

ISSN 2218-2470

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ В. Н. КАРАЗІНА

V. N. KARAZIN KHARKIV NATIONAL UNIVERSITY

**«SOCIOPROSTIR:
МІЖДИСЦИПЛІНАРНИЙ ЕЛЕКТРОННИЙ ЗБІРНИК
НАУКОВИХ ПРАЦЬ
З СОЦІОЛОГІЇ ТА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ»
№9 (2020)**

**«SOCIOPROSTIR:
THE INTERDISCIPLINARY ONLINE COLLECTION
OF SCIENTIFIC WORKS
ON SOCIOLOGY AND SOCIAL WORK»
№9 (2020)**

Заснований 2010 року

Харків 2020

У збірнику представлені результати теоретичних та емпіричних досліджень соціальних проблем сучасного суспільства українських науковців, викладачів, аспірантів, а також практиків соціальної сфери.

В сборнике представлены результаты теоретических и эмпирических исследований социальных проблем современного общества украинских ученых, преподавателей, аспирантов, а также практиков социальной сферы.

The collection presents the results of theoretical and empirical studies of social problems in modern society of Ukrainian scientists, lecturers, post-graduate students and also practitioners of social sphere.

Затверджено до розповсюдження через мережу Інтернет рішенням Вченої ради Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна (Протокол № 9 від 25 травня 2020 р.).

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

Горбунова-Рубан Світлана Олександрівна – головний редактор, кандидат соціологічних наук, професор, ХНУ імені В. Н. Каразіна; Україна;

Євдокимова Ірина Анатоліївна – заступник головного редактора, кандидат соціологічних наук, доцент, ХНУ імені В. Н. Каразіна;

Бутиліна Олена Вікторівна – кандидат соціологічних наук, доцент, ХНУ імені В. Н. Каразіна; Україна;

Вакуленко Світлана Миколаївна – кандидат соціологічних наук, доцент, ХНУ імені В. Н. Каразіна; Україна;

Завгородня Ніна Миколаївна – кандидат педагогічних наук, доцент, ХНУ імені В. Н. Каразіна; Україна;

Косуля Ірина Юріївна – кандидат соціологічних наук, координатор проекту «Підтримка українських громад у зв'язку зі збільшенням кількості внутрішньо переміщених осіб» Ініціативи інфраструктурної програми для України Німецької федеральної компанії Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ); Україна;

Плахова Олена Миколаївна – кандидат соціологічних наук, доцент, ХНУ імені В. Н. Каразіна; Україна;

Садрицька Світлана Валеріївна – кандидат соціологічних наук, доцент, ХНУ імені В. Н. Каразіна; Україна;

Сичова Вікторія Вікторівна – доктор наук з державного управління, професор, ХНУ імені В. Н. Каразіна; Україна;

Яковенко Тетяна Володимирівна – кандидат соціологічних наук, доцент, ХНУ імені В. Н. Каразіна; Україна;

Болгова Лариса Віталіївна – директор департаменту праці та соціальної політики Харківської міської ради; Україна;

Левченко Ірина Володимирівна – начальник Управління праці та соціальних питань, заступник директора Департаменту праці та соціальної політики Харківської міської ради; Україна;

Мохнач Ольга Миколаївна – заступник начальника управління соціального захисту населення – начальник відділу розвитку ринку соціальних послуг Управління праці та соціальних питань Харківської міської ради; Україна;

Мироненко Ірина Пантелеївна – директор Московського територіального центру соціального обслуговування (надання соціальних послуг) міста Харкова; Україна;

Шингарєва Олена Віталіївна – віце-президент Харківської міської громадської організації інвалідів «Креавита», член виконавчого комітету Харківської міської ради, голова великої громадської ради щодо формування соціальної політики в м. Харкові, заступник голови комітету забезпечення доступності маломобільних груп населення до об'єктів соціальної та інженерно-транспортної інфраструктури; Україна;

Вітковська Інна Миколаївна – технічний редактор, старший викладач, ХНУ імені В. Н. Каразіна; Україна.

Адреса редакційної колегії:

61022, Харків, майдан Свободи, 6, Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна, соціологічний факультет, кафедра соціології управління та соціальної роботи, к. 348.

Тел.: (057) 707-54-03

e-mail: socioprostir@karazin.ua

<http://www.sociology.kharkov.ua/index.php/ua/socioprostir-ua>

<http://periodicals.karazin.ua/socioprostir>

Редакція публікує матеріали, не завжди поділяючи погляди їх авторів

У збірнику представлені результати теоретичних та емпіричних досліджень соціальних проблем сучасного суспільства українських науковців, викладачів, аспірантів, а також практиків соціальної сфери.

В сборнике представлены результаты теоретических и эмпирических исследований социальных проблем современного общества украинских ученых, преподавателей, аспирантов, а также практиков социальной сферы.

The online collection presents the results of theoretical and empirical studies of social problems in modern society of Ukrainian scientists, lecturers, post-graduate students and also practitioners of social sphere.

Approved for distribution via the Internet by the decision of the Academic council of V. N. Karazin Kharkiv National University (Protocol № 9 dated 24 May 2020).

EDITORIAL BOARD:

Gorbunova-Ruban Svitlana – Chief Editor, PhD (Sociology), Professor, V. N. Karazin Kharkiv National University; Ukraine;

Yevdokymova Iryna – Assistant Editor, PhD (Sociology), Associate Professor, V. N. Karazin Kharkiv National University; Ukraine;

Butylina Olena – PhD (Sociology), Associate Professor, V. N. Karazin Kharkiv National University; Ukraine;

Vakulenko Svitlana – PhD (Sociology), Associate Professor, V. N. Karazin Kharkiv National University; Ukraine;

Zavgorodnya Nina – PhD (Pedagogy), Associate Professor, V. N. Karazin Kharkiv National University; Ukraine;

Kosulya Iryna – PhD (Sociology), Associate Professor, coordinator of project «Support of Ukrainian communities in connection with the increase of quantity of the inwardly moved persons» of the Infrastructural Program Initiatives for Ukraine of the German federal company Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ); Ukraine;

Plakhova Olena – PhD (Sociology), Associate Professor, V. N. Karazin Kharkiv National University; Ukraine;

Sadrytska Svitlana – PhD (Sociology), Associate Professor, V. N. Karazin Kharkiv National University; Ukraine;

Sychova Victorija – Doctor of Science (Public Administration), Full Professor, V. N. Karazin Kharkiv National University; Ukraine;

Jakovenko Tetyana – PhD (Sociology), Associate Professor, V. N. Karazin Kharkiv National University; Ukraine;

Bolgova Larysa – Director of Department of Labor and Social Policy of Kharkiv City Council; Ukraine;

Levchenko Iryna – chief of Management of Labor and Social Questions, deputy of director of Department of Labour and Social Policy of Kharkov City Council; Ukraine;

Mohnach Olga – Deputy chief of Management of Social Defense, the chief of Department of Social Services Market Development of Management of Labor and Social Questions of Kharkiv City Council; Ukraine;

Myronenko Iryna – Director of the Moscovskij Territorial Center of Social Maintenance (social servicing) of Kharkiv; Ukraine;

Shyngareva Olena – Vice-president of Kharkiv municipal public organization of invalids of «CREAVITA», the member of Executive Committee of Kharkiv City Council, the Chairman of Large Public Council of Social Policy Forming in Kharkiv, the vice-chairman of committee of providing of availability of little mobile groups of population to the objects of social and engineer-transport infrastructure; Ukraine;

Vitkovska Inna – Technical secretary, master (Sociology), Senior Lecturer, V. N. Karazin Kharkiv National University; Ukraine.

Contacts:

6, Svobody Sq., Kharkiv, 61022, Ukraine, room 348, Department of Sociology of Management and Social Work, School of Sociology, V. N. Karazin Kharkiv National University.

Phone: (+38-057) 707-54-03

e-mail: socioprostir@karazin.ua

<http://www.sociology.kharkov.ua/index.php/ua/socioprostir-ua>

<http://periodicals.karazin.ua/socioprostir>

The editorial board publishes materials, not always sharing the views of their authors.

ЗМІСТ

РОЗДІЛ 1. ТЕОРІЯ ТА МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕНЬ СОЦІАЛЬНИХ ПРОБЛЕМ

Голіков О. С. Ненадійність як фактор трансформації соціальної роботи в сучасному світі: до постановки проблеми.....	7
---	---

РОЗДІЛ 2. СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА, СОЦІАЛЬНА РОБОТА

Горбунова-Рубан С. О., Вітковська І. М. Система надання соціальних послуг: сучасний стан.....	18
Приступа М. В. Трансформації трудових відносин під впливом глобалізації: нові проблеми соціальної політики.....	23
Сичова В. В., Полонець Т. С. Благодійна діяльність як основа соціальної роботи.....	31
Садрицька С. В., Короп А. О. Особливості соціальної роботи благодійних фондів з людьми похилого віку.....	41
Євдокимова І. А. Громадсько-активна школа як суб'єкт соціальної роботи в умовах децентралізації в Україні.....	47
Бутиліна О. В., Радченко Н. Р. Розвиток soft skills як чинник підвищення ефективності діяльності соціальних працівників.....	53
Плахова О. М. Метод кейс стаді в умовах діяльнісно-компетентнісного підходу до підготовки соціальних працівників.....	61

РОЗДІЛ 3. НАУКОВІ ПОШУКИ МОЛОДИХ

Гоженко І. С. Прекаріат як соціальний клас: особливості наукового дискурсу.....	68
Бойко В. О. Фактори лояльності персоналу соціальної служби.....	75

СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ 1. ТЕОРИЯ И МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЙ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ

Голиков А. С. Ненадежность как фактор трансформации социальной работы в современном мире: к постановке проблемы.....	7
--	---

РАЗДЕЛ 2. СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА, СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА

Горбунова-Рубан С. А., Витковская И. Н. Система предоставления социальных услуг: современное состояние.....	18
Приступа М. В. Трансформации трудовых отношений под влиянием глобализации: новые проблемы социальной политики.....	23
Сычова В. В., Полонец Т. С. Благотворительная деятельность как основа социальной работы.....	31
Садрицкая С. В., Короп А. О. Особенности социальной работы благотворительных фондов с людьми пожилого возраста.....	41
Евдокимова И. А. Общественно-активная школа как субъект социальной работы в условиях децентрализации в Украине.....	47
Бутылина Е. В., Радченко Н. Р. Развитие soft skills как фактор повышения эффективности деятельности социальных работников.....	53
Плахова Е. Н. Метод кейс-стади в условиях деятельностно-компетентностного подхода в подготовке социальных работников.....	61

РАЗДЕЛ 3. НАУЧНЫЕ ПОИСКИ МОЛОДЫХ

Гоженко И. С. Прекариат как социальный класс: особенности научного дискурса.....	68
Бойко В. О. Факторы лояльности персонала социальной службы.....	75

CONTENTS

CHAPTER 1. THE THEORY AND METHODOLOGY OF SOCIAL PROBLEMS RESEARCHES

Golikov A. Insecurity as a factor in the transformation of social work in the modern world: to the formulation of the problem.....	7
--	---

CHAPTER 2. SOCIAL POLICY, SOCIAL WORK

Gorbunova-Ruban S., Vitkovska I. The system of providing of social services: the current state	18
Pristupa M. Transformation of labor relationships under the globalization influence: new problems of social policy.....	23
Sychova V., Polonets T. The charitable activities as the basis of social work.....	31
Sadrytska S., Korop A. The features of social work of charitable funds with elderly	41
Yevdokymova I. Socially active school as an actor of community social work in Ukraine.....	47
Butylina O., Radchenko N. Development of soft skills as a factor of improving the efficiency of social workers.....	53
Plakhova O. Case study method in terms of activity-competent approach to teaching social workers.....	61

CHAPTER 3. SCIENTIFIC RESEARCH OF YOUTH

Gozhenko I. Precariat as a social class: the features of scientific discourse.....	68
Boiko V. The factors of loyalty of social service personnel.....	75

УДК 316.334:373.66

DOI: 10.26565/2218-2470-2020-9-01

НЕНАДЁЖНОСТЬ КАК ФАКТОР ТРАНСФОРМАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ: К ПОСТАНОВКЕ ПРОБЛЕМЫ

Голиков Александр Сергеевич – доктор социологических наук, доцент, доцент кафедры социологии Харьковского национального университета имени В. Н. Каразина, пл. Свободы, 4, Харьков, 61022, Украина, email: a.s.golikov@gmail.com, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-6786-0393>

Статья посвящена проблеме влияния на трансформацию социальной политики и социальной работы со стороны ненадёжности. Ненадёжность рассматривается автором как специфичное свойство общества, порождённого неолиберальным вариантом атомизирующей глобализации. В статье описываются особенности и аспекты ненадёжности как феномена и как концепта. Опираясь на разработки П. Бурдьё, Ж. Бодрийяра, Ж. Рансьера, Н. Хомски, Дж. Агамбена, Дж. Стиглица, исследователь анализирует развитие разнообразных проявлений ненадёжности в глобальном мире. Особое внимание уделяется неолиберальным мифам и их трансформациям в этих условиях, специфике прекариата как социальной группы и вообще негарантированности как статуса, состояния и предпосылки существования позднего капитализма, юридическому и социальному феномену «голой жизни» в её противостоянии суверену как производителю властного порядка, а также порождённому этим всем производству «согласия без согласия» как условия воспроизводства ненадёжности. Эти концепции и идеи используются для исследования текущих трансформаций и попыток прогнозирования будущих изменений в статусе, деятельности и особенностях социальной работы и социальной политики в современном мире. Автор доказывает, что социальные политики и социальная работа меняют свой статус под влиянием этого свойства в его экономическом, политическом, биополитическом, социальном, культурном измерениях. Кроме того, автор аргументирует, что ненадёжность меняет перспективы, ограничения и особенности социальной политики и социальной работы в современном мире: в частности, оказывается, что глобальный мир порождает целые группы, исключённые из социальной политики и социальной работы, с одной стороны, а также что социальная политика и социальная работа обретают констеллятивный, мерцающий дизайн, - с другой.

Ключевые слова: ненадёжность, социальная работа, глобализация, биополитики, социальное государство, социальная политика.

НЕНАДІЙНІСТЬ ЯК ФАКТОР ТРАНСФОРМАЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ В СУЧАСНОМУ СВІТІ: ДО ПОСТАНОВКИ ПРОБЛЕМИ

Голиков Олександр Сергійович – доктор соціологічних наук, доцент, доцент кафедри соціології Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна, майдан Свободи, 4, Харків, 61022, Україна, email: a.s.golikov@gmail.com, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-6786-0393>

Статтю присвячено проблемі впливу на трансформацію соціальної політики і соціальної роботи з боку феномену ненадійності. Ненадійність розглядається автором як специфічна властивість суспільства, породженого неолиберальним варіантом атомізованої та атомізуючої глобалізації. У статті описуються особливості та аспекти ненадійності як феномену та як концепту. Спираючись на розробки П. Бурдьє, Ж. Бодрийяра, Ж. Рансьєра, Н. Хомські, Дж. Агамбена, Дж. Стигліца, дослідник аналізує розвиток різноманітних проявів ненадійності в глобальному світі. Особлива увага приділяється неолиберальним міфам і їхній трансформації в цих умовах, специфіці прекаріата як соціальної групи і взагалі негарантованості як статусу, стану і передумови існування пізнього капіталізму, юридичному і соціальному феномену «голого життя» в його протистоянні суверену як виробнику владного порядку, а

© Голиков А. С., 2020

також породженого цим всім виробництва «згоди без згоди» як умови відтворення ненадійності. Ці концепції та ідеї використовуються для дослідження поточних трансформацій і спроб прогнозування майбутніх змін в статусі, діяльності та особливостей соціальної роботи та соціальної політики в сучасному світі. Автор доводить, що соціальна політика і соціальна робота змінюють свій статус під впливом цієї властивості в її економічному, політичному, біополітичному, соціальному, культурному вимірах. Крім того, автор аргументує, що ненадійність змінює перспективи, обмеження і особливості соціальної політики та соціальної роботи в сучасному світі: зокрема, виявляється, що глобальний світ породжує цілі групи, виключені з соціальної політики і соціальної роботи, з одного боку, а також що соціальна політика та соціальна робота отримують констелятивний, мерехтливий дизайн, - з іншого.

Ключові слова: ненадійність, соціальна робота, глобалізація, біополітики, соціальна держава, соціальна політика.

INSECURITY AS A FACTOR IN THE TRANSFORMATION OF SOCIAL WORK IN THE MODERN WORLD: TO THE FORMULATION OF THE PROBLEM

Golikov Alexander – Doctor of Science (Sociology), Associate Professor, Professor of Department of Sociology, V. N. Karazin Kharkiv National University, 4, Svobody Sq., Kharkiv, 61022, Ukraine, email: a.s.golikov@gmail.com, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-6786-0393>

The article is devoted to the problem of the impact on the transformation of social policy and social work from the side of insecurity. Insecurity is considered by the author as a specific property of a society generated by the neoliberal variant of atomizing globalization. The article describes the features and aspects of insecurity as a phenomenon and as a concept. Based on the ideas of P. Bourdieu, J. Baudrillard, J. Ranciere, N. Chomsky, G. Agamben, J. Stiglitz, the researcher analyzes the development of various manifestations of insecurity in the global world. Particular attention is paid to neoliberal myths and their transformations under these conditions, the specifics of the precariat as a social group and generally unwarrantness as the status, condition and prerequisite for the existence of late capitalism, the legal and social phenomenon of “bare life” in its opposition to the sovereign as a producer of the imperious order, and also generated to all this the production of “consent without consent” as a condition for the reproduction of insecurity. These concepts and ideas are used to study current transformations and attempts to predict future changes in the status, activities and characteristics of social work and social policy in the modern world. The author proves that social policies and social work change their status under the influence of this property in its economic, political, biopolitical, social, cultural dimensions. In addition, the author argues that insecurity changes the perspectives, limitations and characteristics of social policy and social work in the modern world: in particular, it turns out that the global world generates entire groups excluded from social policy and social work, on the one hand, and also that social policy and social work become more constellative, shimmering, – on the other.

Keywords: insecurity, social work, globalization, biopolitics, social state, social policy.

В исследованиях исторических предпосылок становления социальной работы и социальной политики, говоря более широко, стала общепринятой мысль, что модерн есть, помимо всего прочего, способ организации порядка социального, при котором, как демонстрирует М. Фуко, отношение государства с народом проходят специфичные эволюции, которые хорошо описываются треугольником понятий «безопасность, население, территория» (Фуко, 2011). Это является частью более широких специфик модерна как структур порядка и структур надёжности. Как разворачивает эти более широкие специфики З. Бауман, после крушения модерна как структур надёжности мы предстаём перед индивидуализированной, приватизированной версией современности, обременённой переплетением паттерна и ответственностью за неудачу, ложащуюся, прежде всего, на плечи отдельного человека (Бауман, 2005).

Неолиберальные мифо- и идеология, мимикрирующие под меритократический дискурс, на самом деле социализируют прежде всего издержки и убытки, а не прибыли и достижения. Последние, целиком в логике капитализма, приватизируются. Свобода, успешность, эффективность являются в таком мире опциональными, тогда как проблемы и ненадёжность - гарантированными. Неоднократно и резко

обличённые за последние три четверти века свойства модерна (в чём немалую роль сыграли эмоции «Актуальности Холокоста», например (Бауман, 2010)), в своё отсутствие предстают в совершенно ином виде. Модерн как модель отношения гражданина и тотальности воплощён в социальном государстве, модерн как модель отношения тотальности политики (государства) и тотальности экономики (рынка) – в порядке регуляции, социальной ответственности предпринимательства, «прусском социализме» и «государстве благосостояния», модерн как модель отношения гражданина и тотальности экономики (рынка) – в порядке социальной политики и социальной работы, где гарантированным был определённый порядок здоровья, образования, производимые индустриальным, конвейерным методом. Дискурсивные прикрытия этих процессов, конечно, выглядят громко и многообещающе. Модернизация, экономика знаний, инновации, борьба с социальным иждивенчеством, открытое общество, индивидуализация, освобождение творческой энергии, «атлант расправил плечи», «свобода предпринимательства», эффективность, ответственность за своё будущее, – вот лишь малая часть тезауруса (мифо)логик, на которые опираются сторонники этого подхода. Так, самый молодой монарх Европы. Виллем-Александр, настаивает на том, что социальное государство, порождённое в двадцатом веке, больше не существует, что оно замещено «обществом активного участия» (*Dutch King Willem-Alexander declares the end of the welfare state*, 2013).

И если на микроуровне эти процессы для отдельных категорий населения действительно могут перцептироваться и репрезентироваться как процессы «становления общества активного участия» и «освобождения к творчеству», то на макроуровне, для больших групп мы наблюдаем скорее неодобрение происходящего. Постоянная борьба за свои социальные права, протесты против сворачивания социального государства, анти- и альтерглобалистские движения, забастовки, возвращение трейд-юнионистского движения, – все эти факты уже невозможно отрицать.

Однако их исследование может осуществляться по-разному. Так, в постсоветской социологии исследуются общие связи социальной политики и глобализации (Холоденко, 2018), в частности – в условиях потери государством в глобальных условиях части своего традиционного суверенитета как способности производить порядок (Александрова, 2015), социальной политики и неравенств (Вахитова Т.М. и др., 2018), социальной политики и информационного общества (Фируза, 2019). Украинские исследователи в этом свете обращаются к влиянию разнообразных кризисов на социальную политику государства (Romaniv, 2015), к социальной интеграции как продукту социальной политики в новых социальных условиях (Евтушенко, 2018), к конкретным новым технологиям социальной политики, порождённым её новыми инструментами (Frolova, 2013). Такая сервильность – по отношению к локальному порядку государства или по отношению к глобальным порядкам – вдвойне показательна, если сравнить с более широкой ситуацией. Конечно, и там наблюдаются попытки легитимации происходящих процессов (в том числе и техниками описания ухода социального государства как «скрытого» социального государства (Howard, 1997)). Но в целом подход в мировой социологии можно описать как более сдержанный и объективный. Так, мы обнаруживаем достаточно критичные исследования соотношения рынка и государства в ЕС (Hine and Cassim, 1998), сравнительные исследования «капитализма благосостояния» (Ebbinghaus and Manow, 2001) и «пост-благосостояния» (Schram, 2000), роли справедливости (Cortese, 2004) или ответственности (Hirschland, 2006) в формировании социальной политики и вообще моральных оснований социальной политики (Shapiro, 2003), новейших проблематик вроде включения/исключения (Mottis, Barnes and Mason, 2009) или индустриализированных демократий (Rueda, 2008). Однако во всех этих исследованиях так или иначе тема ненадёжности фигурирует как фоновое условие, а не как конечный объект исследования.

В этом свете важным и актуальным является хотя бы концептуальное, базовое исследование проблематики ненадёжности как особого порядка неолиберального глобального капитализма и, в частности, судьбы некоторых социальных институтов модерна в этом порядке. Поэтому **целью** нашей статьи будет анализ ненадёжности как фактора трансформации статуса социальной работы и социальной политики вообще в условиях глобализирующегося неолиберального капитализма.

Данная проблематика, отошедшая, казалось бы, на второй план с «концом истории» по Ф. Фукуяме, в эпоху, казавшуюся золотым веком глобального капитализма (1990е годы), возвращает нас к производящей деятельности социальных субъектов как фундаменту их социального существования. Все альтернативные теоретические дерзости вроде «общества досуга», «общества свободного творчества», «общества потребления» оказываются лишь эпатажными экспериментами, тогда как производство (в широком смысле слова, безусловно, – как преобразование окружающей среды; в узком смысле слова оно

может быть понято прежде всего как осуществляемая в общественном разделении труда экономическая деятельность) явственно возвращается в тематику социальных неравенств, справедливости, включения и исключения, статусов и т.п.

В таком контексте лидер академической социологии конца XX века Пьер Бурдьё вводит важную категорию негарантированности (Бурдьё, 2013), хлётко разоблачая неолиберальную риторику легитимации негарантированности как шанса или «возможности активировать собственные опции». Он концептуализирует негарантированность на макроуровне, то есть в её массовой форме, как часть новой формы господства, которая опирается на всеобщее длительное состояние, побуждающее наёмных работников согласиться со своими эксплуатацией и отчуждением. При этом П. Бурдьё уточняет, что речь идёт не просто об эксплуатации, а о флексплуатации, то есть эксплуатации, требующей от работника быть гибким (flexible), что прикрывается и легитимируется либеральными и неолиберальными лозунгами.

Такой тип негарантированности затрагивает всех, даже тех, кого она непосредственно не затрагивает – посредством страха. Соотечественник П. Бурдьё, Жак Рансьер, уточняет это до предельной откровенности словами «олигархи продают людям страх» (Рансьер, 2011). Отличием этого страха от экзистенциального Angst является то, что это страх систематически существующий и систематически производимый, что порождает специфичные гипотезы о его природе и субъектах: «Невозможно отделаться от подозрения, что негарантированность является продуктом политической воли, а вовсе не результатом экономической закономерности», чеканит Бурдьё (Бурдьё, 2013). Такая негарантированность стремится снизить (для рынка, безусловно) издержки, то есть социализируя их, подвергая наёмных работников угрозе потери рабочего места, что ничем не отличается от логики резервной армии труда (Маркс, 1952).

Всё это существенно влияет на спецификации социальной политики государства в новых условиях. Во-первых, «противостоит» и «со-стоит» в такой ситуации государству отныне не локальная фирма, завод или фабрика, а транснациональная корпорация (ТНК), мощь которой зачастую превышает экономическую мощь многих государств мира. Во-вторых, порождённые новой формой ненадёжности (негарантированностью) группы трудящихся выступают несколько иными объектами социальной политики, нежели организованные и массивные классы. В-третьих, такая форма ненадёжности оставляет многие потенциальные объекты социальной политики в «серой зоне», в «белом пятне» зрения социальной политики, что, с одной стороны, обостряет вопрос социальной справедливости, а во-вторых, обессиливает сам институт социальной политики. В-четвёртых, в глобальном пространстве государство, заинтересованное в сотрудничестве с ТНК и в их «инвестициях», начинает играть двойственную роль, а его социальная политика становится всё более и более комплементарной по отношению к новым структурам ненадёжности.

Дополняется картина известным исследователем Гаем Стендингом, автором нашумевшего труда 2012 года «Precariat. A New Dangerous Class». Он, как, кстати, и Д. Харви (Харви, 2007), пишет, что за последние полвека группа учёных-экономистов, упрочивших своё социальное и академическое положение до неуязвимости, стали виновниками множества неолиберализационных, атомизирующих, экономически глобализующих процессов, отозвавшихся десятками кризисов и миллионами жизненных трагедий (Стэндинг, 2014). Именно эти «чикагские мальчики», по Стэндингу и по Харви, олицетворяют собой отказ современными странами выполнять свои социальные обязательства перед своими гражданами и превращение этих граждан в синтез proletariat и precarious.

В этом свете на макроуровне совершенно иначе предстают по-разному интерпретируемые и практикуемые на микроуровне феномены. Растворение грани между отдыхом и работой, гибкость и готовность к труду в любой момент, отсутствие жизни профсоюзов и трейд-юнионов, специфичные формы лояльности к работодателю на макроуровне оказываются не социальной ответственностью бизнеса, не динамичностью и активностью субъектов, а в сущности эксплуатацией, изъятием времени, жизненных шансов. Здесь неолиберальный глобальный капитализм, производя прекариат как необходимое условие своего порядка, берёт в союзники локальные государства: «Одно неолиберальное требование, окончательно оформившееся в 1980-е, заключалось в том, что страны должны стремиться к «гибкости рынка труда»... По сути, гибкость, за которую ратовали ретивые неоклассические экономисты, означала, что наемных работников систематически будут ставить во все более уязвимое положение — под предлогом того, что это необходимая жертва ради сохранения капиталовложений и рабочих мест. Любой экономический регресс отчасти объясняли, справедливо или нет, негибкостью и отсутствием «структурных реформ» рынков труда» (Стэндинг, 2014, с. 18). Здесь целиком воспроизводится описанная выше логика связи между структурной экономической эксплуатацией и дискурсивной неолиберальной легитимацией сокращения стабильных рабочих мест, наращивания «сдельной» оплаты, «аутсорсной» и «фрилансерской» занятости, уничтожения

модерных структур занятости, гарантий, социальной поддержки (см., например, пронзительную статью британской газеты The Guardian, которая описывает академических работников, вынужденных отказываться от съёма квартир в пользу проживания в собственном автомобиле, а то и обращаться к проституции как к способу дополнительного заработка (*Facing poverty, academics turn to sex work and sleeping in cars*, 2017)).

Специфика прекариата (который представляет собой, с нашей точки зрения, ничто иное, как ещё один инструмент концептуализации ненадёжности), согласно Стендингу, заключается в следующем:

- «незащищенность рабочего места кое-что значит», как пишет Г. Стендинг. Отказ от социального пакета, от оплаты лечения, от пенсионного обеспечения, принося локальные и тактические преимущества на рынке труда, в стратегическом биографическом плане и в социальном плане оказывается серьёзным ущербом. Более того, это фактически выводит прекариат за пределы институционализированных, традиционных форм социальной политики и социальной работы – но вряд ли за пределы базовых суждений о справедливости, труде, занятости и т.д.;

- нестабильность дохода и структура доходов, отличная от той, что существует в других социальных группах. Эта структура отличается в том числе структурой вовлечённости (точнее, невовлечённости) в локальные порядки финансирования, экономической деятельности, отчётности, - а следовательно, и социальной политики. Это ещё более актуализирует вышеприведенное замечание по поводу справедливости;

- уязвимость, значительно перевешивающую, с точки зрения Г. Стендинга, все, что может нести с собой денежное вознаграждение, получаемое в данный конкретный момент. Эта уязвимость при этом сопровождается, как мы уже указали, проблематичностью социальной защиты со стороны государства традиционными методами. И эта же уязвимость ставит дополнительный вопрос о дополнительных инструментах и тактиках социальной защиты;

- прекариат отличает не уровень зарплаты или вознаграждения, полученного в данный конкретный момент, но отсутствие общественной поддержки в случае нужды, отсутствие гарантированных пособий и льгот от предприятия или государства и отсутствие частных выгод в дополнение к зарплате;

- прекариату недостает самоидентификации на основе трудовой деятельности – а поэтому этот класс не может бороться. С одной стороны, это упрощает социальную политику (поскольку класс, лишённый инструментов и способов проговаривания, артикуляции, манифестации своей позиции, осуществляет меньшее давление на социальную политику государства), но с другой – ставит под вопрос универсальность социальной политики государства, а следовательно, в конечном итоге, – саму легитимность государства как однозначности порядка;

- прекариат не ощущает себя частью солидаризованного трудового сообщества, что приводит к усилению отчужденности и неуверенности в том, что следует делать. Это не позволяет государству в работе с этим классом эксплуатировать традиционные инструменты социальной защиты и социальной работы, основанные как раз на доверии и уверенности.

Социальные последствия такой неоднозначной ситуации множественны. «Дух **недолговечности, непостоянства** витает над армией трудящегося люда, выводя из равновесия каждого — от временных помощников по офису до независимых разработчиков высоких технологий, от рестораторов до мелких торговцев... Большинство крупных работодателей в секторе услуг **обращаются со своими сотрудниками так, будто те могут легко обойтись без своей зарплаты и не имеют необходимости** платить за квартиру или содержать семью...» ((Кляйн, 2011); курсив наш). В таком свете социальная политика государства предстаёт не только усилиями государства по (вос)производству трудовой силы и человеческого капитала общества, но и в более широком смысле процессом (вос)создания государственно детерминированного порядка, основанного на комбинации социальных, экономических и политических ресурсов, уникально свойственных лишь государству. И уход государства из этой сферы, уступка расползающейся зоне ненадёжности, непостоянства, негарантированности, приведёт к обострению проблем с самой тканью социального, (вос)создаваемой в том числе усилиями государства до сих пор.

Более глобальный взгляд на эту тему позволяет нам сделать концепция Нобелевского лауреата по экономике Джозефа Стиглица: «Глобализация и переход к рыночной экономике не дали обещанных результатов ... в большинстве стран, переходящих от коммунизма к рынку. Запад внушил этим странам, что **новая экономическая система должна принести им беспрецедентное процветание. Вместо этого она принесла беспрецедентную бедность**: во многих отношениях для большинства населения рыночная экономика оказалась даже хуже, чем это предсказывали их коммунистические лидеры. Большой контраст, чем переход к рынку в России, организованный международными экономическими институтами, и

переход к рынку в Китае, программа которого была разработана собственными силами, трудно себе представить. Западные страны подтолкнули бедные страны к ликвидации торговых барьеров, сохранив при этом свои собственные, препятствуя экспорту сельскохозяйственной продукции развивающихся стран и тем самым лишая их столь необходимого экспортного дохода» (Стиглиц, 2003). В этом свете социальная политика государства предстаёт подсистемой, которая в новых глобальных условиях оказывается противопоставленной логике остальной системы. Реформы, приводящие к ухудшению жизненной ситуации повседневных акторов, или интенциональное производство ненадёжности и неустойчивости, или системное и систематическое производство неравенства становятся общегосударственными политиками, что ставит под сомнение саму логику социальной политики.

Причём это касается как периферии, так и ядра мировой системы. Так, Дж. Стиглиц доказывает, что «верхушка продолжает накапливать громадную часть национального дохода. Даже ориентированный на «свободный рынок» журнал *Economist* замечает, что «в Америке доля национального дохода, принадлежащая 0,01 % (а это примерно 16 тысяч семей), увеличилась с 1 % в 1980 году до почти 5 % сейчас – это более лакомый кусок, чем получила верхушка (0,01 %) во времена «Позолоченного века» в период рецессии, с 2007 по 2010 год, средний доход представителя среднего класса снизился почти на 40 % и достиг уровня начала 1990-х годов. Все богатство Америки сконцентрировано в руках верхушки. В результате улучшения условий медицинской помощи в Америке, в среднем, увеличилась и вероятная продолжительность жизни – на два года в период с 1990 по 2000 год. Однако для беднейших слоев населения Америки этот прогресс незаметен, а для женщин – представительниц этих слоев вероятная продолжительность жизни и вовсе снижается» (Стиглиц, 2013, с. 14). Иначе говоря, автор доказывает, что у неравенства нет тенденции модулироваться, демпфироваться, ослабляться – неравенство в глобальном капитализме лишь возрастает, а в условиях глобального неolibерального капитализма неравенство ещё и берёт в союзники государство, из-за чего последнее вынуждено (там, где оно не может защитить собственные современные достижения) обрушиться на собственные структуры надёжности и гарантированности, уничтожить им самим созданные механизмы защиты и заботы. В таких условиях становится объяснимым полупартизанский статус социальной работы и социальной защиты в их классическом понимании. Неклассические, постмодерные способы и инструменты, конечно, «чувствуют себя» намного лучше (свидетельством чему является приватизация тюрем, становление индустрии частных хосписов, трансфер немалой части веса пенсионных гарантий на приватные фонды и структуры и т.п.), а классические структуры, способы и инструменты либо вынуждены подстраиваться под логику рынка (тем самым подрубая собственную природу и сущность), либо «подпольным», неявным, неформальным образом осуществлять свои традиционные функции на инерции предыдущих лет, кадров, паттернов и институтов.

Все эти процессы размывают грань между различными социальными и даже юридическими состояниями и статусами, которые, например, на базе исторических разработок нам показывает Джорджо Агамбен (Агамбен, 2011). Так, размывается грань «чрезвычайного положения» и «нормального состояния», что для нас особенно важно в свете исследования социальной политики: ведь «чрезвычайное положение» так или иначе подрывает и ограничивает предшествующие обязательства государства перед отдельными людьми или целыми категориями, причём обязательства как политические, так и юридические, как экономические, так и социальные: «Чрезвычайное положение является «точкой, в которой нарушается равновесие между публичным правом и политическим фактом», которая располагается - подобно гражданской войне, восстанию и сопротивлению - в «двойственной и неясной зоне, на пересечении юридического и политического»... Превращение временной и исключительной меры в управленческую технологию угрожает радикально преобразовать - и фактически уже ощутимо преобразовало - структуру и смысл различных традиционных конституционных форм (Агамбен, 2011, с. 7-8). У такого феномена есть множественные следствия для социальной политики государства:

- А) любой оказывается потенциально исключённым из социальной политики;
- Б) любая социальная политика оказывается потенциально прекратимой в любой момент;
- В) любой акт социальной защиты в любой момент может быть трансформирован в насильственную технологию господства;
- Г) любое чисто административное действие по социальной защите или социальной заботе может быть преобразовано в политический акт или политический повод.

