ВІДОКРЕМЛЕНИЙ СТРУКТУРНИЙ ПІДРОЗДІЛ
«ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ ЕКОНОМІКИ І ТЕХНОЛОГІЙ
НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
«ЧЕРНІГІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»

Циклова комісія соціальної роботи

ЗАТВЕРДЖУЮ
Заступник директора з навчальної роботи
_____ Людмила ІЛЛЯШЕНКО
“27” серпня 2024 р.

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

СОЦІАЛЬНА РОБОТА НА ВИРОБНИЦТВІ

підготовки фахового молодшого бакалавра
освітньо-професійна програма СОЦІАЛЬНА РОБОТА
галузь знань 23 СОЦІАЛЬНА РОБОТА
спеціальність 231 СОЦІАЛЬНА РОБОТА
мова навчання: українська
статус дисципліни: вибіркова

Чернігів - 2024

Робоча програма з дисципліни «Соціальна робота на виробництві» складена на основі освітньо-професійної програми Соціальна робота спеціальності 231 Соціальна робота. – “26”серпня 2024 р. – 16 с.

Розробник: **Аліна КОВТУН**
викладач другої кваліфікаційної категорії

Робоча програма затверджена на засіданні циклової комісії соціальної роботи.

Протокол № 1 від “ 26” серпня 2024 р.

Голова циклової комісії Дмитро КАЗІМІРОВ

Схвалено методичною радою коледжу.

Протокол № 1 від “26” серпня 2024 р.

Голова методичної Людмила ІЛЛЯШЕНКО

1. Опис навчальної дисципліни

<table>
<tr><td rowspan="2">Найменування показників</td><td rowspan="2">Галузь знань, спеціальність, освітньо-професійний ступінь</td><td>Характеристика навчальної дисципліни</td></tr>
<tr><td>денна форма навчання</td></tr>
<tr><td>Кількість кредитів – 3</td><td>Галузь знань
23 Соціальна робота</td><td>Вибіркова</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Змістових модулів – 3</td><td rowspan="4">Спеціальність:
231 Соціальна робота</td><td>Рік підготовки:</td></tr>
<tr><td>3-й</td></tr>
<tr><td>Семестр</td></tr>
<tr><td>Загальна кількість годин – 90</td><td>6-й</td></tr>
<tr><td rowspan="8">Тижневих годин для денної форми навчання:
аудиторних – 2
самостійної роботи здобувача фахової передвищої освіти - 2</td><td rowspan="8">Освітньо-професійний ступінь: фаховий молодший бакалавр</td><td>Лекції</td></tr>
<tr><td>20 год.</td></tr>
<tr><td>Семінарські заняття</td></tr>
<tr><td>25 год.</td></tr>
<tr><td>Самостійна робота</td></tr>
<tr><td>45 год.</td></tr>
<tr><td>Вид контролю:</td></tr>
<tr><td>Залік</td></tr>
</table>

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Мета дисципліни: набуття 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 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.

На основі знань здобутих при вивченні дисципліни «Соціальна робота на виробництві» у здобувачів фахової передвищої освіти формуються наступні **компетентності**:

ЗК 7. Здатність використовувати інформаційні та комунікаційні технології.

СК 8. Здатність надавати допомогу і підтримку спеціальним групам клієнтів.

СК 10. Здатність до соціальної взаємодії у професійній сфері

СК 11. Здатність аналізувати та оцінювати результати професійної діяльності.

СК 12. Здатність дотримуватися етики професійного спілкування і стандартів соціальної роботи.

3. Очікувані результати навчання

Під час вивчення дисципліни здобувачі фахової передвищої освіти мають досягти або вдосконалити наступні програмні результати навчання передбачені освітньо-професійною програмою:

РН 7. Застосовувати на практиці нормативно-правові акти з питань надання соціальних послуг.

РН 9. Здійснювати соціальне інспектування й оцінку потреб уразливих категорій громадян, у тому числі тих, хто опинився у складних життєвих обставинах.

