викладач робить зауваження і замітки;
- 4) нумерація сторінок, таблиць і рисунків;
- 5) посилання на джерела використаних даних;
- 6) складення списку використаної по темі літератури зі всіма правилами бібліографічного опису творів.

Текст реферату має бути відредагований, орфографічні, синтаксичні і стилістичні помилки виправлені. Недопустимі скорочення слів. Робота не повинна бути переобтяжена цитатами, цифрами, таблицями. При необхідності до реферату оформляється додаток (документи, ілюстрації, таблиці, схеми і так далі). Обсяг реферату не повинен перевищувати 15 сторінок друкованого тексту або 20 сторінок рукописного тексту. Реферат повинен включати:

- 1) титульний аркуш;
- 2) зміст;
- 3) вступ (включає визначення місця теми в курсі «Соціальна робота на підприємстві», обґрунтування актуальності теми та її зв'язку з сучасною наукою) – обсягом до 1 сторінки;
- 4) виклад основного матеріалу;
- 5) висновки (передбачає висловлення власного погляду на обрану тему з огляду на викладений в рефераті матеріал);
- 6) список використаної літератури (не менше 5–10 джерел).

3 ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ ДО ЕКЗАМЕНУ

1. Поняття та особливості організації виробничого процесу на підприємстві.
2. Загальна характеристика та класифікація промислових підприємств.
3. Структура підприємства і її визначальні фактори.
4. Види виробничої структури підприємства.
5. Структура й функції апарату управління підприємством.
6. Роль соціальних аспектів у процесі управління сучасним підприємством.
7. Розмежування понять „людські ресурси”, „людський потенціал”, „людський капітал”.
8. Складові людського потенціалу.
9. Роль фахівців з управління людськими ресурсами на сучасному підприємстві.
10. Дослідна робота як первинний напрям діяльності соціальних працівників на підприємстві.
11. Умови підвищення дієвості соціальної інформації на підприємстві.
12. Форми пропаганди соціальних знань на підприємстві.
13. Вимоги до етичних та ділових якостей соціальних працівників на підприємстві.
14. Типове положення про службу соціального розвитку підприємства, організації, міністерства: структура та мета створення.
15. Положення про раду з соціального розвитку колективу підприємства: структура та особливості розроблення.
16. Складові людського фактора та засоби його активізації.
17. Загальні положення методики оцінки людського фактора на підприємстві.
18. Зміст методики оцінки резервів людського фактору та її організаційне забезпечення.
19. Порядок застосування методики оцінки людського фактора на виробництві.
20. Особливості підбору експертів і проведення оцінки резервів людського фактора.
21. Місце соціальної служби в системі управління виробничим колективом.
22. Напрямки діяльності та функції соціальної служби на підприємстві.
23. Організаційна структура соціальної служби у виробничій сфері.
24. Взаємодія соціальних служб з іншими службами підприємства.
25. Особливості залучення, навчання та діяльність волонтерів з числа працівників на підприємстві.
26. Міжнародний досвід організації діяльності соціальних служб на підприємстві.
27. Сутність терміну «соціальний пакет» та його особливості.
28. Класифікація та функції соціального пакета на підприємстві.
29. Мета введення на підприємстві соціального пакета та його складові елементи.

