

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Сумський державний університет

Факультет іноземної філології та соціальних комунікацій

Кафедра психології, політології та соціокультурних технологій

«До захисту допущено»

Завідувач кафедри

_____ Ніна СВІТАЙЛО

_____ 2023 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня бакалавр

зі спеціальності 231 Соціальна робота,
освітньо-професійної програми Соціальна робота

на тему: Технологія соціально-поведінкових змін найманих працівників в умовах виконання Цілей сталого розвитку України на період до 2030 року

Здобувача(ки) групи СР-91 Ащаулової Тетяни Андріївни

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

(підпис)

Тетяна Ащаулова

Керівник к. держ. упр., доцент Семенов В. М.

(підпис)

ЗМІСТ

| | |
|--|-----------|
| ВСТУП | 3 |
| РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ТЕХНОЛОГІЇ СОЦІАЛЬНО-ПОВЕДІНКОВИХ ЗМІН НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ У СИСТЕМІ ЦІЛЕЙ СТАЛОГО РОЗВИТКУ | 8 |
| 1.1. Правові засади у системі реалізації Цілей Сталого розвитку | 8 |
| 1.2. Особливості соціально відповідальної поведінки найманих працівників | 13 |
| 1.3. Етичні дилеми соціального працівника при соціальних змінах найманих працівників | 18 |
| Висновки до розділу 1 | 23 |
| РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПРАКТИЧНА ЧАСТИНА ОНЛАЙН-КУРСУ ДЛЯ СОЦІАЛЬНО-ПОВЕДІНКОВОЇ ЗМІНИ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ | 25 |
| 2.1. Удосконалення технології соціально-поведінкових змін для найманих працівників 25 | 25 |
| 2.2. Опис проведення та результати дослідження | 35 |
| Висновки до розділу 2 | 40 |
| ВИСНОВКИ | 42 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ | 45 |
| ДОДАТКИ | 48 |
| Додаток А | 48 |
| Вигляд сайту онлайн-курсу «Соціальна відповідальність бізнесу в умовах війни» | 48 |
| Додаток Б | 48 |
| Учасники, які закінчили навчання з отриманими балами | 48 |
| Додаток В | 49 |
| Вигляд проходження онлайн-курсу «Соціальна відповідальність бізнесу в умовах війни» | 49 |
| Додаток Г | 49 |
| Анкета «Зворотний зв'язок» | 49 |
| Додаток Д | 50 |
| Посилання на онлайн-курс «Соціальна відповідальність бізнесу в умовах війни» | 50 |
| Додаток Е | 50 |
| Дослідження порушень соціальних виплат роботодавцями | 50 |
| Додаток Ж | 51 |
| Анкета: «Дослідження порушень соціальних виплат роботодавцями» | 51 |
| Додаток З | 51 |
| Сертифікат учасника онлайн-курсу «Соціальна відповідальність бізнесу в умовах війни» | 51 |

ВСТУП

Із кожним роком Україна намагається зробити вплив в економічній, екологічній та соціальній сферах на покращення рівня життя суспільства, забезпечення їхнього захисту. Цілі сталого розвитку або Глобальні цілі – спеціально створені ряди дій для країн, які мають за головну мету покласти край всім порушенням, будь-яким дискримінаціям, голоду та бідності. Важливою умовою залишається змінити ситуацію в кращий бік до 2030 року.

Кожна з 17 цілей взаємопов'язані між собою і, звичайно, переплітаються з правами людини, у нашому випадку трудовими. Виникають питання про готовність найманих працівників різних підприємств робити зміни у своїй кар'єрі, кидати виклики проблемам, захищати свої інтереси. Наразі Україна у воєнному стані, тому люди отримують нові алгоритми роботи у даній ситуації. Є ризики, існує загроза здоров'ю кожного працівника, також впливає місце знаходження підприємства, наскільки безпечно знаходитися в ньому та працювати в складних умовах.

Питання є досить актуальним, бо всі вище перераховані сфери рівня життя людини можуть важко потерпати із-за сучасного стану нашої країни. Відбуваються конкретні соціальні зміни, до яких не всі здатні адаптуватися. Зміни повинні забезпечувати сама держава, підприємства – так як наймані працівники повинні мати все для власного комфорту, а це вже дотримання соціальної відповідальності у трудових відносинах. Складнощі будуть існувати, тому потрібно знаходити якомога швидше рішення з відмінним результатом. Ефективні результати якраз впливатимуть на досягнення Цілей сталого розвитку, іншими словами, то Україна буде дотримуватися всіх поставлених завдань навіть у період війни.

Варто ще зазначити про місце знаходження роботи людей, так як мова йде про здоров'я та безпеку кожного. Відомо, що повітряні тривоги, відключення електроенергії заважають праці підприємства, можливі

економічні занепади, втрати або збитки. Ми зустрічаємося з новими проблемами як: несвоєчасна оплата праці, велике скорочення працюючих місць, складні та небезпечні умови роботи. Нелегко працювати найманим працівникам, які мешкають поруч з кордоном країни-агресора, постійні артобстріли тощо. Тому соціальна відповідальність найманих працівників сприймає нові зміни, потрібно бути готовим до будь-яких викликів і бути поінформованим у питаннях, що стосуються своїх прав.

Дана робота стосується проблем та параметрів виявлення бар'єрів у дотриманні міжнародних норм прав людини у трудових відносинах, що є перешкодою соціальної відповідальності на ринку праці відповідно до Цілей і завдань Сталого розвитку.

Об'єкт – позитивні соціально-поведінкові зміни в умовах виконання Цілей Сталого розвитку.

Предмет – онлайн курс для найманих працівників як засіб позитивних соціально-поведінкових змін в умовах виконання Цілей Сталого розвитку.

Мета – апробація застосування онлайн-курсу шляхом створення комунікаційної кампанії для соціально-поведінкових змін з найманими працівниками м. Глухова.

На основі мети створені наступні завдання:

- виявити завдання технології соціально-поведінкових змін у системі реалізації Цілей Сталого розвитку;
- встановити особливості соціально відповідальної поведінки найманих працівників м. Глухова;
- визначити етичні дилеми соціального працівника при соціальних змінах найманих працівників у процесі впровадження Цілей Сталого розвитку;
- розробити та експериментально перевірити онлайн-курс для соціально-поведінкової зміни найманих працівників м. Глухова;
- розробити рекомендації для найманих працівників м. Глухова щодо дотримання соціальної відповідальності у межах трудової діяльності.

Гіпотеза дипломної роботи: можливість онлайн-курсу змінити

соціально-поведінкову роль найманих працівників у трудовій сфері, що може стати одним із орієнтирів ефективного досягнення Цілей Сталого розвитку.

Цільова група – наймані працівники м. Глухова Сумської області.

Теоретико-методологічна база кваліфікаційної роботи: програма Цілей сталого розвитку України для подолання проблем бізнесу, а саме соціальних змін найманих працівників та роботодавців. Тема дослідження є актуальною і водночас новою Соціальну відповідальність для таких змін розглядали наступні дослідники як: О. Кузьмін, Є. Цибульська, В. Ковч – звертали увагу на формування соціальної відповідальності в економічних умовах. Д. Коник – розглядав саму технологію соціально-поведінкових змін, як можна вплинути на людину заданим способом.

Велика кількість важливих понять розглянуто в етичній дилемі роботи. До головних критеріїв роботи соціального працівника ми визначали конфіденційність – розглядали у власних напрацюваннях Ю. Носік, О. Сергєєва. Інформування не лише повинне стосуватися у сфері праці, а і для власного кругозору, із чим також погоджуються Н. Кушакова, К. Беляков та О. Дроздов. Принципи гуманізму обов'язково повинні бути присутніми у соціальній роботі. Названа концепція закріплена в центрі уваги діяльності людини для саморозвитку, реалізації власних планів і підтримки. Про це зазначаються у своїх статтях М. Туленков, В. Пазенок, Т. Семигіна – за головну ідею беруть підхід гуманізму до самовизначення клієнта у своєму житті, для прийняття важливих і правильних рішень.

Методи дипломного дослідження. Для поставлених перед нами задач ми використовували такі методи:

- теоретичні. Аналіз: повний опис з усіма можливими деталями, із чим може стикатися наша цільова аудиторія, дослідження обраних понять на підставі відібраних документів та джерел. Синтез: об'єднували декілька елементів для знаходження впливу на продуктивність найманого працівника і фахівця соціальної роботи. Розгляд індукції для виявлення загального факту: частина роботи має офіційні дані, нормативно-правову базу, за допомогою

яким ми робимо спільний індуктивний висновок і знаходимо конкретну логічну закономірність у знаходженні проблеми та її вирішення. Абстрагування: важливою умовою було сприяти спрощенню ключових об'єктів роботи, зокрема самої технології соціально-поведінкових змін, здійснення обговорення соціальної відповідальності, Цілей сталого розвитку. Пояснення обраних наукових інформаційних джерел та їх порівняння: більшість джерел взяті з офіційних документів, що стосуються фахової діяльності найманих працівників, у яких між собою ми знаходили ідентичність та роз'яснювали їх переваги та недоліки.

- емпіричні. Спостереження: використовувалися онлайн-ресурси для можливості зустрічі із цільовою аудиторією, у яких ми фіксували емоції, стан людини. У кінці проєкту ми відстежували саме позитивні зміни найманих працівників. Опитування: раніше нами було проведено анкетування двох підприємств м. Глухова Сумської області, приватного та державного секторів, щодо порушень прав найманого працівника роботодавцем, на основі якого було створено перелік діаграм із визначеними результатами. Опис дослідження: помічали всі позитивні та негативні сторони обраного способу (онлайн-курсу), завдяки чому мали змогу прописати рекомендації найманим працівникам, роботодавцям та соціальним працівникам, у випадках звернень до них клієнтів, стосовно надання всіх можливих послуг у сфері професійних ефектів обов'язків.

Наукова новизна при написанні кваліфікаційної роботи посилається на вид мас-медіа технології соціально-поведінкових змін онлайн-курсу, що дозволяє по-новому побачити соціальну відповідальність найманого працівника в трудовій діяльності в умовах виконання Цілей Сталого розвитку.

Практичне значення дослідження: онлайн-курс знаходиться у просторі Інтернет, соціальних мережах. Результати були представлені Центру надання соціальних послуг Глухівської ТГ для подальшого розповсюдження даного курсу.

Впровадження результатів дослідження можуть бути використані у

написанні рекомендацій найманим працівникам м. Глухова щодо їхніх поведінкових змін у соціальній відповідальності на ринку праці.

Структура кваліфікаційної роботи складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Список використаної літератури містить 30 джерел.

У вступі зазначено актуальність дослідження, проблему, об'єкт, предмет, гіпотезу, мету і завдання до неї.

Перший розділ містить інформацію про зміст та завдання технології соціально-поведінкових змін і сприйняття соціальної відповідальності найманими працівниками, описано конкретно вибрані Цілі сталого розвитку та їх взаємозв'язок із обраною технологією, прописано етичні дилеми соціального працівника при соціальних змінах найманих працівників.

Другий розділ характеризує практичну частину роботи: розроблення та апробація онлайн курсу завдяки створенню комунікаційних кампаній для соціально-поведінкових змін із найманими працівниками та виявлення їх значення в умовах Цілей сталого розвитку. На основі результатів роботи, написано рекомендації найманим працівникам м. Глухова щодо соціальної відповідальності.

Загальний обсяг бакалаврської роботи 47 сторінок, 3 таблиці, 2 діаграми, 2 рисунка, список літератури на трьох сторінках.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ТЕХНОЛОГІЇ СОЦІАЛЬНО-ПОВЕДІНКОВИХ ЗМІН НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ У СИСТЕМІ ЦІЛЕЙ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

1.1. Правові засади у системі реалізації Цілей Сталого розвитку

Цілі сталого розвитку включають в собі 17 задач, які були вироблені на основі аналізу, запитів, результатів досліджень різних сфер повсякденного життя населення – для здійснення модернізуючих соціально-економічних перетворень. Головним завданням взаємодії даних задач є забезпечити якомога швидше та якісніше захист людей від великих проблем як бідність, гендерна рівність, праця та збереження миру.

Загалом дана пропозиція були висунута Організацією Об'єднаних Націй у 2015 році. На Резолюції офіційно затвердили підсумковий документ Цілі сталого розвитку або інша назва Глобальні цілі та створено Порядок дій у сфері сталого розвитку до 2030 року. Новий Порядок денний здійснюється на цілях і принципах Статуту Організації Об'єднаних Націй, також стосується всіх міжнародних стандартів. Документ впливає із Загальної декларації прав людини [10], міжнародних договорів тих самих країн, які залучаються до Глобальних цілей щодо захисту прав людини, Декларації тисячоліття [6]. У ньому також виявлені положення інших документів і додається Декларація про право на розвиток [23].