У підсумку здобувачі фахової передвищої освіти повинні

знати:

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

вміти:

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

4. Програма навчальної дисципліни

Змістовий модуль 1. Корпоративна соціальна відповідальність

Тема 1. Соціальна відповідальність підприємств (РН 7)

Сутність корпоративної соціальної відповідальності бізнесу (СВБ). Основні принципи соціальної відповідальності підприємства. Головні категорії стейкхолдерів за Ньюбоулдом і Луффманом. Екологічна компонента соціальної відповідальності. Сфери, через які компанія може позитивно впливати на екологічну ситуацію. Сутність стратегії екологічного маркетингу. Приклади greenwashing в Україні та за кордоном. Форми та рівні соціальної відповідальності бізнесу. Моделі державного регулювання СВБ.

Тема 2. Корпоративна соціальна відповідальність у внутрішньому середовищі підприємства (РН 7)

Сутність корпоративної соціальної політики. Напрями та складові внутрішньої соціальної відповідальності підприємства. Розвиток людського й соціального капіталу як напрям реалізації корпоративної соціальної політики. Сутність та структура людського потенціалу та соціального капіталу. Рівні соціальна відповідальність у внутрішньому середовищі компанії за А. Кероллом. Міжнародне законодавче регулювання трудових відносин на основі соціальної відповідальності бізнесу (СВБ). Міжнародна Організація Праці (МОП) та основні її документи, що регулюють СВБ. Стандарт SA8000 «Соціальна Відповідальність» (Social Accountability International) та його структура.

Змістовий модуль 2. Створення та функціонування соціальних служб на підприємстві

Тема 3. Соціальна служба в організаційній структурі підприємства(РН 9)

Соціально-економічний механізм реалізації корпоративної соціальної відповідальності підприємства та роль соціальної служби в ній. Місце соціальної служби в системі управління виробничим колективом. Підходи до оптимізації соціальних процесів. Організаційна структура соціальної служби на підприємстві. Взаємодія соціальних служб з іншими службами підприємства. Вимоги до етичних та ділових якостей соціальних працівників.

Тема 4. Основні функції соціальних працівників на виробництві (РН 9)

Напрямки діяльності та функції соціальної служби на підприємстві. Дослідна робота як первинний напрям діяльності соціальних працівників. Об’єкти соціальних досліджень на підприємстві.

Тема 5. Людський фактор як основний компонент продуктивних сил (РН 9)

Людський фактор та напрями його активізації. соціологічний і психологічний підходи соціальних служб у процесі проведення_досліджень на підприємстві. Умови підвищення дієвості соціальної інформації на виробництві. Форми пропаганди соціальних знань на підприємстві. Соціальний пакет на підприємстві та його складові елементи.

Змістовий модуль 3. Соціальні дослідження на підприємстві

Тема 6. Організація та методологія соціальних досліджень на підприємстві (РН 7)

Організація соціальних досліджень на підприємстві. Сутність та види ефективності наукових досліджень. Напрямки соціальних досліджень на підприємстві. Базова інформація про сутність соціальних процесів та способи їх регулювання.

Підготовка анкет та загальні вимоги до них. Функції анкети в соціологічних дослідженнях. Запитання як інструмент виміру соціальної інформації. Збір первинної інформації в соціологічному дослідженні.

Тема 7. Соціальний пакет на підприємстві: правові аспекти і документальне оформлення (РН 7)

Мета введення на підприємстві соціального пакета та його складові елементи. Способи оформлення соціального пакета на підприємстві та варіанти надання працівникам пільг та компенсацій соціального пакета. Порядок оформлення деяких видів пільг, які включені до соціального пакета.

Тема 8. Соціальна адаптація молодих робітників (РН 9)

Основні засади соціальної адаптації особи. Загальні риси етапної соціальної адаптації. Багатокомпонентна структура комплексної соціальної адаптації. Способи адаптації людини до нових соціальних умов. Початкова професійна підготовка адаптантів на виробництві. Формування системи безперервного професійного зростання молодих робітників. Методичні принципи розробки системи професійно-кваліфікаційного просування робітників.

Соціокультурна та соціально-психологічна адаптація молодих робітників. Розвиток професійно-трудової мотивації молодих робітників.

Тема 9. Соціальна робота на підприємстві з особами, які мають адиктивну поведінку (РН 9)

Фактори, які впливають на поширення пияцтва в умовах підприємства. Соціальна робота з попередження пияцтва. Вдосконалення умов, організації праці, побуту та відпочинку працівників. Діяльність наркологічної служби. Система управління цілеспрямованої роботи з профілактики пияцтва та алкоголізму.