30. Способи оформлення соціального пакета на підприємстві та варіанти надання працівникам пільг та компенсацій соціального пакета.
31. Зарубіжний досвід формування соціального пакету на підприємствах.
32. Порядок оформлення пільги, яка включені до соціального пакета: навчання працівників за рахунок підприємства.
33. Порядок оформлення пільги, яка включені до соціального пакета: утримання дітей працівників у дитячих садках за рахунок підприємства.
34. Порядок оформлення пільги, яка включені до соціального пакета: медичне страхування працівників.
35. Порядок оформлення пільги, яка включені до соціального пакета: путівки для працівників та їх дітей у дитячі табори за рахунок підприємства.
36. Порядок оформлення пільги, яка включені до соціального пакета: харчування працівників за рахунок підприємства.
37. Основні засади соціальної адаптації особи.
38. Початкова професійна підготовка адаптантів на виробництві.
39. Формування системи безперервного професійного зростання молодих робітників.
40. Соціокультурна та соціально-психологічна адаптація молодих робітників.
41. Розвиток професійно-трудової мотивації молодих робітників.
42. Основні принципи соціально орієнтованих норм поведінки в економіці.
43. Основні чинники, які впливають на соціальну ринкову економіку.
44. Методологічні засади формування соціальної ринкової економіки.
45. «Хартія основних соціальних прав трудящих» та її основні положення.
46. Міжнародна організація праці: мета та особливості діяльності.
47. Міжнародний досвід створення ефективної соціальної ринкової економіки.
48. Основні завдання та функції ради з соціального розвитку колективу підприємства.
49. Права та обов'язки ради з соціального розвитку колективу підприємства.
50. Мета й завдання програми зайнятості працівників підприємства.
51. Розкрийте основні моменти змісту розділів програми зайнятості працівників підприємства.
52. Передумови розробки програми зайнятості працівників на підприємства.
53. Порядок організації та розробки програми зайнятості працівників підприємства.
54. Алкоголізм та його стадії.
55. Причини поширення алкоголізму на підприємстві.
56. Фактори, які впливають на поширення пияцтва в умовах підприємства.
57. Охарактеризуйте соціально-демографічні показники працівників, які зловживають алкоголем.
58. Соціальна робота з попередження пияцтва.
59. Наркологічна служба підприємства: структура та функції.
60. Основні завдання та функції діяльності наркологічного кабінету підприємства.
61. Класифікація осіб, які зловживають алкоголем.

62. Система управління цілеспрямованої роботи з профілактики пияцтва та алкоголізму.
63. Напрямки боротьби з алкоголізмом на підприємстві: міжнародний досвід.
64. Співвідношення понять «наукове дослідження», «практика соціального управління», «соціальне дослідження».
65. Особливість соціальних досліджень у системі соціального захисту.
66. Організація соціологічних досліджень на підприємстві.
67. Типова логічна схема прикладних досліджень, орієнтована на активізацію людського фактора.
68. Ефективність впливу механізмів управління та самоуправління на соціальні процеси.
69. Основні аспекти формування рекомендацій із оптимізації соціального процесу.
70. Базова інформація про сутність соціальних процесів та способи їх регулювання.
71. Загальні вимоги до анкет.
72. Опитування, спрямовані на виявлення думок та оцінок працівників підприємства.
73. Оцінка ступеня інформованості працівників з окремих проблем.
74. Питання, спрямовані на виявлення ціннісних орієнтацій, соціальних установок працівників та мотиви.
75. Особливості соціальної роботи у Чернігівському відділенні компанії «САН ІнБев Україна».

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Абашкіна Н.В. Принципи розвитку професійної освіти в Німеччині : Монографія. - К.: Вища школа, 1998. - 207 с.
2. Америкенген Боб ван. Алкоголь та наркотики: Інформація про вживання і зловживання / Боб ван Америкенген. - 2-ге вид., допов. і перероб. - К.: Сфера, 2000. - 80 с.
3. Бойко А.М. Соціальна робота з клієнтами із залежністю від алкоголю та наркотиків : Метод, рек. з навч. курсу для магістеріуму / А.М.Бойко. - Ужгород: УжДУ, 2000. - 76 с.
4. Бражник Г.В. Элементы рыночной парадигмы социальной защиты трудящихся отраслевыми профсоюзами / Г.В.Бражник, В.В.Васильев // Франція та Україна, науково-практичний досвід у контексті діалогу національних культур: тези доп. 3-ї Міжнар. конф. - Д.: ДДУ, 1996. - Т. 2. - С. 6-8.
5. Бутко М.П., Ревко А.М. Соціальні імперативи якісного розвитку продуктивних сил регіонів України : монографія / М.П.Бутко, А.М.Ревко ; під. заг. наук. кер. д-ра екон. наук, проф. М.П.Бутка. – Чернігів : Черніг. нац. технол. ун-т, 2016. – 276 с.
6. Васильєв В.В. Социально педагогические исследования в системе управления промышленным предприятием / В.В.Васильев, В.Л.Мокряк. - Д.: Науч.-техн. о-во металлургов Украины, 1992. - 426 с.
7. Васильєв В.В. Социально-экономические аспекты подготовки рабочих кадров в Днепропетровской области. - Днепропетровск: Минпром Украины, 1992. - 75 с.
8. Васильєв В.В. Самовизначеність молоді у формуванні їх професійного потенціалу / В.В.Васильєв // Вісн. Черніг. держ. пед. ун-ту ім. Т.Г.Шевченка. Сер. «Педагогічні науки»: збірник. - Чернігів: ЧДПУ, 2008. - Вип. 50, №50. - С. 37-42.
9. Васильєв В.В. Система адаптації робітників до професійної діяльності: монографія / В.В.Васильєв. - Д.: Вид-во ДНУ, 1999. - 300 с.
10. Васильєв В.В. Социально-педагогические исследования в системе управления промышленным предприятием / В.В.Васильев, В.Л.Мокряк. - Д.: НТО металлургов Украины, 1992. -426 с.
11. Васильєв В.В. Соціальна робота на підприємстві. Навчальний посібник. – К. : Видавничий Дім «Слово», 2011. – 424 с.
12. Дзвінчук Д.І. Менеджмент організацій: конспект лекцій / Д.І.Дзвінчук, В.І.Малімон, В.П.Петренко. - Івано- Франківськ, 2007. - 272 с.
13. Дорсман Дж. Как бросить пить / Дж. Дорсман. М.: Союз, 1996.-272 с.