До 2018 року в Україні відбувався розгляд наданих документів і адаптація до них. 30 вересня 2019 року Президент України видав Указ «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» [21], в якому підтримав забезпечення досягнення глобальних цілей для здійснення розвитку України у всіх сферах життєдіяльності.

Конституція України [12] прописує про рівність прав людини, її обов'язків, захисту, свободи тощо. Вона встановлює рамки правових принципів і піклується про громадян держави. Цілі сталого розвитку мають

такий самий напрямок, схожість в тому, що обидва документи взаємозв'язані між собою та діють на підтримку забезпечення сталого розвитку країни. Кожна стаття Конституції переплітається із заданими проблемами цілей, щоб уникнути масштабні проблеми людства та удосконалити структур всіх сфер суспільства.

Перетворення нашого світу: Порядок денний у галузі сталого розвитку на період до 2030 року [17] зазначає Декларацію у якій описано більш детально всі види робіт, завдань, як можна змінити ситуацію в усіх країнах у кращу сторону та задовільнити потреби населення. Як зазначалося раніше – кожна ціль має взаємодію один з одним, але для нашого дослідження цільової аудиторії найманих працівників для розбору достатньо декілька, серед них обов'язкова восьма ціль гідна праця.

Гідна праця та економічне зростання дає змогу змінити трудову діяльність робочої сили аби збільшити якість життя працівників та знайти можливість мотивувати їх до праці. Неабияку роль відіграє самореалізація найманих працівників, але задля цього бізнес або самі роботодавці повинні дотримуватися всіх національних вимог України. Наразі, із реформами в нашій країні сама громада може здійснювати вплив на своїх мешканців та використовувати отримані ресурси. Реформа Децентралізації [24], яка також входить до задач Глобальних цілей, на сьогоднішній день виконується за успішною програмою.

Після поширення реформи децентралізація набувала наступних задач:

1. громади дістануть право розпоряджатися землями за межами населених пунктів;
2. бізнес, нерухомість (адміністративні послуги)– все переходить до рук місцевої влади;
3. розподіл повноважень між органами місцевого самоврядування та органами виконавчої влади, в тому числі щодо повноважень територіальних органів центральних органів виконавчої влади [24].

Після децентралізації для найманих працівників набуває великого

спектру їхньої самостійності у розгляді і вирішенні питань, які відносяться до трудової праці. Наймані працівники мають більшу можливість вплинути на рішення щодо власної праці, тут стосується вже прав, обов'язків, повноважень на робочому місці людини. Влада та її центральна організація не можуть без будь-яких підстав змінювати та розподіляти ресурси або управляти в проєктах і усередині підприємства. Структура підприємства сформується на основі автономного рівня. Також, звернемо увагу на автономність найманих працівників. Дане поняття є близьким по значенню соціальній відповідальності в бізнесі, на ринку праці. Тобто це не лише взаємодія підлеглих із менеджерів, а моменти робочого процесу: графік, прописані обов'язки за договором, перерви, вихідні дні, відпустки тощо. По-перше, працівники зможуть працювати у комфортних для себе умовах. По-друге, вони стануть гнучкими до своїх потреб. По-третє, перераховані всі обставини здійснять поліпшення праці самого підприємства.

Упровадження децентралізації позитивно впливає на стан будь-якої країни, яка підписала угоду із всіма умовами Цілей сталого розвитку. Для України реформа дала великі плоди, виконувавши розвиток до місцевих потреб та надаючи ефективний стійкий розвиток. Завдяки децентралізації місцева влада самостійно виконує функції забезпечення у сферах соціального, економічного, у тому числі екології для своїх мешканців. Тут роль відіграє саме передання повноважень в руки місцевим урядам, які більш поінформовані у питаннях проблем місцевості, конкретних потреб людей. Це може слугувати до отримання високих показників з документу Цілей Сталого розвитку, розглядаючи аспекти в покращенні гідної праці, охорони здоров'я, освіти, розвитку міст певної країни.

Децентралізація ґрунтується на місцевому статуті або за офіційною назвою документу Європейська хартія місцевого самоврядування, який встановлює основні принципи та засади організації та функціонування об'єднаних територіальних громад на рівні місцевого самоврядування. Місцеві статuti визначають права, повноваження, обов'язки, фінансування та

управлінські структури територіальної громади [7].

Основними аспектами децентралізації на рівні об'єднаних територіальних громад, відповідно до Місцевої хартії, є наступні:

- 1) повноваження: Місцева хартія визначає перелік повноважень, які передаються самій місцевості. До них відносяться повноваження щодо планування та розвитку територій, управління комунальною власністю, надання послуг населенню, соціального захисту, освіти та охорони здоров'я;
- 2) фінансування: включає з державного бюджету, податкових та інших надходжень, а також можливість забезпечення самофінансування та виконання регіонального бюджету;
- 3) управління: Місцева хартія встановлює принципи та процедури управління в територіальній громаді [8].

Соціально економічний стан держави через децентралізацію створює собі сприятливі, покращені умови шляхом стимулювання ринку праці, підприємств різного виду секторів та організацій. Якщо буде забезпечена сталість громад, рівень життя населення покращиться – то економічне становище відразу зможе наблизитися не лише до стійкості, а і до регульованого балансу.

Перед нами постає питання самих змін поведінки людини в громаді, а для наближення розгляду нашої цільової аудиторії: найманих працівників, варто взяти до уваги бізнес. Сучасний стан громади (завдяки децентралізації) дає змогу розробляти або виконувати нові бізнес-моделі, тимбілдінги і тренінги для підвищення рівня саморозвитку, соціальні та екологічні програми. Тобто влада співпрацює із бізнесом на прикладі перерахованих способів роботи. Потрібно розуміти, завдяки не вдало встановленими соціально-економічними методами, ризики зможуть привести до кризи.

Зараз влада будь-якої громади націлена на вразливі верстви населення. Тому відбуваються постійні конкурси на проекти, у яких просвітлюються нові ідеї збалансованого розвитку, при цьому здійснюється контроль громади щодо реалізації соціально-економічної політики місцевого та регіонального рівнів. І

ми маємо впливати на бізнес таким чином, щоб всі кризи проходили стороною [25]. Одинадцята ціль про сталий розвиток міст і громад якраз виступає на вдосконалення ризиків життя населення міст, а засновані підприємства на території цих міст сприяють розквіту економічної політики.

Протистояння між двома сторонами може бути конфліктом. Конфлікт вплине на будь-яку діяльність у країні, економічну чи соціальну. Підприємства, які постраждали від цього, повинні вибрати варіант ведення бізнесу, оскільки перебування в зоні бойових дій небезпечно для всіх.

Можливі варіанти продовження роботи:

- 1) повне припинення роботи організації;
- 2) нічого не змінювати і залишатися в зоні бойових дій;
- 3) залишатися в так званій зоні конфлікту та працювати на мир [1].

Більшість людей на третьому місці, тому відбувається новий рівень корпоративної соціальної відповідальності. Виникають нові проблеми та нові ризики, з якими важко впоратися за короткий час: зміни у функціонуючій фінансовій системі, менше споживачів, нова законодавча база, пов'язана з воєнним станом у країні, недостатня кваліфікація працівників, утримання заробітної плати, звільнення та травми тощо. Це питання, яке постійно виникає протягом року і додатково впливає на навколишнє середовище через постійні пошкодження підприємств ворожими силами. Але робота та поставлені задачі продовжують реалізовуватися надалі по програмі Цілей сталого розвитку.

За час війни проводилися багато опитувань, завдяки чому досліджувалися показники виконання завдань Цілей сталого розвитку. Бізнес перейшов на соціальну підтримку. Наймані працівники отримують заробітну плату за простій роботи, компенсації сім'ям працівників, де відбувалися військові дії. Мало вплив на підтримку військових і внутрішньо переміщеним особам, особливо надання гуманітарної допомоги. Підтримка медичним центрам обслуговування, вразливим категоріям населення, особам пенсійного віку та молоді – все це актуальне та дієве для виконання підвищення економічних та соціальних сфер [4]. Дослідження показало, що рівень

показників із минулими роками для здійснення стратегії розвитку країни не впав, а навпаки підняв ланку. Стимулом у наведеному прикладі є допомога партнерів по бізнесу інших країн: організацій, фондів. Створення проєктів, а саме інвестиції зросли. Лише залишається питання екології. Постійно страждає довкілля із-за військових дій і оновити наразі дуже складно.

Становище України 2022-2023 років є скрутним у плані реалізації подальших робіт Цілей сталого розвитку. Але, взявши акцент на підтримку восьмої цілі Гідної праці, наймані працівники – є головним ключом на отримання бажаних результатів. Тому, як варіант, наступні пропозиції зможуть вплинути на сучасний стан працюючого населення:

- надавати план найманим працівникам, вирішувати складні кейси, висувати пропозиції щодо вирішення складних ситуацій;
- надання пільг, допомоги, кредитів;
- забезпечити рекомендаціями щодо випадків звільнення з роботи, працевлаштуватися на нове місце та оформлення тимчасових виплат;
- психологічне консультування і підтримка найманим працівникам;
- проведення тренінгів, робіт для згуртованості колективу, семінари;
- надавати матеріальну, грошову допомогу родині найманого працівника у складних обставинах;
- звертати увагу на біженців та демобілізованих осіб, допомога у працевлаштуванні [1].

1.2. Особливості соціально відповідальної поведінки найманих працівників

Наразі можна знайти багато корисних блогів із доступною для всіх користувачів інформацією, тому ми вирішили знайти у юридичних послугах онлайн про найманого працівника, у якому зазначається, що це фізична особа, яка може працювати у підприємстві або організації, обов'язково за укладеним

трудова договором із роботодавцем [15]. Соціальна відповідальність перед найманими працівниками виступає у гідній умові праці, всіх виплат, соціальних гарантій, надання мотивації для кращої ефективної роботи на вихід бажаного результату.

Людина, яка влаштована офіційно на підприємство має знати свої права та обов'язки на робочому місці. Звернувшись ще до одного блогу, за консультацією юриста пояснюють, що зараз більш затребувані такі права:

- зміна контракту або трудового договору, звільнення за бажанням;
- отримання своєчасної заробітної плати та інших грошових винагород;
- мати відпочинок, не працювати у вихідні дні;
- підвищення кваліфікації;
- отримання достовірної і максимальної інформації від роботодавця;
- захист трудових прав та власних інтересів;
- соціальне страхування;
- відшкодування моральної або фізичної шкоди, створеної на базі виконання професійних обов'язків [16].

Сучасне трудове законодавство, особливо у воєнному стані, намагається конкретизувати кожен пункт основних прав для забезпечення нормальних умов найманого працівника. Метою виступає захист кожного у професійному використанні навичок і дотримання всіх зазначених умов за офіційними документами.

Наймані працівники повинні виконувати всі свої зобов'язання, підписані з роботодавцем і визнані в трудовому договорі. Для того, щоб професійна діяльність працівників була на високому рівні, необхідно впроваджувати стимули до роботи з людьми. Якщо людина мотивована, вона завжди працюватиме на відмінно. Якщо мотивація проводиться правильно, якість і продуктивність організації підвищиться. У колективі панує дружня атмосфера і в майбутньому будуть створені довгострокові відносини співпраці з іншими співробітниками. Момент істини – соціальна відповідальність працівників і

роботодавців у цілому.

Соціальна відповідальність є одним із дієвих способів у трудовій сфері будь-якої компанії, організації, підприємства. Головна мета – розвиток та самореалізації кожного найманого працівника, завдяки цьому підвищена продуктивність роботи та отримання позитивних наслідків. Соціальна відповідальність бізнесу не лише спрямована на економічну діяльність, економічне зростання, а і на стосунки між суспільством і бізнесом завдяки чому підвищується відповідальність. Це все має вплив на умови процвітання країни. Можемо сказати, що ініціатива соціальної відповідальності може бути саме від них власників та менеджменту, тому ця ініціатива має бути підхоплена і працівниками, знову таки відіграє роль вмотивування. Готовність найманих працівників до навчання: бажання розвивати кругозір на роботі, створення для себе нормальних умов у різних ситуаціях.

Співробітники повинні мати власне бажання навчатися новому та вирішувати складні ситуації. За таких обставин соціальна відповідальність кожної особи чи групи викликає сумніви. Якщо прийняти ситуацію за чисту монету, то соціальна відповідальність — це просто прийняття будь-якої винагороди, пільг чи умов праці. Важка ситуація в нашому випадку – це воєнний стан в країні. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» [18] більш детально описує процес дотримання всіх домовленостей між працівниками та роботодавцями при представництві інтересів обох сторін. У зв'язку з цим можуть виникати порушення законодавства про працю та особистих прав – тобто невиконання соціальних обов'язків.