Тема 10. Профілактика професійного вигорання у працівників підприємства (РН 9)

Професійне вигорання, профілактика та відновлення. Причини професійного вигорання у працівників на підприємстві. Ефективні поради від професійного та емоційного вигорання.

5. Структура навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин			
	Всього	У тому числі		
		лекції	семінарські/ практичні	с.р
Змістовий модуль 1. Корпоративна соціальна відповідальність				
Тема 1. Соціальна відповідальність підприємств	10	2	2	6

Тема 2. Корпоративна соціальна відповідальність у внутрішньому середовищі підприємства	10	2	2	6
Разом за змістовим модулем 1	20	4	4	12
Змістовий модуль 2. Створення та функціонування соціальних служб на підприємстві				
Тема 3. Соціальна служба в організаційній структурі підприємства	10	2	2	6
Тема 4. Основні функції соціальних працівників на виробництві	10	2	2	6
Тема 5. Людський фактор як основний компонент продуктивних сил	10	2	2	6
Разом за змістовим модулем 2	30	6	6	18
Змістовий модуль 3. Соціальні дослідження на підприємстві				
Тема 6. Організація та методологія соціальних досліджень на підприємстві	7	2	2	3
Тема 7. Соціальний пакет на підприємстві: правові аспекти і документальне оформлення	9	2	4	3
Тема 8. Соціальна адаптація молодих робітників	9	2	4	3
Тема 9. Соціальна робота на підприємстві з особами, які мають адиктивну поведінку	7	2	2	3
Тема 10. Профілактика професійного вигорання у працівників підприємства	8	2	3	3
Разом за змістовим модулем 3	40	10	15	15
Разом	90	20	25	45

6. Теми семінарських занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Соціальна відповідальність підприємств	2
2	Корпоративна соціальна відповідальність у внутрішньому середовищі підприємства	2

3	Соціальна служба в організаційній структурі підприємства	2
4	Основні функції соціальних працівників на виробництві	2
5	Людський фактор як основний компонент продуктивних сил	2
6	Організація та методологія соціальних досліджень на підприємстві	2
7	Соціальний пакет на підприємстві: правові аспекти і документальне оформлення	4
8	Соціальна адаптація молодих робітників	4
9	Соціальна робота на підприємстві з особами, які мають адиктивну поведінку	2
10	Профілактика професійного вигорання у працівників підприємства	3
	Разом	25

7. Самостійна робота

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Сутність корпоративної соціальної відповідальності бізнесу (СВБ).	2
2	Основні принципи соціальної відповідальності підприємства.	2
3	Головні категорії стейкхолдерів за Ньюбоулдом і Луффманом.	2
4	Екологічна компонента соціальної відповідальності.	2
5	Сфери, через які компанія може позитивно впливати на екологічну ситуацію.	2
6	Сутність стратегії екологічного маркетингу. Приклади greenwashing в Україні та за кордоном.	2
7	Напрями та складові внутрішньої соціальної відповідальності підприємства.	2
8	Розвиток людського й соціального капіталу як напрям реалізації корпоративної соціальної політики.	2
9	Сутність та структура людського потенціалу та соціального капіталу.	2
10	Рівні соціальна відповідальність у внутрішньому середовищі компанії за А. Кероллом.	2
11	Міжнародна Організація Праці (МОП) та основні її документи, що регулюють СВБ.	2
12	Соціально-економічний механізм реалізації корпоративної соціальної відповідальності підприємства та роль соціальної служби в ній.	2

13	Місце соціальної служби в системі управління виробничим колективом.	2
14	Організаційна структура соціальної служби на підприємстві.	2
15	Взаємодія соціальних служб з іншими службами підприємства.	2
16	Вимоги до етичних та ділових якостей соціальних працівників.	2
17	Напрямки діяльності та функції соціальної служби на підприємстві.	2
18	Дослідна робота як первинний напрям діяльності соціальних працівників.	2
19	Об’єкти соціальних досліджень на підприємстві.	2
20	Людський фактор та напрями його активізації. соціологічний і психологічний підходи соціальних служб у процесі проведення досліджень на підприємстві.	2
21	Професійне вигорання, профілактика та відновлення.	2
22	Причини професійного вигорання у працівників на підприємстві.	3
	Разом	45