Статус «голой жизни», по Дж. Агамбену, который может быть присвоен любому, означает, что любой в любой момент может оказаться объектом воздействия чрезвычайного положения как особой управленческой технологии, ставящей любого человека «по ту сторону от права»: «Чрезвычайное положение - это не особого рода право (подобно праву военному); будучи временным упразднением самого юридического порядка, оно обозначает его предел, или понятие-границу... Теория крайней необходимости является здесь не чем иным, как теорией исключения (dispensation, благодаря которому единичный случай освобождается от обязанности соблюдать правила. Крайняя необходимость - это не источник закона, и она не приостанавливает его действие в собственном смысле этого слова; она ограничивается тем, что выводит единичный случай из зоны буквального применения нормы» (Агамбен, 2011, с. 13). Такая денормативизация насилия, порядка в широком смысле слова, изоляции, отсутствия заботы, исключения приводит к крайне опасным последствиям, которые могут коснуться любого члена общества: никто не знает, кто станет очередным таким человеком, превращённым в тело, которое можно изолировать от людей и от человеческой природы. «Сегодня мы можем наблюдать, как человеческая жизнь становится объектом беспрецедентного насилия, которое сделалось частью нашей повседневности, оставаясь при этом абсолютно профанным и тривиальным. В наше время за одни выходные на европейских автострадах гибнет больше людей, чем на поле боя, однако говорить в связи с этим о «сакральности дорожного ограждения» можно лишь в качестве риторического упражнения... Если главным действующим лицом нашего времени оказывается жизнь, не подлежащая жертвоприношению, которая в то же время оказывается не защищенной от смерти в невиданных прежде масштабах, то обнаженность жизни homo sacer приобретает для нас особенное значение. Священное образует некую подвижную и неустрашимую зону внутри самой современной политики, которая постепенно смещается, захватывая все более обширные и плохо различимые области, смыкаясь в итоге с биологической жизнью граждан. Если сегодня уже больше не существует такой фигуры, которую мы могли бы однозначно определить как homo sacer, то, возможно, это происходит оттого, что все мы - потенциальные homines sacri» (Агамбен, 2011, с. 149). Социальная политика в отношении homo sacer вообще невозможна, более того, она превращается в объект политической борьбы, в объект символических, эмоциональных, дискурсивных, структурных атак со стороны разнообразных «активистов», «оппонентов», «оппозиции» и прочее.

Это, в свою очередь, заметно подтачивает сами основы социальной политики как пространства множества субъектов. Если верен концепт «согласия без согласия», который предлагает Н. Хомски (Хомски, 2006), то социальная политика сталкивается ещё и с такой угрозой, как потеря фидбэка, обратной системной связи. Напомним, что Н. Хомски, анализируя, как интересовало американского социолога Гиддингса принудительное наведение порядка на Филиппинах, стране, которую в то время освобождала армия США, одновременно освобождая и несколько сот тысяч душ от земных забот, чтобы «сбившиеся с пути праведного существа», оказывающие нам сопротивление, хотя бы «уважали наше оружие», показывает, что с целью объяснения этих процессов в пристойно цивилизованных тонах, Ф.Г. Гиддингс изобрел понятие «согласие без согласия» и сформулировал его следующим образом: «Если в последующие годы [завоеванный народ] поймет и признает, что оспариваемая им зависимость служила высшим интересам, то с основанием можно утверждать, что эта власть была навязана с согласия управляемых», подобно тому, как родитель запрещает ребенку бегать по оживленной улице (Хомски, 2006). Такая доктрина означает разрушение демократии как таковой, уничтожение системы свободного курсирования достоверной информации, на макроуровне – уничтожение шанса для широких масс людей на участие в решении, шанса на сознательную субъектность, в конечном итоге – отчуждение людей от социального, в частности и от социальной политики и социальной помощи. Повседневные субъекты оказываются в полной власти профессиональных производителей согласия, окончательно лишаясь какого-либо шанса на освобождение именно в силу собственной профанской уверенности в том, что уж он-то, обладатель диплома о высшем образовании и приличного социального статуса, во всём этом разбирается, и ему не нужно ничему учиться ни у Ноама Хомски, ни у Жана Бодрийера, ни у Джорджо Агамбена, ни у Пьера Бурдьё.

В глобальном мире подобный филистёрски уверенный мещанин, таким образом, неизбежно проиграет порядкам ненадёжности – не сразу, так впоследствии. И самое угрожающее для него – что в отличие от традиционных моделей модерна, филистёр не получает поддержки со стороны систем социальной помощи, социальной защиты и социальной политики. Более того, такая активность со стороны данных систем оказывается угрожающих для самих этих систем, что приводит к их чисто формальному функционированию (поскольку первой функцией любой системы является всё-таки успешное воспроизводство самой себя), к становлению симулякральной, знаково-символической социальной защиты, которая всё более углубляется в дискурсах, «борьбе идентичностей»,

«противостояниях ценностей», «способствовании множественности», «борьбе за самовыражение» в ущерб реальным проблемам социальной защиты. Такое мимикрирование социальной политики (в том числе и государства) уводит её из экономической (в первую очередь) и политической (во вторую очередь; в данном случае речь идёт не столько об уходе, сколько о сужении, редукции) сфер в сторону дискурсивной, медийной, символической; из образа структурности и устойчивости – в образ констеллятивности, ситуативности, «вспышечности»; из системности – в спорадичность и реактивность; из надёжности, заранее заданности и предсказуемости – в моментальность, в продукт ежеминутно складывающегося баланса (социальных) сил и властей. Иначе говоря, в словосочетании «социальная политика» в такой ситуации акцент уходит с прилагательного на существительное, а словосочетания «социальная защита» и «социальная работа» вообще исчезают и ослабляются. Вирус дефицита надёжности в конечном итоге бьёт прежде всего по самим структурам надёжности общества, и лишь затем – по отдельным людям этого общества.

Литература:

1. Cortese A.J.P. *Walls and Bridges: Social Justice and Public Policy*. 1st ed. New York: State University of New York Press, 2004. 207 p.
2. Dutch King Willem-Alexander declares the end of the welfare state. *Independent*: веб-сайт. URL: <https://www.independent.co.uk/news/world/europe/dutch-king-willem-alexander-declares-the-end-of-the-welfare-state-8822421.html> (дата звернення: 23.02.2020).
3. Ebbinghaus B., Manow Ph. *Comparing Welfare Capitalism: Social Policy and Political Economy in Europe, Japan and the USA*. 1 ed. London: Routledge, 2001. 346 p.
4. Facing poverty, academics turn to sex work and sleeping in cars (2017). *The Guardian* : веб-сайт. URL: <https://www.theguardian.com/us-news/2017/sep/28/adjunct-professors-homeless-sex-work-academia-poverty> (дата звернення: 23.02.2020).
5. Frolova V. M. Social standardization in the social policy as a kind of social technologies. *Вісник Одеського національного університету. Соціологія і політичні науки*. 2013. Т. 18. № 2-2 (18). С. 322-329.
6. Hine D., Kassim H. *Beyond the Market: The EU and National Social Policy*. 1st ed. London: Routledge, 1998. 248 p.
7. Hirschland M. J. *Corporate Social Responsibility and the Shaping of Global Public Policy*. New York: Palgrave Macmillan, 2006. 224 p.
8. Howard Ch. *The hidden welfare state: tax expenditures and social policy in the United States*. Princeton: Princeton University Press, 1997. 266 p.
9. Morris K., Barnes M., Mason P. *Children, Families and Social Exclusion: New approaches to prevention*. Bristol: Policy Press, 2009. 168 p.
10. Romaniv I. F. Social development as a strategic vector of social policy in the crisis. *Молодий вчений*. 2015. № 4-2 (19). С. 38-41.
11. Rueda D. *Social Democracy Inside Out: Partisanship and Labor Market Policy in Advanced Industrialized Democracies*. Boston: Oxford University Press, 2008. 264 p.
12. Schram S. *After Welfare: The Culture of Postindustrial Social Policy*. New York: NYU Press, 2000. 245 p.
13. Shapiro I. *The Moral Foundations of Politics*. Boston: Yale University Press, 2003. 302 p.
14. Агамбен Дж. *Номос sacer. Чрезвычайное положение*. Москва : «Европа», 2011. 148 с.
15. Александрова О. А. Социальная политика в условиях социально-экономической и идейной десоверенизации. *Народонаселение*. 2015. № 4 (70). С. 17-32.
16. Бауман З. Индивидуализированное общество : монография. Москва : Логос, 2005. 390 с.
17. Бауман З. Актуальность Холокоста : монография. Москва : Европа, 2010. 316 с.
18. Бурдые П. Негарантированность повсюду. *RedFlora* : веб-сайт. URL: http://www.redflora.org/2013/07/blog-post_23.html (дата звернення: 23.02.2020).
19. Социальное неравенство и социально-экономическая политика государства : монография / Вахитова Т.М. и др. Казань, 2018. 120 с.
20. Евтушенко Н. Н., Виноградная В. М., Малышко В. В. Social protection of the population of Ukraine in the context of social policy and integration processes. *Экономический вестник. Сборник научных трудов ученых и аспирантов*. 2018. № 39. С. 87-93.

21. Кляйн Н. No Logo. Люди против брендов. *Bauman Debating Society* : веб-сайт. URL: https://baumands.files.wordpress.com/2011/02/28_no_logo.pdf. (дата звернення: 23.02.2020).
22. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Том первый. Москва : Гос.изд.полит.лит., 1952. 794 с.
23. Рансьер Ж. Олигархи «продают» чувство опасности. Страхи нового десятилетия. *Русский журнал* : веб-сайт. URL: <http://www.russ.ru/pole/Oligarhi-prodayut-chuvstvo-opasnosti> (дата звернення: 23.02.2020).
24. Стиглиц Дж. Ю. Глобализация: тревожные тенденции. Москва : Мысль, 2003. 304 с
25. Стиглиц Дж. Цена неравенства. Москва : Эксмо, 2015. 508 с.
26. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. Москва : Ад Маргинем Пресс, 2014. 328 с.
27. Фируза Н. А. Социальная политика государства и социальные требования в информационном обществе. *Инновационные подходы в современной науке : 2019 год*. Сборник статей по материалам XL Международной научно-практической конференции. Москва : Интернаука, 2019. С. 59-63.
28. Фуко М. Безопасность, население, территория : монография. Санкт-Петербург : Наука, 2011. 544 с.
29. Харви Д. Краткая история неоллиберализма. Актуальное прочтение. Москва : Поколение, 2007. 288 с.
30. Холоденко Ю. А. Социальные трансформации и социальная политика государства в условиях глобализации. *Четвертая промышленная революция: реалии и современные вызовы: 2018 год* : X Юбилейные Санкт-Петербургские социологические чтения. Сборник материалов Международной научной конференции. Санкт-Петербург : СПбГУ, 2018. С. 127-130.
31. Хомски Н. Согласие без согласия. *Гуманитарный портал*: веб-сайт. URL: <https://gtmarket.ru/laboratory/expertize/2006/489>. (дата звернення: 23.02.2020).

References:

1. Agamben G. (2011) *Homo sacer. Chrezvychainoe polozenye* [Homo sacer. The state of emergency]. Moscow: Europe [in Russian].
2. Aleksandrova O. A. (2015) *Sotsyalnaia polytyka v usloviakh sotsyalno-ekonomicheskoi y udeinoi desuverenizatsyy* [Social policy in conditions of social, economic and ideological desuverenization]. *Narodonaselenye* [Population]. № 4 (70). Pp. 17-32 [in Russian].
3. Bauman Z. (2005) *Individualizirovannoe obshchestvo* [The individualized society]. Moscow: Logos [in Russian].
4. Bauman Z. (2010) *Aktualnost Kholokosta* [Modernity and the Holocaust]. Moscow: Europe [in Russian].
5. Bourdieu P. (2013) *Negarantirovannost povsiudu* [Unwarrantness is everywhere]. *RedFlora* : [online]. Available at: http://www.redflora.org/2013/07/blog-post_23.html (Accessed: 23.02.2020) [in Russian].
6. Chomsky N. (2006) *Soglasie bez soglasiya* [Consent without consent]. *Gumanitarnyi portal*: [online]. Available at: <https://gtmarket.ru/laboratory/expertize/2006/489> (Accessed: 23.02.2020) [in Russian].
7. Cortese A.J.P. (2004) *Walls and Bridges: Social Justice and Public Policy*. 1st ed. New York: State University of New York Press [in English].
8. Dutch King Willem-Alexander declares the end of the welfare state. *Independent*: [online]. Available at: <https://www.independent.co.uk/news/world/europe/dutch-king-willem-alexander-declares-the-end-of-the-welfare-state-8822421.html> (Accessed: 23.02.2020) [in English].
9. Ebbinghaus B., Manow Ph. (2001) *Comparing Welfare Capitalism: Social Policy and Political Economy in Europe, Japan and the USA*. 1 ed. London: Routledge [in English].
10. Evtushenko N. N., Vynogradnaya V. M., Malyshko V. V. (2018) Social protection of the population of Ukraine in the context of social policy and integration processes. *Ekonomicheskii vestnik. Sbornik nauchnykh trudov uchenykh i aspirantov* [Economic herald. Collection of scientific papers of scientists and PhD students]. № 39. Pp. 87-93 [in English].
11. Facing poverty, academics turn to sex work and sleeping in cars (2017). *The Guardian* : [online]. Available at: <https://www.theguardian.com/us-news/2017/sep/28/adjunct-professors-homeless-sex-work-academia-poverty> (Accessed: 23.02.2020) [in English].
12. Firuza N. A. (2019) *Sotsialnaya politika gosudarstva i sotsialnye trebovaniya v informatsionnom obshchestve* [The state social policy and social demands in information society]. *Innovatsionnye podkhody v sovremennoy nauke. Sbornik statey po materialam XL Mezhdunarodnoy nauchno-praktycheskoy konferentsii* [The

innovative approaches in the modern science. The collection of papers of XL International scientific and practical conference]. Moscow: Internauka. S. 59-63 [in Russian].

13. Frolova V. M. (2013) Social standardization in the social policy as a kind of social technologies. *Visnyk Odeskoho natsionalnoho universytetu. Sotsiologhiia i politychni nauky* [Odessa University herald. Social and political sciences]. Ch. 18. № 2-2 (18). Pp. 322-329 [in English].

14. Fuko M. (2011) *Bezopasnost, naselenye, terrytoryia* [Security, population, territory]. Sankt-Peterburgh: Nauka [in Russian].

15. Harvey D. (2007) *Kratkaia istoriya neoliberalizma. Aktualnoe prochtenye*. [The short story of neoliberalizm]. Moscow: Pokolenie [in Russian].

16. Hine D., Kassim H. (1998) *Beyond the Market: The EU and National Social Policy*. 1st ed. London: Routledge [in English].

17. Hirschland M. J. (2006) *Corporate Social Responsibility and the Shaping of Global Public Policy*. New York: Palgrave Macmillan [in English].

18. Howard Ch. (1997) *The hidden welfare state: tax expenditures and social policy in the United States*. Princeton: Princeton University Press [in English].

19. Kholodenko Yu.A. (2018) *Sotsialnye transformatsii i sotsialnaya politika gosudarstva v usloviyakh globalizatsii* [The social transformations and the social policy of the state in global conditions]. *Chetvertaya promyshlennaya revoliutsiya: realii i sovremennye vyzovy: X Yubileynye Sankt-Peterburhskie sotsiologicheskie chteniya* [The fourth industrial revolution: realities and modern challenges]. Sankt-Peterburh: SPbHU, s. 127-130 [in Russian].

20. Klein N. (2011) *No Logo. Liudy protyv brendov* [No Logo. Brands, globalization and resistance]. Bauman Debating Society : [online]. Available at: https://baumands.files.wordpress.com/2011/02/28_no_logo.pdf (Accessed: 23.02.2020) [in English].

21. Marks K. (1952) *Kapital. Kritika politicheskoy ekonomii* [Capital. Critique of political economy]. Tom pervyi. Moscow: Hos.yzd.polyt.lyt. [in Russian].

22. Morris K., Barnes M., Mason P. (2009) *Children, Families and Social Exclusion: New approaches to prevention*. Bristol: Policy Press [in English].

23. Ranciere J (2011). *Olyharkhy «prodaiut» chuvstvo opasnosti. Strakhy novoho desiatyetyia* [The oligarchs sell the sense of danger]. *Russkyi zhurnal* : [online]. Available at: <http://www.russ.ru/pole/Oligarhi-prodayut-chuvstvo-opasnosti> (Accessed: 23.02.2020) [in Russian].

24. Romaniv I. F. (2015) *Social development as a strategic vector of social policy in the crisis. Molodyi vchenyi* [Young Scientist]. № 4-2 (19). Pp. 38-41 [in English].

25. Rueda D. (2008) *Social Democracy Inside Out: Partisanship and Labor Market Policy in Advanced Industrialized Democracies*. Boston: Oxford University Press [in English].

26. Schram S. (2000) *After Welfare: The Culture of Postindustrial Social Policy*. New York: NYU Press [in English].

27. Shapiro I. (2003) *The Moral Foundations of Politics*. Boston: Yale University Press [in English].

28. Stiglitz J. (2003) *Globalizatsiya: trevozhnye tendentsiyi* [Globalization and its discontents]. Moskva: Mysl [in Russian].

29. Stiglitz J. (2015) *Tsena neravenstva* [The price of inequality]. Moskva: Eksmo [in Russian].

30. Standing G. (2014) *Prekariat: novyi opasnyi klass* [Precariat. The new dangerous class]. Moscow: Ad Marginem Press [in Russian].

31. Vakhitova T.M. y dr. (red.) (2018) *Sotsyalnoe neravenstvo i sotsialno-ekonomicheskaya politika gosudarstva* [Social inequalities and social-economic policy of state]. Kazan, 2018 [in Russian].

УДК 351

DOI: 10.26565/2218-2470-2020-9-02

СИСТЕМА НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ: СУЧАСНИЙ СТАН

Горбунова-Рубан Світлана Олександрівна – кандидат соціологічних наук, доцент, професор кафедри соціології управління та соціальної роботи Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна, майдан Свободи, 4, Харків, 61022, Україна, email: Gorbunova-ruban@citynet.kharkov.ua, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-9386-5323>

Вітковська Інна Миколаївна – старший викладач кафедри соціології управління та соціальної роботи Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна, майдан Свободи, 4, Харків, 61022, Україна, email: i.vitkovskaja@karazin.ua, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0001-5624-4301>

Стаття присвячена одній з актуальних наукових проблем – аналізу ролі громадських організацій у системі надання соціальних послуг. Актуальність обраної теми також підтверджується введенням в дію нового Закону України «Про соціальні послуги», мета якого зняти державну монополію на надання соціальних послуг, сприяти налагодженню партнерських відносин державних і комунальних підприємств з громадськими та благодійними організаціями та залученню останніх до допомоги особам та/або сім'ям, які опинилися в складних життєвих обставинах.

У статті поняття «соціальні послуги» визначається як дії державних організацій, комунальних підприємств, громадських організацій та фізичних осіб, які спрямовані на профілактику складних життєвих обставин осіб та/або сімей, подолання таких обставин або їх мінімізацію.

Мета статті – визначити роль громадських організацій у системі надання соціальних послуг у м. Харкові.

Акцент у статті робиться на аналізі громадських організацій як суб'єктів надання соціальних послуг у м. Харкові. Описано унікальний досвід співпраці місцевої влади м. Харкова з громадськими та благодійними організаціями при наданні соціальних послуг на прикладі проекту «Єдина соціальна мережа». Зокрема, у 2019 році переможцями конкурсу на виконання пропозицій соціального замовлення «Єдина соціальна мережа» стали 46 громадських організацій, які реалізували понад 60 соціальних проектів коштом міського бюджету. У статті зазначається, що особливостями громадських організацій при наданні соціальних послуг є те, що вони в порівнянні з державними організаціями менш формалізовані та бюрократизовані, використовують індивідуалізований підхід до кожного клієнта, надають додаткові послуги, а також залучають широке коло фахівців та волонтерів для розв'язання проблем осіб та/або сімей, які опинилися в складних життєвих обставинах.

Ключові слова: соціальні послуги, складні життєві обставини, соціальна робота, громадські організації.

СИСТЕМА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ

Горбунова-Рубан Светлана Александровна – кандидат социологических наук, доцент, профессор кафедры социологии управления и социальной работы Харьковского национального университета имени В. Н. Каразина, площадь Свободы, 4, Харьков, 61022, Украина, email: Gorbunova-ruban@citynet.kharkov.ua, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-9386-5323>

Витковская Инна Николаевна – старший преподаватель кафедры социологии управления и социальной работы Харьковского национального университета имени В. Н. Каразина, площадь Свободы, 4, Харьков, 61022, Украина, email: i.vitkovskaja@karazin.ua, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0001-5624-4301>

Статья посвящена одной из актуальных научных проблем – анализу роли общественных организаций в системе предоставления социальных услуг. Актуальность выбранной темы также подтверждается введением в действие нового Закона Украины «О социальных услугах», цель которого снять государственную монополию на предоставление социальных услуг, способствовать налаживанию партнерских отношений государственных и коммунальных предприятий с общественными и благотворительными организациями и привлечению последних к помощи лицам и/или семьям, которые оказались в сложных жизненных обстоятельствах.

В статье понятие «социальные услуги» определяется как действия государственных организаций, коммунальных предприятий, общественных организаций и физических лиц, направленные на профилактику сложных жизненных обстоятельств лиц и/или семей, которые в них находятся, преодоление таких обстоятельств или их минимизацию.

Цель статьи – определить роль общественных организаций в системе предоставления социальных услуг в г. Харькове.

Акцент в статье делается на анализ роли общественных организаций как субъектов предоставления социальных услуг в г. Харькове. Описан уникальный опыт сотрудничества местной власти г. Харькова с общественными и благотворительными организациями при предоставлении социальных услуг на примере проекта «Единая социальная сеть». В частности, в 2019 году победителями конкурса на выполнение предложений социального заказа «Единая социальная сеть» стали 46 общественных организаций, которые реализовали более 60 социальных проектов за счет городского бюджета. В статье отмечается, что особенностями общественных организаций при предоставлении социальных услуг является то, что они по сравнению с государственными организациями менее формализованные и бюрократизированы, используют индивидуализированный подход к каждому клиенту, предоставляют дополнительные услуги, а также привлекают широкий круг специалистов и волонтеров для решения проблем лиц и/или семей, которые оказались в сложных жизненных обстоятельствах.

Ключевые слова: *социальные услуги, сложные жизненные обстоятельства, социальная работа, общественные организации.*

THE SYSTEM OF PROVIDING OF SOCIAL SERVICES: THE CURRENT STATE

Gorbunova-Ruban Svitlana – PhD (Sociology), Associate Professor, Professor of Department of Sociology of Management and Social Work, V. N. Karazin Kharkiv National University, 4, Svobody Sq., Kharkiv, 61022, Ukraine, email: Gorbunova-ruban@citynet.kharkov.ua, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-9386-5323>

Vitkovska Inna – Senior Lecture of Department of Sociology of Management and Social Work, V. N. Karazin Kharkiv National University, 4, Svobody Sq., Kharkiv, 61022, Ukraine, e-mail: i.vitkovskaja@karazin.ua, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0001-5624-4301>

The article is devoted to one of the current scientific problems – the analysis of the role of public organizations in the system of social services. The relevance of the chosen topic is also confirmed by the introduction of the new Law of Ukraine «On Social Services», which aims to remove the state monopoly on social services, promote partnerships between state and municipal enterprises and public and charitable organizations and involve the latter in helping individuals and/or seven who found themselves in difficult life circumstances.

In the article, the term «social services» is defined as actions of state organizations, municipal organizations, non-government organizations and individuals aimed to prevent difficult life circumstances of persons and/or families being in them, overcoming such circumstances or minimizing them.

The purpose of the article is to determine the role of public organizations in the system of providing social services in Kharkiv.

The article focuses on the analysis of public organizations as subjects of social services in Kharkiv. Unique experience of cooperation of local authorities of Kharkiv with public and charitable organizations in providing social services on the example of the project «Unified social network» is described. In particular, in 2019, the winners of the tender for the implementation of social order proposals «Unified Social Network» were 46 public organizations that have implemented more than 60 social projects at the expense of the city budget. The article notes that the peculiarities of public organizations in providing social services are that they are less formalized and bureaucratic than state organizations, use an individualized approach to each client, provide additional services, and involve a wide range of professionals and volunteers to solve problems of individuals and / or families who find themselves in difficult life circumstances.

Keywords: social services, difficult life circumstances, social work, non-government organizations.

В сучасному українському суспільстві актуалізується потреба у всебічній підтримці соціально незахищених верств населення та комплексній програмі надання соціальних послуг особам та/або сім'ям, які потрапили до складної життєвої ситуації та не можуть самотійно її подолати. Актуальність обраної теми також підтверджується введенням в дію нового Закону України «Про соціальні послуги» (Про соціальні послуги: Закон України, 2019), мета якого зняти державну монополію на надання соціальних послуг та залучити громадські організації та фізичних осіб до допомоги особам та/або сім'ям, які опинилися в складних життєвих обставинах.

У вітчизняній науці вивченню особливостей надання соціальних послуг присвячені роботи Я. Белевцової, Н. Гаєвої, С. Горбунової-Рубан, Р. Гребі, К. Дубич, В. Когути, В. Литвиненко, Е. Лібанової, Л. Лойко, І. Миговича, А. Новікова, О. Палія, В. Савки, В. Скуратівського, О. Слобожан, В. Ротар, Т. Черкашиної, А. Халецької та інших.

В. Ротар зазначає, що соціальними послугами слід вважати напрями діяльності, які здійснюють державні та недержавні заклади та установи з метою забезпечення реалізації соціальних прав людини, дотримання стандартів якості життя й людського розвитку (Ротар, 2013, с. 119).

Я. Белевцова вважає, що соціальні послуги – «це вид діяльності, яка спрямована на задоволення основних соціальних потреб людини, попередження та подолання складних життєвих обставин, які вона не здатна розв'язати самотужки, з метою покращення її життєдіяльності, допомога в соціальній адаптації, повернення до самотійного життя» (Белевцова, 2011, с. 5).

В. Литвиненко трактує соціальні послуги як «роботу відповідних уповноважених законом суб'єктів, яка спрямована на відновлення нормального життя людини, що зазнала негативного впливу, шляхом усунення такого впливу або його максимального зменшення» (Литвиненко, 2012).

К. Дубич наводить наступне визначення поняття «соціальні послуги»: «низка заходів, які спільно формуються та вживаються органами державної влади, фізичними особами та недержавними організаціями та спрямовані на пом'якшення або подолання складних життєвих обставин, соціального становища окремих осіб чи груп населення та повернення їх до самотійної життєдіяльності» (Дубич, 2017).

Відповідно до статті 1 нового Закону України «Про соціальні послуги» соціальні послуги визначаються як «дії, спрямовані на профілактику складних життєвих обставин, подолання таких обставин або мінімізацію їх негативних наслідків для людей, які в них перебувають» (Про соціальні послуги: Закон України, 2019).

Складні життєві обставини – це особливий стан людини, причиною якого стала часткова або повна втрата рухової активності, невиліковна хвороба, бідність, бездомність тощо та внаслідок якого особи та/або сім'ї не можуть самотійно піклуватися про особисте/сімейне життя, брати участь у суспільному житті. Варто зазначити, що складні життєві обставини настають несподівано та непередбачено, тому кожна людина, яка опинилася у таких обставинах, і не може їх подолати, має право на соціальну підтримку та допомогу від держави. Соціальна допомога може надаватися у вигляді виплат, пільг та різноманітних соціальних послуг. Згідно зі статтею 16 Закону України «Про соціальні послуги», особам та/або сім'ям, які перебувають у складних життєвих обставинах, можуть надаватися такі види соціальних послуг (Про соціальні послуги: Закон України, 2019):

- соціально-побутові (догляд вдома, денний догляд; підтримане проживання; надання притулку; натуральна допомога);

- соціально-психологічні (соціальна адаптація; соціальна інтеграція та реінтеграція; екстрене (кризове) втручання);

• соціально-педагогічні (консультування; соціальний супровід; представництво інтересів; посередництво (медіація); соціальна профілактика; догляд та виховання дітей в умовах, наближених до сімейних; супровід під час інклюзивного навчання);

• соціально-медичні (фізичний супровід осіб з інвалідністю, які мають порушення опорно-рухового апарату та пересуваються на кріслах колісних, порушення зору; переклад жестовою мовою);

• юридичні;

• послуги з працевлаштування;

• інформаційні.

Види соціальних послуг повинні підбиратися індивідуально в залежності від потреб особи та/або сім'ї та надаватися до подолання або мінімізації наслідків складної життєвої ситуації. Якщо особа та/або сім'я вийшла зі складної життєвої ситуації, надання соціальних послуг припиняється, якщо ні – то підбирається нова, більш актуальна послуга з урахуванням індивідуальних потреб та ситуації.

Відповідно до Закону України «Про соціальні послуги», надавачами соціальних послуг можуть бути державні організації, комунальні підприємства, недержавні заклади й організації та фізичні особи, які відповідають спеціальним критеріям (Про соціальні послуги: Закон України, 2019).

Таким чином, зазначимо, що не зважаючи на введення в дію нового Закону України «Про соціальні послуги» та виражений науковий інтерес до проблеми надання соціальних послуг особам та/або сім'ям, які опинилися у складних життєвих обставинах, в сучасному дискурсі й дотепер не представлено в достатній мірі наукових робіт, присвячених аналізу місця громадських організацій у системі надання соціальних послуг на місцевому рівні, що обумовлює наукову актуальність обраної теми.

Мета статті – визначити роль громадських організацій у системі надання соціальних послуг у м. Харкові.

Безперечно, сьогодні головним суб'єктом у системі надання соціальних послуг є держава. За даними Міністерства соціальної політики в Україні діє понад 2 тис установ та закладів комунальної власності, які протягом 2019 року надали соціальні послуги майже 2 млн осіб, але понад 1 млн осіб залишилися не охопленими такими послугами (Міністерство соціальної політики). Таку ситуацію у Міністерстві соціальної політики пов'язують з низьким рівнем охоплення якісними соціальними, реабілітаційними та психологічними послугами вразливих верств населення на рівні територіальних громад, насамперед осіб з інвалідністю, дітей, громадян похилого віку, учасників антитерористичної операції/операції об'єднаних сил, внутрішньо переміщених осіб; повільним утворенням ОТГ закладів/установ, що є альтернативою стаціонарному догляду, зокрема відділень денного догляду громадян похилого віку, осіб з інвалідністю та дітей з інвалідністю та браком фахівців із соціальної роботи, соціальних працівників, які надають соціальні послуги в територіальних громадах тощо (Звіт Міністерства соціальної політики України за 2016-2019 роки). З нашої точки зору, така ситуація ще й пов'язана з тим, що державна система надання соціальних послуг населенню стала непосильним тягарем для державного та місцевих бюджетів. Тому, введення в дію нового Закону України «Про соціальні послуги» знімає державну монополію на надання соціальних послуг та сприяє налагодженню партнерських відносин державних і комунальних підприємств з громадськими та благодійними організаціями та залученню останніх до допомоги особам та/або сім'ям, які опинилися в складних життєвих обставинах.

Унікальний досвід співпраці місцевої влади з громадськими та благодійними організаціями при наданні соціальних послуг є у м. Харкові, адже уже протягом 20 років функціонує проєкт «Єдина соціальна мережа», який об'єднує неприбуткові організації, що спеціалізуються на підтримці, адаптації та допомозі особам та/або сім'ям, які опинилися в складних життєвих обставинах.

Згідно звіту заступника Харківського міського голови з питань охорони здоров'я та соціального захисту населення Світлани Горбунової-Рубан, протягом 2019 року в м. Харкові комунальними соціальними службами спільно з громадськими організаціями надано понад 1,5 млн різних соціальних послуг (Харків'янам надали понад 1,5 мільйона соціальних послуг). Соціальні послуги отримали 400 тис пенсіонерів, 45 тис осіб з інвалідністю, близько 100 тис ветеранів війни, 150 тис «дітей війни», 1,5 тис багатодітних сімей, близько 100 тис молоді, біля 8 тис учасників ліквідації аварії на ЧАЕС. Соціальні послуги вдома отримали більш ніж 12 тис харків'ян (Соціальний вісник, 2019).

Щороку Харківська міська рада оголошує конкурс соціальних проєктів серед громадських організацій та благодійних фондів, переможці якого отримують замовлення та фінансування з міського

бюджету, яке разом з грантовими та спонсорськими коштами забезпечує роботу «Єдиної соціальної мережі». У 2019 році переможцями конкурсу на виконання пропозицій соціального замовлення «Єдина соціальна мережа» стали 46 громадських організацій, які реалізували понад 60 соціальних проєктів коштом міського бюджету (Єдина соціальна мережа м. Харкова). Наприклад, це:

- громадська організація інвалідів «Креавита» з проєктом «Почуй мене!»;
- Харківська обласна молодіжна громадська організація «Харківський центр волонтерів» з проєктом волонтерський соціальний інтеграційний театр «Дорогою добра»;
- Харківська обласна організація Українського Товариства глухих (УТОГ) з проєктом «Центр з супроводу інвалідів по слуху (Центр перекладацьких послуг)»;
- громадська організація «Харківська асоціація незрячих юристів» з проєктом «Крок в громаду»;
- громадська організація «Інститут раннього втручання для дітей з порушенням розвитку і дітей з інвалідністю з проєктом «Супровід розвитку мережі раннього втручання в м. Харкові»;
- громадська організація «Ми небайдужі» з проєктом «Соціальний центр «Сім'я»»;
- громадська організація «Харківський центр реабілітації молодих інвалідів та членів їх сімей «Право вибору» з проєктом «Батьківські університети» – соціальний супровід сімей, які виховують незрячих дітей раннього та дошкільного віку;
- громадська організація «Спілка ветеранів АТО» з проєктом «Надання безоплатної юридичної допомоги ветеранів АТО у місті Харків»;
- громадська організація «Центр розвитку «Майбутні генії» з проєктами «Основа фінансової грамотності» та «Творча майстерня для сімей ВПО та АТО» стала учасниками міського конкурсу «Єдина соціальна мережа» 2019 року на безоплатній основі.

Особливостями громадських організацій при наданні соціальних послуг є те, що вони в порівнянні з державними організаціями менш формалізовані та забюрократизовані, використовують індивідуалізований підхід до кожного клієнта, надають додаткові послуги, а також залучають широке коло фахівців та волонтерів для розв'язання проблем осіб та/або сімей, які опинилися в складних життєвих обставинах.

Таким чином, можемо підсумувати, що сьогодні для розв'язання гострих соціальних проблем, покращення якості життя населення та створення нової ефективної системи надання соціальних послуг необхідне партнерство, тісна співпраця державних організацій, комунальних установ з громадськими організаціями та благодійними фондами, адже тільки разом всі ці надавачі соціальних послуг здатні підняти на новий рівень вітчизняний ринок соціальних послуг, надавати соціальні послуги якісно, ефективно та результативно за допомогою інноваційних соціальних проєктів.

Література:

1. Белєвцова Я. С. Механізм підвищення якості соціальних послуг на рівні місцевих органів влади: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з держ. упр. : спец. 25.00.02 «механізми державного управління». Харків, 2011. 20 с.
2. Дубич К. В. Участь громадських організацій в публічному управлінні системою соціальних послуг. *Державно-управлінські студії*. 2017. № 2. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/deruprs_2017_2_16 (дата звернення: 12.02.2020).
3. Єдина соціальна мережа м. Харкова. *Веб-сайт Харківської міської ради*. URL: <https://www.city.kharkov.ua/uk/search.html?tag=1125> (дата звернення: 14.02.2020).
4. Звіт Міністерства соціальної політики України за 2016-2019 роки. *Міністерство соціальної політики*. URL: <https://www.msp.gov.ua/files/presentation/2019/08/23/zvit.pdf> (дата звернення: 15.02.2020).
5. Литвиненко В. М. Соціальні послуги у сфері соціального захисту населення: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук. Харків, 2012. 20 с.
6. Міністерство соціальної політики. *Офіційний веб-портал*. URL: <https://www.msp.gov.ua> (дата звернення: 20.02.2020).
7. Про соціальні послуги: Закон України від 17.01.2019 № 2671-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19> (дата звернення: 20.02.2020).
8. Ротар В. Сучасні підходи щодо розуміння змісту категорії «соціальні послуги». *Актуальні проблеми державного управління*. 2013. Вип. 4. С. 116–119.

9. Соціальний вісник. Спеціальний випуск. *Харківський міський соціальний проект «Єдина соціальна мережа»*. 2019. С. 2–3. https://soczahist.kharkov.ua-2019_06 (дата звернення: 15.02.2020).

10. Харків'янам надали понад 1,5 мільйона соціальних послуг. *Веб-сайт Харківської міської ради*. URL: <https://www.city.kharkov.ua/uk/news/kharkivyanam-nadali-ponal-15-milyona-sotsialnikh-poslug-40651.html> (дата звернення: 14.02.2020).

References:

1. Bielievtsova, Ya. S., 2011. *Mechanism for improving the quality of social services at the level of local authorities*. Abstract of Ph.D. dissertation. Kharkiv [in Ukrainian].

2. Dubych, K. V., 2017. Participation of public organizations in the public management of the social services system. *Derzhavno-upravlinski studii*, [online] no. 2. Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/deruprs_2017_2_16 [Accessed 12 February 2020] [in Ukrainian].

3. The united social network in Kharkiv. *Veb-sait Kharkivskoi miskoi rady* [online]. Available at: <https://www.city.kharkov.ua/uk/search.html?tag=1125> [Accessed 14 February 2020] [in Ukrainian].