Набув чинності Закон України "Про особливості регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану" [20], який був прийнятий 15 березня 2022 року, ще на початку війни, щоб відразу правильно зреагувати у кризовій ситуаціях найманим працівникам та роботодавцям. Цей закон встановлює нові правила та права для працівників:

- роботодавці можуть наймати нових працівників. Роботодавці

тепер можуть наймати нових працівників, наприклад, для заміни переміщених або хворих працівників;

- роботодавець може перевести працівника на іншу роботу без його згоди. Однак відправляти їх до іншого місця проживання або в район, де ведуться бойові дії, заборонено;

- працівники можуть звільнитися за власним бажанням, якщо в районі, де вони працюють, ведуться бойові дії або існує загроза їх ведення. У цьому випадку роботодавця повідомляти не потрібно;

- якщо підприємство, на якому працює працівник, зруйноване або ліквідоване, роботодавець може звільнити працівника, але повідомлення та виплата грошової компенсації є обов'язковими;

- жінки можуть бути зайняті на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними для їхнього здоров'я умовами праці, крім вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до одного року;

- якщо військові дії унеможливають виплату заробітної плати працівникам, процедура виплати призупиняється до відновлення основної діяльності компанії;

- трудові договори призупиняються, а всі виплати здійснюються порушником (але не підлягають примусовому виконанню) [20].

Для підвищення рівня саморозвитку, професійної компетентності, навичок соціальної відповідальності та здатності адаптуватися до нових змін співробітники повинні постійно адаптуватися до інших ситуацій. Тобто використання технологій для зміни суспільства. Методи зміни соціальної поведінки передбачають комунікаційні втручання, які змінюють поведінку людини шляхом позитивного впливу на нові знання чи інформацію. Психолог Альберт Бандура зазначив, що люди можуть використовувати нові способи поведінки, спостерігаючи за іншими. Він підкреслює основну відмінність своєї теорії від інших теорій. Якщо попередні теорії застосовували певні стимули, то теорія Альберта Бандури відображає зв'язок між соціальними характеристиками людей та їхньою готовністю відтворити поведінку, яку

вони бачили [11].

Згідно з теорією соціального навчання, автором якої є Дмитро Коник і розписав дану тему у практичному посібнику, суспільства можуть виконувати наступні дії:

- спостерігати за іншими;
- визначитися зі своєю майбутньою позицією, якщо вони імітують поведінку;
- звернути увагу на наслідки;
- самим використовувати нову поведінку;
- робити порівняння;
- вірять у нову поведінку [11].

Оскільки технологія спрямована на спілкування, її інформаційні продукти різноманітні. Наприклад, друковані матеріали (брошури, плакати), відеоматеріали (телешоу, шоу, соціальна реклама), аудіоматеріали (подкасти, радіо), мультимедіа (інфографіка, пости, меми) і зовнішня реклама (біл-борди, реклама будівель).

Монографія про соціальну відповідальність у сферах праці, якою користуються і для налагодження корпоративної відповідальності, пропонує дев'ять напрямків їх реалізації. Ми спробували зробити скорочену їхню версію поєднуючи надані течії в одне ціле:

- 1) захищеність працівників та безпека. Забезпечення нормальних умов кожної людини на підприємстві, урахування всіх можливих деталей підписаних трудовим договором (соціальне і медичне страхування, відпустки, своєчасна оплата праці тощо);
- 2) підтримка під час кризових ситуацій. Питання стосується, якщо найманого працівника застало негативне для нього явище – хвороби, катастрофи, сімейні проблеми. Дуже є актуальним у наш час, так як багато людей знаходяться у зоні військових дій або можуть знаходитися поруч;
- 3) залучення до обговорень та участь у прийнятті рішень управління. Таким чином, наймані працівники зможуть представляти свої таланти,

покращувати навички та ділитися своїми досягненнями з іншими представниками зібрання. Менеджери звертають увагу саме на таких людей, які можуть активно та відповідально відноситися до власних поставлених задач перед підприємством. І для цього також надаються більш привабливі умови, щоб мати можливість забезпечити бажання, захоплення всіх підлеглих, вплинути на їх мотивацію – без такого фактору, майже не можливо налагоджувати комунікацію з найманими працівниками на користь самого підприємства [5].

Підвищення професійних знань, навичок і рівнів не тільки вигідно працівникам, але й впливає на діяльність компанії. З цією метою роботодавці впливають на соціальну відповідальність працівників, проводячи командоутворення, тренінги, відвідуючи курси, семінари – будь-яку роботу, спрямовану на зміну емоцій, думок і поведінки працівників. Саме технологія соціальних поведінкових ролей, представлена в цьому варіанті, дасть можливість працівникам побачити сферу праці в позитивному світлі. Але для цього краще розвивати безперервні виробничі класи для нових змін, а не зупинятися на одному інциденті.

1.3. Етичні дилеми соціального працівника при соціальних змінах найманих працівників

Соціальна робота веде нас в такі русла як поважати права та вміти само розвиватися. Право або правові засади, нормативні акти – документи, на які розраховують опираються соціальні працівники, все відбувається в рамках закону. Знаходити та робити апробацію нових технологій, використовувати набуті навички у професійній діяльності, ділитися досвідом з іншими, вважається саморозвитком.

У соціальній роботі етичні дилеми можуть виступати перед нами в етичних випадках при вмінні обирати правильний вибір саме соціальним

працівником. Якщо соціальний працівник знається на етичних дилемах, то він вільно здійснить вибір відповідно прийнятним правилам та зможе зупинити професійне вигорання. Взагалі, місія соціального працівника – поліпшувати життя людей, які не в змозі впоратися самотійно та постійно вдосконалюватися на заданих життєвих ситуаціях. Він може передавати свої знання клієнту соціальної роботи, підштовхуючи його на обрання правильного шляху вирішення заданої проблеми.

Із міжнародного досвіду ми звернулися до дослідження етики соціальної роботи в сучасній Польщі, де автори М. Нагірняк та Р. Лаврецький пояснюють як застосовується професійна етика. Соціальний працівник при наданні допомоги може робити помилки, так як не впевнений стовідсотково у правильності рішення. На це впливає конкретика ситуації: бажання клієнта, отримання іншої послуги і її фінансування. Щодо фінансів – окрема розмова так як є багато обмежень, які виникають у труднощі при взаємодії з клієнтом. У соціальну несправедливість у соціумі поступово втягується соціальний працівник, несучи за собою велику відповідальність [13].

Польська дослідниця А. Веселовська пояснює ключові ролі доброти, довіри в стосунках між соціальним працівником та клієнтом. Прикладом вона навела, що саме на довірі формуються гарні відносини: таке спілкування дає відмінний результат, відносини стають глибокими і позитивними, поява думок й ідей для вирішення заплутаної задачі та стимулюють до групової роботи [13]. Насправді методі здається легким, але на практиці застосувати в рази важче, так як сам контакт с людиною соціальний працівник повинен налагодити відразу, зрозумівши сутність проблеми і притаманні психологічні ознаки клієнта.

М. Фляк підкреслила ключові позиції етичних принципів, і пояснюю що варто зупинитися на головній ідеї – моралі суспільних відносин. Вимоги і заборони є моральними, відносять до правових засад, норм. Тому наступними соціальними принципами є:

- 1) інформування;

- 2) гуманізм, людяність;
- 3) конфіденційність [28].

Автори ще однієї роботи, які враховували досвід інших країн, порівнюючи підприємства України, характеризують інформування своєчасним і повним задоволенням потреб працівників у важливій для них інформації, особливо для відряджених. Співробітники володіють інформацією, необхідною для кращого виконання своєї роботи [14]. Для соціального ж працівника варто брати до уваги інформування саме зі соціальної сфери: соціальної підтримки, допомоги, організації робіт, надання всіх соціальних послуг і консультування у різних питаннях.

До гуманізму близькі слова свобода, рівність, підтримка, вірність. Гуманізм має ефект відповідальності: соціальний працівник бере на себе тягар під впливом зовнішніх чинників і при цьому усвідомлює свої індивідуальні здібності, вчинки, власної унікальності. Навіть брати з історії людства гуманізм зустрічається Загальної декларації прав людини [10], у якій також зображено чуйність, доброта, справедливість у відносинах людей. Також у професійній діяльності соціального працівника присутнє дане поняття «залишатися людиною». Поважати один одного, вміти вислуховувати, бути відкритим і водночас чесним – вимоги до соціального працівника під час, наприклад, розмови в буденному житті з потенційним клієнтом.

Великий тлумачний словник сучасної української мови дає таке визначення терміну конфіденційний – який не підлягає розголосові, довірчий, таємний [3]. Це стосується кожної людини, у різних сферах діяльності. У соціальній роботі конфіденційність розглядається із зворотної сторони, тобто спілкування на основі довіри один до одного.

Соціальні працівники повинні усвідомлювати про наслідки спільної роботи з найманим працівником. Тому головною дилемою роботи виступатиме саме уміння балансувати між рацією та емоціями, не перетворюватися самому і найманому працівнику на бюрократичного біробота-формаліста. До прикладу, роботодавець або менеджер пропонує

якусь винагороду, намагається створити комфорт усередині підприємства серед підлеглих, атмосферу колективної команди або нормативно-правові обмеження – тобто це все є засобами впливу на працівника, які спрямовані на максимальну користь людини, а саме у сфері праці. Не бажано мати собі серед працівників людину з девіантною поведінкою і кожен роботодавець намагається усунути дане питання, так як цей показник буде впливати на роботу підприємства негативно. Виникає наступне питання щодо раціональності та емоціями людини, так мовити, щоб не сталися такі кризові ситуації.

Працювати по писаним правилам дійсно зможе повністю знищити людину морально, психологічно. Цей ефект призведе до виснаження повної працюючої сфери. Пропонуємо розібрати наступні способи впливу на найманого працівника, які дійсно зможуть покращити не лише ефективність роботи в організації, а і не створюючи з людини саме формаліста (див. рис.1.1.):

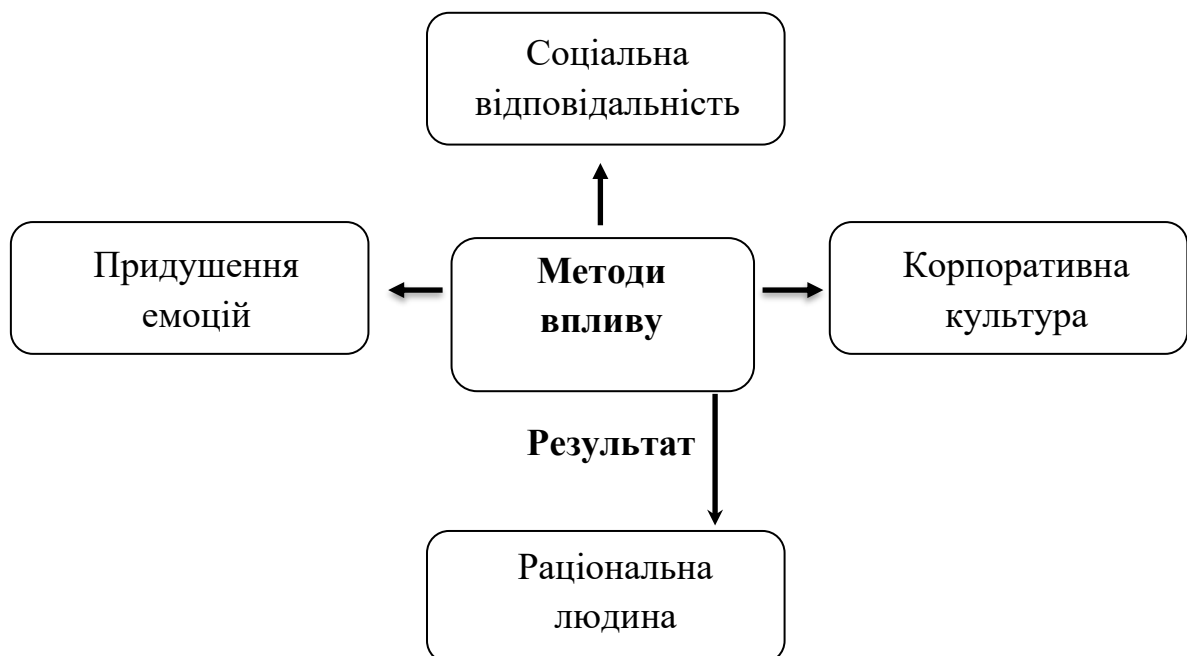


Рисунок 1.1. Методи впливу на раціональність найманих працівників

Соціальна відповідальність фахівця соціальної роботи виступає перед

суспільствам у словосполученні «не зашкодь іншому». Він не має права при будь-якій обставині завдати фізичні, моральну, психологічну травми. Потрібно розкривати індивідуальність людини при наданні соціально-психологічної підтримки. Тому у соціальній роботі визначається загальнолюдська мораль, що є суб'єктом відносин. Уміти взаємодіяти – уміти отримувати високі досягнення: також можна віднести до етичних дилем соціальної роботи.