8. Перелік питань до заліку

1. Основні принципи соціальної відповідальності підприємства
2. Сутність корпоративної соціальної політики.
3. Напрями та складові внутрішньої соціальної відповідальності підприємства.
4. Розвиток людського й соціального капіталу як напрям реалізації корпоративної соціальної політики.
5. Сутність та структура людського потенціалу та соціального капіталу.
6. Рівні соціальна відповідальність у внутрішньому середовищі компанії за А. Кероллом.
7. Соціально-економічний механізм реалізації корпоративної соціальної відповідальності підприємства та роль соціальної служби в ній.
8. Місце соціальної служби в системі управління виробничим колективом.
9. Підходи до оптимізації соціальних процесів.
10. Організаційна структура соціальної служби на підприємстві.
11. Взаємодія соціальних служб з іншими службами підприємства.

12. Напрямки діяльності та функції соціальної служби на підприємстві.

13. Дослідна робота як первинний напрям діяльності соціальних працівників.

14. Людський фактор та напрями його активізації. соціологічний і психологічний підходи соціальних служб у процесі проведення досліджень на підприємстві.

15. Соціальний пакет на підприємстві та його складові елементи.

16. Мета введення на підприємстві соціального пакета та його складові елементи.

17. Способи оформлення соціального пакета на підприємстві та варіанти надання працівникам пільг та компенсацій соціального пакета.

18. Порядок оформлення деяких видів пільг, які включені до соціального пакета.

19. Багатокомпонентна структура комплексної соціальної адаптації. Способи адаптації людини до нових соціальних умов.

20. Початкова професійна підготовка адаптантів на виробництві.

21. Методичні принципи розробки системи професійно-кваліфікаційного просування робітників.

22. Соціокультурна та соціально-психологічна адаптація молодих робітників.

23. Фактори, які впливають на поширення пияцтва в умовах підприємства.

24. Соціальна робота з попередження пияцтва.

25. Вдосконалення умов, організації праці, побуту та відпочинку працівників. Діяльність наркологічної служби.

26. Система управління цілеспрямованої роботи з профілактики пияцтва та алкоголізму.

27. Професійне вигорання, профілактика та відновлення.

28. Причини професійного вигорання у працівників на підприємстві.

29. Ефективні поради від професійного та емоційного вигорання.

9. Індивідуальні завдання

Формою звіту індивідуальної роботи здобувача освіти є написання реферату, виконання індивідуальних завдань (практичних робіт).

Мета написання реферату – набуття здобувачем освіти навичок роботи з літературними джерелами і оформлення реферату відповідно до вимог, які висуваються до оформлення текстових документів.

Теми рефератів:

1. Напрямки соціальних досліджень на підприємстві.
2. Базова інформація про сутність соціальних процесів та способи їх регулювання.
3. Підготовка анкет та загальні вимоги до них.
4. Функції анкети в соціологічних дослідженнях. Запитання як інструмент виміру соціальної інформації.
5. Збір первинної інформації в соціологічному дослідженні.
6. Мета введення на підприємстві соціального пакета та його складові елементи.
7. Способи оформлення соціального пакета на підприємстві та варіанти надання працівникам пільг та компенсацій соціального пакета.
8. Порядок оформлення деяких видів пільг, які включені до соціального пакета.
9. Формування системи безперервного професійного зростання молодих робітників.
10. Методичні принципи розробки системи професійно-кваліфікаційного просування робітників.

10. Методи навчання

Лекційний матеріал подається усно, вигляді презентацій за допомогою медіа-проектора. Під час лекцій аналізуються проблемні ситуації, організується зворотний зв'язок з аудиторією шляхом формулювання запитань і стислих відповідей з обох сторін.

Методи стимулювання і мотивації навчально-пізнавальної діяльності: навчальна дискусія, створення ситуації у процесі викладання, опора на життєвий досвід здобувача освіти.

Методи контролю і самоконтролю у навчанні: усний, письмовий, тестовий, графічний, програмований, самоконтроль, самооцінка.

11. Засоби діагностики результатів навчання

Поточний: усний контроль (фронтальне, групове, індивідуальне, комбіноване, репродуктивне, реконструктивне, творче);

Письмовий контроль (контрольна робота);

Тестовий контроль (тести відкритої форми, тести закритої форми);

Самоконтроль і самооцінка;

Під час практичних занять коротко розглядаються теоретичні положення відповідно до тематичного плану занять, докладно розбираються приклади, за необхідності здобувачі освіти презентують підготовлені індивідуальні завдання або завдання підготовлені у малих групах. Активно

використовуються такі методи: спостереження, мозковий штурм, робота в парах та малих групах.