4. Report of the Ministry of Social Policy of Ukraine for 2016-2019. *Ministerstvo sotsialnoi polityky* [online]. Available at: <https://www.msp.gov.ua/files/presentation/2019/08/23/zvit.pdf> [Accessed 12 February 2020] [in Ukrainian].

5. Lytvynenko, V. M., 2012 *Social services in the field of social defence*. Abstract of Ph.D. dissertation. Kharkiv [in Ukrainian].

6. Ministry of Social Policy [online]. Available at: <https://www.msp.gov.ua> [Accessed 20 February 2020] [in Ukrainian].

7. Law of Ukraine about social services № 2671-VIII (2019, January 17). *Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrainy* [Accessed 20 February 2020] [in Ukrainian].

8. Rotar, V., 2013. Suchasni pidkhody shchodo rozuminnia zmistu katehorii «sotsialni posluhy» [Modern approaches to understanding the content of the category «social services»]. *Aktualni problemy derzhavnoho upravlinnia*, issue 4. pp. 116–119 [in Ukrainian].

9. Social Bulletin, 2019. *Spetsialnyi vypusk. Kharkivskiyi miskiyi sotsialnyi projekt «Iedyna sotsialna meretzha»* [online]. Available at: https://soczahist.kharkov.ua-2019_06 [Accessed 15 February 2020] [in Ukrainian].

10. More than 1,5 million social services were provided to Kharkiv residents. *Veb-sait Kharkivskoi miskoi rady* [online]. Available at: <https://www.city.kharkov.ua/uk/news/kharkivyanam-nadali-ponal-15-milyona-sotsialnikh-poslug-40651.html> [Accessed 14 February 2020] [in Ukrainian].

УДК 316.444:364.23

DOI: 10.26565/2218-2470-2020-9-03

ТРАНСФОРМАЦИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ПОД ВЛИЯНИЕМ ГЛОБАЛИЗАЦИИ: НОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

Приступа Мария Валериевна – аспирантка кафедры социологии Харьковского национального университета имени В. Н. Каразина, пл. Свободы, 4, Харьков, 61022, Украина, email: pristupa.mariya@gmail.com, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0003-1556-8822>

В статье рассматриваются трансформации трудовых отношений под воздействием глобализации в контексте задач, которые возникают в связи с этим перед социальной политикой. Внедрение новых технологий в процесс производства и объединение стран в единое экономическое пространство обуславливают существенные изменения в структуре рынка труда по всему миру, а также в основных принципах взаимодействия между нанимателями и наёмными работниками. Это влечёт за собой трансформации трудовых и социальных биографий последних. Рассмотрены основные социальные эффекты этих трансформаций и их возможные негативные последствия, которые нуждаются в регулировании, такие как негарантированность труда, увеличение количества случаев вынужденной трудовой мобильности, усиление социальных неравенств и отчуждения. Затронуты вопросы благополучия наёмных работников в следующих аспектах: профессиональный (квалификация, карьерный рост, способ организации трудового процесса), экономический (обеспечение стабильного и адекватного дохода), социальный (профессиональный престиж, позиция в системе неравенств и жизненные шансы), психологический (чувство безопасности, адаптация в рабочем коллективе). Особое внимание уделено вопросам формирования общности в контексте трудовых отношений, а также трансформации роли трудовых сообществ в социальной интеграции человека. Приведены результаты исследований проявлений описанных трансформаций в украинском обществе. На основе прогнозов в отношении их дальнейшего протекания выделены ключевые аспекты эффективной социальной политики, направленной на их компенсацию, такие как обеспечение равного доступа к профессиональной подготовке, возможности повышения и смены квалификации, трансформации ценностного и нормативного оформления трудовых отношений, а также вопросы формирования доверия и общности, позитивной личной и групповой идентификации.

Ключевые слова: трудовые отношения, трудовая мобильность, рынок труда, социальные неравенства, формирование доверия, социальная интеграция.

ТРАНСФОРМАЦІЇ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПІД ВПЛИВОМ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ: НОВІ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ

Приступа Марія Валеріївна – аспірантка кафедри соціології Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна, майдан Свободи, 4, Харків, 61022, Україна, email: pristupa.mariya@gmail.com, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0003-1556-8822>

У статті розглядаються трансформації трудових відносин від впливом глобалізації в контексті завдань, що виникають у зв'язку з цим перед соціальною політикою. Впровадження нових технологій у процес виробництва та об'єднання країн у єдиний економічний простір зумовлюють істотні зміни у структурі ринку праці по всьому світу, а також у основних принципах взаємодії між роботодавцями та найманими працівниками. Це тягне за собою трансформації трудових та соціальних біографій останніх. Розглянуті основні соціальні ефекти цих трансформацій та їхні можливі негативні наслідки, що потребують регулювання, такі як негарантованість праці, збільшення кількості випадків вимушеної трудової мобільності, посилення соціальних нерівностей та відчуження. Порушені питання добробуту

найманих працівників у наступних аспектах: професійний (кваліфікація, кар'єрне зростання, спосіб організації трудового процесу), економічний (забезпечення стабільного й адекватного доходу), соціальний (професійний престиж, позиція в системі нерівностей та життєві шанси), психологічний (відчуття безпеки, адаптація у робочому колективі). Особливу увагу приділено питанням формування спільності в контексті трудових відносин, а також трансформації ролі трудових спільнот у соціальній інтеграції людини. Наведені результати досліджень проявів зазначених трансформацій в українському суспільстві.

На основі прогнозів стосовно їхнього подальшого протікання виділені ключові аспекти ефективної соціальної політики, спрямованої на їхню компенсацію, такі як забезпечення рівного доступу до професійної підготовки, можливості підвищення та зміни кваліфікації, трансформації ціннісного та нормативного оформлення трудових відносин, а також питання формування довіри та спільності, позитивної особистої та групової ідентифікації.

Ключові слова: трудові відносини, трудова мобільність, ринок праці, соціальні нерівності, формування довіри, соціальна інтеграція.

TRANSFORMATION OF LABOR RELATIONSHIPS UNDER THE GLOBALIZATION INFLUENCE: NEW PROBLEMS OF SOCIAL POLICY

Pristupa Mariya – PhD student, Department of Sociology V. N. Karazin Kharkiv National University, 4, Svobody Sq., Kharkiv, 61022, Ukraine, email: pristupa.mariya@gmail.com, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0003-1556-8822>

The article examines transformations of labor relationships under the influence of globalization in the context of tasks which consequently emerge in social policies. The introduction of new technologies into the production process and incorporation of countries into the unified economic space predetermine significant changes in the structure of the labor market, as well as in the basic principles of interaction between employers and employees. This results in transformations of labor and social biographies of the latter. General social effects of these transformations are analyzed, as well as their possible negative consequences that require regulation, such as job insecurity, increase in number of cases of forced labor mobility, intensification of social inequalities and alienation. The questions of welfare of wage workers in the following aspects are raised: professional (qualification, career growth, way of organizing the labor process), economic (ensuring a stable and adequate income), social (professional prestige, position in the system of inequalities and life chances), psychological (feeling of security, adaptation to the group of co-workers). Special attention is paid to the questions of formation of the sense of community in the context of labor relationships, as well as of transformation of the role of labor communities in person's social integration. The research results on the manifestations of the described transformations in the Ukrainian society are presented. Based on the estimates regarding further development of these changes, there were identified the key aspects of the efficient social policies, aimed at their compensation, such as ensuring equal access to professional education, possibilities of improvement or switching of professional skills, transformations of values and norms regarding labor relationships, as well as the questions of formation of trust and sense of community, of positive personal and group identification.

Keywords: labor relationships, labor mobility, labor market, social inequalities, formation of trust, social integration.

Современные вызовы в сфере труда, возникающие в мире в целом и в частности в Украине, связаны с глобальной открытостью рынков и развитием технологического обеспечения производства. В условиях рыночной экономики глобальная открытость приводит к становлению рынков глобальной конкуренции, вследствие чего локальное производство, оказывающееся неконкурентоспособным в мировом масштабе, сокращается, закрывается или поглощается транснациональными корпорациями. В то же время транснациональные субъекты имеют возможность свободно перемещать производство на территории с меньшей стоимостью рабочей силы или более лояльным законодательством, вызывая серьезные изменения в структуре рабочих мест соответствующих регионов. Поскольку работники не имеют контроля над этими изменениями, результатом становится увеличение количества случаев вынужденной трудовой мобильности. Вынужденная трудовая мобильность определяется через соотношение с трудовыми стратегиями индивидов и подразумевает прерывание нормальной трудовой траектории под

влиянием внешней экономической логики. Таким образом, работники, которых затрагивает этот процесс, нуждаются в дополнительной адаптации, успешное протекание которой может становиться вопросом социальной работы.

Внедрение новых технологий также обуславливает существенные изменения в структуре рабочих мест, уменьшая количество рабочей силы, необходимой для обеспечения базовых потребностей общества, а также изменяя содержание рабочего процесса. По оценкам Дж. Стиглица, за последние 25 лет технологические изменения, особенно в сфере компьютерных технологий, позволяют заменить рутинный ручной труд машинным (Стиглиц, 2015, с. 118). Последствия таких изменений в сфере труда выходят за рамки исключительно трудовых отношений и существенно изменяют жизнь человека и общества. Дж. Рифкин называет этот процесс «третьей промышленной революцией» и утверждает, что он приведёт к тому, что новейшие технологии будут способствовать развитию цивилизации с практически полным отсутствием потребности в человеческом труде. Переопределение возможностей и обязательств людей как участников процессов производства и потребления в обществе без массовой официальной занятости, считает он, станет единственным острейшим социальным вопросом XXI века (Rifkin, 1995).

Трансформации трудовых отношений не только влияют на социальную структуру через изменения институтов производства и потребления, но также затрагивают более глубокие способы формирования общности, исторически существовавшие в профессиональных и трудовых сообществах. Способы действия, которые оказываются выгодными в условиях рынка, находятся в сущностном противоречии с сочувствием и доверием, необходимыми для установления длительных связей, формирования общих интересов и коллективного действия. Негарантированность в сфере труда, проистекающая из требования гибкости рынка рабочей силы, а также связанная с этим неопределённость, оказывает сильное индивидуализирующее влияние, распространяет конкуренцию за рамки исключительно экономической сферы: жёсткая конкуренция за рабочие места и на рабочем месте побуждает оберегать потенциальные конкурентные преимущества, ограничивает сопереживание и взаимопомощь. Глобальный высокотехнологичный капитал, обладающий исключительной мобильностью и всё большей свободой от потребности в труде, утрачивает интерес к инвестициям в благополучие территориально укоренённых сообществ. Его воспроизводство и рост фактически становятся независимыми от каких-либо локальных соглашений с трудом, что ведёт к разрыву между капиталом и рабочей силой. Та степень мобильности, которой обладают капитал и люди, владеющие им, приводит к беспрецедентному и радикальному отделению власти от обязательств (Бауман, 2004а).

Говоря об украинских реалиях, А. Малюк и Н. Толстых замечают: «Результатом этих изменений стало усиливающееся отчуждение рабочих на производстве, в котором они всё больше играют роль обезличенных носителей рабочей силы. Невысокий размер оплаты их труда не позволяет им воспроизводить свою рабочую силу. Это также не позволяет рабочим полноценно участвовать в культурной и общественной жизни общества и реализовать себя в качестве всесторонне развитой личности» (Арсеенко, 2017, с. 80). Таким образом, описанные изменения в производстве серьёзно влияют на основы формирования общности и на воспроизводство социальной структуры в целом. Негативные аспекты изменений в особенности касаются рабочего класса, который подвержен долгосрочной тенденции потерь в терминах численности, материального и социального обеспечения, престижа и самоуважения, самосознания и солидарности (Симончук, 2005).

Усиление социальных неравенств и отчуждения являются острыми социальными проблемами современности, поэтому знания о способах их регулирования необходимы в социальной науке и социальной политике. В периоды существенных трансформаций сильная социальная политика компенсации последствий экономических преобразований позволяет смягчить острые социальные конфликты и избежать разрушения личных и коллективных биографий (Якуба и др., 1997, с. 174). Таким образом, трансформации трудовых отношений ставят новые вызовы для социальной политики. Анализ связи вышеозначенных трансформаций с этими новыми вызовами и стал целью нашей статьи.

Исследование трансформаций трудовых отношений в условиях современности, проведенное автором статьи¹, показало ухудшение положения наёмных работников: снижение стоимости рабочей

¹ Эмпирическая база исследования состоит из 12 глубинных нарративных интервью с сотрудниками, которые были сокращены или уволились с должности на предприятии «Северодонецкое объединение Азот» в течение 2017-2018 годов. Объектом исследования было выбрано сообщество работников частного АО «Северодонецкое объединение АЗОТ» – крупнейшего предприятия химической промышленности в Украине, специализирующегося на производстве минеральных удобрений, и вместе с другими крупными химическими предприятиями в Украине - ПАО «Концерн Стирол», ОАО «Азот» (г. Черкассы), ПАО «Ривнеазот» - входящего в холдинг OSTCHEM, действующий на международном рынке.

силы, изменение структуры рабочих обязанностей, которая оценивается ими как неудовлетворительная, вынужденная пере- и даже деквалификация, увеличение количества рабочих мест в течение трудовой биографии, негативное влияние длительных периодов безработицы на позиции на рынке труда. В результате распространения вынужденной трудовой мобильности наблюдаются признаки распада локальных трудовых сообществ, общее увеличение социальной дистанции между их членами, а также постепенный отход от роли труда, и в частности места в системе занятости, как основы социальной интеграции индивидов. В силу экономически обусловленных изменений в организации производства, и в частности рабочих обязанностей, в трудовых гарантиях и социальном обеспечении работников, труд утрачивает место основного фактора структурирования повседневности и социальных связей человека.

Результаты исследования в отношении влияния вынужденной трудовой мобильности на структуру локальных сообществ на примере промышленных рабочих в Украине подтверждают, что вынужденная трудовая мобильность способствует разрушению слабых связей вследствие, во-первых, исчезновения структурных предпосылок общности, и, во-вторых, осложнения формирования новой сети связей на другом рабочем месте из-за специфики организации рабочего процесса (удалённая занятость, гибкий и/или ненормированный график), недостаточной длительности пребывания на одном рабочем месте для формирования доверия, отказа от стратегий долгосрочной занятости, моральной усталости от неопределённости трудовых перспектив, отсутствия материального и символического обеспечения совместных практик сотрудников. Поскольку перечисленные причины укоренены в закономерностях изменений трудовых отношений, можно прогнозировать разворачивание этих процессов на всю систему общественного производства и, как следствие, возникновение осложнений социальной интеграции, которые требуют вмешательства социальной политики для смягчения их негативных последствий.

Снижение чувства общности на рабочем месте является одним из основных эффектов трансформаций трудовых отношений современности. Размывание ответственности владельцев производства по отношению к наёмным работникам ведёт к неопределённости, которая порождает распад общности. Изменения трудовой ситуации затрагивают людей внезапно и в индивидуальном порядке, из-за чего идея общих интересов постепенно перестаёт иметь для этих людей смысл (Бауман, 2004а). Индивидуализированные жизненные ситуации не воспринимаются как коллективный феномен, объединённый определённым измерением социального (Бек, 2000, с. 247). Конкуренция, которая происходит одновременно за рабочие места, в процессе работы и даже между трудоустроенными и безработными (как постоянная угроза замещения), лишает человека доверия, в первую очередь, к собственным сотрудникам и профессиональному сообществу (Бурдые, 2013).

Исторически соперничество возникало и укреплялось именно в профессиональных сообществах, в особенности благодаря процессу передачи навыков и умений. Глобализация разрушает этот процесс, поскольку система гибкости рынка труда отбрасывает трудовую этику, сформированную сильными профессиональными сообществами. Прекариатизация как состояние постоянной неопределённости охватывает всё большие слои населения, в том числе и находящиеся на более высоких ступенях социальной иерархии, и вызывает расколы внутри традиционных профессионально-статусных групп (Стендинг, 2014, с. 45-49). Более того, распространение практик самозанятости также размывает границы статусных групп, их самовосприятие, и осложняет возникновение солидарности (Якуба и др., 1997, с. 207-209).

Вместе с тем происходит стремительное ограничение пользования совместными инфраструктурными объектами, такими как поликлиники, учебно-воспитательные учреждения, рекреационные объекты, как часть стратегии по сокращению издержек производства (см., например, ЧАО «Северодонецкое объединение АЗОТ», 2017). Следствием такой стратегии становится уменьшение структурных оснований формирования общности и разрушение интеграционной функции трудовых отношений. З. Бауман указывает, что исчезновение общих территорий негативно влияет на сообщества, поскольку эти территории выполняют функции публичного пространства, в котором создаются нормы, горизонтальное правосудие и общие критерии моральной оценки. В отсутствие таких пространств остаётся мало возможностей для столкновения ценностей и выработки компромиссов (Бауман, 2004b, с. 42). Э. Гидденс обращается также к традициям, которые выражают связь человека с опытом повседневной жизни, составляют важный элемент самовосприятия, отражают принадлежность к определённой группе.

Детрадиционализация общественных отношений в глобальном мире, связанная с рационализацией следования традициям и требованиями рыночной эффективности, отрывает человека от этой общности и осложняет формирование солидарности (Гидденс, 2004, с. 58-64).

В то же время, (вос)производство и наличие сильной общности является необходимой предпосылкой как успешного взаимодействия людей в процессе работы, так и их социального здоровья, и таким образом, представляет собой объект социальной политики. В рамках глобального производства идёт тенденция к укрупнению его масштабов, преобладанию проектов, в которые вовлечены множество исполнителей, от успешной интеграции которых зависит конечная успешность всей системы. Косвенным образом солидарность внутри профессиональных сообществ выступает интересом крупных собственников, в той мере, в которой она влияет на издержки и циклы производства, а значит, представляет также вопрос управления персоналом, в том числе и с точки зрения экономической эффективности. В том же, что касается собственно социальных эффектов снижения интеграционной функции совместного труда, на уровне всего общества возникает потребность в создании иных предпосылок создания общности.

Другим следствием осложнения формирования солидарности на рабочем месте выступает необходимость адаптации персонала, которая особенно актуализируется в связи с текучестью рабочих мест. З. Бауман отмечает, что глобализация сокращает временные горизонты трудовых биографий по сравнению с двадцатым веком, который характеризовался ориентацией на достижение долгосрочных целей, происходящей от основанных на опыте ожиданий, что судьбы людей, продающих и покупающих труд, будут неразрывно связаны между собой в будущем. Теперь никто не ожидает, что человек будет работать всю жизнь на одном рабочем месте, и, вероятно, ожидания относительно количества рабочих мест в течение трудовой биографии будут возрастать для каждого следующего поколения работников (Бауман, 2004a).

Исследование вынужденной трудовой мобильности в Украине показывает, что потребность в адаптации на новом рабочем месте представляет проблему для работников, которые описывают её как необходимость «заново перестраивать жизнь», «привыкать к новым правилам», связанным с новым местом работы, «снова привыкать и переучиваться» для взаимодействия с новым коллективом. Сложности адаптации часто рассматривают как атрибут людей старшего возраста, однако отмечают тяжёлую адаптацию и у более молодых.

Требование гибкости рынка труда и множественности рабочих мест в течение трудовой биографии ставит задачу быстрого включения работников в команду, поскольку сложности коммуникации в коллективе могут снижать эффективность работы даже опытных и квалифицированных специалистов. Кроме того, возникающие из-за таких сложностей конфликты или ощущение обособленности могут становиться причиной отказа от работы в данном коллективе и повторной смены места работы, что удлинит и усложнит процесс поиска исполнителей на конкретные задачи, а также нанесёт вред социальному благополучию работников.

Однако вопрос социального благополучия является наиболее острым в контексте именно вынужденной трудовой мобильности. Если работа составляла значительную часть идентичности человека, то могут возникать проблемы социальной интеграции в целом. Это может включать ощущение социальной несправедливости, неспособность или нежелание включаться в социальные отношения, включая поиск нового рабочего места, переход к маргинальным формам социальных отношений.

Согласно нашему исследованию, большинство людей, вынужденно сменивших работу, находят новое место в другой сфере, по другой специальности, на более низкой должности (или такой, которая воспринимается как более низкая – требует меньшей квалификации, имеет более узкий состав рабочих обязанностей, не предусматривает перспектив карьерного роста). Таким образом, вследствие вынужденной трудовой мобильности работники занимают такие места в системе занятости, которые способствуют снижению их квалификации, социально-профессионального статуса, осложняют профессиональную идентификацию. Кроме того, со снижением значимости трудовой деятельности в определении жизненных проектов, низшие слои населения, обозначаемые как «underclass», больше не рассматриваются в некоторых случаях как «резервная армия труда», что оставляет их без конкретной социальной функции и однозначно исключает из «нормального» общества (Bauman, 1998, p. 66). Также, согласно исследованиям, в украинском обществе люди, занимающие более низкое социально-экономическое положение, более склонны воспринимать существующие неравенства как «глубокие» и «несправедливые», поэтому при снижении статуса может также возникать субъективное ощущение социальной несправедливости, связанное с переоценкой системы распределения неравенств и своего места в ней (Макеев, Патракова и Домаранская, 2010).

С увеличением уровня безработицы связывают также возрастание преступности и насилия. По утверждению Дж. Рифкина, люди, оказавшиеся за рамками высокотехнологичного производства, не имеющие средств к существованию и надежды на улучшение ситуации в будущем, часто находят выход в переходе к преступной жизни (Rifkin, 1995). З. Бауман также считает тюремное заключение альтернативным способом нейтрализовать ту часть населения, для которой нет оплачиваемых рабочих мест (Бауман, 2004b, с. 157).

Создание новых оснований позитивной самоидентификации для тех людей, которые утратили работу, а также разработка способов включения этих людей в нормативные социальные отношения помимо отношений на рабочем месте представляет собой актуальную задачу социальной политики.

При этом вопрос безработицы охватывает широкие слои населения в те или иные периоды жизни. Среди временно безработных наблюдается значительная циркуляция – то есть количество людей, временно оказавшихся без работы, значительно больше, чем количество зарегистрированных безработных в тот или иной период времени. Также размывается граница занятости в силу распространения смешанных форм: неполная занятость, работа по совмещению, гибкий или ненормированный рабочий график, сезонная, проектная работа и т.п. (Бек, 2000, с. 198). Периоды незанятости приводят к понижению квалификации, а быстрые технологические изменения делают профессиональную подготовку сокращённых работников неактуальной. В то же время, человек, лишённый основного источника дохода, как правило, не имеет возможности проходить переподготовку. Все эти факторы ведут к понижению статуса индивидов и групп в социальной иерархии (Якуба и др., 1997, с. 207-209).

Безработица оказывает влияние на общество и как объективный риск, а именно через осознание того, что потеря работы и статуса на рынке труда будет связана также с потерей возможностей в других сферах: доступа к качественному медицинскому обслуживанию, образованию, культурным мероприятиям и досугу, даже питанию и безопасным условиям проживания. Это становится основой взаимного недоверия, постоянного стресса, социального напряжения, что оказывает негативное влияние на психологическое состояние отдельных людей, а также на формирование отношений в малых группах и социальных связей в целом (Стиглиц, 2015, с. 189). Поэтому вопросы социальной защиты на случай безработицы оказываются особенно острыми в современных условиях, причём в отношении как материального обеспечения, так и социально-психологического благополучия. Увеличение гарантий на рабочем месте и снижение давления безработицы как риска представляет другой важный аспект социальной политики в этом направлении.

Более того, длительные периоды безработицы ведут к потере позиций на рынке труда, увеличивая количество тех, кто не способен найти адекватное применение своим квалификациям. Увеличивается доля тех, кто утратил работу на длительный срок, или вообще имеет незначительные шансы найти работу в будущем, и оказывается отстранённым от рынка труда. Риск утратить работу или не найти новую выступает значительным фактором общественной жизни, поскольку длительная безработица приводит к исключению индивида из нормального развития социальных отношений (Бек, 2000, с. 198). Даже временная утрата рабочего места негативно влияет на возможности дальнейшего трудоустройства и на размер заработной платы. Дж. Стиглиц указывает, что невозможность трудоустроиться в течение года серьёзно влияет на заработок на протяжении всей последующей трудовой биографии (Стиглиц, 2015, с. 76).

Разработка программ интеграции тех, кто оказался в такой воронке безработицы, позволит избежать негативных последствий исключения части населения из нормальных трудовых отношений, поддержать их квалификацию и профессиональный статус на период отсутствия работы, снизить затраты на социальное страхование. Особый интерес в этом отношении представляют возможности социальных программ практики, дополнительной профессиональной подготовки и переквалификации.

Главной тенденцией в трансформации трудовых отношений современности является снижение потребности в человеческом труде и потребность в гибкости рынка труда. З. Бауман утверждает, что это означает переход от основательной трудовой деятельности, бывшей идеалом XX века, к краткосрочным и ситуативным соглашениям (Бауман, 2004a), и требует отказа от привычки к постоянному, ежедневному, равномерному и регулярному труду (Бауман, 2004b, с. 157). Связь этих феноменов подтверждается в нашем исследовании: работники промышленных предприятий в Украине отмечают жёстко фиксированный полный рабочий график как позитивный фактор организации повседневности, и в целом в системе современных трудовых отношений преобладает ориентация именно на такую форму занятости. Тем не менее, фактические изменения направлены именно на переход к другим формам, предполагающим сокращение объёмов необходимого труда, что требует, во-первых, переосмысления отношения между трудом и доходом, и, во-вторых, приспособления общественных отношений к новым принципам

занятости – как в экономическом, так и в ценностном измерении. Перераспределение трудовых ресурсов в соответствии с общественными потребностями, социальное страхование материальных интересов наёмных работников и вопросы формирования общности в условиях снижения интеграционной функции совместного труда представляют основные проблемы социальной политики в связи с трансформациями трудовых отношений под влиянием глобализации.

Таким образом, социальная политика нового времени нуждается в глубокой аналитике рынка труда с определением и концептуализацией длительных тенденций для понимания общественной потребности в квалифицированных специалистах в долгосрочной перспективе. Необходимо ориентироваться на предоставление равного доступа к профессиональной подготовке, широкие возможности повышения и смены квалификации, а также на соответствующие трансформации ценностного и нормативного оформления трудовых отношений. Ощущение социальной принадлежности, формирование доверия и общности, создание оснований позитивной самоидентификации, которые исторически принадлежали к сфере труда, в глобальном мире отделяются от трудовых отношений, создавая потребность в целенаправленном регулировании этих процессов средствами социальной политики.

Литература:

1. Bauman Z. *Work, consumerism and the new poor* : monograph. Buckingham : Open University Press, 1998. 106 p.
2. Rifkin J. *The end of work: the decline of the global labor force and the dawn of the post-market era* : monograph. New York: G. P. Putnam's Sons, 1995. 350 p.
3. Рабочий класс современной Украины / под ред. А. Г. Арсеенко. Киев : Институт социологии НАН Украины, 2017. 318 с.
4. Бауман З. Возвышение и упадок труда. *Социологические исследования*. 2004. № 5. С. 77–86.
5. Бауман З. Глобализация. Последствия для человека и общества : монография. Москва : Весь Мир, 2004. 188 с.
6. Бек У. Общество риска: На пути к другому модерну : монография. Москва : Прогресс-Традиция, 2000. 383 с.
7. Бурдые П. Негарантированность повсюду. *Политком* : веб-сайт. URL: <http://politcom.org.ua/?p=4366> (дата обращения : 28.02.2020).
8. Гидденс Э. Скользящий мир : как глобализация меняет нашу жизнь : монография. Москва : Весь Мир, 2004. 120 с.
9. Макеев С., Патракова А., Домаранская А. Дифференциация и стратификация населения Украины по восприятию ситуаций неравенства. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*. 2010. №4. С. 85-100.
10. Симончук Е. В. Рабочий класс в Украине: хроника потерь. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*. 2005. №4. С. 5–25.
11. Стендинг Г. Прекариат : новый опасный класс : монография. Москва : Ад Маргинем Пресс, 2014. 328 с.
12. Стиглиц Дж. Цена неравенства. Чем расслоение общества грозит нашему будущему : монография. Москва: Эксмо, 2015. 512 с.
13. «О ситуации на Северодонецком «Азоте». Интервью с председателем правления ЧАО «Северодонецкое объединение АЗОТ» Л. С. Бугаевым. *Офіційний youtube-канал Приватного акціонерного товариства «Северодонецьке об'єднання АЗОТ»* : веб-сайт. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=aBqFiWZHWfg&feature=youtu.be> (дата звернення : 28.02.2020).
14. Изменение социально-классовой структуры общества в условиях его трансформации / Якуба Е. А., Куценко О. Д., Хижняк Л. М., Безносков М. А., Евдокимова И. А. Харьков : Основа, 1997. 230 с.

References:

1. Bauman, Z. (1998) *Work, consumerism and the new poor*. Buckingham: Open University Press [in English].
2. Rifkin, J. (1995) *The end of work: the decline of the global labor force and the dawn of the post-market era*. New York: G. P. Putnam's Sons [in English].

3. Arsenko, A.G. (eds.) (2017) *Rabochij klass sovremennoj Ukrainy* [The Working Class of Modern Ukraine]. Kyiv: Institute of Sociology of the NAS of Ukraine [in Russian].
4. Bauman, Z. (2004a) *Vozvyshenie i upadok truda* [The rise and fall of labor]. *Sociologicheskie issledovanija*, no. 5, pp. 77–86 [in Russian].
5. Bauman, Z. (2004b) *Globalizacija. Posledstvija dlja cheloveka i obshhestva* [Globalization: The Human Consequences]. Translated from English by M. Korobochkina. Moskva: Ves Mir [in Russian].
6. Beck, U. (2000) *Obshhestvo riska: Na puti k drugomu modernu* [Risikogesellschaft: Auf dem Weg in eine andere Moderne]. Translated from Deutsch by V. Sedelnik and N. Fedorova. Moskva: Progress-Traditsiya [in Russian].
7. Bourdieu, P. (2013) *Negarantirovannost' povsjudu* [Insecurity is Everywhere Now]. [Online]. Available at: <http://politcom.org.ua/?p=4366> (Accessed: 28 February 2020) [in Russian].
8. Giddens, A. (2004) *Uskolzajushhij mir: kak globalizacija menjaet nashu zhizn* [Runaway World. How Globalisation is Reshaping our Lives]. Translated from English by M. Korobochkina. Moskva: Ves Mir [in Russian].
9. Makeev, S., Patrakova, A. and Domaranskaja, A. (2010) *Differenciacija i stratifikacija naselenija Ukrainy po vosprijatiju situacij neravenstva* [Differentiation and Stratification of the Population of Ukraine By Perception of the Inequality Situation]. *Sociologija: teorija, metody, marketing*, no. 4, pp. 85-100 [in Russian].
10. Simonchuk, E.V. (2005) *Rabochij klass v Ukraine: hronika poter* [The Working Class in Ukraine: A Chronicle of Losses]. *Sociologija: teorija, metody, marketing*, no. 4, pp. 5–25 [in Russian].
11. Standing, G. (2014) *Prekariat: novyj opasnyj klass* [The Precariat: The New Dangerous Class]. Translated from English by N.Usova. Moskva: Ad Marginem Press [in Russian].
12. Stiglitz, J. (2015) *Cena neravenstva. Chem rassloenie obshhestva grozit nashemu budushhemu* [The Price of Inequality. How Today's Divided Society Endangers Our Future]. Translated from English by E.Rozhdestvenskaja. Moskva: Eksmo [in Russian].
13. PrJSC “Severodonetsk Azot Association”. (2017) *O situacii na Severodoneckom «Azote»*. Interv'ju s predsedatelem pravlenija ChAO «Severodoneckoe ob'edinenie AZOT» L. S. Bugaevym [To the Situation at the Severodonetsk Azot. An Interview with L.S. Bugaev, the Chairman of the Board] [Online]. Available at: <https://youtu.be/aBqFiWZHWfg> (Accessed: 28 February 2020) [in Russian].
14. Jakuba, E.A., Kucenko, O.D., Hizhnjak, L.M., Beznosov, M.A. and Yevdokymova, I.A. (1997) *Izmenenie socialno-klassovoj struktury obshhestva v uslovijah ego transformacii* [Changes in the Social Class Structure of the Society in the Context of its Transformation] Kharkiv: Osnova [in Russian].

УДК 364:304.4

DOI: 10.26565/2218-2470-2020-9-04

БЛАГОДІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯК ОСНОВА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

Сичова Вікторія Вікторівна – доктор наук з державного управління, професор, професор кафедри соціології управління та соціальної роботи Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна, майдан Свободи, 4, Харків, 61022, Україна, email: vs2679@ukr.net, ORCID ID <http://orcid.org/0000-0001-5001-8389>

Полонець Тетяна Сергіївна – студентка 3-го курсу соціологічного факультету Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна, майдан Свободи, 4, Харків, 61022, Україна, email: polonect@gmail.com, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-8890-7621>

Зростання чисельності благодійних організацій у країні, трансформація одноразових гуманітарних акцій (благодійності) до регулярної соціальної роботи з ветеранами російсько-української війни (з 2014 р.), внутрішньо переміщеними особами з Донбасу, Автономної республіки Крим поставило на порядок денний дослідження співвідношення благодійної діяльності та соціальної роботи. Розширення обсягів соціальної роботи, орієнтованої на літніх людей, що часто виконується співробітниками територіальних центрів соціального обслуговування поза рамками посадових інструкцій, також обумовлює актуальність зазначеної теми.

Завданням дослідження стало обґрунтування місця благодійності в соціальній роботі на підставі аналізу діяльності українських благодійних фондів, співробітників шести територіальних центрів соціального обслуговування в Харківській області.

Було з'ясовано, що Всеукраїнська соціальна програма «Домашня опіка» Міжнародного благодійного фонду «Карітас України» представляє соціальну роботу з людьми, які не являються клієнтами територіальних центрів соціального обслуговування. Регіональний ландшафтний парк «Фельдман Екопарк» (флагманський проєкт Міжнародного благодійного фонду «Фонд Олександра Фельдмана») часто використовується для проведення соціальної роботи, зокрема, з людьми похилого віку. Обґрунтовано, що благодійна діяльність зазначених фондів створює умови для проведення системної повсякденної соціальної роботи, зокрема, з людьми похилого віку.

Результати експертного опитування 16 соціальних працівників і 21 соціального робітника територіальних центрів соціального обслуговування Богодухівського, Ізюмського, Краснокутського, Лозівського, Чугуївського, Харківського районів Харківської області свідчать, що благодійність займає провідне місце у їхній діяльності, створює умови для проведення соціальної роботи. Такі види благодійної діяльності, як волонтерство, соціальні послуги громадських / благодійних організацій для людей похилого віку, експерти небезпідставно вважають соціальною роботою. Такі види соціальної роботи з людьми похилого віку в сільській місцевості, що проводяться у вільний від роботи час: допомогу у городі, виїзди на природу (зокрема, до Фельдман Екопарку), спілкування з групами з тематичних питань, - експерти вважають благодійною діяльністю.

Простежується частковий перетин предметних сфер соціальної роботи та благодійної діяльності, а також спільність мети – допомогти. Соціальні працівники та соціальні робітники територіальних центрів соціального обслуговування в Харківській області, виконуючи повсякденну соціальну роботу з людьми похилого, нерідко здійснюють благодійну діяльність.

Доведено, що благодійність сприяє підвищенню ефективності соціальної роботи, вирішенню багатьох соціальних проблем територіальної громади.

Ключові слова: благодійна діяльність, соціальна робота, соціальний працівник, соціальний робітник, територіальні центри соціального обслуговування, люди похилого віку, Харківська область.

БЛАГОТВОРИТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ОСНОВА СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ

Сычова Виктория Викторовна – доктор наук по государственного управления, профессор, профессор кафедры социологии управления и социальной работы Харьковского национального университета имени В. Н. Каразина, площадь Свободы, 4, Харьков, 61022, Украина, email: vvs2679@ukr.net, ORCID ID <http://orcid.org/0000-0001-5001-8389>

Полонец Татьяна Сергеевна – студентка 3-го курса социологического факультета Харьковского национального университета имени В. Н. Каразина, площадь Свободы, 4, Харьков, 61022, Украина, email: polonect@gmail.com, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-8890-7621>

Рост количества благотворительных организаций в стране, трансформация одноразовых гуманитарных акций (благотворительности) в регулярную социальную работу с ветеранами российско-украинской войны (с 2014 г.), внутренне перемещенными лицами из Донбасса, Автономной республики Крым поставило на повестку дня исследование соотношения благотворительной деятельности и социальной работы. Расширение объемов социальной работы, ориентированной на пожилых людей, часто выполняется сотрудниками территориальных центров социального обслуживания вне рамок должностных инструкций, также обуславливает актуальность данной темы.

Задачей исследования стало обоснование места благотворительности в социальной работе на основании анализа деятельности украинских благотворительных фондов, сотрудников шести территориальных центров социального обслуживания в Харьковской области.

Было выяснено, что Всеукраинская социальная программа «Домашняя опека» Международного благотворительного фонда «Каритас Украины» представляет социальную работу с людьми, которые не являются клиентами территориальных центров социального обслуживания. Региональный ландшафтный парк «Фельдман Экопарк» (флагманский проект Международного благотворительного фонда «Фонд Александра Фельдмана») часто используется для проведения социальной работы, в частности, с пожилыми людьми. Обосновано, что благотворительная деятельность указанных фондов создает условия для проведения системной повседневной социальной работы, в частности, с пожилыми людьми.