Написана стаття про удосконалення мотивації найманих працівників виокремлює головний пункт, як корпоративну культуру. Вона має перевагу підвищувати відчуття приналежності до команди та компанії в цілому, а також зближує співробітників [14]. Саме тут соціальному працівнику варто взяти акцент на цінності та пріоритети найманого працюючого населення. Можливість проводити заходи по створенню традицій, правил, які саме будуть визначати роботу на взаємодію і створення нормального клімату серед працівників.

Звертаючись до процесів, стилей філософії, ми можемо побачити і провести паралель стосовно придушення емоцій, що це більш складне поняття, яке стосується і цільової аудиторії, і соціальних працівників, яке плавно наближає нас до раціональності. Поняття раціональності має щонайменше два можливих контексти стосовно пізнання загалом і наукового пізнання зокрема. Перший – це дотримання логічних норм, а другий – дотримання певних цілей пізнання. Основним принципом класичної раціональності є ототожнення розуму з самим собою [22]. Тобто людина із раціо настановами може працювати у рази краще і тим самим не зашкоджуючи собі та іншим особам. Соціальним працівникам варто знати про психологію емоцій людини у різних сферах життєдіяльності, бо мають надавати підтримку у схожих питаннях «як контролювати себе?», «як усвідомити нові зміни?» або «як знайти той самий баланс між роботою та відпочинком?».

Х. Яблонська має великий досвід у сфері менеджменту і добре розуміється на понятті емоційний інтелекту – це емоції і раціо, що тісно

пов'язані між собою. Високий рівень такого інтелекту надає самосвідомість та самоконтроль власних емоцій і розуміння емоцій інших людей. Не боятися змін і мати готовність бути гнучкими, розуміючи, що зміни є частиною життя. Легко визначати свої сильні сторони та сфери для зростання і чітко усвідомлювати, над чим потрібно працювати і як розвиватися. Демонструвати емпатію, вміти розуміти почуття інших і реагувати на них. У компаніях з культурою, яка підтримує розвиток емоційного інтелекту, співробітники беруть на себе більше лідерських ролей, ефективніше працюють в команді і краще спілкуються один з одним, клієнтами та партнерами. Роботодавці охочіше наймають людей, які вміють поєднувати розум та емоції [30].

Висновки до розділу 1

Соціальна відповідальність відіграє роль у контексті Цілей сталого розвитку України. Гідна праця – ціль восьма, головний орієнтир на розвиток соціального та економічного становища країни. Забезпечення зайнятості та гідних умов праці найманого населення є головними чинниками розробки ефективної праці на підприємствах. Відповідно до Декларацій Цілей сталого розвитку про соціальну справедливість для справедливої глобалізації, розвиток і розширення заходів соціального захисту включає як заходи соціального забезпечення, так і заходи з охорони праці, які є стійкими і відповідають національним умовам.

Важливе значення набуває встановлення та організація партнерства між працівниками та роботодавцями. Роз'яснення соціальної відповідальності працівників у сфері праці повинно виконуватися роботодавцями для ефективного навіювання підсиленої роботи найманих працівників. Методи соціальної та поведінкової зміни включають комунікаційні втручання, спрямовані на зміну людської поведінки через позитивний вплив нових знань та інформації.

Цінності, пов'язані з роботою, зокрема, професійна старанність, чесність

і порядність. Здоровий спосіб життя, психофізичне здоров'я, безпека та розвиток. Зосередження уваги на чеснотах людини та визнання законності володіння нею благами відповідно до її заслуг. Найкраща поведінка – це та, яка приносить найбільшу користь якомога більшій кількості людей.

Отже, коли були визначені характеристики цільової групи, з'ясувалися нові бар'єри, які стоять перед працівниками. По-перше, їхня реакція на отримання нової інформації, пов'язаної з їхньою сферою діяльності. Особливо в нинішній ситуації необхідна обізнаність у питаннях трудових відносин, тобто інформаційно-роз'яснювальна робота. По-друге, адаптація до нових умов праці, робота в умовах воєнного стану з дотриманням техніки безпеки та всіх умов. По-третє, мають відбутися зміни в самій трудовій сфері, тобто увага приділяється соціальній відповідальності.

Головною дилемою перед нами виступає саме раціо та емоції найманих працівників. Соціальні працівники в свою чергу намагаються підтримувати їхній стан, із обережністю відслідковують зміни і зможуть ці зміни візуалізувати завдяки технології соціально-поведінкових змін. Тобто відбувається взаємодія не лише щодо обговорень поведінки у професійній діяльності, а і в управлінні взаємовідносин, управління емоцій клієнтів соціальної роботи (найманих працівників). Потрібно розуміти загальноприйняті норми, цінності: життя, здоров'я, час – вони є величезними ресурсами. Роботодавцям, які хочуть просувати свій бізнес, отримувати прибутки, позбуватися різних недоліків або бар'єрів, що затримують їхнє економічне становище, не бажано забирати у працівників вищеперераховані ресурси. Цілі сталого розвитку якраз і проголошують у проблемах гідної праці та економічного зростання дані компоненти, наразі яких Україна повинна робити дії щодо того, як позбутися цих проблем.

РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПРАКТИЧНА ЧАСТИНА ОНЛАЙН-КУРСУ ДЛЯ СОЦІАЛЬНО-ПОВЕДІНКОВОЇ ЗМІНИ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ

2.1. Удосконалення технології соціально-поведінкових змін для найманих працівників

Американський психолог А. Маслоу у свій час намагався з'ясувати як поліпшити та підвищити рівень людської поведінки, виявленням мотивації до чогось. Він коментував, що поведінка спрямована саме на досягнення мети. Будь-яка поведінка може задовольняти більше однієї функції одночасно. Нашу поведінку мотивують різні види бажань [29]. Для того, щоб стверджувати про необхідність обраними нами методів удосконалень, ми створили за пірамідою А. Маслоу саме потреби людини у сфері трудової діяльності (див. рис. 2.1.):



Рисунок 2.1. Потреби найманих працівників за пірамідою А. Маслоу

Технологія соціально-поведінкових змін передбачає в першу чергу зміни самої людини в позитивну сторону. Соціальним працівникам, при використанні технології соціально-поведінкових змін, важливо знати про соціальні пріоритети своїх клієнтів і сприяти їхньому успіху. Крім того, зазначені слова відносяться і до підприємців, менеджерів. Логічного висновку дійшли М. Семикіна та Н. Василенко, що проблеми у соціальній сфері загострюються і виникають питання щодо доходів, розподілу праці, умови для працівників на регіональних рівнях. При правильному контролі, вплив певних факторів можна пом'якшити, точніше їхні негативні наслідки, та більш позитивно використовувати ефективний вплив певних факторів для задоволення соціальних потреб людей, які працюють на конкретному ринку праці [26]. Тобто варто тримати ситуацію під контролем, під час кризових явищ намагатися також регулювати процесом.

Отже, ми пропонуємо наступні способи для удосконалення обраної технології: навіювання, мотивування, копіювання поведінки іншої особи або втручання. Якщо цільова аудиторія – це наймані працівники, за мету беремо розібрати їх соціальну відповідальність заради зміни у їхній трудовій діяльності, то варто зазначити та обґрунтувати основні форми даної технології.

Мотивація до навчання може відігравати різну роль для кожного працівника і залежати від зовнішніх факторів. До них відносяться програма навчання, її структура, спосіб її проведення та постійна потреба в знаннях. До зовнішніх факторів також відносяться самооцінка, престиж, обов'язок, потреба, досягнення цілей і, в деяких випадках, визнання. Саме поняття «навчальної» мотивації має бути закріплене в технології, оскільки ми намагаємося впливати на клієнта, а його завдання – засвоїти знання і використовувати їх належним чином.

Для самої діяльності важлива мотивація до отримання знань. Ця мотивація повинна бути реалістичною, зрозумілою і мати чіткий план дій. Недостатньо отримувати задоволення від навчання, необхідно мотивувати

себе усвідомленням того, що ці знання знадобляться в майбутньому. Даний вид технології повинен брати акцент на роботодавців та найманих працівників. У першу чергу роботодавці повинні якісно проводити свою роботу з підлеглим персоналом, тобто за основу вони беруть мотивацію у виробленні відмінного продукту, що покращить фінансове становище підприємства.

Основними мотивами, які є важливими у професійній орієнтації працівників, є бажання допомагати іншим, потреба в особистому розвитку, інтерес до роботи як до нової галузі знань та бажання працювати за престижною професією і підніматися по сходах успіху. Ці бажання дуже різняться залежно від віку та статі і пов'язані з бажанням «пізнати себе». Ще одним елементом є загальний брак ясності щодо природи та змісту професійної діяльності.

У своїй роботі В. Струсевич під мотивацією праці розуміє сукупність факторів, які спонукають працівників до ефективної роботи та активності. Ці фактори можуть бути як внутрішньою мотивацією (*intrinsic motivation*), яка пов'язана з особистими цілями, цінностями і задоволенням від самої роботи, так і зовнішньою мотивацією (*extrinsic motivation*), яка пов'язана із зовнішніми факторами, такими як матеріальні стимули, визнання і можливості кар'єрного росту. Основна мета трудової мотивації полягає в тому, щоб працівники були задоволені своєю роботою, виконували свої завдання якісно та ефективно і сприяли досягненню цілей компанії. Вона заохочує працівників до підвищення продуктивності, творчості, самореалізації та постійного професійного розвитку [27].

На сьогоднішній день суспільство зацікавлене в отриманні грошових винагород. Це і є можливим поштовхом до їхньої мотивації працювати краще. Л. Васюренко, проаналізувавши у своїй роботі про оплату праці, підсумував як удосконалити таку систему на рівні підприємств:

- 1) запровадити ефективні механізми мотивації праці, які заохочують працівників досягати високих результатів та робити позитивний внесок в

організацію;

- 2) збільшити частку матеріальних витрат на мотивацію праці та створити загальну систему винагороди, яка б враховувала результати роботи, внесок та професійний розвиток працівників;
- 3) збільшити стимули для працівників і гарантувати соціальні пільги, бонуси та винагороди, які визнають їхню продуктивність і внесок у роботу;
- 4) зосередитися на створенні безпечного робочого середовища, яке забезпечує здоров'я та безпеку працівників і допомагає їм підтримувати свій потенціал та продуктивність;
- 5) створювати умови для розвитку кадрового потенціалу працівників, включаючи можливості для професійного зростання, навчання та підвищення кваліфікації [2].

Важливу роль, яку відіграє в програмі Глобальних цілей є роботодавці, саме за їхнім планом роботи і управлінням виконується успішна професійна діяльність. Прийняття управлінського рішення можна назвати процесом власне управлінської діяльності, яка координує, контролює всі завдання, виробляє конкретну роботу за всіма напрямками і своїми працівниками. У систему управлінського рішення повинні бути включені всі можливі позитивні і негативні моменти. Наприклад, які ризики можуть існувати та як їх усунути.

Менеджери повинні вміти приймати обґрунтовані управлінські рішення. У такої людини достатньо знань і вмінь, успішних і невдалих робіт, уроків і досвіду. Досвідчений керівник, який добре розуміє ситуацію і бачить проблему, зупиниться і спробує позбутися неприємного впливу. Це залежить від того, наскільки менеджер мотивований сам і його команда для досягнення бажаних результатів. Головних людей в організації, бізнесі можна розділити на кілька категорій:

- 1) людина, яка шукає шлях пригод. Її мета - отримати найкращий результат, і її не хвилює сам результат - задовільний він чи ні;
- 2) нейтральний вид. Зосереджені на досягненні більш задовільних результатів, як правило, 50/50;

3) люди, які менш схильні до ризику. Такі люди зовні працюють відповідально, але насправді припускають, що їхні рішення призведуть до поганих результатів.

Із самого початку необхідно зрозуміти загальну мету, а точніше критерії виконання завдання, і встановити часові рамки. Визначте внутрішні та зовнішні фактори, які можуть вплинути на роботу. Важливо поставити ключові цілі та слідкувати за виконанням плану до досягнення результатів. Варто подумати, наскільки ефективною є та чи інша мета: SWOT-аналіз – це модель для визначення слабких і сильних сторін конкретної мети, а також її можливостей і загроз. Завдяки такому аналізу сама діаграма дає можливість зробити висновки про те, над чим повинен працювати кожен співробітник компанії, які навички він повинен розвивати, щоб поліпшити свою роботу і, в цілому, як подолати слабкі сторони і поліпшити сильні.

Співробітникам корисно вміти визначати само менеджмент для того, щоб працювати. Вміння правильно розподіляти час є ефективним інструментом не лише для прийняття рішень, але й для виконання кількох завдань одночасно. Ми вважаємо, що для покращення само менеджменту потрібно переглянути своє життя - свій час, кар'єру та самооцінку. Можливо, хорошим першим кроком буде почати з щоденного розкладу. Так працівники зможуть побачити, чи можуть вони впоратися з багатьма завданнями або де можуть виникнути проблеми. Просте рішення – відкладати завдання і робити короткі перерви. Це пов'язано з тим, що за великою кількістю роботи працівники можуть забути про відпочинок.