Підсумковий контроль: залік

Задля реалізації принципу диференціації та індивідуалізації навчання контроль проводиться з використанням різнорівневих завдань.

12. Критерії оцінювання результатів навчання

Система оцінювання різнорівневих завдань для здобувачів освіти (тести, контрольна робота, самоконтроль)

- перший рівень – середній (3 бали). Здобувач освіти відтворює основний навчальний матеріал, здатний виконувати завдання за зразком, володіє елементарними вміннями навчальної діяльності;
- другий рівень — достатній (4 бали). Здобувач освіти знає істотні ознаки понять, явищ, зв'язки між ними, вміє пояснити основні закономірності, а також самостійно застосовує знання в стандартних ситуаціях, володіє розумовими операціями (аналізом, абстрагуванням, узагальненням). Відповідь здобувача освіти правильна, логічна, обґрунтована, хоча їй бракує власних суджень;
- третій рівень – високий (5 балів). Знання здобувача освіти є глибокими, міцними, системними; здобувач освіти вміє застосовувати їх для виконання творчих завдань, його навчальна діяльність позначена вмінням самостійно оцінювати різноманітні ситуації, явища і факти, виявляти й відстоювати особисту позицію.

Під час проведення заліку навчальні досягнення здобувачів фахової передвищої освіти оцінюються:

«відмінно» - якщо здобувач фахової передвищої освіти має глибокі і системні знання, вміє аналізувати та узагальнювати теоретичний матеріал, співвідносити загальні знання з конкретними ситуаціями; оволодів навичками критично оцінювати ситуацію; обізнаний з основною та додатковою літературою в даній області; матеріал викладає логічно, послідовно, переконливо.

«добре» - якщо здобувач фахової передвищої освіти виявив достатньо повні знання з дисципліни; дає правильні, хоча і не завжди повні визначення та відповіді на питання; оволодів навичками співвідносити теоретичні знання з конкретними ситуаціями; допускає незначні неточності в розкритті окремих теоретичних положень.

«задовільно» – якщо здобувач фахової передвищої освіти засвоїв програмний матеріал дисципліни в передбаченому обсязі з деякими неточностями; значну частину навчального матеріалу відтворює на репродуктивному рівні; відтворення матеріалу непослідовне, неточне.

«незадовільно» – здобувач фахової передвищої освіти виявив слабкі знання теоретичного програмного матеріалу; не зміг дати визначення основних понять; відтворення матеріалу непослідовне, нелогічне, фрагментарне.

13. Рекомендована література

Базова

1. Бочарова Н.А., Щепиліна А.К. Інтегральна оцінка рівня корпоративної соціальної відповідальності підприємства. *Економіка транспортного комплексу*, вип. 31, 2018. С. 45-62. file:///C:/Users/%D0%90%D0%BD%D0%B4%D1%80%D0%B5%D0%B9/Downloads/146521-315718-1-SM.pdf
2. Власова Т. Р. Соціальна відповідальність бізнесу: сутність та тенденції. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки.* 2013. Вип. 1. С. 52-57. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchtei_2013_1_10
3. Дяків О.П., Демчук Н.М. Система внутрішньої соціальної відповідальності організації. *Економіка і організація управління.* №3(23). 2016. С. 164-171 http://jeou.donnu.edu.ua/article/view/2884/2923
4. 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.
5. Лазоренко Л. В. Корпоративна соціальна відповідальність як інноваційна стратегія бізнесу. *Вісник Східноєвропейського університету економіки і менеджменту. Сер. : Економіка і менеджмент.* 2013. № 1. С. 89-96. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vsuem_2013_1_12
6. Мороз О. С. Соціальна відповідальність бізнесу в Україні: проблеми та шляхи вирішення. *Економіка промисловості*. 2013. № 4. С. 135-143. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/econpr_2013_4_13
7. Орлова Н.С. Концептуальні засади корпоративної соціальної відповідальності в Україні: Монографія / Н.С. Орлова, А.О. Харламова. – Донецьк: Издательство, 2014. – 250 с. http:///elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/13031/7/N_Orlova_M_2_IS.pdf
8. Охріменко О.О., Іванова Т.В. Соціальна відповідальність. – Навч. посіб. – Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут». – 2015. –180 с. URL: http://ied.kpi.ua/wp-content/uploads/2015/10/Socialna-vidpovidalnist.pdf

9. Посібник із КСВ. Базова інформація з корпоративної соціальної відповідальності /Кол. автор.: Лазоренко О., Колишко Р., та ін. – К.: Видавництво «Енергія», 2008 – 96 с. http://lpw.org.ua/files/content/CSRGuide_print12.05.08.pdf

10. 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.