Результаты экспертного опроса 16 социальных работников и 21 социальных рабочих территориальных центров социального обслуживания Богодуховского, Изюмского, Краснокутского, Лозовского, Чугуевского, Харьковского районов Харьковской области свидетельствуют, что благотворительность занимает ведущее место в их деятельности, создает условия для проведения социальной работы. Такие виды благотворительной деятельности, как волонтерство, социальные услуги общественных / благотворительных организаций для пожилых людей эксперты небезосновательно считают социальной работой. Такие виды социальной работы с пожилыми людьми в сельской местности, которые проводятся в свободное от работы время: помощь в огороде, выезды на природу (в частности, в Фельдман Экопарк), общение с группами по тематическим вопросам, - эксперты считают благотворительной деятельностью.

Прослеживается частичное пересечение предметных сфер социальной работы и благотворительной деятельности, а также общность цели – оказать помощь. Социальные работники и социальные рабочие территориальных центров социального обслуживания в Харьковской области, выполняя повседневную социальную работу с пожилыми людьми, нередко осуществляют благотворительную деятельность.

Доказано, что благотворительность способствует повышению эффективности социальной работы, решению многих социальных проблем территориальной громады.

Ключевые слова: благотворительная деятельность, социальная работа, социальный работник, социальный рабочий, территориальные центры социального обслуживания, пожилые люди, Харьковская область.

THE CHARITABLE ACTIVITIES AS THE BASIS OF SOCIAL WORK

Sychova Viktoriia – Doctor of Science (Public Administration), Full Professor, Full Professor of Department of Sociology of Management and Social Work, V. N. Karazin Kharkiv National University, 4, Svobody Sq., Kharkiv, 61022, Ukraine, email: yvs2679@ukr.net, ORCID ID <http://orcid.org/0000-0001-5001-8389>

Polonets Tetyana – 3rd year student of the School of Sociology, V. N. Karazin Kharkiv National University, 4, Svobody Sq., Kharkiv, 61022, Ukraine, email: polonect@gmail.com, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-8890-7621>

The growth in the number of the country's charitable organizations, transformation of one-time humanitarian actions (charity) into regular social work with veterans of the Russian-Ukrainian war (since 2014) and internally displaced persons from Donbas, the Autonomous Republic of Crimea have put on the agenda a study of the relationship between charitable activities and social work. The expansion of social work aimed at the elderly, which is often performed by the employees of territorial centers of social services beyond their job descriptions, also determines the relevance of this topic.

The task of the study was to substantiate the place of charity in social work, based on the analysis of the activities of the Ukrainian charitable foundations, and employees of six territorial centers of social services in Kharkiv region.

It was found that the All-Ukrainian social program "Home Care" of the International Charitable Foundation "Caritas Ukraine" represents social work with people who are not clients of territorial centers of social services. The Regional Landscape Park "Feldman Ecopark" (the flagship project of the International Charitable Foundation "Aleksandr Feldman Foundation") is often used for social work, particularly with the elderly. It has been substantiated that the charitable activity of these foundations creates conditions for conducting systematic daily social work, in particular, with the elderly.

The results of the expert survey of 16 social workers and 21 social workers of the territorial centers of social services of Bohodukhiv, Izium, Krasnokutsk, Lozova, Chuguiv, and Kharkiv districts of Kharkiv region show that charity occupies the leading place in their activities, creating conditions for social work. Charitable activities such as volunteering, social services of public/charitable organizations for the elderly are rightly regarded by experts as social work. The types of social work with the elderly in rural areas, carried out in spare time, such as helping in vegetable gardens, nature rides (in particular, to Feldman Ecopark), group communication on topical issues are referred by the experts to charitable activities.

There is a partial overlapping of the subject areas of social work and charity, as well as a common goal – to help. Social workers and officials of the territorial centers of social services in Kharkiv region, performing daily social work with the elderly, often carry out charitable activities, too.

It has been proved that charity helps to increase the efficiency of social work, solving many social problems of the territorial community.

Key words: charity, social work, social employee, social worker, territorial centers of social service, elderly people, Kharkiv region

Актуальність теми. Зростання чисельності благодійних організацій у країні, значне піднесення волонтерського руху, трансформація одноразових гуманітарних акцій (благодійності) до регулярної соціальної роботи з ветеранами російсько-української війни (з 2014 р.), внутрішньо переміщеними особами з Донбасу, Автономної республіки Крим поставило на порядок денний дослідження співвідношення благодійної діяльності та соціальної роботи. Прискорення старіння населення країни (збільшення передчасної смертності через російсько-українську війну на фоні зниження народжуваності) розширює обсяги соціальної роботи, спричиняє нові напрями соціальної роботи та види соціальних послуг, орієнтовані на літніх людей. Уведення в дію з 01 січня 2020 р. нового Закону України «Про соціальні послуги» з чітким визначенням кількості годин надання соціальних послуг із догляду на місяць (Про соціальні послуги: Закон України, ст.13) та діяльність співробітників територіальних центрів соціального обслуговування поза рамками посадових інструкцій / договору (по суті, благодійність) також обумовлює непідробний інтерес до співвідношення благодійної діяльності та соціальної роботи.

Ступінь наукової розробленості теми. Спроби теоретичного осмислення такого явища, як благодійність здійснювались дослідниками різних галузей наук (соціології, соціальної психології, соціальної філософії, історії, економіки, політології, культурології та ін.). Виникнення та розвиток благодійності в Україні досліджують О. Донік, Т. Курінна, М. Лапіна (Лапіна, 2019), А. Нарадько, Р. Сербін (Сербін, 2014). Державну політику в сфері благодійності в Україні аналізував у своїх роботах О. Ковтун. А. Андрищенко, І. Зверєва, Г. Лактіонова, М. Лукашевич, І. Мигович, В. Харабет, С. Харченко, Л. Хижняк віддають належне благодійності у становленні інституту соціального захисту, соціальної роботи (Лукашевич, Мигович, 2003; Харабет, 2015; Зверєва, Лактіонова, 2004). У роботах М. Житник, О. Човган благодійність досліджується як духовне підґрунтя соціальної роботи (Житник, 2014; Човган, 2015). Разом із тим, наукові роботи зі співвідношення благодійної діяльності та соціальної роботи мають фрагментарний характер, що обумовлює наукову актуальність зазначеної теми.

Мета статті. На підставі аналізу діяльності українських благодійних організацій, соціальних працівників / робітників територіальних центрів соціального обслуговування (надання соціальних послуг) в Харківській області обґрунтувати місце благодійності в соціальній роботі.

Методи дослідження. Використано методи теоретичного узагальнення, аналізу та синтезу для уточнення змістовного визначення понять «благодійність» і «соціальна робота»; контент-аналізу – для виявлення напрямів діяльності благодійних організацій; метод експертного опитування – для з'ясування співвідношення таких явищ і процесів, як благодійність і соціальна робота.

Вклад основного матеріалу. З 2014 р. в Україні відбулося різке збільшення кількості благодійників: у 2017 р. кожен третій мешканець країни перераховує кошти на благодійність; кожен другий допомагає незнайомим людям або подає милостиню; у світовому рейтингу World Giving Index країна піднялася на 16 позицій (зі 115 на 99 місце) (Мировой рейтинг благотворительности, 2017); а у 2018 р. – ще на 18 позицій (з 99 на 81 місце) (За 8 років Україна піднялась у світовому рейтингу благодійності на 69 позицій); станом на квітень 2019 року зареєстровано 18557 благодійних організацій, їхня кількість постійно зростає (Розвиток благодійності в Україні).

Законом України «Про благодійну діяльність та благодійні організації» (2012 р.) благодійна діяльність трактується як «добровільна особиста та/або майнова допомога..., що не передбачає одержання благодійником прибутку, а також сплати будь-якої винагороди або компенсації благодійнику від імені або за дорученням бенефіціара» (Про благодійну діяльність та благодійні організації: Закон України, ст. 1). Благодійна діяльність у соціальній сфері являє собою сукупність соціально-економічних відносин, що виникають у процесі передачі матеріальних, нематеріальних ресурсів і грошових ресурсів між економічними суб'єктами на індивідуальних засадах. До сфер благодійної діяльності Законом України, зокрема, відносяться сфера охорони здоров'я, опіка й піклування, законне представництво та правова допомога, права людини і громадянина та основоположні свободи; розвиток територіальних громад (Про благодійну діяльність та благодійні організації: Закон України, ст. 3).

Благодійною діяльністю слід вважати низку соціальних послуг: передачу благ на конкретні цілі, виконання яких є обов'язковою умовою отримання пожертвування; пожертви на користь благоотримувачів, цілі використання яких визначають самостійно; передачу благ у формі дарунка, за договором дарування; заповіт особистого майна; передачу громадянам (на певні цілі) або юридичним особам (не обов'язково цільова) благ (речі або права); одноразові пожертви; покриття поточних витрат або боргів благоотримувача; оплату витрат із організації благодійних акцій, програм, концертів і передача коштів, отриманих від їх проведення на користь нужденних; виконання будь-якої професійної діяльності, робіт або послуг безоплатно; соціальну рекламу, привернення суспільної уваги; участь в акціях, програмах. Під благодійністю також розуміють такі види діяльності, як безоплатне надання послуг та виконання робіт на користь бенефіціарів, публічний збір благодійних пожертв, меценатство, матеріальна допомога нужденним, що надається як окремими особами, так і організаціями (Про благодійну діяльність та благодійні організації: Закон України, ст. 5), спонсорство, філантропія, а також соціальна (корпоративна, приватна) відповідальність і соціальні інвестиції. Однією з форм благодійності є волонтерство – добровільна, безкорислива, соціально спрямована, неприбуткова діяльність у вигляді роботи та послуги, що безоплатно виконуються та надаються волонтерами та волонтерськими організаціями (Про волонтерську діяльність: Закон України).

Нерідко благодійна діяльність у соціальній сфері прирівнюється до соціальної роботи або діяльності організацій, що представляють третій сектор. Благодійна діяльність виконує важливі функції: компенсації недоліків перерозподілу суспільних благ (як матеріальних, так і нематеріальних), реалізації людиною

духовної потреби в допомозі ближньому, найважливішого інструменту самоорганізації суспільства (Сербін, 2014, с. 321), формування соціальної свідомості, «соціальної пам'яті», функцію підтримки «соціального капіталу» (Лапіна, 2019, с. 32). Вона дає можливість зменшити витрати та частково перебрати на себе соціальну відповідальність держави щодо вирішення багатьох соціальних проблем. Благодійність у сфері соціальної роботи – це прояв гуманістично цілеспрямованої професійної уваги фахівця до нужденних людей, надання їм професійно підготовленими соціальними працівниками ефективної допомоги в збереженні й організації своєї життєдіяльності на самодостатньому соціальному рівні (Човган, 2015, с. 240). Поняття «благодійність» увійшло в суспільну свідомість як гуманістичний поклик людини надавати допомогу нужденним незалежно від національної, расової, соціальної, релігійної належності (Житник, 2014, с. 23). Тож її можна вважати гуманістичним покликом соціального працівника / соціального робітника. Благодійність дозволяє людині не лише займати активну позицію у житті, але й робить людину творцем гідного життя.

В Україні майже 25 років працює Міжнародний благодійний фонд «Карітас України», який входить в одну з найбільших міжнародних мереж благодійних організацій у світі та Європі, та діє під патронатом Української греко-католицької церкви. Слово «Карітас» означає любов і милосердя, співчуття та благодійність. Місія «Карітасу України»: розвиток традицій добродійної діяльності та здійснення соціальної роботи, виходячи із християнських морально-етичних цінностей (Карітас України). Фонд проводить низку Всеукраїнських благодійних акцій. Наприклад, акція «Різдвяна свічка» через розповсюдження благодійних свічок, які декорують люди з інвалідністю, збирає кошти на допомогу дітям-сиротам та малюкам із сімей, які опинились у кризі (Всеукраїнська благодійна акція «Різдвяна свічка»). Всеукраїнська благодійна акція «Шкільний портфель» (з 15.06. по 01.09) не лише збирає кошти для забезпечення дітей із багатодітних та кризових сімей всім необхідним до початку навчального року, але й створює атмосферу свята для підопічних Карітасу (Всеукраїнська благодійна акція «Шкільний портфель»).

Одним із ключових напрямів роботи Міжнародного благодійного фонду «Карітас України» з 1999 р. стала Всеукраїнська соціальна програма «Домашня опіка» (Домашня опіка та охорона здоров'я). Вона передбачає надання якісної медичної та соціальної допомоги вдома для самотніх літніх та людей з обмеженими фізичними можливостями, паліативних хворих, людей з ВІЛ/СНІД, тяжкохворих людей, їхніх сімей та опікунів. Зазначений проєкт, що реалізується за зразком найефективніших соціальних програм Франції, Австрії та Німеччини, надав допомогу вже понад 13 тисяч осіб. У різних містах України (в Бориславі, Дніпрі, Дрогобичі, Івано-Франківську, Києві, Коломиї, Краматорську, Львові, Одесі, Тернополі, Харкові, Чорткові) на початок 2020 р. працює 12 центрів, в кожному з яких знаходиться від 60 до 100 постійних підопічних. До команди напряму опіки вдома входять соціальні працівники та медсестри, психологи та лікарі (у Східному регіоні, де більшість підопічних – вимушено переміщені особи); напряму паліативної допомоги – медсестри, лікарі, соціальні працівники, психологи та духівники. Всього до проєкту залучені понад 80 працівників. Вони допомагають особам, які цього потребують, але за законодавством України не можуть бути клієнтами територіальних центрів соціального обслуговування, подбати про здоров'я та гігієну, про побут (прибирають вдома, купують продукти, готують їсти, годують); допомагають зі сплатою комунальних платежів, забирають брудну білизну на прання, повертають чистою та випрасуваною; надають реабілітаційне обладнання: ходунки, візки, милиці, туалетні крісла, протипролежневі матраци тощо. Учасники проєкту завжди знаходять час просто поспілкуватись, підтримати, разом з підопічними згадати приємні моменти і те, заради чого варто жити (Домашня опіка та охорона здоров'я). Очевидно, що «Домашня опіка» представляє собою системну соціальну роботу з людьми похилого віку на безоплатній основі.

Міжнародний благодійний фонд «Фонд Олександра Фельдмана» Народного депутата України О. Фельдмана – одна з найбільших благодійних організацій в Україні: у 2007 р. увійшов у TOP-5 найбільших благодійних фондів країни (Фонд Олександра Фельдмана). Він нарощує філантропічну діяльність. Так, у 2014 р. Фонд спільно з Товариством Червоного Хреста України почав гуманітарну волонтерську програму «Простягни руку допомоги», мета якої – всебічна допомога мирним жителям, які постраждали в результаті війни. У зону АТО було доставлено понад 20 т гуманітарної допомоги (у тому числі – медикаменти, продукти харчування, одяг і предмети першої необхідності). З 2016 року його фонд витратив на благодійність 810 млн 72 тис грн (Простягни руку допомоги: гуманітарна волонтерська програма).

Проте флагманським проєктом Фонду, по суті, квінтесенція всієї його діяльності став Регіональний ландшафтний парк Фельдман Екопарк. Це мультифункціональний комплекс, що функціонує в Харківській області з 2011 р., і є абсолютним рекордом серед аналогічних українських парків за кількістю відвідувачів і реалізованих там соціальних проєктів. Найбільш масштабні серед них спрямовані на психосоціальну

реабілітацію людей з особливими потребами; зооохорону і охорону природи; екоосвіту, розвиток дитячої творчості та спорту; пропаганду здорового способу життя і толерантності (Фонд Александра Фельдмана). Громадські організації соціального спрямування, волонтери використовують регіональний ландшафтний парк «Фельдман Екопарк» для проведення соціальної роботи з дітьми, дорослими, що хворіють на важкі хвороби; територіальні центри соціального обслуговування м. Харкова та районів Харківської області – з людьми похилого віку. Тобто, благодійна діяльність Фонду створює умови для здійснення соціальної роботи через проведення безкоштовних виїздів на природу, організацію там активного спілкування.

У своєму розвитку соціальна робота пройшла шлях від філантропічного підходу в підтримці людей, які потрапили у складну життєву ситуацію внаслідок соціальних чи особистісних проблем, до перетворення її у професійну діяльність. Тепер під соціальною роботою розуміють: 1) професійну діяльність державних і недержавних організацій, груп і окремих індивідів із надання допомоги у задоволенні необхідних потреб та здійсненні успішної соціалізації; 2) допомогу людям у пошуку шляхів розв'язання проблем, із якими ті зіткнулися (Тюття, Іванова, 2014, с. 17, 24).

До компетенцій соціального працівника належить вирішення труднощів у взаєминах із іншими людьми, допомога у виконанні різних соціальних ролей, по догляду за підопічним, подолання кризових ситуацій у житті тощо. Одним із напрямів соціальної роботи є здійснення догляду за особами, які неспроможні це робити самостійно: людьми похилого віку або з інвалідністю, які проживають самотньо, або перебувають у будинках для людей похилого віку (геріатричних пансіонатах) чи дитячих будинках-інтернатах, інших закладах. У деяких випадках, соціальні працівники, робітники допомагають підопічним, на їх прохання, у позаробочий час: виконують роботу в городі, налагоджують зв'язок із родичами, надають консультації в межах своїх компетенцій. Саме такі дії, спрямовані на допомогу, без отримання власної користі, безкоштовно, можна вважати благодійністю. Водночас вони є соціальною роботою, що базується на гуманістичному поклику людини, на благодійності.

Згідно з національним демографічним прогнозом, до 2030 року особи віком понад 60 років становитимуть 26,0 % загальної чисельності населення, віком понад 65 років – понад 20 % відповідно (Познанська, 2017). У Харківській області із населенням майже 3 млн. (другий за чисельністю населення після Київської області) в 2015 р. кожний шостий мешканець – це особа похилого віку; питома вага вікової групи у віці 65 та старше в загальній чисельності населення склала 16,1 % (Мельник). Це свідчить про старіння населення України в цілому, та регіону, зокрема. Харківська область характеризується значним досвідом у сфері надання соціальних послуг, проведення соціальної роботи: створенням у м. Харкові з кінця 1990-х років Єдиної соціальної мережі громадських організацій, що надають соціальні послуги за фінансової підтримки Харківської міської ради; а також значною фінансовою підтримкою діяльності громадських організацій із боку Департаменту соціального захисту населення Харківської обласної державної адміністрації. Вищезазначене обумовлює дослідження повсякденної благодійності в роботі соціальних працівників / соціальних робітників територіальних центрів соціального обслуговування (надання соціальних послуг) у Харківській області.

Нами у січні-лютому 2020 р. було проведене експертне опитування серед соціальних працівників і соціальних робітників територіальних центрів соціального обслуговування (надання соціальних послуг) в 6 районах Харківської області: Богодухівському, Ізюмському, Краснокутському, Лозівському, Чугуївському, Харківському.

Основною метою експертного опитування було обґрунтування місця благодійності в соціальній роботі соціальних працівників і соціальних робітників. Експертним опитуванням було охоплено 37 осіб. Експертне середовище було представлено двома групами: соціальними працівниками (16 особами) і соціальними робітниками (21 особою).

Серед співробітників територіальних центрів соціального обслуговування, які взяли участь в експертному опитуванні, було 35 жінок і 2 чоловіків. Простежується очевидний гендерний дисбаланс: у сфері соціальної роботи з людьми похилого віку в основному працюють жінки. Як показало опитування, 19 опитуваних із 37 осіб не задоволені розміром заробітної плати. Середня зарплата соціального працівника в Україні на лютий 2020 р. склала 7000 грн (Соціальний працівник: середня зарплата в Україні); заробітна плата соціального робітника – 4803 грн (у Харківській області, в інших областях ще нижче) (Огляд статистики зарплатні професії «Соціальний працівник» в Україні). Низька заробітна плата, наявність гендерних стереотипів (що робота «по догляду» може бути суто «жіночою») пояснює практичну відсутність чоловіків у зазначеній сфері.

Соціальні працівники задоволені заробітною платою та умовами роботи набагато більше, ніж соціальні робітники. І це зрозуміло, бо соціальні працівники мають вищу освіту, виконують більш кваліфіковану роботу, ніж соціальні робітники, володіють комунікативними компетентностями для роботи з колективом, управлінськими навичками та вміннями. Соціальний робітник – це «польовий» фахівець, який безпосередньо працює з людьми, допомагає як порадою, так і діями. Робота цих людей недооцінена.

Слід зазначити, що серед опитаних експертів було лише 2 спеціалісти вікової категорії понад 56 років. Стаж роботи більше 40 років має 3 особи. Ці дані засвідчують, що соціальні робітники у цій сфері не затримуються, зокрема, через професійне вигорання, як зазначили 4 експерти.

Досить часто соціальні робітники виконують роботу, що не входить до їхніх обов'язків (умов договору). Третина експертів (12 осіб) виходять за рамки своїх обов'язків, допомагаючи самотнім людям похилого віку в позаробочий час, навіть у вихідні дні, тобто займаються благодійною діяльністю. Відповіді соціальних робітників підтверджують гіпотезу дослідження, що гуманістичний поклик, благодійність створюють умови для проведення соціальної роботи.

Проте не всі експерти вважають благодійність специфічною рисою соціального працівника / робітника. погодилися з зазначеним твердженням 25 осіб (14 соціальних робітників, 11 соціальних працівників). Не погодилися чи «вагаються відповісти» 9 осіб (5 соціальних робітників, 4 соціальні працівники).

Найбільшу цінність для дослідження має думка експертів стосовно того, що благодійність сприяє проведенню соціальної роботи. Не було жодного респондента, хто б це заперечив. Така відповідь досвідчених фахівців, які пропрацювали у сфері надання соціальних послуг не менше 3 років, свідчить, що соціальна робота не може здійснюватися без такого підґрунтя, як благодійність. Підтвердженням вищезазначеної тези слугують відповіді на питання «Чи тотожні поняття «соціальна робота» і «благодійність»? Основна більшість (25) погодилася з твердженням про їхню часткову тотожність, тобто, по суті, про перетин їхніх предметних сфер. Більше того, один із соціальних працівників зазначив, що «благодійність – це одна з форм соціальної роботи». Тобто, експерти однозначно впевнені, що благодійність – це основа соціальної роботи, що благодійна діяльність і соціальна робота є невід'ємними одне від одного явищами.

Найбільший інтерес для дослідження викликали відкриті питання анкети («які види благодійної діяльності можна вважати соціальною роботою?» та «які види соціальної роботи можна вважати благодійністю?»), на які експерти давали власні відповіді. Цікаво, що 5 соціальних робітників навіть плутають поняття «соціальна робота» та «благодійна діяльність». Це пояснюється тим, що вони часто, на прохання своїх підопічних, допомагають їм поза договором, тобто займаються благодійністю. Уведення в дію з 1 січня 2020 року Закону України «Про соціальні послуги» передбачає чітке утвердження кількості годин надання соціальних послуг із догляду на місяць (Про соціальні послуги: Закон України, ст. 13, п.7). У зв'язку з цим представляється доцільним організувати проведення комунікативних заходів (круглих столів, тренінгів) для соціальних робітників територіальних центрів соціального обслуговування за темою «Благодійна діяльність і соціальна робота в Харківській області: стан, проблеми, перспективи».

Соціальні робітники давали більш розгорнуті відповіді на відкриті питання, ніж соціальні працівники. Серед видів благодійної діяльності, що можна вважати соціальною роботою, 19 із 37 експертів назвали проведення консультування та надання послуг, що не входять в обов'язки фахівця за договором надання соціальних послуг. Серед видів соціальної роботи, що можна вважати благодійністю, більшість (21 особа з 37) вважає допомогу у домашніх справах (приготування їжі, купівля продуктів тощо) у позаробочий час.

Соціальні робітники та соціальні працівники готові віддавати більше часу та власних сил соціальній роботі, не зважаючи на існуючі умови оплати праці. Майже половина (18) експертів готові здійснювати благодійну діяльність і допомагати своїм клієнтам навіть у позаробочий час; 15 експертів готові допомагати тільки у рідких випадках.

Отже, не ототожнюючи поняття «соціальна робота» та «благодійність», експерти розуміють, що соціальна робота не може існувати без свого підґрунтя – благодійної діяльності. Їхні відповіді доводять, що благодійність як гуманістичний поклик соціального працівника/ робітника є основою соціальної роботи.

Висновки. Відомі Українські благодійні організації – Міжнародний благодійний фонд «Карітас Україна» та Міжнародний благодійний фонд «Фонд Олександра Фельдмана» – створюють умови для проведення системної повсякденної соціальної роботи, зокрема, з людьми похилого віку. Результати експертного опитування 16 соціальних працівників і 21 соціального робітника територіальних центрів соціального обслуговування Богодухівського, Ізюмського, Краснокутського, Лозівського, Чугуївського,

Харківського районів Харківської області свідчать, що благодійність займає провідне місце у їхній діяльності, створює умови для проведення соціальної роботи. Такі види благодійної діяльності, як волонтерство, роботу громадських / благодійних організацій із людьми похилого віку, експерти небезпідставно вважають соціальною роботою.

Експертне опитування надало підстави включити до благодійної діяльності такі види соціальної роботи з людьми похилого віку в сільській місцевості, що проводяться у вільний від роботи час: допомогу в домашніх справах, у городі, виїзди на природу (зокрема, до Фельдман Екопарку), спілкування з групами з тематичних питань. При диференціації понять «соціальна робота», «благодійна діяльність» простежується частковий перетин предметних сфер, єдина мета – допомогти. Соціальні працівники та соціальні робітники територіальних центрів соціального обслуговування в Харківській області, виконуючи повсякденну соціальну роботу з людьми похилого, нерідко здійснюють благодійну діяльність.

Саме благодійність, що лежить в основі соціальної роботи, сприяє підвищенню ефективності останньої, вирішенню багатьох соціальних проблем територіальної громади; забезпеченню сталого соціально-економічного розвитку територіальної громади.

Література:

1. Всеукраїнська благодійна акція «Різдвяна свічка». *Карітас України* [Сайт Міжнародного Благодійного фонду]. URL: <http://caritas.ua/svichka/>
2. Всеукраїнська благодійна акція «Шкільний портфель». *Карітас України*. [Сайт Міжнародного Благодійного фонду]. URL: <http://caritas.ua/portfelyk/>
3. Домашня опіка та охорона здоров'я [Всеукраїнська соціальна програма]. *Карітас-України* [Сайт Міжнародного Благодійного фонду]. URL: <http://caritas.ua/diyalnist/domashnya-opika-ta-ohorona-zdorov-ya/>
4. За 8 років Україна піднялась у світовому рейтингу благодійності на 69 позицій. URL: <https://www.the-village.com.ua/village/city/city-news/281991-za-8-rokiv-ukrayina-pidnyalas-u-svitovomu-reytingu-blagodiynosti-na-69-pozitsiy>
5. Житник М. М. Благодійність в соціально-філософській ретроспективі та перспективі. *Вісник НТУУ «КПІ»*. Політологія. Соціологія. Право. Вип. 3/4 (23/24) 2014. С. 21–27. URL: https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/17106/1/03_Zhytnyk.pdf
6. Карітас України [Сайт Міжнародного Благодійного фонду]. URL: <http://caritas.ua/karitas-v-ukrayini/>
7. Лапіна М. Д., Кузьміна О. Благодійна діяльність у сучасній Україні *Reporter of the priazovskyi state technical university*. Section: Socially-humanitarian sciences and public administration 2019. Issue 4. С. 31–36.
8. Лукашевич М. П., Мигович І. І. Теорія і методи соціальної роботи :навч. посіб.: 2-ге вид. доп і виправл. Київ: МАУП, 2003. 168 с
9. Мельник М. Населення Харківської області старіє. URL: <https://www.slk.kh.ua/news/suspilstvo/naselelnya-kharkivskoyi-oblasti-stariye.html>
10. Мировой рейтинг благотворительности 2017. САФ, 2017. 39 с.
11. Огляд статистики зарплатні професії «Соціальний працівник» в Україні. URL: <https://ua.trud.com/ua/salary/2/81316.html>
12. Познанська К. В. Соціальне становище літніх людей та ставлення до старості в Українському суспільстві очима молоді. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна*. Сер. «Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи». 2017. Вип. 39. С. 340–345.
13. Про благодійну діяльність та благодійні організації: Закон України № 5073-VI від 5 липня 2012 року. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*. 2013. № 25. Ст. 252.
14. Протягни руку допомоги: гуманітарна волонтерська програма. *Фонд Александра Фельдмана* [Сайт]. URL: <https://feldman.fund/programmy-fonda/protyani-ruku-pomoshhi/>
15. Про волонтерську діяльність: Закон України № 3236-VI від 19 квітня 2011 р. № 3236-VI. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2011. № 42. Ст. 435.
16. Про соціальні послуги: Закон України № 2671-VIII від 17 січня 2019 року. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*. 2019. № 18. Ст. 73.

17. Розвиток благодійності в Україні. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/gromadyanske-suspilstvo/rozvitok-blagodiynosti-v-ukraini>.
18. Сербін Р. А. Історико-правові аспекти розвитку благодійної діяльності. *Наукові праці Національного університету «Одеська юридичної академія»*: зб. наук. пр./ редкол.: С. В. Ківалов (голов. ред.), М. В. Афанасьєва (заст. голов. ред.), Ю. П. Аленін [та ін.] ; відп. за вип. М. В. Афанасьєва, МОН України, НУ ОЮА. Одеса: Юрид. л-ра, 2014. Т. 15. С. 321–327.
19. Социальная работа: история, теория и практика : монография / В.В. Харабет [и др.]; под ред. В. В. Харабета, Л. М. Хижняк, А.И. Андрущенко. Мариуполь: ПГТУ, 2015. 390 с.
20. Соціальна робота в Україні: навч. посіб. / за заг. ред.: І. Д. Звереві, Г.М. Лактіонової. Київ: Центр навч. літ., 2004. 256 с.
21. Соціальний працівник: середня зарплата в Україні. <https://www.work.ua/salary-all/>
22. Тюття Л.Т., Іванова І.Б. Соціальна робота: теорія і практика : навч. посіб.: 3-тє вид., переробл. і доповн. Київ: Знання, 2014. 575 с.
23. Човган О. Благодійність як психологічна основа соціальної роботи: теоретико-концептуальний аналіз. Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Серія: Соціально-педагогічна. 2015. Вип. 24. С. 232–244. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkp_sp_2015_24_25
24. Фонд Александра Фельдмана [Сайт]. URL: <https://feldman.fund/>

References:

1. Vseukrainska blahodiina aktsiia «Rizdviana svichka». [All-Ukrainian charity event "Christmas Candle"]. Caritas Ukraine [Website of the International Charitable Foundation]. Available at: <<http://caritas.ua/svichka/>> [Accessed 15 February 2020] [in Ukrainian].
2. Vseukrainska blahodiina aktsiia «Shkilnyi portfelyk» [All-Ukrainian charity event "School briefcase"]. Caritas Ukraine. [Website of the International Charitable Foundation]. Available at: <<http://caritas.ua/portfelyk/>> [Accessed 15 February 2020] [in Ukrainian].
3. Domashnia opika ta okhorona zdorovia [Vseukrainska sotsialna prohrama]. [Home care and health care [All-Ukrainian social program]. Caritas-Ukraine [Website of the International Charitable Foundation]. Available at: <<http://caritas.ua/diyalnist/domashnya-opika-ta-ohorona-zdorov-ya/>> [Accessed 10 February 2020] [in Ukrainian].
4. Za 8 rokiv Ukraina pidnialas u svitovomu reytynhu blahodiinosti na 69 pozytsii [For 8 years Ukraine has risen in the world rating of charity by 69 positions]. Available at: <<https://www.the-village.com.ua/village/city/city-news/281991-za-8-rokiv-ukrayina-pidnyalas-u-svitovomu-reytingu-blagodiynosti-na-69-pozitsiy>> [Accessed 15 February 2020] [in Ukrainian].
5. Zhytnyk M. M., 2014 Blahodiinist v sotsialno-filosofskii retrospektyvi ta perspektyvi [Charity in socio-philosophical retrospect and perspective]. *Visnyk NTUU «KPI». Politolohiia. Sotsiolohiia. Pravo.* [online] issue 3/4 (23/24). Available at: <https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/17106/1/03_Zhytnyk.pdf> [Accessed 15 February 2020] [in Ukrainian].
6. Caritas Ukraine [Site of the International Charitable Foundation]. Available at: <<http://caritas.ua/karitas-v-ukrayini/>> [Accessed 10 February 2020] [in Ukrainian].
7. Lapina M.D. and Kuzmina O., 2019. Blahodiina diialnist u suchasni Ukraini [Charitable activity in modern Ukraine]. *Reporter of the priazovskyi state technical university*. Section: *Sotsialno-humanitarni nauky ta derzhavne upravlinnia* [Socially-humanitarian sciences and public administration], Issue 4. pp. 31–36 [in Ukrainian].
8. Lukashevych M.P. and Myhovych I.I., 2003. Teoriia i metody sotsialnoi roboty [Theory and methods of social work]. 2nd ed. Kyiv: MAUP. [in Ukrainian].
9. Melnyk, M. Naselennia Kharkivskoi oblasti stariie [The population of Kharkiv region is aging]. Available at: <<https://www.slk.kh.ua/news/suspilstvo/naselennya-kharkivskoyi-oblasti-stariye.html>> [Accessed 12 February 2020] [in Ukrainian].
10. KAF blahotvorytelnyi fond razvytyia fylantropy [CAF World Giving Index 2017]. Available at: [Accessed 10 February 2020] [in Russian].
11. Ohliad statystyky zarplatni profesii «Sotsialnyi pratsivnyk» v Ukraini [Review of salary statistics of the profession "Social Worker" in Ukraine]. Available at: <<https://ua.trud.com.ua/salary/2/81316.html>> [Accessed 14 February 2020] [in Ukrainian].
12. Poznanska, K.V., 2017. Sotsialne stanovyshe litnikh liudei ta stavlennia do starosti v Ukrainkomu suspilstvi ochyma molodi [The social position of the elderly and the attitude to old age in Ukrainian

society through the eyes of young people]. *Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho universytetu imeni V.N. Karazina*, ser. «Sotsiologichni doslidzhennia suchasnoho suspilstva: metodolohiia, teoriia, metody» ["Sociological research of modern society: methodology, theory, methods"], issue 39, pp. 340–345 [in Ukrainian].

13. Law of Ukraine on Charitable Activities and Charitable Organizations 2012. *Vidomosti Verkhovnoi Rady* 2013, № 25 article 252 [in Ukrainian].

14. Prostiahny ruku dopomohy: humanitarna volonterska prohrama [Extend a helping hand: a humanitarian volunteer program]. *Fond Aleksandra Feldmana*. Available at: <<https://feldman.fund/programmy-fonda/protyani-ruku-pomoshhi/>> [Accessed 30 January 2020] [in Ukrainian].

15. Law of Ukraine on Volunteering 2011. *Vidomosti Verkhovnoi Rady*, 2011. № 42. article 435.

16. Law of Ukraine on Social Services 2019. *Vidomosti Verkhovnoi Rady*, № 18. article 73.

17. Rozvytok blahodiinosti v Ukraini [Development of charity in Ukraine]. Available at: <<https://niss.gov.ua/doslidzhennya/gromadyanske-suspilstvo/rozvitok-blagodiynosti-v-ukraini>> [Accessed 27 January 2020] [in Ukrainian].

18. Serbin R. A., 2014. Istoryko-pravovi aspekty rozvytku blahodiinoi diialnosti [Historical and legal aspects of charitable development]. *Naukovi pratsi Natsionalnoho universytetu «Odeska yurydychnoi akademii»*. Odesa: Yuryd, pp. 321-327 [in Ukrainian].

19. Kharabet, V.V., Khyzhniak, L. M. and Andriushchenko, A.Y., eds., 2015. *Sotsyalnaia robota: ystoria, teoriia y praktyka : monohrafiia* [Social work: history, theory and practice: a monograph]. Maryupol: PHTU. [in Russian].

20. Zvierieva, I. D. and Laktionova, H.M. eds., 2004. *Sotsialna robota v Ukraini: navch. posib.* [Social work in Ukraine: textbook]. Kyiv: Tsentr navch. Lit [in Ukrainian].

21. Sotsialnyi pratsivnyk: serednia zarplata v Ukraini [Social worker: average salary in Ukraine]. Available at: <<https://www.work.ua/salary-all/>> [Accessed 10 February 2020] [in Ukrainian].

22. Tiuptia L.T. and Ivanova I.B, 2014. *Sotsialna robota: teoriia i praktyka : navch. posib.* [Social work: theory and practice: textbook], 3rd ed. Kyiv: Znannia [in Ukrainian].

23. Chovhan O., 2015. Blahodiinist yak psykholohichna osnova sotsialnoi roboty: teoretyko-kontseptualnyi analiz [Charity as a psychological basis of social work: theoretical and conceptual analysis]. *Zbirnyk naukovykh prats Kamianets-Podilskoho natsionalnoho universytetu imeni Ivana Ohienka*, issue 24 pp. 232–244/. Available at: <http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkp_sp_2015_24_25> [Accessed 2 February 2020] [in Ukrainian].