Чому професійне вигорання слід враховувати в управлінських рішеннях? Основним і найважливішим інструментом є персонал і працівники. Продовження роботи без перерви або однакове переключення на різні види діяльності виснажує їхню енергію та знижує ефективність на роботі.

Продемонструвавши вищесказане, окреслимо ризики професійного вигорання:

- особистісні фактори;

- ситуаційні вимоги;
- вимоги професії.

Уникнути ризиків, які виникають, можна, якщо керівники почнуть застосовувати основні методи профілактики синдрому вигорання. У тому числі: проведення навчання, проведення координаційних нарад з відповідними підрозділами, проведення командо утворення (спосіб попередження та оповіщення) та обов'язкове розподіл працівників.

Основні фактори моделі управлінського рішення (застосовні практично до всіх моделей):

Штатний склад і персонал, який в основному відповідає за «важкі завдання» та координаційну роботу;

- 1) ставите цілі;
- 2) аналіз ситуації – плюси і мінуси;
- 3) збір даних;
- 4) визначити важливість завдання для досягнення результату (планування).

Важко судити про сильні та слабкі сторони роботи, але правильний аналіз детальних елементів може допомогти виявити проблеми, які потребують вирішення, і способи перетворити їх на основні позитивні моменти. Сильні сторони управління визначаються за такими критеріями, як збір інформації. Достатня база даних збільшить кількість запропонованих ідей. Ефективна реалізація управлінських рішень (наприклад, обробка, розпізнавання, інформування та розповсюдження варіантів).

Раніше ми згадували концепцію само менеджменту: правильний розподіл часу. Як відомо, «час – гроші», і час, витрачений на прийняття управлінських рішень, є одним з його недоліків. Уявіть собі компанію, яка не вкладається в терміни виконання проекту і зазнає збитків. Наступним недоліком є «поспіх». Не бажано оголошувати висновок передчасно, не розглянувши інші варіанти. Варіантів може бути багато, але бажано розглянути їх усі, оскільки вони можуть бути кращими та вигіднішими за інші

ідеї. Управління – це відповідальна робота, тому тим, хто управляє, потрібно заздалегідь ставити перед собою чіткі цілі і, звичайно, контролювати свою роботу, але не кожен може добре працювати на керівній посаді.

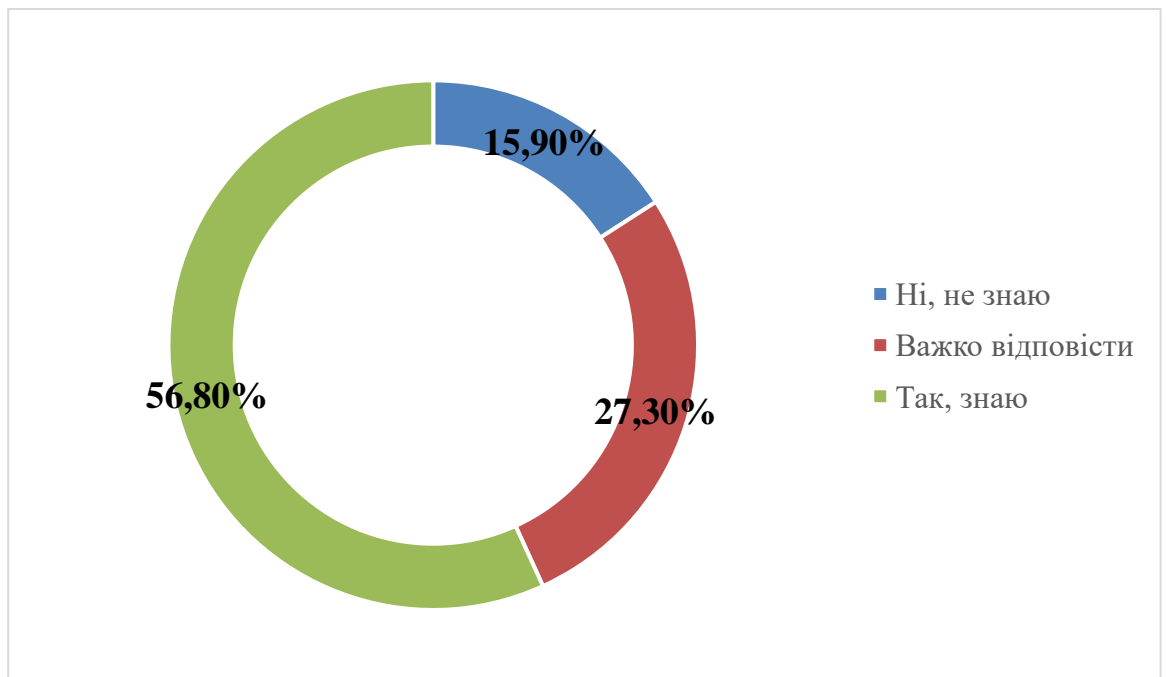
Мозковий штурм – це один із методів пошуку ідей. Це цілком прийнятний і ефективний варіант отримати багато нових ідей для вирішення проблем, в тому числі управлінських рішень. Суть цього методу полягає в груповій роботі. Тобто всі учасники діляться на дві групи: перша презентує ідею, а друга її аналізує. Потім приймається рішення щодо найкращого варіанту. За часом мозковий штурм підходить кожному учаснику.

Цілі бувають різні, і необхідно розуміти, який метод підходить для обраної робочої ситуації. Із точки зору масштабу, є локальні та глобальні. Зрозуміло, що глобальний означає мінімізацію до великого рівня (національного), а локальний, навпаки, до малого (місцевого, сільського тощо). За структурою самої керованої системи вони схожі, але різні за концепцією: глобальні охоплюють усі структури, а локальні зупиняються на підрозділі. Цілі визначаються тактично (невеликі скромні завдання) і стратегічно (всі основні критерії завдань). Рішення приймаються усно, наприклад, на нарадах, і письмово, наприклад, у вигляді протоколів.

Виникає питання, звідки береться основна мета вже передбачених цілей і завдань. Існує два джерела рішень: управління "зверху вниз" і "знизу вгору". Розробка всіх завдань може базуватися на таких методах, як логіка, математичні дані, статистика, програмування та досвід. Інформація є великою перевагою, і ми зосереджувалися на цьому раніше, але ми повертаємося до ризику того, що недостатня кількість або відсутність інформації може стати перешкодою для виконання завдання. Ступінь ймовірності того, що подія відбудеться, називається ймовірністю. Беручи нашу ситуацію за приклад і уявляючи собі проект, інформація є ймовірнісною і прийнятною в умовах ризику. Іншими словами, ми не можемо бути на сто відсотків впевнені, що усунули проблеми, які перешкоджають реалізації проекту. Невизначеними вважаються дані, отримані в умовах невизначеності, коли не існує єдиного

правильного способу її вирішення. За відсутності необхідної інформації проблема залишається і можуть виникнути інші негативні наслідки.

Наступним фактором технології можна ширше позначити як втручання в життя професійної сфери людини. Виступає питання знань своїх прав та обов'язків. Раніше нами проводилось опитування найманих працівників і на діагр. 1 зображені відповіді респондентів:



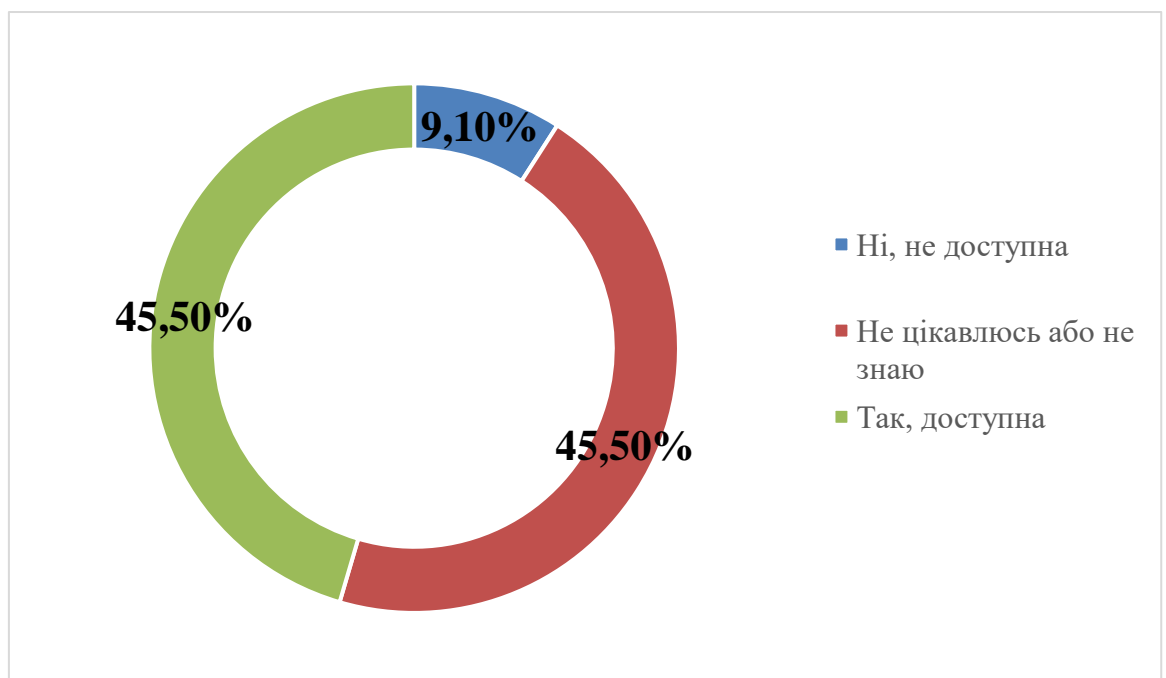
Діаграма 2.1. Відповіді респондентів про знання соціальних виплат, здійснені роботодавцями (Додаток Е)

Більшість респондентів стверджують, що мають уявлення про отримання соціальних послуг, а отже не стикалися із труднощами. Другий «Важко відповісти» (27,3%) і третій «Ні, не знаю» (15,9%) варіанти дають нам виокремити наступні підстави:

1. половина досліджуваних не можуть знати про види соціальних послуг і майже не користувалися ними;
2. більшість відповідей можливо не чіткі, не правильні. До недоліків анкетування можна віднести неуважність респондентів. Вони можуть

відповідати «несерйозно» на запитання. Також неможливо досліджуваним уточнювати відповіді і їм потрібно буде давати зовсім іншу відповідь.

Зрозуміти чи потрібне втручання досвідчених фахівців – важливою умовою виступає поінформування. Наскільки людина компетентна, знає деталі отримання послуг роботодавцем і до яких закладів звертатися, то у дігр.2 чітко показано:



Діаграма 2.2. Виявлення доступності інформації у м. Глухів Сумської області (Додаток Е)

При аналізі діагр.2 можемо зробити такий висновок: невелика кількість найманих працівників (9,1%) не знають куди потрібно звертатися, а майже половина респондентів (45,5%) зауважила, що такі дані їх не цікавлять. Тому, частина опитуваних нами працівників насправді можуть нехтувати дізнаватися правильну та корисну для них інформацію і наступний варіант – низький рівень саморозвитку у питаннях, що можуть стосуватися професійної діяльності кожного.

Дослідження зроблене у воєнний період показує інші результати. Нами була розроблена спеціальна коротка вікторина на виявлення знань найманих

працівників (див.табл.2.1.).

Таблиця 2.1.

Запитання із вікторини «Чи знаю я свої права та обов'язки у трудовій сфері?»

| Твердження | Результат |
|---|-----------------------------------|
| Звільнення працівника або припинення трудового договору. | Не всі володіють інформацією. |
| Компенсація за роботу у вихідні, святкові дні. | Не всі володіють інформацією. |
| Строк випробування при прийнятті на роботу. | Не всі володіють інформацією. |
| Медичні огляди працівників. | Не всі володіють інформацією. |
| Відпустки працівникам. | Не всі володіють інформацією. |
| Оплата працівників на початку воєнного стану. | Узагалі не володіють інформацією. |
| Призупинення дії трудового договору під час воєнного стану в Україні. | Узагалі не володіють інформацією. |

Із 12 запитань ми обрали саме ті, з якими наші досліджувані мали окремі труднощі у наданні правильної відповіді. Проблеми виникали не лише з дотриманням трудового договору, професійна діяльність найманих працівників, на початку війни, значно знизила свої показники. Тому адаптація є ще одним фактором соціальних змін, при якому варто втрутитися і соціальним працівникам.

Втручання можливе шляхом спільної роботи з цільовою аудиторією, при цьому спілкуватися на постійній основі, показуючи приклад. А приклад – це як наслідування поведінки, також є елементом технології соціально-

поведінкових змін.