14. Душков Б.А. Социально-психологические основы профсоюзной работы в трудовом коллективе : учеб. пособие / Б.А.Душков, Д.И.Купов. - М.: Профиздат, 1990. - 224 с.
15. Життєтворчий потенціал реабілітаційної педагогіки: роздуми над проблемою: збірник / Ред. кол. С.О.Новік [та ін.]. - К.: Основи, 2002. - 358 с.
16. Журавлев П.В. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников / П.В.Журавлев, М.Н.Куланов, С.А.Сухарев. - М.: Изд-во Рос. экон. акад.; Екатеринбург: Деловая книга, 1998. - 232 с.
17. Зазюн І.А. Молодь світу і України напередодні ХХІ століття // Трибуна. - 1997. - №5-6. - С. 20-22.
18. Зазюн І.А., Сачак Г.М. Краса педагогічної дії. Навчальний посібник для вчителів, аспірантів, студентів середніх та вищих навчальних закладів. - К.: Українсько-фінський інститут менеджмента та бізнесу, 1994. - 302 с.
19. Зверєва І.Д. Професійний етичний кодекс – нагальна вимога часу // Соціальна робота в Україні: теорія і практика. – 2003. - №3. – с. 33- 39.
20. Злупко С. М., Радецький Й. І. Людський потенціал, зайнятість і соціальний захист населення в Україні : Навч. посібник. – Львів : Видавничий центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2001. – 192 с.
21. Клейберг Ю.А. Психология девиантного поведения: Учеб. пособие для вузов. – М., 2001. – 160 с.
22. Козлов А.А., Иванова Т.Б. Практикум социального работника: Серия “Учебные пособия”. – Ростов-н/Д, 2001. – 320 с.
23. Корнай Я. Трансформационный спад / Я.Корнай // Вопр. экономики. - 1994. - №3. - С. 4-5.
24. Крымский С.Б. Верификация социальных прогнозов (методологический аспект) / С.Б. Крымский, В.Е.Пилипенко, Ю.В.Салюк / АН Украины, Ин-т социол., отв. ред. М.Ю.Пахомов. - К.: Наук, думка, 1992. - 116 с.
25. Кривоконь Н.І. Концептуальні основи розвитку соціальних та соціально-психологічних служб на підприємстві// Вісник Чернігівського державного педагогічного університету ім. Т.Г. Шевченка. Випуск 25. Серія: психологічні науки: Збірник. – Чернігів: ЧДПУ, 2004. – № 25. – С. 67-71.
26. Лебедева Л.Ф. Социальные программы на уровне предприятий / Л.Ф.Лебедева // США: экономика, политика, идеология. - 1994. - №3. - С. 111-115.
27. Лукашевич М.П. Оволодіння соціальними працівниками елементами самоменеджменту - важлива передумова формування здорового способу життя / М.П.Лукашевич, Л.В.Бондарук // Підготовка соціальних працівників до формування здорового способу життя дітей та молоді: 36. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф. - Черкаси: Вид-во ЧНУ ім. Богдана Хмельницького, 2006. - С. 30-37.
28. Лукашевич М.П. Соціологія праці: підручник / М.П.Лукашевич. - К.: Либідь, 2004. - 440 с.