24. *Alexander Feldman Foundation*. Available at: <<https://feldman.fund/>> [Accessed 5 February 2020] [in Ukrainian].

УДК 316.346.32-053.9(477)

DOI: 10.26565/2218-2470-2020-9-05

ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ БЛАГОДІЙНИХ ФОНДІВ З ЛЮДЬМИ ПОХИЛОГО ВІКУ

Садрицька Світлана Валеріївна – кандидат соціологічних наук, доцент кафедри соціології управління та соціальної роботи Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна, майдан Свободи, 4, Харків, 61022, Україна, email: s.sadritskaya@karazin.ua, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-9469-2313>

Короп Анастасія Олегівна – студентка 4-го курсу соціологічного факультету Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна, майдан Свободи, 4, Харків, 61022, Україна, email: nastyakorop@ukr.net, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-0567-1773>

Статтю присвячено проблемі соціальної роботи з людьми похилого віку, що потребує вивчення та визначення особливостей такої роботи для різних сучасних соціальних служб. Актуальність теми статті обумовлена зростанням кількості клієнтів соціальних служб серед людей похилого віку. Попередні дослідження соціальних потреб цієї категорії населення прогнозують загострення цілої низки проблем через недоліки державного соціального забезпечення. Вирішення проблеми, на думку авторів статті, пов'язано із діяльністю не державних організацій, що можуть надавати соціальні послуги людям похилого віку. Зокрема, у статті описується досвід діяльності благодійного фонду, який діє за нетиповою схемою організації допомоги. Не через надання коштів фонду, а у першу чергу, через реалізацію власних проєктів за підтримки інших соціальних служб різної форми. У статті йдеться про те, як потреби та особливості людей похилого віку, можуть бути враховані у практичній соціальній роботі з клієнтами. У статті автори спираються на матеріали власного дослідження, що було проведено методом кейс-стаді з квітня по жовтень 2019 року на досвіді діяльності Харківського благодійного фонду «Соціальна служба допомоги». У статті констатується, що основними напрямками соціального захисту літніх і старих людей в сучасних умовах має бути не лише покращення їхнього важкого матеріально стану, забезпечення достатнього рівня медичної допомоги але й покращення психологічно-емоційного стану людей. Результати отримані дослідниками можуть сприяти поширенню вдалого досвіду соціальної роботи з людьми похилого віку; науковому аналізу проблемних питань і перешкод у діяльності благодійного фонду з людьми похилого віку; оптимізації подальшої роботи фондів та інших соціальних служб у цьому напрямку. Крім того, на думку авторів, потребує наукового вивчення гіпотеза щодо індивідуального ставлення суспільства до проблем людей похилого віку, адже цей фактор істотно перешкоджає реалізації соціальної допомоги цій групі клієнтів різним соціальними службами, зокрема благодійними фондами.

Ключові слова: соціальна робота, люди похилого віку, благодійні фонди.

ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫХ ФОНДОВ С ЛЮДЬМИ ПОЖИЛОГО ВОЗРАСТА

Садрицкая Светлана Валерьевна – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии управления и социальной работы Харьковского национального университета имени В. Н. Каразина, площадь Свободы, 4, Харьков, 61022, Украина, email: s.sadritskaya@karazin.ua, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-9469-2313>

Короп Анастасия Олеговна – студентка 4-го курса социологического факультета Харьковского национального университета имени В. Н. Каразина, площадь Свободы, 4, Харьков, 61022, Украина, email: nastyakorop@ukr.net, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-0567-1773>

Статья посвящена проблеме социальной работы с пожилыми людьми, которая требует изучения и определения особенностей такой работы для различных современных социальных служб. Актуальность темы статьи обусловлена ростом количества клиентов социальных служб среди пожилых людей. Предыдущие исследования социальных потребностей этой категории населения прогнозируют обострение целого ряда проблем из-за недостатков государственного обеспечения. Решение проблемы, по мнению авторов статьи, связано с деятельностью негосударственных организаций, которые могут предоставлять социальные услуги людям пожилого возраста. В частности, в статье описывается опыт деятельности благотворительного фонда, который действует по не типичной схеме организации социальной помощи. Не через предоставление средств фонда, а в первую очередь, посредством реализации собственных проектов при поддержке других социальных служб различной формы. В статье говорится о том, как потребности и особенности людей пожилого возраста, могут быть учтены в практической социальной работе с клиентами. В статье авторы опираются на материалы собственного исследования, которое было проведено методом кейс-стади с апреля по октябрь 2019 года на примере деятельности Харьковского благотворительного фонда «Социальная служба помощи». В статье констатируется, что основными направлениями социальной защиты пожилых и старых людей в современных условиях должно быть не только улучшение их тяжелого материального положения, обеспечения достаточного уровня медицинской помощи, но и улучшение психологически-эмоционального состояния людей. Результаты, полученные исследователями могут содействовать распространению успешного опыта социальной работы с пожилыми людьми; научному анализу проблемных вопросов и препятствий в деятельности благотворительного фонда с пожилыми людьми; оптимизации последующей работы фондов и других социальных служб в этом направлении. Кроме того, по мнению авторов, требует научного изучения гипотеза о индифферентном отношении общества к проблемам людей пожилого возраста, поскольку этот фактор существенно препятствует реализации социальной помощи этой группе клиентов различными социальными службами, в частности благотворительными фондами.

Ключевые слова: социальная работа, люди пожилого возраста, благотворительные фонды.

THE FEATURES OF SOCIAL WORK OF CHARITABLE FUNDS WITH ELDERY

Sadrytska Svitlana – PhD (Sociology), Associate Professor of Department of Sociology of Management and Social Work, V. N. Karazin Kharkiv National University, 4, Svobody Sq., Kharkiv, 61022, Ukraine, email: s.sadrytskaya@karazin.ua, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-9469-2313>

Korop Anastasija – 4th year student of the School of Sociology, V. N. Karazin Kharkiv National University, 4, Svobody Sq., Kharkiv, 61022, Ukraine, email: nastyakorop@ukr.net, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-0567-1773>

The article is devoted to the problem of social work with the elderly, which requires the study and determination of the features of such work for various modern social services. The relevance of the topic of the article is due to the growing number of clients of social services among the elderly. Previous studies of the social needs of this category of the population predict worsening a number of problems due to the shortcomings of state social security. The solution to the problem, according to the authors of the article, is related to the activities of non-governmental organizations that can provide social services to the elderly. In particular, the article describes the experience of a charitable foundation that operates according to an atypical scheme of aid organization. Not through the provision of funds, but primarily through the implementation of their own projects with the support of other social services of various forms. The article discusses how the needs and characteristics of the elderly can be taken into account in practical social work with clients. The authors rely on the materials of their own research, which was conducted by case study from April to October 2019 on the experience of the Kharkiv Charitable Foundation «Social service of assistance». The article states that the main directions of social protection of the elderly in modern conditions should be not only to improve their difficult financial situation, provide a sufficient level of medical care but also to improve the psychological and emotional state of people. The results obtained by researchers can contribute to the dissemination of successful experience of social work with the elderly; scientific analysis of problematic issues and obstacles in the activities of the charity fund with the elderly; optimization of further work of funds and other social services in this direction.

In addition, according to the authors, the hypothesis of indifferent attitude of society to the problems of the elderly needs to be studied scientifically, because this factor significantly hinders the implementation of social assistance to this group of clients by various social services, including charitable foundations.

Keywords: *social work, elderly, charitable foundations.*

Старіння населення, як в Україні, так і у всьому світі, є глобальною тенденцією. За даними Організації об'єднаних націй Україна входить не лише до списку країн, населення яких до 2050 року скоротиться більше ніж на 20%, але й до країн, в яких за прогнозом з роками посилюватиметься проблема старіння, пов'язана з падінням народжуваності (World Population Prospects, 2019). Як відомо, якщо середній рівень народжуваності в країні падає нижче показника 2,1, це призводить до того, що молоді буде ставати менше ніж людей похилого віку і кількість населення країни починає скорочуватись. У соціальному контексті це сприяє тому, що держава збільшуватиме витрати на соціальну допомогу, виплату пенсій та охорону здоров'я. Не зважаючи на підтримку з боку держави, попит на соціальну допомогу з боку людей похилого віку значно перевищує той обсяг допомоги, який можуть надати сучасні соціальні служби. Це неодноразово відзначали соціологи, що займалися дослідженням проблем цієї соціальної групи: А. І. Андрущенко, І. Є. Бекешкіна, Є. І. Головаха, О. Г. Злобіна, Л. В. Сохань, Н. І. Соболева та інші (Харабет, 2017; Головаха, 1987; Шмерлина, 2013). Люди похилого віку в Україні є однією з найбільш соціально вразливих груп, тож дослідження проблем, які пов'язані з особливостями соціальної допомоги саме цій групі клієнтів, і сьогодні не втрачає своєї актуальності.

Хоча ціла низка проблем вивчалася науковцями неодноразово, постійні соціальні зміни в нашій країні ставлять перед соціологами нові завдання. Якщо державна соціальна допомога має значну історію розвитку, то діяльність у соціальній сфері громадських організацій та благодійних фондів активізувалася відносно недавно. Волонтерський рух, стрімке зростання кількості НДО у соціальній сфері стали відповіддю на попит з боку населення. Цей напрямок соціальної допомоги активно розвивається, та розкриває неабиякі перспективи. Тож метою нашої статті є дослідження та завдяки використанню якісної методології визначення особливостей соціальної роботи з людьми похилого віку на прикладі сучасного благодійного фонду з суттєвим досвідом роботи у цьому напрямку.

Досягнення мети статті у теоретичному аспекті дозволить здобути теоретичні знання щодо особливостей вирішення гострої соціальної проблеми, а у прикладному – можуть сприяти вдосконаленню практичної соціальної роботи із цією групою клієнтів.

В нашій статті ми спираємося на результати власного дослідження, предметом якого став Благодійний Фонд «Соціальна служба допомоги» (м. Харків), об'єктом – соціальна робота цього благодійного фонду з людьми похилого віку. Дослідження проводилось із застосуванням методу кейс-стаді (case-study) або методу конкретних ситуацій. Він був обраний нами у відповідності до мети та доступності об'єкту аналізу, адже саме він полягає у детальному аналізі окремого випадку, що залучений до більш широкого соціального та культурного контексту. Вивчення випадку спирається на виділення окремих одиниць для аналізу – у нашому випадку конкретного благодійного фонду. Особливість якісного підходу дозволила нам детально з'ясувати специфіку процесу надання соціальних послуг фондом людям похилого віку. Нами були застосовані аналіз документів, включене спостереження, проведення глибоких інтерв'ю. Під час дослідження ми мали можливість максимально наблизитися до об'єкту, що вивчався та зібрати інформацію в умовах довіри та сприяння керівництва та персоналу фонду. Зрозуміло, що результати нашого дослідження не претендують на репрезентативність, адже через обраний метод потребують перевірки та підтвердження на інших об'єктах.

Дослідження соціальної роботи та соціальної захищеності людей похилого віку можна вивчати як у порівняльно-історичному контексті так і на прикладі конкретної організації саме «тут і зараз». Завдяки окремому вивченню досвіду конкретної соціальної служби ми розглянемо специфіку та особливості соціальної допомоги людям похилого віку в цілому.

По-перше зазначимо, що люди похилого віку – це особлива соціально-демографічна група населення і одна із найбільш численних груп клієнтів системи соціальної роботи в державі. Як зазначалося, з кожним роком кількість людей похилого віку збільшується, що вимагає підвищення рівня матеріальних витрат на їх гідне соціальне забезпечення і реформування системи соціального захисту та послуг, що пов'язане з постійним ростом кількості клієнтів.

Основною метою соціального захисту людей похилого віку є позбавлення їх від злиднів, бідності, а також – надання конкретної соціальної допомоги, яка полягає в забезпеченні в грошовій чи натуральній формі, у вигляді послуг чи пільг, наданих з урахуванням законодавчо встановлених державою соціальних гарантій із соціального забезпечення. У цьому контексті благодійність є важливою складовою громадянського суспільства і показником соціального добробуту будь-якої країни. В нашій країні благодійні організації знаходяться у стадії змін та розвитку, тож потребують чіткого правового регулювання і вагомої підтримки з боку держави. Таких проміжних висновків ми дійшли вивчаючи особливості соціальної роботи з людьми похилого віку на прикладі діяльності благодійного фонду «Соціальна служба допомоги» (м. Харків).

Діяльність фонду здійснюється в декількох формах і напрямках. Так денний центр для людей похилого віку «Друга молодість», що був створений у 2001 році, надає можливість людям похилого віку реалізувати свій внутрішній потенціал. Відбувається це завдяки участі у різноманітних творчих заходах, таких як: відвідування театрів і музеїв, тематичні вечори, спільний відпочинок, гімнастика, заняття художньою самодіяльністю (як серед членів клубу, так і за участю дітей з дитячого містечка «Отрадне»). Однак окрім цього, члени клубу «Друга молодість» мають можливість розширити коло своїх знайомих. Під час зібрань люди похилого віку можуть поділитися своїми враженнями, знайти друзів, розділити спогади з іншою людиною, яка дійсно може зрозуміти. В основному, учасники клубу «Друга молодість» – самотні люди, і цей проект дає їм можливість не тільки урізноманітнити своє дозвілля, а й знайти підтримку та близьких людей серед членів клубу.

Культурний відпочинок, заняття художньою самодіяльністю, гуртки за інтересами, гімнастика, відвідування театрів та музеїв, концертів та святкових заходів дозволяють підопічним фонду активно брати участь у житті суспільства, покращити свій емоційний фон та загальне самопочуття та просто спілкуватися з новими, цікавими людьми. До послуг людей похилого віку – матеріально-технічна база Клубу, побутова техніка, предмети м'якого інвентарю, матеріали для рукоділля, спортивні тренажери.

Окремої уваги заслуговує взаємозв'язок з іншими проектами Фонду – дружба з дітьми дитячого будинку «Отрадне», контакт з колишніми в'язнями концентраційних таборів та мешканцями блокадного Ленінграду, остарбайтерами в рамках програми «Місто зустрічі: діалог» допомагають зміцнити зв'язки між різними верствами населення, створити своєрідну систему взаємодопомоги людей похилого віку, вирішити проблему непорозуміння між літніми батьками та дітьми.

Крім того, у 1999 році благодійним фондом для соціальної роботи з самотніми та позбавленими уваги родичів людьми похилого віку створена «Мережа центрів «Домашня опіка/Паліативна допомога» Карітас України», де, на сьогодні, в рамках проекту «Мережа центрів «Домашня опіка» Карітас України» отримують соціальну, медичну та побутову допомогу майже 60 осіб похилого віку. З 2011 року фонд також реалізує проект з паліативної допомоги, основною метою якого є покращення якості життя тяжкохворих людей та їх сімей, які зіткнулися з проблемами невиліковного захворювання.

Аналіз документів фонду дозволяє зробити висновок, що діяльність благодійної організації зараз практично повністю залежить від благодійних пожертв та підтримки донорів та грантодавців. Самотні особи та ті, хто перебуває в складних життєвих умовах, отримують допомогу безкоштовно, а з 2017 року фондом також запроваджено надання платних соціальних послуг, тарифи на які були розраховані відповідно до «Методичних рекомендацій із розрахунку тарифів на платні послуги, які надаються територіальними центрами соціального обслуговування пенсіонерів та самотніх непрацевлаштованих громадян» та затверджені наказом Фонду. З кожною людиною або його родичем укладається договір про надання соціальних послуг. У ньому прописується ціна та порядок розрахунків. Також Фондом надаються на платній основі послуги з прокату засобів реабілітації. З кожним клієнтом (або його представником) укладається відповідний договір, у якому вказується найменування засобів реабілітації, строк прокату, сума, сплачена клієнтом.

Зібрана нами інформація підштовхнула нас до апробації досвіду роботи фонду та створенню під час практики проекту «Подаруй казку дорослим малим», метою якого був збір певної суми грошей на закупівлю продуктів (кондитерських виробів) до Нового Року для всіх членів клубу «Друга молодість». Цей проект був створений в рамках акції «Щедрий вівторок» і розміщений на сайті Української біржі благодійності. У підсумку, нам вдалося зібрати 3 з 5 тисяч гривень і на цю суму були закуплені всі необхідні продукти. Нами був використаний метод краудфандінгу (Crowdfunding – дослівний переклад «фінансування натовпом») – це спосіб залучити кошти на якийсь проект чи в свій бізнес за допомогою спеціальних інтернет-платформ (у нашому випадку це – українська благодійна біржа).

Благодійний фонд «Соціальна Служба Допомоги» – як з'ясувалося, один з небагатьох у місті Харкові, що бере участь у подібних акціях і проектах через Українську благодійну біржу. На даний момент, фонд працює над проектом зі збору грошей на підгузки для паліативних літніх людей. На жаль, місцева влада не має можливості фінансувати велику кількість подібних проектів, що спрямовані на допомогу людям похилого віку, тож активні громадські організації та фонди стають у цьому напрямку соціальної роботи все більш активними, у тому числі завдяки підтримці іноземних донорів.

Як результат дослідження ми отримали об'ємний емпіричний матеріал, що вимагає детального аналізу, однак перші результати дозволяють нам зробити наступні висновки:

1. Люди похилого віку в Україні є однією з найбільш соціально вразливих груп, що вимагають особливої уваги з боку влади та населення громади, а дослідження соціальної допомоги саме цій групі клієнтів може сприяти більш дієвому використанню ресурсів відповідно до потреб клієнтів.

2. Основними напрямками соціального захисту літніх і старих людей в сучасних умовах є покращення їхнього важкого матеріально стану, забезпечення достатнього рівня медичної допомоги. Однак допомога не повинна обмежуватися забезпеченням грошових чи натуральних послуг чи пільг. Літні люди потребують поваги до власних проблем та потреб, можливостей для саморозвитку, творчості та комунікації.

3. Розподіл бюджетів країни та місцевих бюджетів не дозволяє розраховувати на значну ресурсну підтримку державою проектів спрямованих на допомогу літнім людям, нажаль, цей напрямок не є пріоритетним, тож потребує активного залучення можливостей третього сектору та громадськості.

4. Благодійні фонди, діяльність яких часто розуміють як надання фінансової підтримки для реалізації соціальних проектів, самостійно реалізують низку успішних соціальних проектів. На прикладі фонду, діяльність якого ми досліджували, можна констатувати існування значного досвіду допомоги, що втілюється у різноманітних видах практичної соціальної допомоги клієнтам. Реалізація проектів, що відрізняються сучасністю, гнучкістю та орієнтацією на актуальні потреби, можуть стати прикладом для інших організацій, що починають роботу у сфері соціальної допомоги.

5. Апробація досвіду роботи фонду на власному проекті «Подаруй казку дорослим малим» допоміг зрозуміти, що найскладнішим та найважливішим етапом проекту є пошук фінансування.

6. Проблеми людей похилого віку є для більшості людей другорядними, не достатньо гострими, надуманими та інше. Держава, та суспільство приділяють недостатньо уваги цій категорії населення, що актуалізує поширення серед цих людей відчуття самотності, апатії.

Під час дослідження нами був означений цілий ряд напрямків для подальшого дослідження соціальної допомоги людям похилого віку: це і вивчення потреб різних груп (люди похилого віку неоднорідна за соціальними показниками група); пошук механізмів співпраці та взаємодії між організаціями, що допомагають літнім людям, залучення молоді до реалізації соціальних проектів для людей похилого віку та інше. Однак, найголовніше – наукового аналізу потребує ціла низка болючих та проблемних питань, що стосуються виявлених перешкод у діяльності благодійних фондів з людьми похилого віку.

Література:

1. World Population Prospects 2019: Data Booklet. URL : https://population.un.org/wpp/Publications/Files/WPP2019_DataBooklet.pdf (Last accessed : 29.01.2020).
2. Соціальний захист населення сучасної України: проблеми та шляхи їх вирішення : монографія / В. В.Харабет та ін.; за ред. І. Ф. Марченко. Маріуполь : ПДТУ, 2017. С. 246.
3. Жизненный путь личности : вопросы теории и методологии социально-психологического исследования / Головаха Е. И. и др. Киев : Наукова думка, 1987. С . 278.
4. Шмерлина И. А. Либерализация старения: теоретические иллюзии и эмпирические аномалии (Ч1). *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 2013. №3(115). С.165–174.
5. Романов П. В. Стратегия кейс-стади в исследовании социальных служб. *Социологические исследования*. 2005. № 4. С. 101–110.

References:

1. World Population Prospects 2019: Data Booklet. URL: https://population.un.org/wpp/Publications/Files/WPP2019_DataBooklet.pdf [Accessed 29 January 2020] [in English].

2. Harabert, V.V., Marchenko, I.F., Andruschenko, A.I., Gorbunova-Ruban, S.O., 2017. *Socialny zahyst naseleण्या v suchasnyy Ukraini: problemy ta shlyahy yih vyrishennya* [Social protection of the population in modern Ukraine: problems and ways to solve them]. Mariupol: DVNZ «PDTU». [in Ukrainian].

3. Sohan L.V., Zlobina N.V., Golovaha E.G., Panina E.I., 1987. *Zhiznenny put' lichnosti: voprosy teorii i metodologii sicial'no-psihologicheskogo issledovaniya* [Personal life path: questions of theory and methodology of socio-psychological research]. Kyiv: Naukova dumka [in Russian].

4. Shmerlina I.A., 2013. Liberalizatsiya stareniya: teoreticheskie illusii i empiricheskie anomalii (Ch.1) [Liberalization of Aging: Theoretical Illusions and Empirical Anomalies (part 1)]. *Monitoring obschestvennogo mneniya: ekonomicheskies i socialnie peremeny. no. 3 (115)*, pp.165-174 [in Russian].

5. Romanov P.V., 2005. Strategiya keis-stady v issledovanii socialnyh sluzhb [Case Study Strategy in Social Services Research]. *Sociological studies. no. 4*, pp. 101-110 [in Russian].

УДК 364.442

DOI: 10.26565/2218-2470-2020-9-06

ГРОМАДСЬКО-АКТИВНА ШКОЛА ЯК СУБ'ЄКТ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ

Євдокимова Ірина Анатоліївна – кандидат соціологічних наук, доцент, доцент кафедри соціології управління та соціальної роботи Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна, майдан Свободи, 4, Харків, 61022, Україна, e-mail: i.yevdokimova@karazin.ua, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0001-7099-757X>

Стаття присвячена аналізу громадсько-активних шкіл як суб'єктів соціальної роботи в умовах децентралізації в Україні. Відзначено, що в умовах реформи місцевого самоврядування та децентралізації в Україні формується протиріччя між необхідністю формування доступної системи соціальної підтримки населення і можливою нездатністю багатьох об'єднаних територіальних громад її сформувати. Тому об'єднані територіальні громади повинні використовувати всі наявні ресурси та можливості для забезпечення ефективного надання соціальної підтримки населенню. Одним з таких ресурсів є школа, зокрема, її особлива модель, яка отримала назву «громадсько-активної школи». Громадсько-активна школа – це навчальний заклад, в якому значна увага приділяється налагодженню партнерських стосунків між школою та громадою.

Модель громадсько-активної школи як центру розвитку місцевої громади включає в себе наступні напрями діяльності: демократизація, волонтерство, партнерство школи та громади. Кожний з цих напрямів передбачає використання громадсько-активною школою різноманітних інструментів. Демократизація передбачає запровадження в школі низки демократичних процедур: демократизація уроків, створення дієвих органів шкільного самоврядування тощо. Волонтерство пов'язано з тим, що волонтерські акції стають невід'ємною частиною діяльності школи. Партнерство школи та громади розглядається як встановлення та розвиток взаємовигідних відносин між школою та місцевою громадою для спільного вирішення проблем. Головними інструментами в межах цього напряму діяльності виступають надання різних послуг, в тому числі соціальних, для мешканців території; організація спільних заходів; розробка та здійснення соціальних програм та проєктів, проведення просвітницьких заходів тощо. В процесі здійснення такої діяльності школа поступово стає ресурсним центром місцевої громади та перетворюється на важливого суб'єкта соціальної роботи. В статті розглянуто історію становлення громадсько-активних шкіл, головні напрями та інструменти їх діяльності, зроблено висновок про роль громадсько-активних шкіл в соціальній роботі в громаді.

Ключові слова: громадсько-активна школа, громада, соціальна робота в громаді, соціальні проблеми, децентралізація, волонтерство, партнерство, об'єднана територіальна громада та інші.

ОБЩЕСТВЕННО-АКТИВНАЯ ШКОЛА КАК СУБЪЕКТ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ В ОБЩИНЕ В УСЛОВИЯХ ДЕЦЕНТРАЛИЗАЦИИ В УКРАИНЕ

Євдокимова Ірина Анатоліївна – кандидат соціологічних наук, доцент, доцент кафедри соціології управління та соціальної роботи Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна, площа Свободи, 4, Харків, 61022, Україна, email: i.yevdokimova@karazin.ua, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0001-7099-757X>

© Євдокимова І. А., 2020

Статья посвящена анализу общественно-активных школ как субъектов социальной работы в условиях децентрализации в Украине. Отмечено, что в условиях реформы местного самоуправления и децентрализации в Украине формируется противоречие между необходимостью формирования доступной системы социальной поддержки населения и возможной неспособностью многих объединенных территориальных общин ее сформировать. Поэтому объединенные территориальные общины должны использовать все имеющиеся ресурсы и возможности для обеспечения эффективного предоставления социальной поддержки населению. Одним из таких ресурсов является школа, в частности, ее особая модель, которая получила название «общественно-активной школы». Общественно-активная школа — это учебное заведение, в котором значительное внимание уделяется налаживанию партнерских отношений между школой и общиной.

Модель общественно активной школы как центра развития местной общины включает в себя следующие направления деятельности: демократизация, волонтерство, партнерство школы и общины. Каждое из этих направлений предполагает использование общественно-активной школой различных инструментов. Демократизация предполагает введение в школе ряда демократических процедур: демократизация уроков, создание действенных органов школьного самоуправления. Волонтерство связано с тем, что волонтерские акции становятся неотъемлемой частью деятельности школы. Партнерство школы и общины рассматривается как установление и развитие взаимовыгодных отношений между школой и местной общиной для совместного решения проблем. Главными инструментами в рамках этого направления деятельности выступают предоставления различных услуг, в том числе социальных, для жителей территории; организация совместных мероприятий; разработка и осуществление социальных программ и проектов, проведение просветительских мероприятий и т.п. В процессе осуществления такой деятельности школа постепенно становится ресурсным центром местного сообщества и превращается в важного субъекта социальной работы. В статье рассмотрена история становления общественно-активных школ, главные направления и инструменты их деятельности, сделан вывод о роли общественно-активных школ в социальной работе в общине.

Ключевые слова: общественно-активная школа, община, социальная работа в общине, социальные проблемы, децентрализация, волонтерство, партнерство, объединенная территориальная община и другие.

SOCIALLY ACTIVE SCHOOL AS AN ACTOR OF COMMUNITY SOCIAL WORK IN UKRAINE

Yevdokymova Iryna – PhD (Sociology), Associate Professor, Associate Professor of Department of Sociology of Management and Social Work, V. N. Karazin Kharkiv National University, 4, Svobody Sq., Kharkiv, 61022, Ukraine, email: i.yevdokimova@karazin.ua, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0001-7099-757X>

The article is devoted to the analysis of socially active schools as subjects of social work under decentralization in Ukraine. It is noted that in the context of the reform of local self-government and decentralization in Ukraine, a contradiction is formed between the need to create an accessible system of social support for the population and the possible inability of many united territorial communities to form it. Therefore, united territorial communities should use all available resources and opportunities to ensure the effective provision of social support to the population. One of such resources is school, in particular, its special model, which is called “socially active school”. The socially active school is an educational institution in which considerable attention is paid to building partnerships between the school and community.

The model of a socially active school as a center for the development of a local community includes the following areas of activity: democratization, volunteering, and school-community partnerships. Each of these areas involves the use of various tools by a socially active school. Democratization involves the introduction of some democratic procedures in the school: democratization of lessons, creation of effective bodies of school self-government. Volunteering is associated with volunteer actions that becoming an integral part of the school. The partnership between the school and the community is seen as the establishment and development of mutually beneficial relations between the school and the local community for joint problem solving. The main tools in this area of activity are providing of various services, including social, for residents; organizing joint events; developing and implementing social programs and projects, educational activities, etc. In the process of

implementing such activities the school gradually becomes a resource center of the local community and turns into an important subject of social work. The article discusses the history of socially active schools, the main directions and instruments of their activity, concludes that socially active schools could play the significant role in community social work.

Key words: *socially active school, community, social work in the community, social problems, decentralization, volunteering, partnership, united territorial community and others.*

Одним з напрямів реформи з децентралізації, яка була розпочата в Україні в 2014 році, є реформа місцевого самоврядування, пов'язана з передачею значних повноважень та бюджетів від державних органів до органів місцевого самоврядування. В межах цієї реформи здійснюється формування об'єднаних територіальних громад та переформатування системи надання соціальних послуг населенню. В нових умовах об'єднані територіальні громади самостійно вирішуватимуть питання щодо створення в органі місцевого самоврядування підрозділу з соціальних питань, його назви та кількості працівників. Можливості створення в об'єднаній територіальній громаді соціальних служб залежить від чисельності населення, яке потребуватиме певного виду допомоги, фінансових можливостей та інших чинників. Але у разі відсутності таких сприятливих обставин в громаді все ж таки може існувати певна кількість мешканців, які потребуватимуть певного виду соціальної підтримки, але їх чисельність буде недостатньою для створення соціальної служби або її певного підрозділу. І в цьому випадку соціальні права таких мешканців можуть бути порушені. Хоча слід зазначити, що законодавство України надає можливість на умовах співробітництва територіальних громад на договірних засадах надавати соціальні послуги таким групам населення (Про співробітництво територіальних громад: Закон України, 2014), але надання цих соціальних послуг може бути територіально віддалено від місця їх постійного проживання і, як наслідок, створюватиме для них певні незручності, а також може стати основною для виникнення так званих «помилко виключення». Таким чином, в умовах реформи місцевого самоврядування та децентралізації в Україні формується протиріччя між необхідністю формування доступної системи соціальної підтримки населення - і можливою нездатністю об'єднаних територіальних громад її сформувати.

З нашої точки зору, в такій ситуації, об'єднані територіальні громади повинні використовувати не тільки потенціал співробітництва з іншими територіальними громадами, але й всі власні наявні ресурси та можливості для забезпечення ефективного надання соціальної підтримки мешканцям – навіть малочисельним групам та зі специфічними потребами. Одним з таких ресурсів є школа, зокрема, її особлива модель, яка отримала назву «громадсько-активної школи».

При загальному інтересі до питань децентралізації та шкільної реформи вивченню громадсько-активних шкіл та їх можливостей в умовах реформи з децентралізації в Україні не приділяється увага з боку вчених. Особливості реформи з децентралізації в Україні досліджено в значній кількості робіт вітчизняних науковців: І. Абрам'юк, О. Бабінова, С. Романюк, О. Берданова, А. Ткачук, Ю. Ганущак, М. Деркач, С. Єгоричева та інші. Проблеми управління освітою, закладами освіти, запровадження в них інновацій досліджували Н. Бібік, Л. Ващенко, Л. Даниленко, Г. Єльнікова, Л. Калініна, Л. Карамушка, В. Кремень, О. Сухомлинська, О. Ляшенко та інші. В той же час безпосередньо громадсько-активна школа в Україні та її можлива роль як суб'єкта соціальної роботи в умовах децентралізації майже не досліджується українськими вченими. Аналізу громадсько-активних шкіл присвячені роботи Л. Поповича, О. Онаць, Г. Єльнікова, О. Марчак та інших.

Мета статті – проаналізувати можливості громадсько-активної школи як суб'єкта соціальної роботи в громаді в умовах реформи з децентралізації в Україні.

Формування громадсько активних шкіл почалося в 1935 році в місті Флінт в США, де вчитель фізкультури Ф. Менлі, стурбований проблемою підліткової злочинності, запропонував концепцію школи як додаткового ресурсу для місцевої громади. Цю ідею підхопив відомий промисловець і філантроп, член Ротарі-клубу Ч. Мотт, який профінансував експериментальну програму, що охопила 5 шкіл у м Флінт. Ці школи стали місцем надання освітніх послуг для всіх місцевих жителів (Линдемманн-Комарова, 2004, с. 3).

Перші громадсько-активні школи, які виникли в 1930-ті роки в Америці та в Європі, були, як правило, орієнтовані на громадсько орієнтовану освіту або «безперервну освіту». Пізніше вони стали виконувати більш широкий спектр функцій.

На думку самого Френсіса Менлі, громадсько-активні школи ґрунтуються на принципі поваги до кожної людини та її права стати учасником вирішення проблем громади (Линдемманн-Комарова, 2004, с. 4).

Громадсько-активна школа – це навчальний заклад, в якому значна увага приділяється налагодженню партнерських стосунків між школою та громадою. Таким чином, концепція громадсько-активної школи розглядає школу не тільки як установу, яке виконує функцію навчання та соціалізації, а й формування активних і відповідальних громадян, вирішення соціальних проблем громади.

Л. Попович також відзначає, що «громадсько-активна школа – це навчальний заклад, метою діяльності якої є не тільки надання якісних освітніх послуг учням, але й прагнення до залучення наявних ресурсів місцевої громади, батьків та жителів територіальної громади до вирішення соціально-культурних, організаційно-виховних, управлінських проблем, які постають перед новою українською школою, громадою, країною» (Попович, 2017, с. 49).

На думку О. Онаць «сутність феномену управління громадсько-активною школою полягає в тому, що керівник разом зі своєю шкільною командою та представниками громадських структур має запроваджувати державно-громадську модель управління з посиленням ролі громадських структур. Для трансформації школи в громадсько-активну керівництву навчального закладу необхідно організувати роботу над спільним баченням його розвитку, забезпечити командне навчання з метою руйнації рутинних підходів і вироблення інноваційних, створити ефективну модель взаємодії педагогічної спільноти, громадськості та влади у розв'язанні освітніх проблем школи та проблем громади» (Онаць, 2015, с. 49).

Як відзначають Г. Єльнікова та О. Марчак «громадсько активна школа є однією з інноваційних моделей розвитку освітніх систем, що передбачає максимальну участь громади у творенні людини нового покоління глобалізованого світу, здатної до демократичних перетворень, критичного мислення, активної дії» (Єльнікова, Марчак, 2010, с. 3).

Модель громадсько-активної школи як центру розвитку місцевої громади включає в себе наступні напрями діяльності: демократизація, волонтерство, партнерство школи та громади. Кожний з цих напрямів передбачає використання громадсько-активною школою різноманітних інструментів. Демократизація передбачає запровадження в школі низки демократичних процедур: демократизація уроків, створення дієвих органів шкільного самоврядування тощо. Волонтерство як напрям діяльності громадсько-активних шкіл пов'язано з тим, що волонтерські акції стають невід'ємною частиною діяльності школи. Партнерство школи та громади розглядається як встановлення та розвиток взаємовигідних відносин між школою та місцевою громадою для спільного вирішення проблем. В процесі здійснення таких відносин школа поступово стає ресурсним центром місцевої громади, інструментами діяльності якого можуть бути наступні: надання різних послуг, в тому числі соціальних, для мешканців території; організація спільних заходів; розробка та здійснення соціальних програм та проєктів; надання приміщень, обладнання для проведення масових заходів; консультування з різних питань, пов'язаних з діяльністю місцевої громади; створення громадських шкільних фондів; здійснення благодійних акцій; проведення тренінгів, круглих столів, семінарів, конференцій; проведення опитувань серед членів громади; проведення просвітницьких заходів тощо (Линдемманн-Комарова, 2004, с. 141-149). Перелік напрямів та інструментів діяльності громадсько-активних шкіл без сумніву тісно корелює з сутністю, напрямами та тактиками соціальної роботи в громаді.

Соціальна робота в громаді є рівнем соціальної роботи, якому притаманні власні методи, прийоми тощо (Семигіна, 2004, с. 22). Зміст роботи в громаді традиційно пов'язують із процесом допомоги в самовдосконаленні громад або з активним залученням людей до розв'язання проблем, які впливають на їхнє життя. У цьому зв'язку одним з найбільш точних, з нашої точки зору, є визначення Г. Чейнена, який розглядає роботу в громаді «як активізацію безоплатної, самовмотивованої діяльності мешканців, що відображає або стосується сумісного життя чи умов мешканців цієї місцевості; вона також може містити в собі діяльність органів влади або інших дійових осіб, що мобілізує або включає такі дії з боку мешканців» (Безпалько, 2005, с. 44).