У нашому дослідженні ми використовуємо сучасні медіа-способи у вигляді онлайн-курсів. На сучасному етапі цей метод є зручним і більш якісним, оскільки працівники можуть працювати онлайн: самостійно або за підтримки організатора курсу. Мета – розширити світогляд у певній галузі шляхом підвищення пізнавального інтересу, засвоєння нових повідомлень, застосування інформації та зміни поведінки людини.

Дослідження проводилося за підтримки обраної нами бази практики КУ Центру надання соціальних послуг Глухівської міської ради, де відбувалися зустрічі по наданню потрібної інформації, консультацій. На основі Законів України ми опиралися на загальні положення взаємодії із цільовою аудиторією, алгоритм дій роботи працівника кожного Відділу. Соціальна відповідальність стає ключом для відмінної роботи не лише найманих працівників, а і самих роботодавців. Ми дійшли висновків, що саме цей чинник має вплив на організацію трудових відносин в умовах виконання восьмої задачі гідної праці Цілей сталого розвитку в Україні.

2.2. Опис проведення та результати дослідження

Сьогодні тема дослідження соціальної відповідальності бізнесу є актуальною, оскільки зачіпає інтереси між державою та громадськими організаціями. Порушення міжнародних норм прав людини на ринку праці, понаднормова робота, недостатня винагорода та низький рівень заробітної плати і, як наслідок, погіршення здоров'я людей – все це є перешкодами на шляху до соціальної відповідальності бізнесу.

Наше дослідження дає можливість для найманих працівників розібратися із професійними навичками та вміти ними користуватися. Завдяки підтримці та консультації соціальних працівників та психолога КУ Центр надання соціальних послуг Глухівської міської ради, ми створили сайт онлайн-курсу на платформі SendPulse [9] (Додаток А), усі бажаючі можуть

приєднатися, пройшовши швидко реєстрацію за офіційним посиланням (Додаток Д). Платформа має головне завдання: покращити робочі процеси та задовольнити потреби користувачів [9]. Виходячи з вищесказаного, нами було створено та проведено SWOT-аналіз, щоб зрозуміти наявну картину оцінки саме онлайн-курсу «Соціальна відповідальність бізнесу в умовах війни» для найманих працівників (див. табл.2.2.):

Таблиця 2.2.

SWOT-аналіз онлайн-курсу для найманих працівників

| Сильні сторони | Слабкі сторони |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Курс розташований у Інтернет-просторі, доступний для всіх у будь-який час. 2. Зручний, комфортний сайт для користування. 3. Широкі та змістовні лекції. 4. Лекції розроблені за підтримки фахівців соціальної роботи. 5. Самоперевірка власних знань. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Низький рівень обізнаності в онлайн-ресурсах. 2. Недостатнє інформування для найманих працівників та невелике розширення соціальних послуг у сфері праці. |
| Можливості | Загрози |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Підвищення власних знань. 2. Забезпечення поінформованості, доступності послуг, які можуть здійснюватися у трудовій діяльності. 3. Уміння користуватися сучасними технологіями для покращення або набуття нових навичок. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Зміна потреб заданої аудиторії. 2. Незацікавленість найманих працівників і розгляді даних питань. 3. Зовнішні фактори: вимкнення світла. |

Окрім збирання даних, написання опису досліджень по Цілям сталого розвитку і взаємодії з ними технології соціально-поведінкових змін, ми розробляли поступово, на основі SWOT-аналізу, алгоритм дій нашої роботи. Враховували визначені нами ризики і слабкі сторони, що можуть вплинути на подальшу роботу користувалися таким планом (див. табл. 2.3.):

Таблиця 2.3.

Чек-лист по практичній частині роботи

| Завдання роботи | Виконання роботи |
|--|--|
| 1. Знаходження вільної платформи для створення онлайн-курсу. | Обрана платформа SendPulse, так як маємо досвід у створенні в ній проєктів. |
| 2. Зустрічі та обговорення із соціальними працівниками над соціальною відповідальністю працівників у цілому. | Взаємодія з Центром надання соціальних послуг Глухівської міської ради. |
| 3. Проведення опитування найманих працівників державного та приватного підприємств. | Раніше нами проводилося дослідження, у якому розробляли анкетування для найманих працівників (Додаток Ж). |
| 4. Виявлення недоліків та їх вирішення при роботі або апробації онлайн-курсу. | Відбувався збій при реєстрації на курс. |
| 5. Коригування розділів, доповнення та зміна інформації в онлайн-курсі. | На постійній основі розглядали прописані нами розділи та пункти до них. Доповнювали новою інформацією. |
| 6. Розроблення онлайн-курсу. | Після остаточних перевірок – запустили онлайн-курс в мережу Інтернет та надали посилання цільовій аудиторії. |
| 7. Проходження онлайн-курсу найманими працівниками приватних та державних установ м. Глухова. | Досліджувані опрацьовували онлайн-курс приблизно місяць, отримували відмінні результати по закінченню (Додаток З). |
| 8. Отримання зворотного зв'язку. | Наймани працівники мали змогу розповісти про свої враження щодо нашої взаємодії з ними у створеній спеціальній анкеті (Додаток Г). |

Програма курсу складається із трьох розділів: про соціальну

відповідальність, про елементи тимблдингової роботи і про трудові права людини, закріплені Законами України. Після кожного розділу курс має короткі тестові запитання, після яких кінцевим виступає іспит та отримання сертифікату про проходження усіх завдань (Додаток В). Якщо респондент набирає менше 15-ти балів, то означає, що він не прийняв теорію курсу для себе.

Участь приймали 9 осіб комунальних та приватних підприємств м. Глухова Сумської області. Місто знаходиться неподалік від кордону з іншою країною і можливі часті артобстріли, тобто ризики збиратися на постійній основі із цільової аудиторією високі. Вплинув робочий графік працівників, так як більшість працюють до самого вечора і потрібно мати час на спільну взаємодію з нашою роботою. Тому прийнято було рішення працювати в онлайн-мережі, через деякі зустрічі на Google Meet найманим працівникам (які мали можливість підключатися) пояснювалися всі деталі нашої роботи.

Були отримані наступні результати:

1) спільна комунікація між працівниками всередині групи. Тімблдинг (робота в групах) є одним з елементів соціальної відповідальності бізнесу. Під час тренінгу з соціальної відповідальності працівники виконували вправи у своїх групах, щоб краще зрозуміти та оцінити групову роботу;

2) прозорість інформації для працівників. Інформування працівників через діалог про те, як захистити свої права на роботі та у складних ситуаціях;

3) забезпечення захисту цільових груп у випадках, коли політика соціальних відносин між роботодавцями та працівниками є неефективною. Онлайн-зустріч висвітлила низку випадків порушення трудового договору з боку роботодавців;

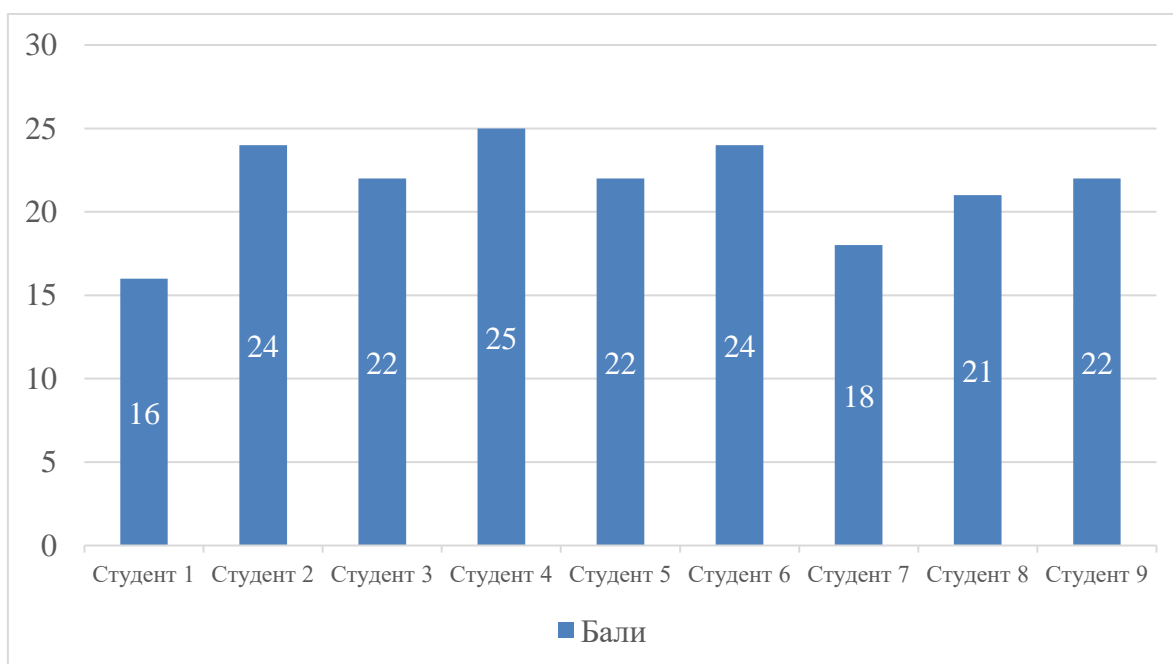
4) посилили відповідальність працівників перед клієнтами у небезпечних ситуаціях. Учасники проекту отримали конкретні алгоритми, як поводитися під час авіа нальотів;

5) отримано зворотній зв'язок від досліджуваних.

Працівники можуть використовувати отримані знання у складних

випадках та у своїй роботі загалом. Вони за можливістю будуть продовжуватимуть працювати над питаннями соціальної відповідальності, використовуючи всі матеріали, викладені в онлайн-курсі «Соціальна відповідальність бізнесу в умовах війни». Також можливе створення онлайн-курсу про соціальну відповідальність ширше, оскільки є багато сфер соціальної відповідальності, які ще не були проаналізовані. Імовірно це може бути сама взаємодія корпоративної культури усередині підприємства. Вдосконалення програм соціальної відповідальності в бізнесі та їх вплив на Цілі сталого розвитку, а саме припускаємо, що восьма ціль гідна праця буде тут доречною.

Усі наймані працівники, які пройшли курс повністю, мають відмінні результати, що перевищують 15-ти балів. На діагр. 2 зазначено результати кожного студента.



Діаграма 2.3. Результати студентів онлайн-курсу

Показники є достатньо високими і труднощів майже не спостерігалось, хіба що були технічні проблеми (збій у мережі Інтернет чи вимкнення світла у

деяких районах міста). Завдяки отриманим результатам (Додаток Б) та на основі відповідей зворотного зв'язку досліджуваних (Додаток Г) ми дійшли наступних тверджень:

- ефективність роботи працівника полягає у поєднанні гармонії інтересів власних та суспільних інтересів;
- результативність виробничих відносин використовується для сталого розвитку міст;
- захист індивідуальних прав та інтересів мають високе значення у сфері праці;
- сучасні механізми для професійної діяльності та їх реалізації вимагають формулювання принципів партнерства та ефективних засад між суспільством, окремими працівниками та роботодавцями.

Висновки до розділу 2

Для удосконалення технології соціально-поведінкових змін варто проаналізувати та додати такі фактори як мотивація не лише працівників, а і самих роботодавців – призведе до налагодженню колективної взаємодії, що покращить професійну подальшу діяльність. Також втручання є засобом позитивних поведінкових змін для найманого працівника, і сама відповідальність здійснюється на менеджменті, на працюючому населенні і на зовнішніх об'єктах.

Управлінське рішення є однією із головних ознак вибору всіх можливих варіантів впливу на керовану модель соціально-поведінкових змін. Це рішення впливає на подальшу управлінську діяльність компанії чи організації. Менеджери або роботодавці можуть на основі власного досвіду судити про перспективи виконуваної роботи. Визначення цілей, завдань, методів прийняття рішень і способів їх реалізації – це і є метод.

Завдяки створенню онлайн-курс ми зробили вклад у набуття нових навичок та знань для найманих працівників. Даний спосіб є зручним та

безпечним, не вимагає великих труднощів при роботі з ним і проходження курсу можливе у будь-який вільний час. Генеральною метою є необхідність підвищення соціальної відповідальності підприємств та працівників у воєнний час у вирішенні задач Цілей сталого розвитку. Для виконання Цілі 8 Гідної праці наше співробітництво із цільовою аудиторією підвищує здатність працівників діяти в кризових ситуаціях. Тобто алгоритм дій при порушенні трудового договору, як діяти в небезпечних ситуаціях. Посилили розвиток людських ресурсів, врахували права працівників та створення командної роботи. Підсилили соціальну відповідальність – впровадження ефективної політики соціальних відносин з працівниками. Відбувалося через інформування нормативно-правову базу щодо захисту своїх прав та обов'язків, впровадження внутрішньої політики рівності.