11. Соціальні служби - родині: Розвиток нових підходів в Україні. За ред. І.М.Григи, Т.В.Семигіної. К., 2002. 128 с.

12. 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.

Допоміжна

1. Васильєв В.В. Самовизначеність молоді у формуванні їх професійного потенціалу. *Вісн. Черніг. держ. пед. ун-ту ім. Т.Г.Шевченка. Сер. «Педагогічні науки»*: збірник. Чернігів: ЧДПУ, 2008. Вип. 50, №50. С. 37-42.

2. Дзвінчук Д.І., Малімон В.І., Петренко В.П. Менеджмент організацій: конспект лекцій. Івано- Франківськ, 2007. 272 с.

3. Звєрєва І.Д. Професійний етичний кодекс – нагальна вимога часу. *Соціальна робота в Україні: теорія і практика*. 2003. №3. С. 33- 39.

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. Лібанова Е. М., Макарова О. В., Курило І. О. Людський розвиток в Україні: соціальні та демографічні чинники модернізації національної економіки (колективна монографія); за ред. Е. М. Лібанової. К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В.Птухи НАН України, 2012. 320 с.

6. 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.

7. 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.

8. Новікова О. Ф., Амоша О. І., Антонюк В. П. Людський потенціал: механізми збереження та розвитку. Монографія. НАН України, Інститут

економіки промисловості. Донецьк, 2008. 468 с.

9. Соціальна інформатика в технологіях управління персоналом: навч.-метод, посіб. Авт.-уклад. А.Л.Афендик. К.: ДП «Видавн. дім «Персонал», 2008. 84 с.

10. Супрун Н. А. Корпоративна соціальна відповідальність як чинник соціального залучення (в контексті цілей стратегії "EUROPE-2020"). Український соціум. 2013. № 2(45). С. 163-176. https://ukr-socium.org.ua/wp-content/uploads/2013/04/163-176__no-2__vol-45__2013__UKR.pdf

11. Хміль Ф.І. Управління персоналом: підруч. для студ. вищ. навч. закл. К.: Академвидав, 2006. 488 с.

12. Human Development Report 1997. Oxford : Oxford University Press, 1997. 245p.

13. Maslach, C.: Job burnout – how people cope. Public Wealf. 1978. Spring. p.56.

14. Nyssens, M. ed. (2006). Social Enterprises in Europe: Between Market, Public Policies and Communities. London: Routledge.

15. 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.

16. Parsons R.J. Empowerment: Purpose and practice principle in social work. *Social Work with Groups.* 1991. No 14(2). p. 7-21.

17. Ridley-Duff, R. J. and Bull, M. (2011) Understanding Social Enterprise: Theory and Practice, London: Sage Publications.

14. Інформаційні ресурси

1. Соціальна відповідальність: бізнес-стратегія, “піар” чи самообмеження? – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://business.ua/strategies/4202-sotsialna-vidpovidalnist-biznesstratehiia-piar-chy-samoobmezhennia

2. Greenpeace, Nestle and the Palm Oil Controversy: Social Media Driving Change? – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://www.bu.edu/goglobal/a/presentations/greenpeace_nestle_socialmedia.pdf

3. Стратегія сприяння розвитку соціальної відповідальності бізнесу в Україні на період до 2020 р. URL: http://svb.ua/sites/default/files/201309_strategiya_spriyannya_rozvitku_svb_v_ukrayini.pdf

4. Розвиток КСВ в Україні: 2010–2018. Укладачі: Зінченко А., Саприкіна М. – К.: Видавництво «Юстон», 2017. – 52 с.

http://csr-ua.info/csr-ukraine/wp-content/uploads/2018/10/CSR_2017_reserch-1.pdf