До головних моделей соціальної роботи в громаді відносять модель місцевого розвитку, модель соціального планування та модель соціальної дій, які відрізняються своєю спрямованістю та набором інструментів з її реалізації. Модель місцевого розвитку спрямована на організацію зусиль членів місцевої громади щодо поліпшення умов життя в громаді. В межах цієї моделі використовують такі інструменти, як організація благодійних акцій, добровільної співпраці, розвиток місцевих лідерів, здійснення навчальних та просвітницьких заходів, залучення мешканців до впровадження змін тощо. Модель соціального планування зосереджена на розробці способів вирішення спільних проблем у таких сферах, як правопорушення, забезпечення житлом, соціальне обслуговування тощо. В якості головних інструментів її реалізації виступають громадські слухання, громадські обговорення, розробка програм та проєктів, їх

оцінювання тощо. Модель соціальної дії орієнтована на підтримку вразливих груп громади за допомогою таких інструментів, які сприятимуть привертанню уваги громади до проблем цих груп та забезпечать перерозподіл влади, ресурсів, зміну порядку ухвалення рішень у громаді та політики формальних структур (Семигіна, 2004, с. 37): лобіювання, проведення інформаційних кампаній, організація масових акцій (пікети, збір підписів під петиціями та листами, проведення символічних акцій, акцій громадської непокори), правове консультування; супровід судових позик тощо. Очевидно, що всі ці напрями та більшість названих інструментів можуть бути застосовані й у практиці діяльності громадсько-активних шкіл, що дозволяє зробити висновок про громадсько-активну школу як суб'єкта соціальної роботи в громаді.

Слід зазначити, що рух за створення громадсько-активних шкіл набирає обертів в багатьох країнах світу, в тому числі в Україні. Більше десяти років тому в Україні розпочала свою діяльність програма «Школа як осередок розвитку громади» на базі семи шкіл у містах Донецьк і Стаханов (Луганська область), Київській і Львівській областях. Сьогодні ця програма охоплює понад 700 шкіл, які називають себе громадсько-активними, майже в усіх областях України (Громадсько-активні школи в Україні : кроки до дій). Досвід роботи громадсько-активних шкіл в Україні узагальнено Всеукраїнським фондом «Крок за кроком» в його методичних публікаціях (Громадсько-активні школи в Україні : кроки до дій), створена он-лайн база громадсько-активних шкіл України (Он-лайн база даних громадсько-активних шкіл).

Таким чином, громадсько-активна школа – це навчальний заклад, в якому значна увага приділяється налагодженню партнерських стосунків між школою та громадою. Партнерство школи та громади полягає у встановленні та розвитку взаємовигідних відносин між школою та місцевою громадою для спільного вирішення проблем. В процесі здійснення таких відносин школа поступово стає ресурсним центром місцевої громади та перетворюється на важливого суб'єкта соціальної роботи. З огляду на потенціал громадсько-активних шкіл як суб'єктів соціальної роботи в громаді в умовах реформи з децентралізації в Україні, формування об'єднаних територіальних громад та переформатування системи соціальної роботи їх підтримка стає важливим науково-практичним завданням в Україні.

Література:

1. Безпалько О. В. Соціальна робота в громаді : навч. посіб. Київ, 2005. 176 с.
2. Громадсько-активні школи в Україні : кроки до дій: посібник зі створення та управління громадсько-активною школою. Всеукраїнський фонд «Крок за кроком». 2-ге видання. Київ : СПД-ФО Парашин К. С., 2008. 164 с.
3. Єльнікова Г., Марчак О. Науково-методичний супровід організації та розбудови громадсько-активних шкіл в Україні. *Електронне наукове фахове видання «Теорія та методика управління освітою»* 2010. Випуск 3. URL: http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/metod_upr_osvit/v_3/11.pdf (дата звернення: 14.02.2020).
4. Линдемманн-Комарова С. Руководство для создания общественно-активных школ : Методология и опыт применения в пяти странах. Ереван : IFES, 2004. 233 с.
5. Онаць О. М. Концептуальні засади організаційних механізмів і технологій громадсько-державного управління загальноосвітніми навчальними закладами : посібник / за наук. ред. Л. М. Калініної. Київ, 2015. 109 с.
6. Он-лайн база даних громадсько-активних шкіл. URL : <http://gash.ussf.kiev.ua/uk> (дата звернення : 14.01.2020)
7. Попович Л. М. Громадсько-активна школа – модель нової української школи. *XIII International Conference «Strategi of Quality in Industry and Education»* : June 5-8 2017, Varna, Bulgaria. P. 346–350. URL : http://lib.iitta.gov.ua/710304/1/Varna_Bolgariya.pdf (дата звернення : 14.02.2020)
8. Про співробітництво територіальних громад: Закон України від 17.06.2014 № 1508-VII. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1508-18b> (дата звернення : 14.02.2020).
9. Сеїтосманов А., Фасоля О., Мархлевські В. Нова школа у нових громадах : посібник з ефективного управління освітою в об'єднаних територіальних громадах. Київ, 2017. 128 с.
10. Семигіна Т. В. Робота в громаді: практика й політика. Київ : Вид. дім «КМ Академія», 2004. 180 с.

References:

1. Bezpalko O. V., 2005. *Sotsialna robota v hromadi: navch. posib* [Social work in community]. Kyiv [in Ukrainian].
2. *Community-active schools in Ukraine: steps to action: a guide to creating and managing a community-active school*, 2008. 3rd ed. Kyiv : SPD-FO Parashyn K. S. [in Ukrainian].
3. Ielnykova H., Marchak O., 2010. Scientific and methodological support for the organization and development of socially active schools in Ukraine. *Elektronne naukove fakhove vydannia «Teoriia ta metodyka upravlinnia osvitoiu»*, [online] issue 3. Available at: <http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/metod_upr_osvit/v_3/11.pdf> [Accessed 14 February 2020] [in Ukrainian].
4. Lyndemann-Komarova S., 2004. *Rukovodstvo dlia stvoriennia obshchestvenno-aktyvnykh shkol : Metodolohiia y opyt pryimeneniia v piaty stranakh* [Guidelines for creating community-based schools: methodology and experience in five countries]. Erevan: IFES. [in Russian].
5. Onats O. M., 2015. *Kontseptualni zasady orhanizatsiinykh mekhanizmiv i tekhnolohii hromadskoderzhavnoho upravlinnia zahalnoosvitnimy navchalnymy zakladamy: posibnyk* [Conceptual bases of organizational mechanisms and technologies of public-state management of general educational institutions: the manual]. Kyiv [in Ukrainian].
6. *Online database of socially active schools*. Available at : <http://gash.ussf.kiev.ua/uk> [Accessed: 14 January 2020] [in Ukrainian].
7. Popovych L. M. Hromadsko-aktyvna shkola – model novoi ukrainskoi shkoly [Socially active school is a model of a new Ukrainian school]. In: *Strategy of Quality in Industry and Education*», Proceedings of the XIII International Conference , Varna, Bulgaria, June 5-8 2017, pp. 346 –350 [in Ukrainian].
8. Law of Ukraine on cooperation of territorial communities, 2014. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy* ,17 July [in Ukrainian].
9. Seitomanov A., Fasolia O., Markhlievski V., 2017. *Nova shkola u novykh hromadakh: posibnyk z efektyvnoho upravlinnia osvitoiu v obiednanykh terytorialnykh hromadakh* [A new school in new communities: a guide to effective education management in integrated communities] . Kyiv. [in Ukrainian].
10. Semyhina T. V., 2004. *Robota v hromadi: praktyka y polityka* [Work in community: practice and policy]. Kyiv : Vyd. dim «KM Akademiia» [in Ukrainian].

УДК 331.108.26

DOI: 10.26565/2218-2470-2020-9-07

РАЗВИТИЕ SOFT SKILLS КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ

Бутылина Елена Викторовна – кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры социологии управления и социальной работы Харьковского национального университета имени В. Н. Каразина, пл. Свободы, 4, Харьков, 61022, Украина, email: elena_butylyna@ukr.net, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-3943-4098>

Радченко Нина Руслановна – магистрантка социологического факультета, специальности «Социология» Харьковского национального университета имени В. Н. Каразина, пл. Свободы, 4, Харьков, 61022, Украина, email: floweringolivetree@gmail.com, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-2442-8736>

В статье анализируется soft skills как группа «мягких» надпрофессиональных навыков, оказывающих сильное влияние на характер взаимодействия специалиста с его окружением. Подчеркивается важность развития этих качеств у социальных работников. Отмечается, что система профессионального обучения и подготовки будущих специалистов не предусматривает формирование «мягких» компетенций.

Авторы рассматривают развитие soft skills социальных работников как управленческую задачу. Предлагаются два направления работы с персоналом, которые ориентированы на развитие soft skills. Первое – активная супервизия, как обучение на опыте других (работа с наставником). Подчеркивается, что такая супервизия является инструментом формирования «мягких» качеств специалистов и предупреждает возникновение стрессовых состояний. Второе – развитие персонала путем обновления, пополнения и совершенствования знаний, навыков и умений специалистов. Авторы предлагают конкретные методы управленческой работы согласно выделенным направлениям: 1) разработка индивидуальных планов развития сотрудников, 2) поиск и учет обратной связи, 3) привлечение опытных сотрудников к осуществлению супервизии, 4) ротация кадров, 5) создание морально-психологического климата в коллективе, который стимулирует саморазвитие и самообразование сотрудников.

В статье делается вывод о сложности оценивания степеней развития надпрофессиональных навыков. Доказывается необходимость развития soft skills у социальных работников как условие повышения качества предоставляемых ими услуг. Определяются перспективные направления исследований данной проблемы: возможности модернизации системы подготовки специалистов и разработка управленческой стратегии с учетом развития soft skills сотрудников; создание методики оценивания и измерения уровня развития «мягких» компетенций социальных работников на разных этапах их профессиональной карьеры.

Ключевые слова: soft skills, «мягкие» компетенции, социальный работник, методы управленческой работы, методы формирования soft skills.

Розвиток soft skills як чинник підвищення ефективності діяльності соціальних працівників

Бутиліна Олена Вікторівна – кандидат соціологічних наук, доцент, доцент кафедри соціології управління та соціальної роботи Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна, майдан Свободи, 4, Харків, 61022, Україна, e-mail: elena_butylyna@ukr.net, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-3943-4098>

Радченко Ніна Русланівна – магістрантка соціологічного факультету, спеціальності «Соціологія» Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна, майдан Свободи, 4, Харків, 61022, Україна, e-mail: floweringolivetree@gmail.com, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-2442-8736>

У статті аналізується *soft skills* як група «м'яких» надпрофесійних навичок, які спричиняють сильний вплив на характер взаємодії фахівця з його оточенням. Підкреслюється важливість розвитку цих якостей у соціальних працівників. Відзначається, що система професійного навчання і підготовки майбутніх фахівців не передбачає формування «м'яких» компетенцій.

Автори розглядають розвиток *soft skills* соціальних працівників як управлінське завдання. Пропонуються два напрямки роботи з персоналом, які орієнтовані на розвиток *soft skills*. Перший - активна супервізія, як навчання на досвіді інших (робота з наставником). Підкреслюється, що така супервізія є інструментом формування «м'яких» якостей фахівців і попереджає виникнення стресових станів. Другий - розвиток персоналу шляхом оновлення, поповнення і вдосконалення знань, навичок і умінь фахівців. Авторі пропонують конкретні методи управлінської роботи згідно виділених напрямків: 1) розробка індивідуальних планів розвитку співробітників, 2) пошук і облік зворотного зв'язку, 3) залучення досвідчених співробітників до здійснення супервізії, 4) ротація кадрів, 5) створення морально-психологічного клімату в колективі, який стимулює саморозвиток і самоосвіту співробітників.

У статті робиться висновок про складність оцінювання ступеня розвитку надпрофесійних навичок. Доводиться необхідність розвитку *soft skills* у соціальних працівників як умова підвищення якості надаваних послуг. Визначаються перспективні напрямки досліджень даної проблеми: можливості модернізації системи підготовки фахівців і розробка управлінської стратегії з урахуванням розвитку *soft skills* співробітників; створення методики оцінювання та вимірювання рівня розвитку «м'яких» компетенцій соціальних працівників на різних етапах їх професійної кар'єри.

Ключові слова: *soft skills*, «м'які» компетенції, соціальний працівник, методи управлінської роботи, методи формування *soft skills*.

DEVELOPMENT OF SOFT SKILLS AS A FACTOR OF IMPROVING THE EFFICIENCY OF SOCIAL WORKERS

Butylina Olena – PhD (Sociology), Associate Professor, Associate Professor of Department of Sociology of Management and Social Work, V. N. Karazin Kharkiv National University, 4, Svobody Sq., Kharkiv, 61022, Ukraine, email: elena_butyliina@ukr.net, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-3943-4098>

Radchenko Nina – Master's student of the School of Sociology, specialty «Sociology», V. N. Karazin Kharkiv National University, 4, Svobody Sq., Kharkiv, 61022, Ukraine, email: floweringolivetree@gmail.com, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-2442-8736>

The article analyzes soft skills as a group of "soft" over-professional skills that have a strong impact on the nature of the specialist's interaction with his environment. The importance of developing these qualities among social workers is emphasized. It is noted that the system of vocational training and training of future specialists does not provide for the formation of "soft" competencies.

The authors see the development of soft skills of social workers as a management task. There are two areas of work with staff, which are focused on the development of soft skills. The first is an active supervisory experience as learning from the experience of others (working with a mentor). It is emphasized that such a supervision is a tool for the formation of "soft" qualities of specialists and prevents the occurrence of stressful conditions. The second is the development of staff by updating, replenishing and improving the knowledge, skills and abilities of specialists. The authors propose specific management methods in accordance with the allocated areas: 1) the elaboration of individual development plans for employees; 2) search and accounting of feedback; 3) the involvement of experienced employees in the supervision implementation; 4) rotation of personnel; 5) the creation of a moral and psychological climate in the team, which stimulates self-development and self-education of employees.

The article concludes that it is difficult to evaluate the degree of development of over-professional skills. The need to develop soft skills among social workers as a condition for improving the quality of their services is proved. Promising areas of research on the problem are being identified: opportunities to modernize the training system and develop a management strategy to take into account the development of soft skills of employees; creating a methodology for assessing and measuring the level of development of the "soft" competences of social workers at different stages of their professional careers.

Keywords: *soft skills*, "soft" competences, social worker, management methods, *soft skills* formation methods.

Руководители и менеджеры современных компаний уже давно осознали, что активный, способный к развитию, мотивированный персонал – это самый мощный источник движения их организации вперед. Поэтому, выстраивая кадровую политику, менеджер не ограничивается лишь задачей качественного подбора хороших профессионалов. Не менее важно обеспечить условия для профессионального роста и личностного развития сотрудников, что в перспективе приведет к повышению эффективности деятельности организации в целом.

Для организаций, реализующих социальную работу, эффективность деятельности в первую очередь будет определяться качеством предоставляемых клиентам услуг. Учитывая специфику профессии социального работника, комплексное развитие профессиональных и личностных качеств является неотъемлемой частью эффективной деятельности специалиста.

Совершенствование подхода к профессиональной подготовке социальных работников, а именно развитие *soft skills* (мягких, гибких качеств), является залогом дальнейшей эффективной трудовой деятельности представителей данной профессии.

Актуальность темы обусловлена тем, что на сегодняшний день в Украине происходит модернизация высшей школы, в частности развитие современной системы образования в рамках компетентностного подхода, который ориентирован на необходимость развития не только базовых профессиональных компетенций, но и так называемых *soft skills*, неспециализированных навыков, которые оказывают существенное влияние на результаты работы вне зависимости от сферы деятельности.

Профессиональная подготовка социальных работников и их эффективная профессиональная деятельность привлекают внимание экспертов ввиду увеличения потребности в представителях данной сферы. В свою очередь это связано с количественным увеличением и изменением качественных характеристик групп клиентов, которые нуждаются в услугах социальных работников.

Исследованиями в данной области занимаются психологи и представители экономической науки, педагоги и практики-менеджеры. Интерес представляют работы Бикуловой О. А., Ивониной А. И., Чулановой О. Л., Давлетшиной Ю. М., Бацунова С. Н., Деречи И. И., Кунгуровой И. М., Слизковой Е. В., Крузе Э., Портланд Ю., Татаурщиковой Д., Шипилова В. и др. Особенно активно разрабатывается концепция *soft skills* в отношении руководителя и лидера компании. В этом аспекте нужно отметить публикации Махначовой Н. М., Мидляр А. К. (Махначова, Мидляр, 2017), Денисова А. Ф., Цыбовой В. С. (Денисов, Цыбова, 2018), Чулановой О. Л. (Чуланова, 2017) и др. В большей части исследований вопрос развития «мягких», «гибких» качеств сотрудников рассматривается либо сквозь призму процесса обучения (на этапе подготовки студентов к будущей профессиональной деятельности), либо как управленческая задача (на этапах подбора, селекции и развития персонала). Не достаточно раскрытым остается значение *soft skills* в профессиях социальной сферы, в частности, в социальной работе. Изучению именно этого аспекта проблемы будет посвящена наша статья.

Целью статьи является рассмотрение позиций современных авторов относительно роли *soft skills* в рамках профессионального обучения социальных работников и возможности развития данного спектра «мягких» качеств сотрудников социальных организаций в процессе их практической деятельности.

Следует отметить, что подготовка социальных работников, как и прочих специалистов, претерпевает качественные изменения, что поддiktовано необходимостью такой образовательной программы, которая с одной стороны отвечала потребностям стремительно меняющихся реалий повседневности, а с другой позволяла бы сохранить фундаментальные основы, необходимые для формирования базиса для дальнейшего обучения (Мусина-Мазнова, 2012, с. 12).

Ввиду этого внедрение компетентностного подхода является оптимальным, так как позволяет устранить один из наиболее значимых недостатков предыдущей образовательной модели, а именно отсутствие ориентации на приобретение практических навыков.

Кроме того, использование компетентностного подхода в процессе подготовки современных социальных работников позволит привести профессиональные качества специалистов в данной области в соответствие с запросами рынка труда (Ашиток, 2016, с.15).

В рамках компетентностного подхода предполагается развитие как *soft* (мягких), так и *hard skills* (твердых качеств). Бикулова О. А. отмечает, что развитие *hard skills* всегда присутствует в рамках обучения различных специалистов, так как это основные профессиональные навыки, получение которых и является главной целью при обучении специалистов (Бикулова).

Портланд Ю. определял hard skills как знания и навыки, которые нужны специалисту для работы в конкретной компании, соответствуют специфике ее деятельности (Портланд). К hard skills можно отнести знание иностранного языка, владение компьютерными программами, владение статистическими методами анализа данных и т.д.

При этом hard skills отличаются сравнительной простотой измеримости результатов усвоения компетенций, например, через прохождение тестового или экзаменационного контроля, в то время как измерение уровня владения человеком soft skills представляет значительную сложность.

Татаурщикова Д. дает следующее определение soft skills: «это унифицированные навыки и личные качества, которые повышают эффективность работы и взаимодействия с другими людьми» (Татаурщикова).

В работе «Современные направления теоретических и методических разработок в области управления: роль soft-skills и hard skills в профессиональном и карьерном развитии сотрудников» авторы анализируют различные подходы к определению soft skills, подчеркивая те или иные аспекты: Гайдученко Е. и Марушев А. рассматривают soft skills как навыки необходимые для быстрого нахождения общего языка с окружающими, для легкости поиска и поддержания связей, а также успешного донесения своих идей окружающим (Ивонина, Чуланова, Давлетшина, 2017, с. 4). Шипилов В. выделяет soft skills как категорию социально психологических навыков, которые оказывают влияние на характер социального взаимодействия между людьми (Ивонина, Чуланова, Давлетшина, 2017, с. 4).

В целом, все авторы сходятся во мнении, что понятие soft skills неразрывно связано с тем, как индивиды взаимодействуют между собой. При этом данная категория навыков в равной степени необходимы как для повседневной жизни, так и для работы. «В профессиональной сфере успех человека на 85% зависит от мягких компетенций, и на 15% от жестких» (Ивонина, Чуланова, Давлетшина, 2017, с. 3).

К «мягким» навыкам можно отнести умение управлять своим временем, различные коммуникативные навыки (умение грамотно говорить, убеждать, публично выступать), лидерские качества, навыки разрешения споров, гибкость и высокая адаптивность.

В рамках своего исследования Мамаева С. предлагает следующий перечень составляющих понятия soft skills:

- строгая деловая этика;
- положительное отношение к происходящему;
- хорошие коммуникативные навыки;
- умение все делать вовремя и в срок;
- умение работать в команде;
- уверенность в себе;
- умение решать проблемы;
- умение принимать критику;
- гибкость и умение адаптироваться к обстоятельствам (Мамаева).

Все перечисленные навыки, так или иначе, необходимы социальным работникам для качественного выполнения своих функций. В первую очередь необходимо отметить важность наличия коммуникативных навыков для представителей данной сферы.

Установление и поддержание контакта с клиентами зачастую является залогом успешной деятельности для социального работника. Именно в процессе общения социальный работник узнает специфику проблемы человека и получает возможность оказать необходимую помощь. При этом процесс коммуникации между клиентом и социальным работником может быть как ситуативным, так и достаточно длительным. Он включает множество аспектов: установление контакта, слушание и понимание собеседника, ведение дискуссии, решение конфликтных ситуаций, мотивирование, обучение, консультирование и многое другое.

Однако, определение того владеет ли специалист достаточным уровнем soft skills довольно сложно, поскольку связано с невозможностью оценки данных навыков в ходе стандартных тестов в процессе обучения или при принятии специалиста на работу.

Портланд Ю. выделил признаки, которые являются показателями наличия у специалистов soft skills на достаточном уровне:

- проявление гибкости;
- отсутствие страха брать на себя ответственность;
- умение хорошо ладить с людьми;
- умение работать в команде;
- умение обучать других;

- способность точно ставить задачи перед другими;
- умение мотивировать других людей;
- умение убеждать других людей;
- умение управлять своим временем (Портланд).

Необходимо отметить, что процесс формирования «мягких» навыков неразрывно связан с развитием личности человека. Жадько Н. В. и Чуркина М. А. выделяют следующие признаки развития личности:

- наличие представлений о целях своего развития и конкретный план этого развития;
- знание к чему и зачем стремиться;
- анализ своих действий и их результатов, поиск причины успехов и неудач;
- готовность выйти из «зоны комфорта» и пробовать не только то, что дается легко, но и что-то новое, идти на риск;
- стремление получать обратную связь;
- стремление развиваться, получать новый опыт, профессионально расти (Жадько, Чуркина).

Иными словами, перед началом развития у специалистов soft skills, есть необходимость проводить личностные тесты для установления первоочередных направлений работы, а также для уверенности в возможности достижения высоких результатов при развитии этой группы навыков.

В процессе профессионального обучения специалистов, в том числе и социальных работников, акцент делается на развитии hard skills. При этом именно soft skills обеспечивают высокое качество работы сотрудника и большую эффективность труда, нежели исключительно только hard skills. Эти качества особенно актуальны в сферах, где есть необходимость постоянно контактировать с коллегами и клиентами, в частности, в социальной работе.

Авторы ведут дискуссии относительно дисциплин, которые потенциально могут обеспечить возможность развития необходимых soft skills у будущих специалистов в сфере социальной работы. Ивонина А. И., Чуланова О. Л. и Давлетшина Ю. М. предложили список учебных дисциплин, которые позволяют сформировать soft skills. К таковым авторы относят: психология, командообразование, организационная культура, психология управления, этика делового общения, конфликтология, предпринимательство, культурология, педагогика, коммуникации в управлении (Ивонина, Чуланова, Давлетшина, 2017, с. 14). В ходе изучения данных дисциплин, создается возможность приобретения soft skills.

Как управленческая задача, развитие «мягких» компетенций социального работника является особенно важным. Это обусловливается, с одной стороны, необходимостью постоянного, активного контактирования специалиста с разными группами клиентов, коллегами, представителями организаций, задействованных в решении проблем человека, с другой – важностью рационального использования и распределения времени и личностных ресурсов специалистов, а так же потребностью в восстановлении и поддержании положительного эмоционально-психологического состояния. Последнее является обязательным условием профилактики развития синдрома эмоционального выгорания. Следует напомнить, что за помощью к социальным работникам обращаются люди, попавшие в сложную жизненную ситуацию, испытывающие не столько материальные трудности, сколько психологические, эмоциональные, душевные. Поэтому работники социальных служб, территориальных центров, центров предоставления социальных услуг, реабилитационных центров взаимодействуя с людьми пожилого возраста или лицами с инвалидностью, неблагополучными семьями или подростками-девиантами, военными, вернувшимися из зоны АТО, или вынужденно переселенными лицами, безработными или бездомными, должны знать и уметь применять профессиональные приемы помощи и тонко чувствовать и оценивать морально-психологическое состояние своих клиентов. Они должны уметь эффективно слушать, сопереживать, давать четкие и понятные рекомендации, организовывать работу других специалистов по оказанию помощи, работать в команде, находить нестандартные решения проблем клиентов. То есть, обладать всеми основными «мягкими» компетенциями, которые и позволяют эффективно справляться с поставленными профессиональными задачами.

Решение задачи развития soft skills специалистов в практической социальной работе мы видим в разработке и реализации двух направлений кадровой политики в организациях данного типа. Первое направление ориентировано на молодых специалистов и сотрудников, которые только начинают свою профессиональную деятельность в организации. Второе – предполагает использование методов управленческой работы с сотрудниками, имеющими опыт и стаж деятельности в соответствующей сфере. Остановимся подробнее на этих направлениях.

Краеугольным камнем в процессе формирования и развития soft skills специалистов, как отмечает большинство исследователей, является обучение на опыте других (работа с наставником). Именно

поэтому, основу первого направления – работы с новичками – должна составить активная супервизия. Здесь, наставник-супервизор берет на себя ответственность не только за первичную адаптацию и профессиональную интеграцию нового сотрудника в организацию, но и помогает справляться с внутренним напряжением, «делится секретами» решения конфликтов, показывает приемы эффективного общения. Важно отметить, что новые сотрудники, чаще, чем остальные, подвергаются стрессам. Факторами стресса в социальной работе являются эмоциональная нагрузка, необходимость действовать в непредсказуемой ситуации, неуверенность в конечном результате своих действий, чувство отчаяния от невозможности решить проблему клиента. К этим объективным факторам могут добавиться субъективные, такие как обостренное чувство ответственности за себя и других, очень глубокое сопереживание, нонконформизм. В состоянии стресса социальные работники не могут выполнять профессиональные функции, часто наблюдается безразличие, даже агрессивность по отношению к клиентам. Как показывает опыт зарубежных стран, для решения такого рода проблем нужен особый специалист – супервизор. Итак, супервизия выступает эффективным механизмом обучения, помощи, кураторства, дружеской поддержки и профессионального наставничества, который необходимо использовать как инструмент формирования и развития «мягких» качеств социальных работников.

Исходя из этого, можно сформировать определенный алгоритм курирования сотрудников с некоторыми «контрольными точками» в виде выполнения супервизированными заданий и оценкой их качества. При этом могут использоваться методы наблюдения за работой сотрудника в отдельных ситуациях, анализ документов, диагностирование психологического состояния работника, хронометраж деятельности, оценка отзывов клиентов и др. На основе этого могут быть разработаны некоторые стандартизированные (полустандартизированные) методы оценки сформированности отдельных soft skills у новых сотрудников.

Второе направление ориентировано на специалистов, которые неоднократно сталкивались со сложностями профессии и имеют достаточный опыт работы в социальных организациях. Для профессионалов такого уровня актуализируется другой спектр проблем, среди которых, профессиональная усталость, профессиональные деформации, общее снижение эффективности работы, в силу отсутствия возможностей и желания осваивать и использовать новые методы работы, эмоциональное выгорание.

Работа по развитию «мягких» компетенций с данной категорией сотрудников должна формироваться в контексте такого направления кадровой политики организации, как развитие персонала. Некоторые исследователи считают, что в настоящее время доминирующей концепцией развития персонала является так называемая «знающе-умеющая», в которой основной упор делается на обновление, пополнение и совершенствование знаний, навыков и умений работающего. Это направление должно развивать такие soft skills, как умения самопрезентации и коммуникации, мотивы саморазвития и обучения, способности к восприятию критики и критичному самоанализу, владение техниками самовосстановления. Даже высокий профессионализм социального работника без развития данных «мягких» качеств не сможет обеспечить достаточное качество предоставляемых услуг и эффективное взаимодействие с окружающими.

Какие же приемы и методы управленческой работы могут обеспечить это направление? Во-первых, разработка индивидуальных планов развития сотрудников с учетом личных мотивов, уровня квалификации, опыта работы. Это могут быть курсы повышения квалификации, участие в научно-практических конференциях и семинарах, мастер-классы, обучение в дистанционных курсах, стажировки в Украине и за рубежом. Во-вторых, поиск и учет обратной связи. В сфере социальной работы обратную связь специалист может получить из двух источников: от клиентов, которые самостоятельно дают оценку работе сотрудника и от коллег, реагирующих на те или иные его действия. В этом контексте важно отметить, что особым видом обратной связи можно считать мониторинг изменений жизненных ситуаций клиентов. При этом, необходимо создать атмосферу здорового реагирования на критические замечания и выработку стратегии оптимизации профессиональной деятельности с учетом обнаруженных недочетов. Третьим приемом может стать привлечение опытных сотрудников к осуществлению супервизии. Здесь профессионал должен выступать в ином амплуа – быть учителем, советчиком, другом, уметь рассказать, научить, объяснить. Уместным также будет использование такого управленческого метода, как ротация кадров – это четвертый прием. Содержательно выполняемая работа не изменяется, но в плане организации ротация позволяет предупредить некоторые организационные патологии (в частности, дублирование функций, неуправляемость, несоответствие личности профессиональным функциям и др.) и приобщает сотрудника к управленческой работе, т.е. развивает организационные способности и помогает рационально распределять рабочее время. Пятая рекомендация касается создания такого морально-психологического климата в коллективе, который стимулировал бы саморазвитие и самообразование

сотрудников, желание применять в практической работе новые знания, полученные различными способами.

На этом уровне более сложно сформировать стандартизированные методы оценки развития soft skills, поскольку речь идет исключительно о качественных характеристиках деятельности сотрудника.

Развитие soft skills в процессе профессиональной подготовки социальных работников является новой, еще неразработанной, темой. При этом исследователи сходятся во мнении, что именно soft skills являются залогом увеличения эффективности работы специалистов, в том числе в области социальной работы.

«Мягкие» навыки имеют непосредственное отношение к деятельности социальных работников. Их наличие дает возможность в значительной мере повысить результативность деятельности работника и улучшить качество предоставляемых ими услуг.

Учитывая то, что организации социальной сферы имеют различную специфику деятельности, обусловленную качественными характеристиками клиентов (территориальные центры работают с пожилыми людьми, реабилитационные центры – с людьми с инвалидностью или аддикциями, социальные службы для молодежи – с разными категориями молодежи и т.д.) методы управленческой работы, ориентированные на развитие soft skills сотрудников также будут отличаться. То есть, формирование «мягких» компетенций социальных работников как управленческая задача должна стать неотъемлемой составляющей кадровой политики любой организации.

Сложность развития soft skills у специалистов данного профиля заключается в трудности оценки наличия и уровня данных навыков у личности. Не разработана методика оценки soft skills социальных работников. Кроме того, возможности развития этой группы навыков зависят от личностного развития человека, его личностных качеств и стремлений.

По нашему мнению, перспективными направлениями исследований в данной области могут стать: 1) изучение возможностей модернизации системы профессиональной подготовки социальных работников с учетом формирования soft skills будущих специалистов; 2) формирование управленческой стратегии организаций социальной сферы, ориентированной на развитие soft skills сотрудников; 3) разработка комплекса диагностических методов, позволяющих оценить и измерить уровень развития «мягких» компетенций социальных работников на разных этапах их профессиональной карьеры.

Литература:

1. Мусина-Мазнова Г. Х. Формирование профессиональных компетенций будущих социальных работников в условиях индивидуализации обучения. *Общество: социология, психология, педагогика*. 2012. № 3. С. 71–77.
2. Ашиток Н. В. Компетентнісний підхід до фахової підготовки працівників соціальної сфери у вищій школі. *Молодь і ринок*. 2016. № 4. С. 12–16.
3. Портланд Ю. Что такое soft skills и почему они так важны для карьеры? URL: <http://dnevnyk-uspeha.com/rabota-ikarera/chto-takoe-soft-skills-i-pochemu-oni-tak-vazhnyi-dlya-kareryi.html> (дата обращения: 31.01.2020).
4. Тагаурщикова Д. Soft skills. URL: <https://4brain.ru/blog/soft-skills> (дата обращения: 29.01.2020).
5. Ивонина А. И., Чуланова О. Л., Давлетшина Ю. М. Современные направления теоретических и методических разработок в области управления: роль soft-skills и hard skills в профессиональном и карьерном развитии сотрудников. *Интернет-журнал Науковедение*. 2017. Том 9, № 1. С. 4–16. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/90EVN117.pdf> (дата обращения: 29.01.2020).
6. Мамаева С. Предпринимательство как особый вид деятельности. URL: <http://www.studfiles.ru/preview/3063776> (дата обращения: 31.01.2020).
7. Жадько Н. В., Чуркина М. А. Обучение hard skills и soft skills – в чём разница? URL: <https://hr-portal.ru/article/obuchenie-hard-skills-i-soft-skills-v-chyom-raznica> (дата обращения: 31.01.2020).
8. Бикулова О. А. Что такое hard skills и soft skills? В чем разница? URL: <http://www.profkonsultant.ru/poleznoe/14-2010-02-03-12-02-34/395--hard-soft-skills> (дата обращения: 29.01.2020).
9. Махначова Н. М., Мідляр А. К. «Soft Skills» керівника підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки. Електронне наукове видання. Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського*. 2017. Випуск № 17. С. 380–383. URL: <http://global-national.in.ua/archive/17-2017/80.pdf> (дата звернення: 31.01.2020).
10. Бацунов С. Н., Дереча И. И., Кунгурова И. М., Слизкова Е. В. Современные детерминанты развития soft skills. *Научно-методический электронный журнал «Концепт»*. 2018. № 4 (апрель). С. 198–207. URL: <http://e-koncept.ru/2018/181018.htm> (дата обращения: 30.01.2020).

11. Денисов А. Ф., Цыбова В. С. «Мягкие» и «жесткие» качества лидера компании. *Вестник Санкт-Петербургского университета*. 2018. Т. 17. Вып. 3. С. 275–296. URL: <https://doi.org/10.21638/11701/spbu08.2018.302>. (дата обращения: 29.01.2020).

12. Чуланова О. Л. Социально-психологические аспекты управления : эмоциональная компетентность руководителя в структуре soft skills (значение, подходы, методы диагностики и развития). *Интернет-журнал Науковедение*. 2017. Том 9, №1. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/07EVN117.pdf>. (дата обращения: 29.01.2020).

References:

1. Musina-Maznova, G. H., 2012. Formirovanie professional'nyh kompetencij budushhih social'nyh rabotnikov v usloviyah individualizacii obuchenija [Formation of professional competencies of future social workers in the context of individualization of training]. *Obshchestvo: sociologija, psihologija, pedagogika*, no 3, pp. 71-77 [in Russian].

2. Ashytok, N. V., 2016. Kompetentnisnyi pidkhid do fakhovoi pidhotovky pratsivnykiv sotsialnoi sfery u vyshchii shkoli [A competence approach to the professional training of social workers at high school]. *Molod i rynek*, no 4, pp. 12-16. [in Ukrainian].

3. Portland Yu. Chto takoe soft skills i pochemu oni tak vazhny dlja kar'ery? [What are soft skills and why are they so important for a career?]. Available at: <<https://dnevnyk-uspeha.com/rabota-ikarera/chto-takoe-soft-skills-i-pochemu-oni-tak-vazhny-dlya-kareryi.html>> [Accessed 31 January 2020] [in Russian].

4. Tataurshhikova D., 2013. Soft skills [Soft skills]. Available at: <<https://4brain.ru/blog/soft-skills>> [Accessed 29 January 2020] [in Russian].

5. Ivonina, A. I., Chulanova, O. L., Davletshina, Ju. M., 2017. Sovremennye napravlenija teoreticheskikh i metodicheskikh razrabotok v oblasti upravlenija: rol' soft-skills i hard skills v professional'nom i kar'ernom razvitii sotrudnikov [Modern directions of theoretical and methodological developments in the field of management: the role of soft-skills and hard skills in professional and career development of employees]. *Internet-zhurnal «Naukovedenie»*, vol. 9, no 1, pp. 4-16. Available at: <<http://naukovedenie.ru/PDF/14EVN316.pdf>> [Accessed 29 January 2020] [in Russian].

6. Mamaeva S. Predprinimatel'stvo kak osobyj vid dejatel'nosti [Entrepreneurship as a special type of activity]. Available at: <<http://www.studfiles.ru/preview/3063776>> [Accessed 31 January 2020] [in Russian].

7. Zhad'ko, N. V., Churkina, M. A., 2006. Obuchenie hard skills i soft skills – v chjom raznica? [Hard skills and soft skills training - what is the difference?]. Available at: <https://hr-portal.ru/article/obuchenie-hard-skills-i-soft-skills-v-chjom-raznica> [Accessed 31 January 2020] [in Russian].

8. Bikulova O. A. Chto takoe hard skills i soft skills? V chem raznica? [What are hard skills and soft skills? What is the difference?]. Available at: <<http://www.profkonsultant.ru/poleznoe/14-2010-02-03-12-02-34/395--hard-soft-skills>> [Accessed 29 January 2020] [in Russian].