ВИСНОВКИ

Із метою покращити соціальний економічний стан нашої країни, розвинути і досягнути прибуткові корисні наміри підприємств – ринку праці, Цілі сталого розвитку продовжують ряд здійснень різних наукових досліджень (опитувань, розрахунки, статистичні дані) і намагаються вирішити проблеми суспільства, залучаючи інших країн. У даній роботі із усіх цілей програми надали перевагу саме гідній праці – восьмій цілі за документом. Ми виявили, що головною задачею гідної праці є людський капітал. Неабияку роль відіграє соціальна відповідальність у керуванні або використанні різних маневрів професійної діяльності. До таких маневрів відносимо: організаційні моделі в бізнесі, тренінги, семінари, програми різного типу підвищення кваліфікації кожного найманого працівника і роботодавців.

Соціально-поведінкова технологія для соціальних працівників є допоміжним елементом у таких випадках, як вплинути позитивно на найманого працівника. Тобто наша задача якісно і швидко реагувати на прохання клієнта у надання допомоги, підтримки, при цьому доступно надавати інформацію, пояснюючи всі тонкощі при отриманні соціальних послуг. Найманий працівник повинен бажано бути обізнаним у всіх сферах діяльності, використовувати можливості трудового потенціалу. Тому, обране нами поняття «соціальної відповідальності» є доречним.

Дотримуватися соціальної відповідальності мають не лише підлеглі, а і роботодавці підприємств. Це взаємодія кожного всередині організації, яка буде впливати на функціонування роботи і надалі забезпечувати добробут країни. Питання виникало лише у заохоченні людини працювати над собою, на благо бізнесу, процвітання своєї місцевості і звичайно самореалізація. Особливо в теперішній час, у воєнних умовах, складно здійснювати плани щодо власного розвитку і отримувати досягнення у трудовій сфері.

Головною етичною дилемою роботи є рівновага між емоціями та раціональністю найманого працівника, уміло застосувати ці фактори соціальному працівнику і заподіяти перетворенню найманого працівника на біоробота-формаліста. Контроль власних емоцій заради пізнання і правильної поведінки людини (не девіантної). Якраз технологія соціально-поведінкових змін має брати напрямок на позитивні методи впливу:

- соціальна відповідальність;
- корпоративна культура;
- придушення емоцій.

За нашими минулими дослідженнями і отриманими результатами, було вирішено, що удосконалення технології може реалізовуватися наступним шляхом: мотивація, навчання, втручання соціального працівника, копіювання або змальовування поведінки іншої особи. Тому на основі розробленого SWOT-аналізу, ми обрали саме онлайн-курс для найманих працівників, всі моменти даної роботи, недоліки були вирішені і курс зараз знаходиться в Інтернет-мережі під назвою «Соціальна відповідальність бізнесу в умовах війни».

Кожний розділ онлайн-курсу завершувався тестом для перевірки набутих нових знань і отримані результати від цільової аудиторії є позитивними. Навички, які досягли наймані працівники – це власна поінформованість у питаннях нормативно-правової бази, що стосується професійної діяльності, максимальний опис соціальної відповідальності для майбутнього її застосування.

На підставі загальних висновків даної роботи, пропонуємо наступні рекомендації.

Роботодавцям та менеджерам під час взаємодії із підлеглими у трудовій діяльності пропонуємо дані рекомендації:

- 1) організувати спеціальні тимблдингові заходи для підлеглих працівників у кризових ситуаціях;
- 2) підтримувати комунікацію за допомогою звичайних або

електронних засобів зв'язку для підтримки відносин з працівниками під час воєнного стану;

3) надавати підтримку та допомогу – створення алгоритмів поведінки працівників у небезпечних випадках;

4) впровадити необхідні заходи з охорони праці та соціального захисту громадян у разі хвороби або нещасного випадку під час воєнного стану.

Для повсякденного та професійного життя найманих працівників можна порекомендувати наступне:

1) брати участь у тренінгах з саморозвитку на робочому місці, щоб підвищити свою впевненість у собі та розвинути навички поведінки, спрямованої на захист своїх інтересів;

2) посилити сфери, пов'язані з відповідальністю, правами та обов'язками, шляхом вивчення та ознайомлення з Кодексом законів про працю України;

3) намагатися розширювати свої горизонти на роботі і створювати для себе нормальну обстановку в будь-якій ситуації.

Соціальним працівникам для підтримки, допомоги клієнтам – найманому працюючому населенню варто здійснювати комунікацію із ними різними шляхами повідомлень, що можна побачити скрізь. Наприклад, рекомендуємо здійснити такі дії як:

1) поінформованість найманого працюючого населення у питаннях соціальної відповідальності, шляхом використання способів мас-медіа – офіційні онлайн-сторінки територіальної громади або головні сайти Центрів надання соціальних послуг, до яких мають доступ всі люди заданої місцевості;

2) можливість розробити алгоритм дій щодо отримання соціальних послуг найманим працівникам, створення інфографіки – скороченої та змістовної версії для цільової аудиторії.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Безвух, С. В. Соціальна відповідальність бізнесу в конфліктні часи. *Економіка та суспільство*, 2016, 123.
2. Васюренко, Л. В. Мотивація як чинник організації оплати праці в умовах глобалізації. 2019.
3. Великий тлумачний словник сучасної української мови [уклад. і голов. Ред. В.Т.Бусел]. – К. ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2003. – 1440 с. 451
4. Війна не змусила бізнес відмовитись від принципів сталого розвитку, – дослідження ЕВА. URL: <https://eba.com.ua/vijna-ne-zmusyla-biznes-vidmovytsya-vid-pryntsyviv-stalogo-rozvytku-doslidzhennya-eva/> (дата звернення 08.02.2023).
5. Грішнова О. А., Міщук Г. Ю., Олійник О. О. Соціальна відповідальність у трудових відносинах: теорія, практика, регулювання ризиків: монографія. Рівне: НУВГП, 2014. 216 с.
6. Декларація Тисячоліття Організації Об'єднаних Націй. URL: https://studopedia.com.ua/1_17005_deklaratsiya-tisyacholittya-organizatsii-obiednanih-natsiy.html (дата звернення 29.01.2023).
7. Додатковий протокол 994_036: Європейська хартія місцевого самоврядування від 16.11.2009. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_946#n2 (дата звернення 01.05.2023).
8. Європейська хартія місцевого самоврядування. URL: <https://rm.coe.int/european-charter-of-local-self-government-ukr-a6/16808d78cb> (дата звернення 05.05.2023).
9. Єдина платформа для маркетингу та продажів. URL: <https://sendpulse.ua/ru> (дата звернення 05.05.2023).
10. Загальна декларація прав людини: Прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10.11.1948. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення 27.01.2023)
11. Коник Д. Комунікаційні кампанії для зміни поведінки: Практичний посібник, 154 с .

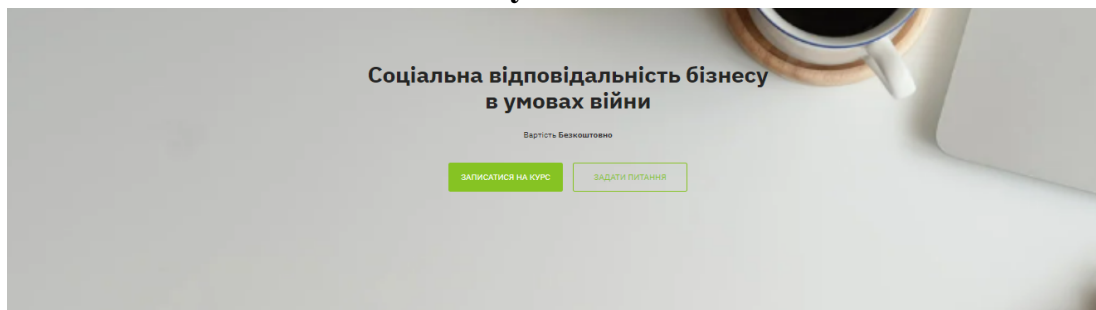
12. Конституція України. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
13. Лаврецький, Р. В.; Нагірняк, М. Я. Професійна етика соціального працівника в сучасній Польщі. 2013.
14. Мельник, Л. Г., Волк, О. М., Гайтина, Н. М., Рибалка, М. В. Удосконалення методів мотивації працівників на підприємствах України з урахуванням міжнародного досвіду. 2012.
15. Найманий працівник. URL: https://www.bitlex.ua/uk/blog/terms/post/naymanyy_pratsivnyk. (дата звернення 16.02.2023)
16. Найманий працівник - це хто? Визначення, права, обов'язки, оплата праці. URL: <https://uk.stuklopechat.com/zakon/111525-naemnyy-rabotnik-eto-kto-opredelenie-prava-obyzannosti-oplata-truda.html> (дата звернення 16.02.2023)
17. Перетворення нашого світу: Порядок денний у галузі сталого розвитку на період до 2030 року. URL: <https://ukraine.un.org/uk/sdgs> (дата звернення 28.02.2023)
18. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників: Закон України від 12.05.2022 № 2253-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#n80> (дата звернення 16.03.2023)
19. Про добровільне об'єднання територіальних громад: Закон України № 157-VIII від 05.02.2015. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/157-19#Text> (дата звернення 15.03.2023)
20. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення 20.03.2023)
21. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: Указ Президента України №722/2019 від 30.09.2019. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/7222019-29825> (дата звернення 27.01.2023)

22. Раціоналізм як основа наукового пізнання. URL: <https://moyaosvita.com.ua/filosofija/racionalizm-yak-osnova-naukovogo-piznannya/> (дата звернення 01.05.2023)
23. Резолюція 41/1283 Генеральної Асамблеї ООН: Декларація про право на розвиток від 04.12.1986. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_301 (дата звернення 29.01.2023)
24. Реформа децентралізації. URL: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/reformi/efektivne-vryaduvannya/reforma-decentralizaciyi> (дата звернення 14.02.2023)
25. Рятуюмо майбутнє: що потрібно для досягнення Цілей сталого розвитку – 2030. URL: <https://mind.ua/openmind/20206302-ryatuemo-majbutne-shcho-potribno-dlya-dosyagnennya-cilej-stalogo-rozvitku-2030> (дата звернення 28.02.2023)
26. Семікіна М.В., Василенко Н.В. Пріоритетні соціальні потреби працівників на регіональному ринку праці та механізми їх реалізації. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/8922/16-Semikina.pdf?Sequence=1> (дата звернення 06.05.2023).
27. Струсевич О. С. Стимулювання трудової діяльності персоналу підприємства: автореф. кваліфікаційної роботи магістра. URL: <http://masters.donntu.edu.ua/2010/iem/strusevich/diss/indexu.htm> (дата звернення 06.05.2023).
28. Фляк Марія. Основи етичної компетентності соціального працівника. Молодь і ринок, 2017, 6: 26-29.
29. Що таке піраміда Маслоу. URL: <https://www.bezzia.com/uk/%d0%9f%d1%96%d1%80%d0%b0%d0%bc%d1%96%d0%b4%d0%b0-%d0%9c%d0%b0%d1%81%d0%bb%d0%be%d1%83/> (дата звернення 10.05.2023).
30. Як прокачати емоційний інтелект, щоб спілкуватися з колегами результативно. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/how-to-develop-eq/> (дата звернення 01.05.2023).

ДОДАТКИ

Додаток А

Вигляд сайту онлайн-курсу «Соціальна відповідальність бізнесу в умовах війни»



Опис

На сьогоднішній день тема дослідження соціальної відповідальності в бізнесі є фактично такою ж новою. Додаток про інтереси між державними та громадськими інститутами. На ринку праці відбувається порушення міжнародних норм прав людини, в такому вона може працювати понаднормово, не отримувати винагороди або зникуються стандарти оплати праці і у зв'язку з цим погіршується здоров'я людини - це все є перешкодами соціальної відповідальності бізнесу.

Програма курсу











Що таке соціальна відповідальність у бізнесі?

1. Бізнес і соціальна відповідальність
2. Господарський кодекс України
3. Дослідження соціальної відповідальності під час війни

Тимблдінг - один із елементів соціальної відповідальності в бізнесі

Додаток Б

Учасники, які закінчили навчання з отриманими балами

| | | | |
|--------------------------|--|---|----|
| <input type="checkbox"/> |  Ірина |  Закінчив навчання Отримав сертифікат | 24 |
| <input type="checkbox"/> |  Вікторія Цибата |  Закінчив навчання Отримав сертифікат | 22 |
| <input type="checkbox"/> |  nataliadybok7 |  Закінчив навчання Отримав сертифікат | 25 |
| <input type="checkbox"/> |  andreyashchaulov |  Закінчив навчання Отримав сертифікат | 22 |
| <input type="checkbox"/> |  Надія Єрьоменко |  Закінчив навчання Отримав сертифікат | 24 |

Додаток В

Вигляд проходження онлайн-курсу «Соціальна відповідальність бізнесу в умовах війни»

← Соціально поведінкові зміни в умовах виконання Глобальних цілей

- Що таке соціальна відповідальність у бізнесі?
 - 1.1 Бізнес і соціальна відповідальність
 - 1.2 Господарський кодекс України
 - 1.3 Дослідження соціальної відповідальності під час війни
 - 1.4 Тест Закріплення розділу
- Тимблдінг - один із елементів соціальної відповідальності в бізнесі
 - 2.1 Що таке тимблдінгова робота?
 - 2.2 Моделі і технології командної роботи у бізнесі
 - 2.3 Тест Закріплення розділу
- Трудові права людини
 - 3.1 Кодекс законів про працю України
 - 3.2 Колективний договір
 - 3.3 Трудовий договір
 - 3.4 Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану
 - 3.5 Тест Закріплення розділу
- Іспит
 - 4.0 Тест Головний тест

Результати

Сертифікат

Курс пройдено

Пройдено уроків: 9

18 / 25

РЕЗУЛЬТАТИ ТЕСТІВ

| | |
|---------------------|--------|
| Закріплення розділу | 4 / 4 |
| Закріплення розділу | 3 / 3 |
| Закріплення розділу | 3 / 3 |
| Головний тест | 8 / 15 |

Сертифікат

Вам сподобався курс?