29. Людський потенціал: механізми збереження та розвитку : Монографія / НАН України, Інститут економіки промисловості / О. Ф. Новікова, О. І. Амоша, В. П. Антонюк та ін. - Донецьк, 2008. - 468 с.
30. Людський розвиток в Україні : інноваційний вимір (колективна монографія) / За ред. Е. М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2008. — 383 с.
31. Людський розвиток в Україні: соціальні та демографічні чинники модернізації національної економіки (колективна монографія) / [Лібанова Е. М., Макарова О. В., Курило І. О. та ін.]; за ред. Е. М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В.Птухи НАН України, 2012. – 320 с.
32. Людський розвиток регіонів України : аналіз та прогноз (колективна монографія) / За ред. Е. М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007. – 367 с.
33. Мартынов А.Г. Трудовой коллектив и формирование квалифицированного рабочего: метод, пособие / А.Г.Мартынов. - М.: Высш. шк., 1990. – 110 с.
34. Менеджмент социальной работы: учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений / Под ред. Е. Комарова, И. Войтенко. - М.: ВЛАДОС, 1999. - 299 с.
35. Мерсер Д. ИБМ: Управление в самой преуспевающей корпорации мира / Д. Мерсер. - М.: Прогресс, 1990. - 370 с.
36. Неймер Ю.А. Управление социальным развитием отрасли / Ю.А. Неймер. - М.: Экономика, 1990. - 248 с.
37. Ничкало Н.Г. Методологічні проблеми досліджень у галузі професійної освіти молоді // Вивчення молоді на сучасному етапі: питання з методології і методики. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції. Київ, 11-13 жовтня 1995 р. - К.: А.Л.Д., 1996. - С. 43-50.
38. Ничкало Н.Г. Наукове обґрунтування змісту професійної освіти як важлива умова соціального захисту молоді // Проблеми соціального захисту молоді в умовах зміни соціально-економічних відносин. Матер. міжнар. наук.-практичної конференції, 25-28 листопада 1995 р. - С. 21-23.
39. Пилипенко В.Е. Социальная регуляция трудового поведения (социологический анализ) / В.Е. Пилипенко. - К.: Наук, думка, 1993. - 126 с.
40. Поддубная Е.И. Место психолога на предприятии / Е.И. Поддубная // Матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф. «Наука і освіта' 2005». - Д.: Наука і освіта, 2005. - Т. 49. Психологія. - С. 3-4.
41. Практика социальной работы / Под ред. К. Хан-веев, Т. Филпот. - Амстердам-К., 1996. - 240 с.
42. Практическая психология / Под ред. д-ра психол. наук, проф., акад. БПА М.К. Тутушкиной. - 2-е изд-е, перераб. и доп. - СПб.: Изд-во «Дидактика Плюс», 1998. - 336 с.
43. Прейсон Д. Американский менеджмент на пороге XXI века / Д. Прейсон, С. О'Делл. - М.: Экономика, 1991. - 580 с.