9. Makhnachova, N. M., Midliar, A. K., 2017. «Soft Skills» kerivnyka pidpriemstva ["Soft Skills" of the head of the enterprise]. *Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky. Elektronne naukovye vydannia. Mykolaivskiy natsionalnyi universytet imeni V.O. Sukhomlynskoho*, issue 17, pp. 380-383. Available at: <<http://global-national.in.ua/archive/17-2017/80.pdf>> [Accessed 31 January 2020] [in Ukrainian].

10. Bacunov, S. N., Derecha, I. I., Kungurova, I. M., Slizkova, E. V., 2018. Sovremennye determinanty razvitija soft skills [Modern determinants of the soft skills development]. *Nauchno-metodicheskij jelektronnyj zhurnal «Koncept»*, no 4 (aprel'), pp. 198-207. Available at: <<http://e-koncept.ru/2018/181018.htm>> [Accessed 30 January 2020] [in Russian].

11. Denisov, A. F., Cybova, V. S., 2018. «Mjagkie» i «zhestkie» kachestva lidera kompanii ["Soft" and "hard" skills of a company's leader]. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta*, vol. 17, issue. 3, pp. 275–296. Available at: <<https://doi.org/10.21638/11701/spbu08.2018.302>> [Accessed 29 January 2020] [in Russian].

12. Chulanova, O. L., 2017. Social'no-psihologicheskie aspekty upravlenija : jemocional'naja kompetentnost' rukovoditelja v strukture soft skills (znachenie, podhody, metody diagnostiki i razvitija) [The socio-psychological aspects of management: emotional competence leader in the structure of soft skills (the value approach, diagnosis and development methods)]. *Internet-zhurnal «Naukovedenie»*, vol. 9, no 1. Available at: <<http://naukovedenie.ru/PDF/07EVN117.pdf>> [Accessed 29 January 2020] [in Russian].

УДК 316

DOI: 10.26565/2218-2470-2020-9-08

МЕТОД КЕЙС СТАДІ В УМОВАХ ДІЯЛЬНІСНО-КОМПЕТЕНТІСНОГО ПІДХОДУ ДО ПІДГОТОВКИ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Плахова Олена Миколаївна – кандидат соціологічних наук, доцент, доцент кафедри соціології управління та соціальної роботи Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна, майдан Свободи, 4, Харків, 61022, Україна, e-mail: lena_plakhova@ukr.net, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-9041-0948>

У статті обґрунтовується актуальність впровадження методу кейс стаді в навчальному процесі підготовки соціальних працівників, а також досліджуються методичні особливості його розробки та застосування в сфері соціальної роботи. У статті наводиться визначення поняття «кейс стаді», досліджується історичний аспект його розвитку, робиться огляд різних класифікацій, пропонуються рекомендації щодо методичного забезпечення навчального процесу за допомогою цього методу.

У статті розглядається взаємозв'язок діяльнісного та компетентісного підходів в організації навчального процесу, завдяки яким відбувається набуття досвіду практичної діяльності майбутніх фахівців. Саме тому навчальний процес повинен бути насичений такими формами та методами навчання, які б сприяли формуванню практичних вмінь та навичок. Серед них вагоме місце посідає метод кейс стаді. Перші спроби використання цього методу почалися в практиці благодійних установ наприкінці XIX ст. в США для навчання соціальних працівників. За відсутності підручників та методичних посібників для професійної підготовки фахівців, кейс стаді став першим методом навчання, в основу якого поклалися фіксація, обговорення, діагностика реальної ситуації клієнта. Згодом, після появи значної кількості фахової літератури з соціальної роботи, метод кейс стаді не втратив своєї актуальності в американській методиці навчання.

У статті наводяться різні класифікації кейс стаді, які пропонуються в науковій літературі, а саме: класифікації Л. Коттрелла, Р. Стейка, Л. Стенхауза, Р. Йіна. Типологія Р. Йіна, в якій виділяються аналітичний (пояснювальний) та описовий тип кейс стаді, береться за основу та розглядається як більш доречний у навчальному процесі в межах діяльнісно-компетентісного підходу.

У статті наголошується, що використання методу кейс стаді передбачає дотримання певних вимог, які стосуються як кваліфікації викладача, так і кількісного та якісного складу студентської аудиторії.

Ключові слова: кейс, метод кейс стаді, діяльнісний підхід, компетентісний підхід, навчальна ситуація, особливості методу кейс стаді, соціальні працівники, навчальний процес.

МЕТОД КЕЙС СТАДИ В УСЛОВИЯХ ДЕЯТЕЛЬНОСТНО-КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА В ПОДГОТОВКЕ СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ

Плахова Елена Николаевна – кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры социологии управления и социальной работы Харьковского национального университета имени В. Н. Каразина, пл. Свободы, 4, Харьков, 61022, Украина, email: lena_plakhova@ukr.net, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-9041-0948>

В статье обосновывается актуальность внедрения метода кейс стади в учебном процессе подготовки социальных работников, а также исследуются методические особенности его разработки и использования в сфере социальной работы. В статье дается определение понятия «кейс стади», исследуется исторический аспект его развития, проводится обзор различных классификаций, предлагаются рекомендации по методическому обеспечению учебного процесса при помощи данного метода.

В статье рассматривается взаимосвязь деятельностного и компетентностного подходов в организации учебного процесса, благодаря которым приобретает опыт практической деятельности будущих специалистов. Именно поэтому учебный процесс должен быть насыщен такими формами и методами обучения, которые бы способствовали формированию практических умений и навыков. Среди них особую роль играет метод кейс стади. Первые попытки использования этого метода начались в практике благотворительных организаций в конце XIX в. в США для обучения социальных работников. При отсутствии учебников и методических пособий для профессиональной подготовки специалистов, кейс стади стал первым методом обучения, в основу которого легли фиксация, обсуждение, диагностика реальной ситуации клиента. Со временем, после появления значительного количества специализированной литературы по социальной работе, метод кейс стади не утратил своей актуальности в американской методике обучения.

В статье приводятся различные классификации кейс стади, которые предлагаются в научной литературе, а именно: классификации Л. Коттрелла, Р. Стейка, Л. Стенхауза, Р. Йина. Типология Р. Йина, в которой выделяются аналитический (объяснительный) и описательный тип кейс стади, берется за основу и рассматривается как более подходящий для учебного процесса в рамках деятельностно-компетентностного подхода.

В статье акцентируется внимание на том, что использование метода кейс стади предусматривает соблюдение определенных требований, которые касаются как квалификации преподавателя, так качественного и количественного состава студенческой аудитории.

Ключевые слова: кейс, метод кейс стади, деятельностный подход, компетентностный подход, обучающая ситуация, особенности метода кейс стади, социальные работники, учебный процесс.

CASE STUDY METHOD IN TERMS OF ACTIVITY-COMPETENT APPROACH TO TEACHING SOCIAL WORKERS

Plakhova Olena – PhD (Sociology), Associate Professor, Associate Professor of Department of Sociology of Management and Social Work, V. N. Karazin Kharkiv National University, 4, Svobody Sq., Kharkiv, 61022, Ukraine, email: lena_plakhova@ukr.net, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-9041-0948>

The article substantiates the relevance of the implementation of the case study method in the educational process of social workers training, as well as explores the methodological features of its development and implementation in the field of social work. The article defines the concept of “case study”, examines the historical aspect of its development, provides an overview of various classifications, offers recommendations on the methodological support of the educational process using the case study method.

Article examines intercommunication of “activity” and “competence” approaches in organization of educational process, it assists to get practical experience of future specialists. For this reason, an educational process should be filled with teaching forms and methods to promote forming the practical abilities and skills. The method of case study plays the special role among of them. The first attempts to use this method were observed in practice of charitable organizations at the end of XIX century in the USA for social workers teaching. With a lack of textbooks and methodical manuals for professional training of specialists, the case study became the primary teaching method that included fixation, discussion, diagnostics of the real case of client. With the passing of the time, after development of the plenty specialized social work literature, case study does not lose the actuality and importance in the American teaching process.

The article observes different case study classifications offered in scientific literature, namely: classifications of L. Kottrell, R. Stacke, L. Stenhaus, R. Yin. The typology proposed by R. Yin includes analytical (explanatory) and descriptive type of case study. It should be drawn upon and considered as the most suitable for an educational process within the “activity” and “competence” approach. The attention is focused on requirements to teacher qualifications, qualitative and quantitative structure of students group.

Key words: case, case study method, activity approach, competency-based approach, learning situation, features of case study method, social workers, educational process.

Останнім часом в освітньому просторі України в процесі підготовки фахівців соціальної сфери набуває компетентнісний та діяльнісний підходи. Основна ідея цих підходів полягає в тому, що основний результат навчання – це не тільки і не стільки оволодіння певними знаннями, вміннями та навичками, скільки здатність і готовність майбутнього фахівця до ефективної і продуктивної діяльності в професійній сфері. Взаємозв'язок діяльнісного й компетентнісного підходів у науковій літературі дослідниками розглядається з позиції цілісного процесу, аргументуючи це тим, що неможливо досягти формування компетентності спеціаліста без її діяльності, оскільки компетентність набувається й проявляється в діяльності. Тому логічним є висновок, що компетентнісний підхід має реалізуватися у синтезі з діяльнісним (Бех, 2009, с. 6). На наш погляд, найбільш повним є визначення сутності діяльнісного підходу до навчання І. О. Зимньої, згідно з яким «засвоєння знань відбувається одночасно з засвоєнням способу дій із ними. Будь-яке навчання основам наук, на думку науковця, водночас є навчанням специфічних для них розумових дій, а формування розумової дії неможливе без засвоєння певних знань. Відповідно «знати» – означає здійснювати певну діяльність, пов'язану з цими знаннями. Таким чином, знання стають не метою навчання, а його засобом» (Зимняя, 2004, с. 24).

У межах діялісно-компетентнісного підходу головним завданням навчання є не нарощування знання, а набуття досвіду практичної діяльності. Такий підхід до підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери актуалізує потребу в розробці та впровадженні таких форм та методів навчання, які б сприяли розвитку практичних навичок та вмінь щодо аналізу й вирішення складних випадків. Серед таких методів можна виокремити наступні: екскурсії, есе, міні-проекти, колективні наукові проекти, аукціон студентських наукових проектів, кейс стаді тощо.

Формуванню концепції кейс стаді в соціальних науках присвячено багато уваги з боку відомих зарубіжних дослідників, таких як: Ч. Кулі, Р. Йін, Ж. Амель, Л. Коттрелл, М. Глюкман, М. Буравой, Р. Стейк, Л. Стенхауз та інші (Козина, Сержкина, 2015, с. 64). Сьогодні методологія кейс стаді є достатньо ретельно розробленою та затребуваною в соціальних науках.

Що стосується вітчизняної практики застосування кейс стаді в освітньому процесі, то останнім часом цей аспект професійної підготовки фахівців стає об'єктом уваги спеціалістів українського Центру інновацій та розвитку, серед яких: І. Катериняк, В. Лобода, К. Меєр, О. Сидоренко, Ю. Сурмін, А. Фурда та інші (Гордієнко, 2017; Ковальова, 2017). Дослідники акцентують увагу на ролі та значенні у навчальному процесі вищої школи такого інтерактивного методу, як кейс стаді. Серед спроб наукового аналізу методу кейс стаді в соціології слід відзначити праці вітчизняних дослідників І. Шостак, в педагогіці – М. Швардак та інші, в соціальній роботі – Н. Гордієнко, Р. Вайнола, А. Капська та інші (Гордієнко, 2017; Швардак, 2014; Шостак, 2010). Але попри таку увагу з боку науковців до методу кейс стаді, досліджень щодо специфіки використання цього методу в площині соціальної роботи недостатньо.

Обґрунтувати актуальність застосування методу кейс стаді в навчально-освітньому процесі, як такого, що максимально забезпечує поєднання теорії та практики, сприяє розвитку критичного мислення, розвиває навички практико-орієнтованої діяльності, формує у студентів нові якості й вміння, та визначити специфіку цього навчального методу в процесі підготовки фахівців соціальної сфери, а саме – соціальних працівників.

Використання в процесі навчання студентів реальних прикладів із досвіду роботи спеціалістів уперше було застосовано в юридичних коледжах у 1870-х рр. у США. Пізніше цю програму перейняли школи управління бізнесом. Класичним вважається наступне визначення поняття «кейс»: «кейс являє собою опис ділової ситуації, що реально поставала чи стоїть перед відповідальними менеджерами, опис, що включає супутні даній ситуації факти, думки, судження, на які звичайно на практиці і спирається рішення менеджерів». Ендрю Тоул додає до цього: «Кейс – каталізатор, що прискорює процес навчання шляхом привнесення до нього практичного досвіду» (Шостак, 2010).

У соціальній роботі термін кейс («case») отримав поширення наприкінці XIX ст. у США для визначення складної життєвої ситуації, в якій опинився індивід або сім'я, і в якій їм необхідна професійна допомога соціального працівника. Для позначення дидактичного прийому, який застосовується в навчанні соціальних працівників, виокремився термін «кейс стаді» (case study). Це спосіб навчання соціальних працівників, у ході якого обговорюються реальні ситуації з практики соціальної роботи або справи клієнта [10, с. 135]. Кейс стаді має спільні риси з методом індивідуальної соціальної роботи з випадком (case work), який традиційно практикується в якості важливої діагностичної процедури для ідентифікації умов життя та проблем клієнта. Елементи використання методу кейс стаді, який передбачав вивчення документації про ведення справи клієнта, почалося в практиці благодійних установ задовго до виникнення системи професійної освіти соціальних працівників. Це було обумовлено відсутністю підручників та

матеріалів для навчання. В подальшому були видані підручники та методичні посібники, однак з їх появою метод кейс стаді не тільки не втратив свого значення, але став своєрідним винаходом американської методики навчання. Сьогодні усі американські підручники із соціальної роботи містять приклади з практики роботи з окремим випадком.

Специфіка методу кейс стаді полягає в глибинному вивченні своєрідності існування об'єкта та механізму його функціонування як єдиного цілого: специфіка інтерактивних зв'язків, система власних відносин, норми та практики спільної діяльності. Це може бути «подієвий» кейс стаді, коли інтерес націлений на вивчення певного екстремального моменту (події) в житті спільноти, організації, індивіда (Лебедева, 2016, с. 122). Інтерпретація в кейс стаді носить переважно локальний, прикладний характер, націлена на розробку рекомендацій щодо вирішення конфлікту або більш успішне функціонування спільноти, індивіда. Джерелами інформації для кейс стаді можуть бути фотографії, відеозаписи, дані глибинних чи фокус-інтерв'ю, або експертні інтерв'ю тощо, тобто весь комплекс доступних формалізованих та неформалізованих даних. Предметом вивчення кейс стаді можуть бути і соціально-психологічні особливості окремої особи, як особливий «клінічний» випадок, наприклад, біографія, листування. Висновки за різними типами кейс стаді містять у собі опис і рекомендації, в основі яких – зображення спектра подій, типів соціальної практики, способів соціальної взаємодії (Лебедева, 2016, с. 123).

Спроби виділити певні типи кейсів у науковій літературі здійснювались багатьма дослідниками (Козина, Сережкина, 2015, с. 65). Критеріями для класифікації виступали специфічні стилі проведення досліджень, кількість кейсів, що вивчаються в межах одного дослідження. Одна з перших класифікацій належить Л. Коттреллу, який визначив два типи досліджень. Перший тип – емпатичний, передбачає використання особи спостерігача як інструмента спостереження, свідоме використання психологічних прийомів, які найбільш продуктивні в дослідженні міжособистісних відносин. Другий тип – ставить за мету виокремлення соціальних зразків поведінки, неформально є статистичною процедурою, яка може в майбутньому стати формальною. Р. Стейк розділяє кейс стаді на інструментальні, глибинні та множинні. В інструментальному дослідженні теорія і випадок знаходяться у відносинах взаємодії: вихідна теорія пояснює функціонування соціального феномену, а випадок доповнює теорію. В глибинному кейс стаді, навпаки, теоретизування відбувається в процесі дослідження. Множинне кейс стаді передбачає включення в дослідження не одного, а сукупності випадків і може використовуватися як для порівняння, щоб показати розбіжності функціонування соціального феномену в різних умовах, так і для поглибленого розуміння феномену, який досліджується в різних його проявах. Наприклад, Л. Стенхауз виділяє евалюаторний (спрямований на оцінку ефективності), освітній та етнографічний кейс стаді. Р. Йін пропонує свою класифікацію, в якій називає такі типи, як аналітичне (пояснювальне) та описове кейс стаді. Описова стратегія полягає в пошуку відповідей на питання «як», її задача полягає в докладному описі певного соціального явища або інституту. В свою чергу, пояснювальна стратегія відповідає на питання «чому» та здійснює пошук причин і факторів, які впливають на ситуацію. В цьому випадку кейс стаді не просто дозволяє уточнити факти й впорядкувати масу деталей, але й сприяє формулюванню теорії. Саме такий тип кейс стаді – аналітичний (пояснювальний), на наш погляд, найбільше відповідає цілям діяльнісно-компетентнісного підходу до навчального процесу, в межах якого значно підвищується практичне спрямування навчання, розвивається самостійність у постановці та вирішенні професійних проблем, моделюється майбутня діяльність за фахом, удосконалюється критичність мислення.

Використання методу кейс стаді передбачає дослідження його особливостей, які необхідно враховувати в методичному забезпеченні навчального процесу.

По-перше, навчальна ситуація спеціально готується, конструюється для цілей навчання. Це важка і кропітка робота, адже треба враховувати багато нюансів. Наприклад, кейс може не відображати всієї глибини проблеми клієнта, особливостей його взаємовідносин. Ці моменти можуть бути з'ясовані тільки при безпосередньому контакті з клієнтом. Також треба враховувати етичну сторону проблем, які розглядаються, так як об'єктом соціальної роботи часто є делікатні особисті та сімейні проблеми. Все це дуже проблематично висвітлити в кейсі. Методика опрацювання практичних ситуацій вимагає також певної кваліфікації викладача, адже за допомогою кейс стаді студенти зможуть засвоїти матеріал тільки при відповідних зусиллях з боку викладача, який повинен вміло висвітлювати матеріал, інтерпретуючи та інтегруючи його в цілісну картину. На викладача припадає відповідальність щодо підбору або розробки кейсів, які будуть відповідати навчальним цілям. Бажано, щоб в них була представлена типова проблема, а потім на її прикладі продемонстрована соціальна кейс-робота.

Окрема тема – пошук навчального матеріалу для складання кейсів. Перший варіант полягає в тому, що за основу береться історія, а найчастіше фрагмент життя реальної компанії, інформація про яку отримана автором ситуації безпосередньо в ході дослідницького або консалтингового проекту, або цілеспрямованого збору інформації. Подібний підхід в інформаційному відношенні є найповнішим і глибшим, саме таким чином готується значна частина кейсів у зарубіжних навчальних програмах. Головна перевага такого підходу полягає в тому, що проблеми організації пізнаються «зсередини», без серйозних проміжних спотворень. Другий варіант – використання вторинних джерел, перш за все інформації в ЗМІ, спеціалізованих журналах і виданнях, інформаційних вісниках і буклетах, поширюваних на виставках, презентаціях тощо. Подібна інформація завжди неповна, як правило, фрагментарна, і нерідко просто неточна. Але навіть при всіх цих недоліках таким джерелом інформації не можна нехтувати. У своїй основі газетні або журнальні публікації цілком можуть використовуватися як початковий інформаційний привід для підготовки ситуації. Третій, найменш поширений, варіант – опис вигаданої ситуації. До недоліків такого підходу слід віднести максимальну відстороненість від реальної ситуації. У резерв до вже існуючих способів складання кейсів, можна рекомендувати ще такий, як збір інформації у період проходження студентами виробничої або дослідницької практики. Базою дослідницької практики може виступати будь-яка соціальна служба, управлінська структура, громадська організація, як з числа тих, що вже використовуються кафедрою в цьому статусі, так і тих, що можуть бути задіяні вперше. Метод кейс-стаді певною мірою дозволяє сформулювати уявлення про установу як базу практики. В той же час база практики може стати джерелом для складання нових кейсів або удосконалення тих кейсів, що вже в ній використовуються. До того ж, такий підхід до дослідницької практики дозволяє максимально узгодити інтереси, з одного боку, кафедри, що відповідає за якість практичної підготовки студентів, та установи – бази практики, яка отримує обґрунтований аналіз стану організації чи напряму її діяльності, конкретної соціальної проблеми тощо.

По-друге, кейс повинен відповідати певному концептуальному полю програми або питання, у межах якого він розглядається. Навчальна ситуація (кейс) формує певні навички в контексті конкретного наукового і методичного світогляду. Якщо ці умови не дотримані, замість розвитку професійних якостей студента ми отримуємо випадкове, переважно суб'єктивне сприйняття окремих сторін проблеми. З цієї позиції важливим для методики кейс-стаді в соціальній роботі є врахування контексту місця і часу, а також культурного та географічного контексту. Наприклад, розглядаючи питання соціального захисту осіб з інвалідністю, ми аналізуємо ресурси та бар'єри сучасної ситуації, яка має місце в конкретній країні або в конкретній соціальній агенції. Така конкретизація просторово-часового виміру дає змогу системно аналізувати специфіку та ефективність соціальної політики в країні в цілому та проблеми інвалідів зокрема. Ще одна особливість, яку необхідно враховувати при роботі з методикою кейс-стаді, це складність у збереженні актуальності дослідження. Нові факти, які з'являються, та протиріччя у вирішенні певних ситуацій, розширюють межі реальності, яка досліджується. Наприклад, сучасний підхід інклюзивної освіти змінює уявлення суспільства про дітей з особливими потребами.

По-третє, у використанні будь-якого кейсу, робота з ними повинна навчити студентів аналізувати конкретну інформацію, простежувати причинно-наслідкові зв'язки, виділяти ключові проблеми і тенденції. Виходячи з розуміння діяльнісного підходу, можна наступним чином охарактеризувати діяльнісну позицію студента: наявність стійкої навчальної мотивації, здатність формулювати мету та визначати шляхи і засоби її досягнення, володіння навичками, які дозволяють вирішувати навчальні завдання, здатність до самоконтролю та самооцінки результатів навчальної діяльності. Такий підхід акцентує увагу на кількісному та якісному складі студентської аудиторії, вимагає від студентів певних теоретичних знань та досвіду. Тому для студентів першого курсу використання кейсів може бути, на наш погляд, малопродуктивним, це саме стосується малочисельних студентських груп, де проблемною буде командна робота. Важливою особливістю методу кейс-стаді є те, що він не передбачає конкретного, єдиного правильного вирішення ситуації, немає чітких критеріїв для оцінки остаточного рішення. Всі варіанти рішення, запропоновані групою, мають однакову цінність. Узагальнення не можуть бути зроблені на основі одного прикладу (кейсу), кожен випадок є унікальним.

На основі вище викладеного можна констатувати, що за своєю сутністю і змістом метод кейс-стаді є складною багатогранною науковою проблемою, яка включає в себе аналіз розробки та реалізації кейсів у навчальному процесі, який базується на принципах діялісно-компетентнісного підходу. З початку ХХ століття метод кейс-стаді розглядається дослідниками як необхідна складова підготовки фахівців, здатних поєднати теоретичну підготовку і практичні вміння. У наш час увага до методу кейс-стаді актуалізується,

виходячи з основної мети навчання в сучасному суспільстві – «навчання протягом життя». При застосуванні методу кейс стаді у процесі навчання студенти досягають таких позитивних ефектів як от: отримання навичок усної комунікації й аргументування своєї позиції; усвідомлення, що в більшості реальних ситуацій не буває єдиного правильного рішення; формування впевненості в собі й у своїх силах, переконаність у тому, що в реальній ситуації вони зможуть впоратися з будь-якою проблемою; формування навичок раціональної поведінки в умовах неповної інформації, що є характерним для більшості практичних ситуацій тощо. Така організація освітнього процесу на діяльнісних засадах підвищує мотивацію студентів як суб'єктів пізнання та сприяє сформованості у майбутніх фахівців із соціальної роботи загальної (соціальна, інформаційна, комунікативна, самоосвітня) і професійної (освітня, дидактична, рефлексивна) компетентності. Втім, впровадження в освітній процес методу кейс стаді потребує виявлення та ретельного дослідження його особливостей, можливостей та обмежень використання.

Література:

1. Бех І. Теоретико-прикладний сенс компетентнісного підходу у педагогіці. *Виховання і культура*. 2009. № 1/2(17/18). С. 5–7.
2. Гордієнко Н. Кейс-метод як засіб формування професійної компетентності майбутніх соціальних педагогів і соціальних працівників у вищій школі. *Людинознавчі студії. Серія «Педагогіка»*. 2017. Випуск 4/36. С. 64–73.
3. Зимняя И. А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентного подхода в образовании. Москва : Исслед. центр пробл. качества подгот. специалистов. 2004. 38 с.
4. Ковальова С. М. Технологія застосування кейс-методу в професійній підготовці вчителя в Україні. *Вісник Житомирського державного університету ім. І. Франка. Педагогічні науки*. 2017. Вип. 3/89. С. 100–104.
5. Козина И. М., Сережкина Е. В. Концепция кейс стади в социальных науках и французская традиция монографических исследований. *Социологические исследования*. 2015. №10. С. 64-73.
6. Лебедева Н. В. Кейс-стади: метод обучения в системе дополнительного профессионального образования работников социальной сферы. *Ученые записки Санкт-Петербургского института психологии и социальной работы*. 2016. Выпуск 1. Том 25. С. 121–127. URL: https://psyjournals.ru/scientific_notes/2016/n1/lebedeva.shtml (дата обращения : 29.01.2020).
7. Попова Т. С. Організація та проведення дослідницької практики студентів спеціальності «Соціальна робота». *Наукові праці: науково-методичний журнал*. Миколаїв. Вид-во МДГУ ім. П. Могили. 2006. Том 50. Вип. 37. С. 119–125.
8. Пшенічна О. С. Компетентісний підхід у межах діяльнісної підготовки фахівця з менеджменту організацій. *Вісник Запорізького національного університету. Серія «Педагогічні науки»*. 2010. № 2 (13). С. 226–231.
9. Романов П. В. Стратегия кейс стади в исследовании социальных служб. *Социологические исследования*. 2005. № 4. С. 101–110.
10. Целых М. П. Кейс-метод в профессиональной подготовке социальных работников США. *Известия высших учебных заведений. Северо-Кавказский регион. Общественные науки*. 2005. № 12. С. 134–142.
11. Швардак М. В. Кейс-метод у процесі професійної підготовки майбутніх учителів. *Науковий вісник Ужгородського національного університету: Серія: Педагогіка. Соціальна робота*. 2014. Вип. 33. С. 209–211.
12. Шостак І. Використання методу Case study при викладанні курсу «Соціологія». *Наукові записки Національного університету "Острозька академія". Сер. : Психологія і педагогіка*. 2010. Вип. 16. С. 316–327. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nznuoapp_2010_16_37 (дата звернення : 29.01.2020).

References:

1. Bekh, I., 2009. Teoretyko-pryklyadnyi sens kompetentnisnogo pidkhodu u pedahohitsi [Theoretical and applied sense of competence approach in pedagogics]. *Vykhovannia i kultura*, no. 1/2 (17/18), pp. 5 – 7 [in Ukrainian].

2. Hordiienko, N., 2004. Keis-metod yak zasib formuvannia profesiinoi kompetentnosti maibutnikh sotsialnykh pedahohiv i sotsialnykh pratsivnykiv u vyshchii shkoli [Case-method as a forming method of professional competence of future social teachers and social workers in the higher school]. *Liudynoznavchi studii. Seriiia «Pedahohika»*, issue 4/36, pp. 64–73 [in Ukrainian].
3. Zimnjaja, I.A., 2004. Kljuचेvye kompetentnosti kak rezul'tativno-celevaja osnova kometentnosnogo podhoda v obrazovanii [Key competences as a result-purpose basis of competence approach in education]. Moskva: Issled. centr probl. kachestva podgot. Specialistov. [in Russian].
4. Kovalova, S.M., 2017. Tekhnolohiia zastosuvannia keis-metodu v profesiinii pidhotovtsi vchytelia v Ukraini [Application Technology of case-method in teacher training in Ukraine]. *Visnyk Zhytomyrskoho derzhavnoho universytetu im. I. Franka. Pedahohichni nauky*, issue 3/89, pp. 100–104 [in Ukrainian].
5. Kozina I.M. and Serezhkina E.V., 2015. Konceptija kejs stadi v social'nyh naukah i francuzskaja tradicija monograficheskikh issledovanij [Case-study Conception in social sciences and French tradition of monographic researches]. *Sociologicheskie issledovanija*, no. 10, pp. 64 – 73 [in Russian].
6. Lebedeva, N.V., 2016. Kejs-stadi: metod obuchenija v sisteme dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovanija robotnikov social'noj sfery [Case-study: educational method in the system of additional training of social workers]. *Uchenye zapiski Sankt-Petrburgskogo instituta psihologii i social'noj raboty*, [online] issue 1, Vol. 25, pp. 121 – 127. Available at: https://psyjournals.ru/scientific_notes/2016/n1/lebedeva.shtml [Accessed 29 January 2020] [in Russian].
7. Popova, T.S., 2006. Orhahizatsiia ta provedennia doslidnytskoi praktyky studentiv spetsialnosti «Sotsialna robota» [Organization and conduct of research practice for the students of speciality "Social work"]. *Naukovi pratsi: naukovo-metodychnyi zhurnal*. Mykolaiv. Vyd-vo MDHU im. P. Mohyly, Vol. 50, issue 37, pp. 119 – 125 [in Ukrainian].
8. Pshenichna, O.S., 2010. Kompetentisnyi pidkhid u mezhakh diialnisnoi pidhotovky fakhivtsia z menedzhmentu orhanizatsii [The Competence approach within the activity training of the organization management specialist]. *Visnyk Zaporizkoho natsionalnoho universytetu. Seriiia «Pedahohichni nauky»*, no. 2 (13), pp. 226 – 231 [in Ukrainian].
9. Romanov, P.V., 2005. Strategija kejs stadi v issledovanii social'nyh sluzhbb [Case study Strategy in the research of social services]. *Sociologicheskie issledovanija*, no. 4, pp. 101 – 110 [in Russian].
10. Celyh, M.P., 2005. Kejs-metod v professional'noj podgotovke social'nyh robotnikov SSHA [Case method in professional training of social workers in USA]. *Izvestija vysshih uchebnyh zavedenij. Severo-Kavkazskij region. Obshhestvennye nauki*, no. 12, pp. 134 – 142 [in Russian].
11. Shvardak, M.V., 2014. Keis-metod u protsesi profesiinoi pidhotovky maibutnikh uchyteliv [Case method in the process of professional training of future teachers]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu: Seriiia: Pedahohika. Sotsialna robota*, Vol. 33, pp. 209–211 [in Ukrainian].
12. Shostak, I., 2010. Vykorystannia metodu Case study pry vykladanni kursu «Sotsioloheiiia» [Using of Case method for teaching "Sociology"]. *Naukovi zapysky Natsionalnoho universytetu "Ostrozka akademiia". Ser. : Psykholohiia i pedahohika*, [online], Vol. 16, pp. 316 – 327. Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nznuoapp_2010_16_37 [Accessed 29 January 2020] [in Ukrainian].

УДК 316.342.2-058.1

DOI: 10.26565/2218-2470-2020-9-09

ПРЕКАРИАТ КАК СОЦИАЛЬНЫЙ КЛАСС: ОСОБЕННОСТИ НАУЧНОГО ДИСКУРСА

Гоженко Ирина Сергеевна – студентка 2-го курса специальности «Социология» Луганского национального университета имени Тараса Шевченка, пл. Гоголя, 1, Старобельск, 92703, Украина, email: irina.gohzenko@gmail.com, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0001-6683-0769>

В статье выявляются особенности теоретического осмысления прекариата как нового социального класса. Социологи и другие представители социальных наук подчеркивают постоянные изменения социальной структуры современного общества, и в научном дискурсе все более популярной становится тема прекариата. Вместе с тем, о прекариате, как социальном классе, мало что известно. Его определения, как правило, носят описательный и дискуссионный характер. Цель статьи – на основе анализа научной литературы определить, что же такое прекариат, каковы его отличительные характеристики и роль в современном обществе.

Опираясь на работы зарубежных и отечественных ученых, таких как Г. Стендинг, У. Бек, З. Бауман, И. Кононов, Ж. Тоценко, автор статьи предлагает определение прекариата, описывает причины его возникновения, а также его место в социальной структуре общества и характеристики. В статье подчеркивается, что понятие прекариата является дискуссионным, и в разных странах дают различные интерпретации этого понятия. Основной причиной появления прекариата является переход к новому типу общества с его новыми социальными конфигурациями. Делается вывод о том, что прекариат характеризуется неустойчивостью, нестабильной занятостью, отсутствием социальных благ, незащищенностью прав и отчуждением не только от труда, но и от всего общества. В социальной структуре общества прекариат занимает низшие позиции по уровню дохода. Неуверенность, нестабильность, неустойчивость положения представителей прекариата превращает его в потенциальную марионетку, которую в своих целях могут использовать другие социальные акторы. Помимо этого прекарные группы могут взбунтоваться против такого положения дел. Если не будут решены проблемы прекариата, в перспективе он может превратиться в «опасный класс» общества, стать инструментом радикальных преобразований общественной жизни.

Ключевые слова: общество, прекариат, класс, социальная структура, неопределенность, риск, неравенство.

ПРЕКАРИАТ ЯК СОЦІАЛЬНИЙ КЛАС: ОСОБЛИВОСТІ НАУКОВОГО ДИСКУРСУ

Гоженко Ирина Сергіївна – студентка 2-го курсу спеціальності «Соціологія» Луганського національного університету імені Тараса Шевченка, майдан. Гоголя, 1, Старобільськ, 92703, Україна, email: irina.gohzenko@gmail.com, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0001-6683-0769>

У статті виявляються особливості теоретичного осмислення прекариату як нового соціального класу. Соціологи та інші представники соціальних наук підкреслюють постійні зміни соціальної структури сучасного суспільства, та в науковому дискурсі все більш популярною стає тема прекариату. Разом з тим, про прекариат, як соціальний клас, мало що відомо. Його визначення, як правило, носять описовий та дискусійний характер. Мета статті – на основі аналізу наукової літератури визначити, що ж таке прекариат, які його відмінні характеристики й роль в сучасному суспільстві.

Спираючись на роботи зарубіжних та вітчизняних вчених, таких як Р. Стендинг, У. Бек, З. Бауман, В. Кононов, Ж. Тоценко, автор статті надає визначення прекариату, описує причини його виникнення, а також його місце в соціальній структурі суспільства та характеристики. В статті підкреслено, що поняття прекариату є дискусійним і в різних країнах дають цьому поняттю різні інтерпретації.

Основною причиною появи прекаріату є перехід до нового типу суспільства з його новими соціальними конфігураціями. Робиться висновок про те, що прекаріат характеризується нестійкістю, нестабільною зайнятістю, відсутністю соціальних благ, незахищеністю прав і відчуженням не тільки від праці, але й від усього суспільства. В соціальній структурі суспільства прекаріат займає найнижчі позиції за рівнем доходу. Невпевненість, нестабільність, нестійкість становища представників прекаріату перетворює його в потенційну маріонетку, яку в своїх цілях можуть використовувати інші соціальні актори. Крім цього, прекаріатні групи самі можуть збунтуватися проти такого власного становища. Якщо не будуть вирішені проблеми прекаріату, у перспективі він може перетворитися в «небезпечний клас» суспільства, стати інструментом радикальних перетворень суспільного життя.

Ключові слова: суспільство, прекаріат, клас, соціальна структура, невизначеність, ризик, нерівність.

PRECARIAT AS A SOCIAL CLASS: THE FEATURES OF SCIENTIFIC DISCOURSE

Gozhenko Irina – [4th year student of the](#) speciality «Sociology» Luhansk Taras Shevchenko National University, 1 Gogol Sq., Starobilsk, 92703, Ukraine, email: irina.gozhenko@gmail.com, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0001-6683-0769>

The article reveals the peculiarities of a theoretical understanding of the precariat as a new social class. Sociologists and other social scientists emphasize the constant changes of the social structure of modern society, and in the academic discourse the topic of the precariat is an increasingly popular. However, the precariat as a social class is needed to be explored. Its definitions tend to be descriptive and debatable. The purpose of this article is to determine what is the precariat, what are its distinctive characteristics and the role in modern society.

Based on the analysis of works of foreign and domestic scientists, such as G. Standing, U. Beck, Z. Baumann, I. Kononov, Z. Toshchenko the article gives the definition of the precariat, describes the causes of its appearing and its place in the social structure of the society and its characteristics. The author emphasizes that the concept of precariat is debatable and that in the different countries it is given the specific definition of this concept. The main reason for the emergence of the precariat is the transition to a new type of society with its new social configurations. It is concluded that the precariat is characterized by instability, unstable employment, lack of social benefits, the violation of the rights and alienation not only from labor but also from the whole society. In the social structure of a society the precariat takes the lowest positions by the level of income. The uncertainty and instability of position of representatives of the precariat turns it into a potential puppet that can use other social actors for their purposes. In addition precariat groups can to rebel against such situation. It is also concluded that if not to resolve the problems of the precariat in the future it could become a "dangerous class" in any society and a tool of radical transformation of social life.