Як би ви його оцінили від 1 до 5?


☆☆☆☆☆

Напишіть відгук про свої враження від проходження курсу

Введіть текст...

Додаток Г

Анкета «Зворотний зв'язок»



Зворотний зв'язок

Вітаємо! Протягом місяця Ви приймали участь в онлайн-курсі «Соціально поведінкові зміни в умовах виконання Глобальних цілей». Нам важливо побачити Ваші думки щодо проведення такого заходу, будь ласка дайте короткі відповіді на запитання. Дякуємо, що приймали участь!

Ваше ім'я *

Краткий ответ

Чи здійснилася Ваші очікування, приймаючи участь у нашому проєкті? *

Развернутый ответ

Що для Вас було корисним та цікавим під час проведення заходів? *

Развернутый ответ

Що б ви хотіли додати, порадити або змінити у таких заходах?

Развернутый ответ

Текст (абзац)

Додаток Д

Посилання на онлайн-курс «Соціальна відповідальність бізнесу в умовах війни»

<https://trudovi-prava.sendpulse.academy/>

Додаток Е

Дослідження порушень соціальних виплат роботодавцями

| Дослідження порушень соціальних виплат роботодавцями | | | | | | | | | |
|---|---------------------|---------------------------|------------------------|-------------------------|--------------------------|-------------------------|------------------------|-------------------------|----------------|
| Файл Правка Вид Вставка Формат Даньне Інструменти Раширення Справка | | | | | | | | | |
| 100% П. % 123 По ум... 10 В I A | | | | | | | | | |
| A1 | Отметка времени | | | | | | | | |
| | A | B | C | D | E | F | G | H | I |
| 1 | Отметка времени | 1. Чи знаєте Ви, які є ви | 2. Чи доступна у вашом | 3. Якими труднощами | 4. Як ви вважаєте, чи пс | 5. Якими послугами Ви | 6. До якої форми власн | 7. Зазначте, будь ласка | 8. Ваша стать: |
| 2 | 25.10.2021 16:22:08 | Так, знаю | Так, доступна | Недостатня увага з боку | Так, порушують | Допомога у період проф | Комунальної | 18-34 роки | жінка |
| 3 | 26.10.2021 10:06:00 | Важко відповісти | Не знаю і не цікавлюсь | Недоброзичливе ставлє | Важко відповісти | Нікими послугами не с | Приватної | 35-49 років | жінка |
| 4 | 26.10.2021 11:08:07 | Так, знаю | Так, доступна | Не всі виплати виконуві | Важко відповісти | Нікими послугами не с | Приватної | 50-64 років | жінка |
| 5 | 26.10.2021 11:09:45 | Ні, не знаю | Не знаю і не цікавлюсь | Недоброзичливе ставлє | Так, порушують | Нікими послугами не с | Приватної | 50-64 років | чоловік |
| 6 | 26.10.2021 11:10:22 | Ні, не знаю | Не знаю і не цікавлюсь | Недоброзичливе ставлє | Так, порушують | Допомога витрат на від | Приватної | 35-49 років | чоловік |
| 7 | 26.10.2021 13:11:03 | Важко відповісти | Ні, не доступна | Не всі виплати виконуві | Так, порушують | Допомога під час вагітн | Приватної | 18-34 роки | жінка |
| 8 | 26.10.2021 13:20:23 | Важко відповісти | Не знаю і не цікавлюсь | Не стикалися з жодним | Важко відповісти | Нікими послугами не с | Приватної | 18-34 роки | жінка |
| 9 | 26.10.2021 15:05:59 | Ні, не знаю | Не знаю і не цікавлюсь | Не стикалися з жодним | Важко відповісти | Нікими послугами не с | Приватної | 35-49 років | жінка |
| 10 | 26.10.2021 15:12:33 | Важко відповісти | Не знаю і не цікавлюсь | Не стикалися з жодним | Важко відповісти | Нікими послугами не с | Приватної | 18-34 роки | жінка |
| 11 | 26.10.2021 15:20:45 | Так, знаю | Так, доступна | Не всі виплати виконуві | Так, порушують | Допомога у період проф | Приватної | 35-49 років | жінка |
| 12 | 26.10.2021 15:39:21 | Важко відповісти | Так, доступна | Не стикалися з жодним | Важко відповісти | Нікими послугами не с | Приватної | 35-49 років | жінка |
| 13 | 26.10.2021 15:43:15 | Ні, не знаю | Ні, не доступна | Не стикалися з жодним | Важко відповісти | Нікими послугами не с | Приватної | 35-49 років | чоловік |
| 14 | 26.10.2021 15:50:41 | Важко відповісти | Не знаю і не цікавлюсь | Не стикалися з жодним | Ні, не порушують | Допомога під час вагітн | Комунальної | 35-49 років | жінка |
| 15 | 27.10.2021 10:15:36 | Так, знаю | Так, доступна | Не стикалися з жодним | Важко відповісти | Допомога у період проф | Комунальної | 50-64 років | чоловік |
| 16 | 27.10.2021 10:25:58 | Ні, не знаю | Не знаю і не цікавлюсь | Не стикалися з жодним | Важко відповісти | Нікими послугами не с | Приватної | 18-34 роки | чоловік |
| 17 | 27.10.2021 11:36:34 | Так, знаю | Так, доступна | Недостатня увага з боку | Ні, не порушують | Допомога витрат на від | Комунальної | 35-49 років | жінка |
| 18 | 27.10.2021 12:15:10 | Важко відповісти | Не знаю і не цікавлюсь | Не стикалися з жодним | Ні, не порушують | Допомога у період проф | Комунальної | 50-64 років | жінка |
| 19 | 27.10.2021 12:16:08 | Важко відповісти | Не знаю і не цікавлюсь | Не стикалися з жодним | Ні, не порушують | Допомога у період проф | Комунальної | 18-34 роки | жінка |
| 20 | 27.10.2021 12:20:09 | Так, знаю | Не знаю і не цікавлюсь | Недостатня увага з боку | Важко відповісти | Допомога у період проф | Комунальної | 35-49 років | жінка |
| 21 | 27.10.2021 12:21:39 | Так, знаю | Не знаю і не цікавлюсь | Не стикалися з жодним | Так, порушують | Допомога у період проф | Комунальної | 35-49 років | чоловік |
| 22 | 27.10.2021 12:25:51 | Так, знаю | Так, доступна | Недостатня увага з боку | Так, порушують | Допомога витрат на від | Комунальної | 18-34 роки | жінка |
| 23 | 27.10.2021 14:05:53 | Ні, не знаю | Не знаю і не цікавлюсь | Недоброзичливе ставлє | Важко відповісти | Нікими послугами не с | Приватної | 35-49 років | чоловік |
| 24 | 27.10.2021 21:07:11 | Так, знаю | Так, доступна | Не стикалися з жодним | Важко відповісти | Допомога під час вагітн | Комунальної | 50-64 років | жінка |
| 25 | 28.10.2021 12:12:11 | Так, знаю | Так, доступна | Не стикалися з жодним | Важко відповісти | Допомога під час вагітн | Комунальної | 18-34 роки | жінка |
| 26 | 28.10.2021 12:12:18 | Так, знаю | Ні, не доступна | Недостатня увага з боку | Важко відповісти | Допомога у період проф | Комунальної | 35-49 років | жінка |
| 27 | 28.10.2021 13:10:44 | Важко відповісти | Ні, не доступна | Не стикалися з жодним | Важко відповісти | Нікими послугами не с | Приватної | 35-49 років | чоловік |
| 28 | 28.10.2021 13:13:04 | Важко відповісти | Не знаю і не цікавлюсь | Недостатня увага з боку | Так, порушують | Нікими послугами не с | Приватної | 18-34 роки | жінка |
| 29 | 28.10.2021 13:13:19 | Так, знаю | Не знаю і не цікавлюсь | Недоброзичливе ставлє | Так, порушують | Допомога під час вагітн | Приватної | 50-64 років | жінка |
| 30 | 28.10.2021 13:39:21 | Важко відповісти | Не знаю і не цікавлюсь | Не стикалися з жодним | Важко відповісти | Нікими послугами не с | Приватної | 35-49 років | жінка |
| 31 | 28.10.2021 13:57:59 | Так, знаю | Не знаю і не цікавлюсь | Не всі виплати виконуві | Так, порушують | Допомога витрат на від | Приватної | 35-49 років | чоловік |
| 32 | 28.10.2021 14:15:59 | Ні, не знаю | Не знаю і не цікавлюсь | Недостатня увага з боку | Важко відповісти | Нікими послугами не с | Приватної | 18-34 роки | жінка |
| 33 | 28.10.2021 15:18:39 | Так, знаю | Так, доступна | Не стикалися з жодним | Ні, не порушують | Допомога у період проф | Комунальної | 50-64 років | чоловік |
| 34 | 28.10.2021 15:20:31 | Так, знаю | Так, доступна | Не стикалися з жодним | Важко відповісти | Допомога у період проф | Комунальної | 18-34 роки | жінка |
| 35 | 28.10.2021 15:37:28 | Так, знаю | Так, доступна | Не стикалися з жодним | Важко відповісти | Допомога у період проф | Комунальної | 18-34 роки | жінка |
| 36 | 28.10.2021 16:23:19 | Так, знаю | Так, доступна | Не всі виплати виконуві | Так, порушують | Допомога у період проф | Комунальної | 35-49 років | чоловік |
| 37 | 28.10.2021 16:34:00 | Так, знаю | Так, доступна | Не стикалися з жодним | Важко відповісти | Допомога у період проф | Комунальної | 18-34 роки | жінка |
| 38 | 28.10.2021 16:39:11 | Так, знаю | Так, доступна | Недоброзичливе ставлє | Так, порушують | Допомога у період проф | Комунальної | 35-49 років | жінка |
| 39 | 28.10.2021 17:25:42 | Так, знаю | Так, доступна | Не стикалися з жодним | Важко відповісти | Допомога у період проф | Комунальної | 18-34 роки | жінка |
| 40 | 28.10.2021 17:36:12 | Так, знаю | Так, доступна | Не стикалися з жодним | Важко відповісти | Допомога у період проф | Комунальної | 35-49 років | жінка |
| 41 | 28.10.2021 18:27:18 | Так, знаю | Так, доступна | Не стикалися з жодним | Важко відповісти | Допомога у період проф | Комунальної | 35-49 років | жінка |
| 42 | 28.10.2021 18:37:58 | Так, знаю | Не знаю і не цікавлюсь | Не стикалися з жодним | Важко відповісти | Допомога у період проф | Комунальної | 35-49 років | жінка |

Додаток Ж

Анкета: «Дослідження порушень соціальних виплат роботодавцями»

Дослідження порушень соціальних виплат роботодавцями

Прохимо Вас прийняти участь в опитуванні, що проходить в рамках наукового дослідження порушень соціальних виплат роботодавцями. Мета опитування – виявлення реального стану щодо соціальних виплат найманим працівникам роботодавцями у м. Глухові. Результатом дослідження мають стати рекомендації щодо вдосконалення отримання соціальних виплат. Опитування анонімне і результати відображатимуться лише в узагальненому вигляді. Уважно прочитайте питання і вкажіть той варіант, який збігається з Вашою особистою думкою.

1. Чи знаєте Ви, які є види соціальних виплат, що здійснюються за рахунок коштів роботодавця? *

Так, знаю

Ні, не знаю

Важко відповісти

2. Чи доступна у вашому місті інформація, куди потрібно звертатися у випадку соціальних невиклад роботодавцем? *

Так, доступна

Ні, не доступна

Не знаю і не цікавило

3. З якими труднощами Ви стикалися в процесі отримання соціальних послуг? *

Не стикалися з жодними труднощами

Недоброзичливе ставлення роботодавців

Не всі виплати виконувалися вчасно

Недостатня увага з боку роботодавців до моєї проблеми

Додаток З

Сертифікат учасника онлайн-курсу «Соціальна відповідальність бізнесу

в умовах війни»