44. Проблемні питання праці та соціальної політики / За ред. М.М.Папієва, Т.М.Кір'ян. - К.: НДІ праці і зайнятості населення, 2003. - 512 с.
45. Профессиональная ориентация, подготовка и оценка персонала: обзорная информация / Сост. В.И.Яровой. Под ред. Г.В.Щекина. - К.: МАУП, 1995. - 120 с.
46. Пугачов В.П. Руководство персоналом организации / В.П.Пугачов: учебник. - М.: Аспект Пресс, 1998. - 279 с.
47. Пьянство и алкоголизм как явление социальной патологии // Антология социальной работы: в 5 т. - М.: Высш. шк., 1995. -Т. 2. Феноменология социальной патологии. - С. 171 - 218.
48. Семигіна Т. Соціальна політика у глобальному вимірі. – К.: Унів. Вид-во „Пульсари”, 2003. – 252 с.
49. Словник-довідник для соціальних педагогів та соціальних працівників / За заг. ред. А.Й.Капської, І.М.Пінчук, В.Толстоухової. - К.: УДЦССМ. - 260 с.
50. Софронова В.М. Прогнозирование и моделирование в социальной работе: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / В.М.Софронова. - М.: Издат. центр «Академия», 2002. - 192 с.
51. Социальная защита в странах Европейского содружества: состояние и тенденции // Социальная работа за рубежом: состояние, тенденции, перспективы. - М.: Союз, 1996. - С. 41-72.
52. Социальная психология в схемах и комментариях: учеб. пособие / Под ред. В.Крысько. - СПб.: Питер, 2003.-286 с.
53. Соціальна інформатика в технологіях управління персоналом: навч.-метод. посіб. / Авт. -уклад. А.Л.Афен-дик. - К.: ДП «Видавн. дім «Персонал», 2008. - 84 с.
54. Соціальна служба в Україні: Соціально-психологічні засади формування й ефективного функціонування. Матеріали наук.-практ. конф. 12 травня 2005 р. м. Черкаси / Ред. кол.: В.В.Москаленко, Н.І.Кривоконь, Н.М.Дембицька. - К.: Фенікс, 2005. - 256 с.
55. Соціальні служби - родині: Розвиток нових підходів в Україні / За ред. І.М.Григи, Т.В.Семигіної. – К., 2002. – 128 с.
56. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом / В.А.Спивак. - СПб.: Питер, 2000. - 416 с.
57. Стойко О.О. Сучасні технології формування здорового способу життя молоді / О.О.Стойко // Вісник соціальної гігієни та організації здоров'я України. - 2001. - №3. - С. 92-97.
58. Технологии социальной работы: Учебник / Под общей ред. проф. Е.И.Холостовой. – М., 2001. – 400 с.
59. Технологія проведення тренінгів з формування здорового способу життя молоді / Г.М.Бевз, О.П.Главнік. - К.: Укр. ін-т соц. дослідж., 2005. - Кн. 1. - 176 с.
60. Тютюн, алкоголь, наркотики в молодіжному середовищі: вживання, залежність, ефективна профілактика / О.О.Яременко (кер. авт. кол.) [та

- ін.]. - К.: Державний ін-т проблем сім'ї та молоді; Укр. ін-т соц. дослідж., 2005. -Кн. 7. – 196 с.
- 61.Формування здорового способу життя молоді: стан, проблеми та перспективи: щорічна доп. Президентіві України, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України про становище молоді в Україні (за підсумками 2007 р.). - К.: Держ. ін-т проблем сім'ї та молоді, 2008. - 250 с.
 - 62.Формування здорового способу життя, гігієнічне виховання населення / В.Ф.Москаленко [та ін.] // Стан здоров'я населення України та діяльність медичної галузі (2001 р.). - К., 2002. - С. 136-157.
 - 63.Формування здорового способу життя: київський досвід. - К.: Укр. ін-т соц. дослідж., 2001. - 56 с.
 - 64.Хміль Ф.І. Управління персоналом: підруч. для студ. вищ. навч. закл. / Ф.І.Хміль. - К.: Академвидав, 2006. - 488 с.
 - 65.Чайка Г.Л. Організація праці менеджера: навч. посіб. / Г.Л.Чайка. - К.: Знання, 2007. - 420 с.
 - 66.Шмелёва Н.Б. Формирование и развитие личности социального работника как профессионала: Учебн.пособие. – М.: Издательство-торговая корпорация «Дашков и К», 2004. – 196 с.
 - 67.Якока Л. Кар'єра менеджера / Л. Якока. - М.: Прогресс, 1990. – 108 с.
 - 68.Flaker Vito. Examining the basic and necessary skills and procedures in social work practice // Journal of Social Work Theory and Practice - 2003-2004. - N 7. –<http://www.bemidjistate.edu>.
 - 69.Human Development Report 1997 // Oxford : Oxford University Press, 1997.- 245p.
 - 70.Maslach, C.: Job burnout – how people cope. – Public Wealf. – 1978. – Spring. – p.56.
 - 71.Parsons R.J. Empowerment: Purpose and practice principle in social work // Social Work with Groups. – 1991. – N 14(2). – p. 7-21.
 - 72.Ridley-Duff, R. J. and Bull, M. (2011) Understanding Social Enterprise: Theory and Practice, London: Sage Publications.
 - 73.Park, C., and Wilding, M. (2013). "Social enterprise policy design: Constructing social enterprise in the UK and Korea". International Journal of Social Welfare, 22(3): 236-247.
 - 74.Nyssens, M. ed. (2006). Social Enterprises in Europe: Between Market, Public Policies and Communities. London: Routledge.