Key words: society, the precariat, class, social structure, uncertainty, risk, inequality.

Современное общество все время меняется, в том числе и его социальная структура. Эта особенность подчеркивается социологами. Например, немецкий социолог З. Бауман для обозначения специфики социума использует метафору «текучей современности». «Он рассматривает современный мир как сложно структурированную конструкцию, отдельные элементы которой объединены между собой сетью социальных связей и взаимных обязательств. Такая динамическая модель мира предполагает отсутствие четких границ и иерархий, считает неизбежным отмирание некоторых институтов, изменение смысла устоявшихся понятий и форм социального взаимодействия. Для известного польско-британского социолога наш мир – пространство непрерывного перемещения, плавления и перетекания, некая точка в континууме, которая теряет субъектность, если мы не учитываем, откуда она появилась и факт того, что она продолжает свое движение, часто в неизвестном направлении» (Ткаченко, 2018, с. 221). У. Бек подчеркивает другую особенность современности. В своей популярной работе «Общество риска. На пути к другому модерну» (Бек, 2000) исследователь указывает на появление новых социальных явлений. По этому поводу У. Бек пишет: «каким образом можно *понять* и осмыслить эту неуверенность духа времени, отрицать которую в плане критики идеологии было бы цинично, а поддаваться ей без сопротивления – опасно. Центральную теоретическую идею, выработанную с этой целью, легче всего объяснить с помощью исторической аналогии: как в XIX веке модернизация привела к распаду закосневшее в

сословных устоях аграрное общество, так и теперь она размывает контуры индустриального общества, и последовательное развитие модерна порождает новые общественные конфигурации» (Бек, 2000, с. 2).

Социологи и другие представители социальных наук подчеркивают постоянные изменения социальной структуры современного общества. В научном дискурсе все более популярной становится тема прекариата. Вместе с тем о прекариате как социальном классе мало что известно. Его определения, как правило, носят описательный характер. Иногда даже путают понятия «прекариата» и «пролетариата». В связи с этим мы считаем необходимым рассмотрение особенностей анализа данной проблематики в научном дискурсе. При этом мы будем опираться на работы как отечественных, так и зарубежных социологов (Г. Стендинга, Ж. Тоценка, И. Кононова и др.).

Цель статьи – на основе анализа научной литературы определить, что же такое прекариат, каковы его отличительные характеристики и его роль в современном обществе.

В современной науке все чаще говорят о прекариате как новом классе. В последнее время большую популярность приобрела работа Г. Стендинга «Прекариат как новый опасный класс», в которой исследователь подчеркивает, что «по мере того как шел процесс глобализации и правительства и корпорации старались перегнать друг друга, делая свои трудовые отношения более гибкими, росло число людей с незащищенной формой занятости. Технологически это не было оправданно. С распространением гибкого труда усиливалось неравенство, и классовая структура, лежавшая в основе индустриального общества, уступила место чему-то более сложному, но явно не менее классово обоснованному. Но политика меняется, и реакция корпораций на диктат глобализирующейся рыночной экономики привела к некой мировой тенденции, которой вовсе не предвидели ни неоллибералы, ни политические лидеры, проводившие их политику в жизнь» (Стэндинг, 2014, с. 19).

Тема прекариата артикулируется и в отечественной социологии. Так И. Кононов в статье «Мировая гибридная война или буржуазный бланкизм?» указывает, что «общества Второго модерна являются глубокоиндивидуализированными. Для людей наёмного труда индивидуализация вылилась в радикальную атомизацию со всеми прелестями случайности и неустойчивости положения в обществе. Вместо пролетариата сформировался прекариат, объединяющей характеристикой которого является «состояние крайней дезинтеграции, пульверизации, атомизации». Такие изменения в социальной структуре ведут к капитализму без демократии, а в плане личной судьбы возлагают всю ответственность за успех и неудачу на самого индивида. Прекариат становится поставщиком наёмников для НГО, создаваемых транснациональной буржуазией. В странах мировой периферии из его представителей формируют частные армии и армии политических партий. Из его же состава мобилизуют солдат для фронтов новых войн» (Кононов, 2017, с. 151).

Изменения социальной структуры современного общества является неоспоримым фактом. Одним из новых социальных слоев стал прекариат.

Г. Стэндинг подчеркивает, что прекариат является новым феноменом для современного общества. По этому поводу он пишет, что «Миллионы людей в условиях процветающей или даже зарождающейся рыночной экономики образовали прекариат – феномен совершенно новый, даже если он и имел какие-то смутные прообразы в прошлом. Прекариат не является частью «рабочего класса», или «пролетариата» (Стэндинг, 2014, с. 19).

Несмотря на то, что Г. Стэндинг способствовал популяризации проблемы прекариата, автором этого термина считают другого социолога. Так, в научной литературе указывается, что «термин «прекариат» ввел в научный оборот П. Бурдьё в 1980-е гг., исследуя положение сезонных рабочих, характеризовавшееся нестабильностью занятости, отсутствием гарантированных социальных благ, незащищенностью в период сложных жизненных ситуаций» (Мраморнова, Иванова, Абуова, 2018, с. 259).

Г. Стэндинг указывает на то, что в разных странах дают отличную интерпретацию этого понятия.

Так, в Италии понятие *precariato* гораздо шире и относится не просто к людям, перебивающимся случайными заработками и мало получающим, а вообще к нестабильному образу жизни. В Германии прекариатом стали называть не только временных работников, но и безработных, не имеющих надежды на социальную интеграцию. Это близко к марксистскому понятию «люмпен-пролетариат». В Японии это слово было равнозначно понятию «рабочая беднота», но в качестве конкретного термина его стали употреблять в связи с движением Японский первомой и так называемыми фритер-юнионами, состоящими из молодых активистов, которые требовали улучшения условий жизни и труда. Японские фритеры (в этом названии странным образом соединились английской слово «free» – «свободный» и немецкое «Arbeiter» – «рабочий») – это трудящаяся молодежь, которая вынуждена вести образ жизни временных рабочих.

Неправильно было бы приравнивать прекариат к рабочей бедноте или временным работникам, хотя оба эти понятия с ним соотносятся. Принадлежность к прекариату подразумевает также отсутствие надежной профессиональной самоидентификации, тогда как у рабочих, даже на малооплачиваемых должностях, имеются возможности для профессионального роста. Некоторые комментаторы связывали это с отсутствием контроля над трудом прекариата» (Стэндинг, 2014, с. 24-25).

Так что же такое прекариат? Рассмотрим несколько определений:

По мнению Г. Стэндинга – «многие из тех, кого мы называем прекариатом, ни разу не видели своего работодателя, не имеют понятия, сколько сотрудников на него работают сейчас и сколько еще он намерен нанять в будущем. Прекариат нельзя отнести также и к среднему классу, поскольку у этих людей нет стабильного или предсказуемого жалования, нет статуса и пособий, которые должны быть у представителей среднего класса» (Стэндинг, 2014, с. 19).

Ж. Тощенко предлагает следующее определение прекариата, которое носит больше описательный характер: «прекариат – принципиально новое образование, означающее наличие социального слоя, который олицетворяет отчуждение не только от результатов труда, но и от всего общества значительных социальных групп, испытывающих особо изощренные формы эксплуатации их труда, их знаний, их квалификации, а в конечном счете и качества жизни. В эти группы входят те, кто постоянно занят временной, эпизодической работой, вовлечен в теневой или “нелегитимный” сектор рынка труда, вследствие чего эти люди имеют урезанные социальные права и обладают ущемленным социальным статусом. В целом эти группы образуют достаточно значительный слой во многих странах мира, достигая от 30 до 40% численности трудоспособного населения» (Тощенко, 2015, с. 3).

Таким образом, прекариат характеризуется неустойчивостью своего положения на рынке труда, неуверенностью в завтрашнем дне, что связано с сезонным и/или полуполюгальным/нелегальным характером занятости. Это детерминирует низкий уровень социальной защищенности этих людей и отсутствие социальных гарантий.

С учетом изменений современного общества Г. Стэндинг считает, что социальная структура имеет следующий вид (рис.1 построен на основе работы Г. Стэндинга (Стэндинг, 2014, с. 21-22)).



Рис. 1 Социальная структура современного общества по Г. Стэндингу

Под элитой Г. Стендинг понимает – «группу людей, состоящую из небольшого числа богатых граждан, у них на счетах миллиарды долларов, их имена в списке «Форбс», а также среди великих и заслуженных, они способны повлиять на любое правительство и делать широкие филантропические жесты» (Стэндинг, 2014, с. 21).

За этой элитой следует салиариат – «группа людей со стабильной полной трудовой занятостью. Салиариат сосредоточен в крупных корпорациях, правительственных учреждениях и в органах государственного управления, включая гражданскую службу.

Квалифицированные кадры – «этот новый английский термин образован от двух слов: professional («профессионал») и technician («технический специалист»). Это люди, имеющие ряд навыков, которые они успешно выставляют на рынок и много зарабатывают в качестве консультантов или независимых специалистов по контракту, работая на себя.

Чуть ниже «квалифицированных кадров» с точки зрения дохода находится все уменьшающееся «ядро» работников физического труда, костяк старого «рабочего класса». А еще ниже этих четырех групп – растущий прекариат, рядом с которым — армия безработных и обособленная группа социально обездоленных, живущая подачками общества» (Стэндинг, 2014, с. 21-22).

Г. Стендинг выделяет следующие характеристики прекариата:

- «1) статусный диссонанс;
- 2) социальная незащищенность;
- 3) отсутствие перспектив;
- 4) нестабильный доход;
- 5) депрофессиональность;
- 6) деперсонализация отношений с работодателем» (Стэндинг, 2014, с. 26-30).

Исследователи указывают и на другие особенности данного социального слоя. Например, Ж. Тощенко писал, что «для прекариата характерно неустойчивое социальное положение, ведущее к «деинтеллектуализации труда», деформации трудового процесса. Нынешняя реальность такова, что в условиях наступающего кризиса социальное положение многих людей в мире серьезно ухудшилось. Огромное количество безработных постоянно пополняется молодежью после окончания учебных заведений. Особо подчеркнем: массовое лишение рабочих мест затронет не только рабочих, но и все слои населения и даже часть среднего класса, который нередко подается как образец стабильности и ориентир для подражания. Временная или неполная занятость – отчетливый показатель уязвимости работника, которая нередко оправдывается неолибералами неотложной потребностью в гибком использовании трудовых ресурсов. И хотя такой подход в технократическом толковании оправдан, гибкость оборачивается для работника огромными социальными издержками, которые выражаются в потере или снижении социального статуса. И эта угроза понижения социального статуса серьезно волнует людей» (Тощенко, 2019, с. 6).

Действительно, можно согласиться с тем, что положение прекариата в обществе очень неустойчиво. При этом оно все больше ухудшается. В большей степени все зависит от показателей занятости работника. С повышением уровня безработицы в стране растет и риск того, что людям нечего терять, а, следовательно, они могут быть опасны.

«Определение прекариата данное Г. Стендингом не является совершенным. На этот недостаток указывает Ж. Тощенко. В определении британского экономиста прекариат – как группа довольно размыта. По мнению Ж. Тощенко – если прекариат определять в духе Г. Стендинга, то он сливается с андерклассом, а в некоторых случаях прекарными группами можно назвать все трудоспособное и экономически активное население (З.Т. Голенкова, М. Кастельс)» (Тощенко, 2019, с. 56).

В чем же опасность прекариата как социального класса? Основная идея состоит в том, что прекариат чувствует себя в обществе неуверенно, находится в состоянии постоянного стресса. Считается, что рано или поздно эти люди начнут искать выход из сложившейся ситуации. Спрогнозировать их действия крайне сложно, но можно предположить, что это будут различные способы классовой борьбы – митинги, протесты, забастовки, стачки и т.п.

Есть еще одна опасность прекариата. Вследствие неустойчивости занятости у них меняется отношение к труду, как результат могут возникать различные формы оппортунистического поведения. Г. Стендинг пишет, что «прекариату не хватает самоуверждения и уверенности в социальной ценности своего труда, за самоуверждением он должен обращаться к другим областям, удачно или нет – это как получится. Если удачно, то тяготы работы, которую такой человек должен выполнять на своей эфемерной

нежеланной должности, покажутся меньше, и мысли о статусе будут не так мучительны. Но способность самоутвердиться за счет чего-то у прекариата невелика. Есть опасность, что он будет чувствовать себя постоянно занятым, но при этом изолированным – одиночкой в толпе» (Стэндинг, 2014, с. 45).

Прекариат может быть использован как пешка в реализации чьих-то интересов. Так И. Кононов в статье «Мировая гибридная война или буржуазный бланкизм?» подчеркивает, что «появление особого слоя транснациональной буржуазии, радикальная атомизация людей наемного труда, формирование прекариата подготовили использование идей синергетики в боевых целях. У идеологов и политических представителей транснациональной буржуазии возникла иллюзия, что любое общество можно изменить в соответствии со своими интересами. Это стало предпосылкой возникновения буржуазного бланкизма, который и есть подлинной сущностью общественных процессов, скрытых за неопределенным понятием «гибридные войны» (Кононов, 2017, с. 152).

Г. Стэндинг называет новый класс не иначе, как опасный класс. Этим людям, по сути, нечего терять, а, следовательно, очень сложно предсказать их поведение. В обществе, где мерилom успеха является карьера и деньги, они считают себя несостоявшимися. Автор подчеркивает, что для прекариата характерна «утрата ориентиров, беспокойство и отчуждение... прекариат не видит перед собой осмысленных жизненных перспектив, ему кажется, что все достойные пути для него закрыты. Кто-то назовет это завистью, но, когда вам постоянно со всех сторон показывают приметы материального успеха и насаждается культура богатых и знаменитых, есть от чего расстроиться. Прекариат чувствует себя подавленно не только потому, что перед ним маячит только перспектива смены все новых и новых работ, каждая из которых связана с новой неопределенностью, но также и потому, что эти работы не позволяют завязать прочные отношения, какие возможны в серьезных структурах или сетях. Нет у прекариата и лестниц мобильности, по которым можно было бы подняться, – так люди и висят где-то между сильнейшей самоэксплуатацией и свободой» (Стэндинг, 2014, с. 41).

Выводы:

1. Социальная структура современного общества постоянно меняется и усложняется. Есть основания говорить о появлении нового социального класса – прекариата.
2. Прекариат характеризуется неустойчивостью, нестабильностью занятости, отсутствием социальных благ, незащищенностью прав и отчуждением не только от труда, но и от всего общества.
3. Основной проблемой прекариата является обеспечение занятости. Работа носит непостоянный характер, вследствие чего люди не могут защитить свои права и лишаются социальных гарантий.
4. Неуверенность, нестабильность, неустойчивость положения представителей прекариата превращает его в марионетку, которую в своих целях могут использовать другие социальные акторы. Помимо этого прекарные группы могут взбунтоваться против такого положения дел. Если не будут решены проблемы прекариата, в перспективе он может превратиться в «опасный класс», способный радикальным путем менять свою жизнь.

Литература:

1. Ткаченко С. Л. Концепция «текущей современности» и трансформация европейского национализма в XXI столетии. *Вестник Санкт-Петербургского университета. Международные отношения*. 2018. Т. 11. Вып. 2. С. 220–224. URL : <http://vestnik.spbu.ru/html18/s06/s06v2/08.pdf> (дата обращения : 05.02.2020).
2. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну / пер. с нем. В. Седелника и Н. Федоровой; послесл. А. Филиппова. Москва : Прогресс Традиция, 2000. 384 с.
3. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. Москва : Ад Маргинем Пресс, 2014. 328 с.
4. Кононов И. Ф. Мировая гибридная война или буржуазный бланкизм? *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи»*. 2017. Випуск 39. С. 146–153.
5. Мраморова О. В., Иванова Н. А., Абуова Ж. У. Возникновение и развитие прекариата в Российской Федерации и Республике Казахстан: сравнительный анализ. *Известия Саратовского университета. Сер.: Экономика. Управление. Право*. 2018. Выпуск 3. С. 259–266.
6. Тощенко Ж. Т. Прекариат – новый социальный класс. *Социологические исследования*. 2015. № 6. С. 3–13.
7. Тощенко Ж. Т. Феномен прекариата: теоретические и методологические основания исследования. *Социологические исследования*. 2019. № 9. С. 51–63.

References:

1. Tkachenko, S. L., 2018. The concept of «fluid modernity» and the transformation of European nationalism in the XXI century. *Vestnyk Sankt-Peterburhskoho unyversyteta. Mezhdunarodnye otnosheniya*, [online] issue 2. pp. 220–224. Available at: <http://vestnik.spbu.ru/html18/s06/s06v2/08.pdf>. [Accessed 5 February 2020] [in Russian].
2. Bek, U., 2000. *Obshhestvo riska. Na puti k drugomu modernu* [Risk society. On the way to another modern]. Translated from German by V. Sedelnyka y N. Fedorovoi; Moskva : Prohress Tradytysia [in Russian].
3. Stjending, G., 2014. *Prekariat: novyj opasnyj klass*. [Precariat: a new dangerous class]. Moskva : Ad Marginem Press [in Russian].
4. Kononov, I.F., 2017. Mirovaja gibridnaja vojna ili burzhuznyj blankizm? [World hybrid war or bourgeois Blanquism?] *Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho unyversytetu imeni V. N. Karazina. Seriya «Sotsiologichni doslidzhennia suchasnoho suspilstva: metodolohiia, teoriia, metody»*, issue 39. pp. 146–153 [in Russian].
5. Mramornova, O.V., Ivanova, N.A., Abuova Zh.U., 2018. Vozniknovenie i razvitie prekariata v Rossijskoj Federacii i Respublike Kazahstan: sravnitel'nyj analiz [Origin and development of precariat in the Russian Federation and the Republic of Kazakhstan: a comparative analysis]. *Izvestija Saratovskogo unyversyteta. Ser.: Jekonomika. Upravlenie. Pravo*, issue 3. pp. 259–266 [in Russian].
6. Toshhenko, Zh.T., 2015. Prekariat – novyj social'nyj klass [Precariat is a new social class] *Sociologicheskie issledovanija*, no. 6, pp. 3–13 [in Russian].
7. Toshhenko, Zh.T., 2019. Fenomen prekariata: teoreticheskie i metodologicheskie osnovanija issledovanija [Precariat phenomenon: theoretical and methodological bases of research]. *Sociologicheskie issledovanija*, no. 9, pp. 51–63 [in Russian].

УДК 338.24:061.66(075.8)

DOI: 10.26565/2218-2470-2020-9-10

ФАКТОРЫ ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА СОЦИАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

Бойко Валентин Олегович – магистр социологии, старший лаборант кафедры социологии управления и социальной работы Харьковского национального университета имени В.Н. Каразина, пл. Свободы, 4, Харьков, 61022, Украина, email: valik4597@gmail.com, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-1081-9437>

В статье раскрывается актуальность изучаемой проблемы; опираясь на ранее разработанную исследовательскую базу, а также анализируя результаты деятельности разных компаний в сфере кадровой политики. В работе делается акцент на том, что для устойчивого развития и функционирования организации недостаточно иметь персонал высокого уровня подготовки и квалификации, поскольку лояльность персонала не всегда соотносится с интеллектуальными способностями или уровнем квалификации сотрудников организации. Лояльный персонал отличается высокой надежностью, ответственностью и преданностью своей организации. Это, в свою очередь, снижает вероятность возникновения кадровых рисков (должностных преступлений, мелких краж, порчи имущества, умышленных аварий и т.д.).

Рассматривается базовое определение лояльности персонала, а также сущность основных двух подходов: зарубежного и отечественного, которые в свою очередь подразделяются на отдельные подходы. В процессе рассмотрения отечественных подходов мы обратили внимание на следующих авторов: К. Харского, Т. Н. Чистяковой и Н. В. Мосиенко. Среди зарубежных подходов мы акцентировали внимание на таких авторах как: Говард Беккер и Лиман Портер. На основе анализа перечисленных подходов дается авторское определение лояльности персонала.

Анализируются группы факторов, которые способствуют формированию и повышению уровня лояльности персонала: организационные и личностные. Особый акцент в статье сделан на изучении факторов лояльности персонала социальной службы. С целью изучения и структурирования факторов лояльности персонала социальной службы автором было проведено социологическое исследование, объектом которого выступили сотрудники Харьковского городского центра социальных служб для детей, семьи и молодежи «Доверие». Методом полуструктурированного интервью было опрошено 10 сотрудников этой организации. Возраст респондентов от 26 до 58 лет, среди них: 2 мужчин и 8 женщин. Все опрошенные респонденты имеют высшее или несколько высших образований.

На основе результатов эмпирического исследования делается несколько выводов, что сотрудники социальной службы более высоко ценят справедливое отношение со стороны организации, хороший морально-психологический климат, возможность саморазвития и самореализации, интересное содержание работы. Исходя из выше перечисленного, нами был сделан вывод о необходимости разработки комплекса мероприятий повышающих уровень лояльности сотрудников социальной службы.

Ключевые слова: лояльность, лояльность персонала, факторы лояльности персонала, безопасность организации, социальная служба.

ФАКТОРИ ЛОЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ СОЦІАЛЬНОЇ СЛУЖБИ

Бойко Валентин Олегович – магістр соціології, старший лаборант кафедри соціології управління та соціальної роботи Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна, майдан Свободи, 4, Харків, 61022, Україна, e-mail: valik4597@gmail.com, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-1081-9437>

©Бойко В. О., 2020

У статті розкривається актуальність досліджуваної проблеми; спираючись на раніше розроблену дослідницьку базу, а також аналізуючи результати діяльності різних компаній у сфері кадрової політики. У статті робиться акцент на тому, що для сталого розвитку і функціонування організації недостатньо мати персонал високого рівня підготовки і кваліфікації, оскільки лояльність персоналу не завжди співвідноситься з інтелектуальними здібностями або рівнем кваліфікації співробітників організації. Лояльний персонал відрізняється високою надійністю, відповідальністю і відданістю своїй організації. Це, в свою чергу, знижує ймовірність виникнення кадрових ризиків (посадових злочинів, дрібних крадіжок, псування майна, умисних аварій і т.д.).

Розглядається базове визначення лояльності персоналу, а також сутність основних двох підходів: зарубіжного та вітчизняного, які в свою чергу поділяються на окремі підходи. У процесі розгляду вітчизняних підходів ми звернули увагу на наступних авторів: К. Харського, Т. М. Чистякової та Н. В. Мосієнко серед зарубіжних підходів ми акцентували увагу на таких авторах як: Говард Беккер і Лиман Портер. На основі аналізу перерахованих підходів дається авторське визначення лояльності персоналу.

Аналізуються групи факторів, які сприяють формуванню та підвищенню рівня лояльності персоналу: організаційні та особистісні. Особливий акцент у статті зроблено на вивченні факторів лояльності персоналу соціальної служби. З метою вивчення та структурування факторів лояльності персоналу соціальної служби автором було проведено соціологічне дослідження, об'єктом якого виступили співробітники Харківського міського центру соціальних служб для дітей, сім'ї та молоді «Довіра». Методом напівструктурованого інтерв'ю було опитано 10 співробітників цієї організації. Вік респондентів від 26 до 58 років, серед них: 2 чоловіків і 8 жінок. Всі опитані респонденти мають вищу або кілька вищих освіт.

На основі результатів емпіричного дослідження робиться кілька висновків, що співробітники соціальної служби більш високо цінують справедливе ставлення з боку організації, хороший морально-психологічний клімат, можливість саморозвитку і самореалізації, цікавий зміст роботи. Виходячи з вищеперерахованого, нами був зроблений висновок про необхідність розробки комплексу заходів, які підвищують рівень лояльності співробітників соціальної служби.

Ключові слова: лояльність, лояльність персоналу, фактори лояльності персоналу, безпека організації, соціальна служба.

THE FACTORS OF LOYALTY OF SOCIAL SERVICE PERSONNEL

Boiko Valentín – Master of Sociology, Senior Laboratory Assistant of Department of Sociology of Management and Social Work, V. N. Karazin Kharkiv National University, 4, Svobody Sq., Kharkiv, 61022, Ukraine, email: valik4597@gmail.com, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-1081-9437>

The article reveals the relevance of the problem under study; relying on the previously developed research base, as well as analyzing the results of various companies in the field of personnel policy. The paper focuses on the fact that for the sustainable development and functioning of the organization, it is not enough to have a high level of training and skills, since the loyalty of staff is not always correlated with the intellectual abilities or skill level of the organization's employees. Loyal staff is highly reliable, responsible and dedicated to their organization. This, in turn, reduces the likelihood of personnel risks (malfeasance, petty theft, property damage, intentional accidents, etc.).

The basic definition of staff loyalty is considered, as well as the essence of the main two approaches: foreign and domestic, which in turn are divided into separate approaches. In the process of reviewing domestic approaches, we paid attention to the following authors: K. Harsky, T. N. Chistyakova, and N. V. Mosienko. among foreign approaches, we focused on such authors as: Howard Becker and Lyman porter. Based on the analysis of these approaches, the author's definition of staff loyalty is given.

We analyze groups of factors that contribute to the formation and increase of staff loyalty: organizational and personal. The article focuses on the study of factors of loyalty of social service personnel. In order to study and structure the factors of loyalty of social service personnel, the author conducted a sociological study, the object of which was employees of the Kharkiv city center of social services for children, families and youth "Trust". 10 employees of this organization were interviewed using a semi-structured interview method. The age of the respondents is from 26 to 58 years, among them: 2 men and 8 women. All respondents have higher education or several higher education institutions.

Based on the results of an empirical study, several conclusions are made that employees of social services value more highly a fair attitude on the part of the organization, a good moral and psychological climate, the possibility of self-development and self-realization, and interesting work content. Based on the above, we concluded that it is necessary to develop a set of measures to increase the level of loyalty of social service employees.

Keywords: *loyalty, staff loyalty, staff loyalty factors, organization security, social service.*

Актуальность изучения феномена лояльности определяется стремлением бизнеса устойчиво развиваться в условиях нестабильной экономики и повышать прибыль. Ряд исследователей в сфере менеджмента утверждают, что для достижения этих целей недостаточно иметь персонал высокого уровня подготовки и квалификации, поскольку лояльность персонала не всегда соотносится с интеллектуальными способностями или уровнем квалификации сотрудников организации. Лояльный персонал отличается высокой надежностью, ответственностью и преданностью своей организации. Это, в свою очередь, снижает вероятность возникновения кадровых рисков (должностных преступлений, мелких краж, порчи имущества, умышленных аварий и т.д.). Так организация формирует прочный фундамент для развития.

Повышение интереса к данной проблематике объясняется также тем, что лояльный персонал выступает важным фактором повышения конкурентоспособности, а верность работников компании - конкурентным преимуществом. Исходя из этого, менеджеры видят в развитии лояльности действующий механизм повышения эффективности персонала. Важность феномена лояльности персонала для бизнеса подтверждается как западными, так и отечественными исследованиями.

Согласно данным американского ежегодного справочника WorkUSASurvey 2000, организации с высоким уровнем лояльности персонала за 3 года принесли владельцам – 112% прибыли, организации с менее низким уровнем лояльности персонала – 90%, организации с низким уровнем лояльности – 75%.

Сегодня большинство крупных компаний, таких как: Google, Apple, Microsoft уделяют значительное внимание вопросам развития лояльности персонала. Они создают комфортные условия работы, обеспечивают достойные зарплаты, стремятся удовлетворять личные потребности своего персонала. Вопросы лояльности персонала уже давно изучаются в аспекте управления коммерческими организациями, однако как элемент системы управления организациями социальной сферы, остается пока за пределами научного (исследовательского) интереса. Понимая факторы, влияющие на уровень лояльности персонала социальной службы, руководитель может значительно повысить эффективность работы, как отдельного сотрудника, так и социальной службы в целом. Лояльный персонал социальной службы является обязательным условием в работе организаций, которые реализуют социальную помощь и защиту населения. Профессия социального работника является крайне ответственной и от того, как социальный работник относится к своей работе, зависит эффективность его взаимодействия с клиентом.

Изучению проблемы лояльности посвятили свои работы следующие авторы: Бадренкова А. С., Гунина А.С., Доминьяк В. И., Иванова Н. Е., Корняков А. В., Королева А. Е., Кузнецова Н. В., Магура М. И. Малиц А. М., Морозов В. В., Мосиенко Н. В., Перфильев М. Б., Петрова Е. А., Позднякова Т.В., Почебут Л. Г., Селиверстова М.В., Соловейчик А. В., Харламова Н. Д., Харский К. В., Химич Ю.С., Челенков Н. Ю., Чистякова Т. Н., Штирбул С. А., Якушева А. И. и др.

Среди зарубежных авторов которые исследовали проблему лояльности персонала можно назвать: Г. Беккер, Дж. Майер и Н. Аллен, Р. Бейрон, Джеральд Гринберг, Дуэйн П., Шульц и Сидни Е. Шульц.

На сегодняшний день в научном дискурсе существует большое количество подходов к определению лояльности персонала. Сам феномен лояльности достаточно сложный и многогранный, поэтому выработать конкретное определение весьма непросто.

Если говорить о базисном определении лояльности, то мы сталкиваемся со следующим определением. Лояльность (от франц. Loyal – верный) верность установленным законам благонадежность, честность, преданность, приверженность (Малиц, 2012, с. 2).

В отечественной исследовательской традиции чаще всего за основу берется подход К. Харского. Исследователь указывает на то, что лояльность следует рассматривать с двух позиций: с точки зрения безопасности организации и с позиции потенциальной пользы.

С позиции безопасности можно рассматривать лояльных сотрудников, как таковых, которые не будут вредить организации путем мелких краж, продажи информации другим организациям, целенаправленной порчи имущества организации, нарушать правила (дисциплину) и т.д.

С позиции потенциальной пользы можно рассматривать лояльность сотрудников, как «чувство преданности к организации», «способность и готовность мириться с одними требованиями и принимать другие», «желанием сделать работу наилучшим способом», «глубокое принятие правил компании и требование выполнения этих правил от других» (Челенкова, 2015, с. 272). Таким образом, лояльность персонала можно определить в двух аспектах: как формальное послушание и как ценностная установка. Так, с точки зрения Чистяковой Т. Н. и Мосиенко Н. В., лояльный сотрудник – это сотрудник, который идентифицирует себя с организацией, связывает с ней опыт (успехи, достижения, неудачи) (Доминяк, 2066, с. 35-36).

Исследования лояльности персонала зарубежных ученых раскрывают два подхода: поведенческий и установочный.

Основоположником поведенческого подхода считается Говард Беккер. Данный подход базируется на теории обмена. Тут лояльность персонала – готовность сотрудника продолжать работу в компании, желание сохранять принадлежность к компании. Этот подход исходит из предположения, что персонал сохраняет свою лояльность вследствие приобретенного опыта (капитала) в организации и «дополнительных ставок», которые предоставляет организация. В качестве «дополнительных ставок» могут выступать дополнительные оплачиваемые отпуска, наличие поощрений за высокий результат работы, возможность обучаться и т.д. В случае проявления нелояльного поведения сотрудники рискуют остаться без «дополнительных ставок», что стимулирует их работать должным образом. Таким образом, согласно поведенческому подходу в природе феномена лояльности персонала лежат рационалистические мотивы сотрудников (Иванова, 2019, с. 25).

Сторонники установочного подхода указывают на наличие эмоциональной составляющей лояльности. Это эмоциональное отношение персонала к компании. Лояльность проявляется как забота и беспокойство за компанию и коллег, чувство единства. Наиболее точное определение лояльности в рамках данного подхода принадлежит Лиману Портеру. Он предлагает рассматривать лояльного сотрудника как такого, который прикладывает много сил в интересах компании, имеет желание оставаться в этой компании, принимает цели и ценности компании (Иванова, 2019, с. 27).

Исходя из рассмотренных выше подходов, мы можем предложить следующее определение лояльности персонала. Лояльность персонала – это такое отношение персонала к организации, которое выражается в соблюдении правил компании, характеризуется внутренним принятием ее целей и ценностей, желанием связать совою карьеру с конкретной организацией, идентификацией себя с коллективом-семьей.

Что же определяет уровень лояльности персонала организации? В основу группирования факторов лояльности часто кладут двухфакторную теорию Ф. Герцберга. В своей работе автор отмечает, что «те работодатели, которые мотивируют свой персонал повышением заработной платы, в скором времени будут разочарованы» (Barnaby, 2000, с. 26).

Ф. Герцберг говорит о двух группах факторов, которые мотивируют сотрудников регулярно. Первая группа – гигиенические факторы (атмосферные или поддерживающие) включают в себя окружающую среду, в которой работает персонал: политика организации, стиль управления, вознаграждение за хорошую работу, достойные условия труда, безопасность труда, отношения в коллективе (общий морально-психологический климат), налаженный трудовой процесс, стабильность работы. В работе «Трудовая мотивация» Ф. Герцберг и его коллеги пришли к выводу, что гигиенические факторы не повышают уровень мотивации, но в то же время не дают ему падать.

Вторая группа – мотивационные факторы (мотиваторы), которые ориентированы не на условия труда, а на содержание работы. К этим факторам относятся: успехи и достижения, признание, ответственность, интересное содержание работы, продвижение по карьерной лестнице (Костенко, 2012, с. 116).

Мотивация является составляющей лояльности персонала, поэтому основываясь на двухфакторной теории, мы предполагаем, что выше представленные виды мотивации, способствуют развитию лояльности персонала.

Согласно данным исследования рекрутинговой компании «Форсаж» проведенному в украинской компании BrandAid в 2008 году, были выявлены следующие факторы лояльности (Факторы, вызывающие лояльность персонала).

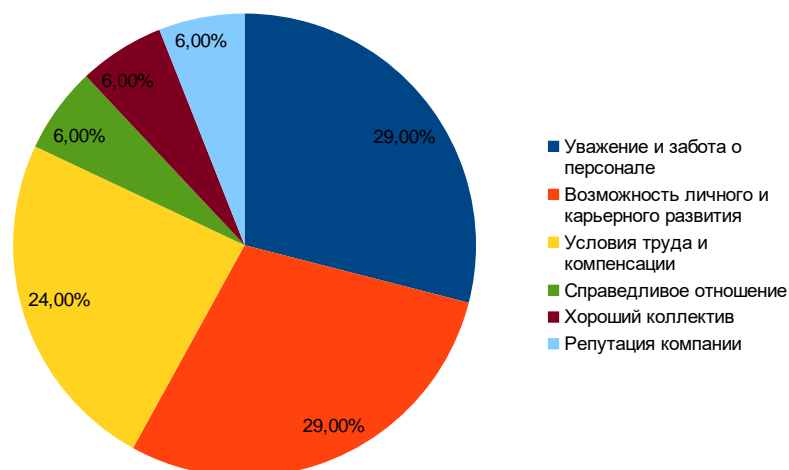


Рис.1 Факторы лояльности персонала

В научном дискурсе выделяют две группы факторов: организационные и личностные.

К организационным факторам относят:

- Заработная плата. Этот фактор выступает одним из основных в системе материального стимулирования и мотивирования персонала.

- Организационная справедливость. Сущность данного фактора состоит в справедливом отношении организации к сотруднику. Согласно теории справедливости каждый сотрудник организации рассчитывает получить достойное вознаграждение за свои усилия, сравнивая его с оплатой, которую получают другие работники за аналогичный труд.

- Социальная ответственность компании. Рассматривая данный фактор, речь идет о внутренней социальной ответственности компании, направленной на сотрудников. В специальной литературе ее часто отождествляют с «социальной политикой» компании. На наш взгляд, это не совпадающие содержательно понятия, поскольку разрабатываются и реализуются на разных уровнях управленческой иерархии организации. Данный фактор составляют такие управленческие элементы как: развитие персонала, развитие охраны труда, создание безопасных и комфортных условий труда, соблюдение законодательных норм (официальная занятость, своевременная выплата зарплаты), развитие социально-культурного сервиса (предоставление жилья организацией, созданием социальных служб в организации, а также мест отдыха на работе) (Киселева, 2019, с. 115). Влияние фактора социальной ответственности на персонал отображается в исследовании авторов Петровой Е. А., Кузнецовой Н. В., Якушевой А. И. Согласно полученным данным для 50% респондентов мотивом работы на предприятии оказался фактор социальной ответственности. 47,5% ценят в своей работе возможность развития и 35% комфортные условия труда (Петрова, Кузнецова, Якушева, 2018, с. 84).

- Корпоративная культура, как система ценностей (коллективных ценностей), убеждений, традиций и норм поведения сотрудников (Фісенко). Она является инструментом, формирующим у сотрудников лояльное отношение к коллективу, руководству и организации в целом.

Личностные факторы лояльности персонала:

- Возраст. Многие авторы полагают, что с возрастом сотрудники становятся более лояльными к своей организации. Это можно объяснить также и определенной боязнью проиграть в конкурентной борьбе за место работы с более молодыми претендентами в случае потери работы.

- Трудовой опыт. Сотрудник, опираясь на свой трудовой опыт, может сравнивать нынешнее место работы с предыдущими. Если сотрудник оценивает свою настоящую работу лучше чем предыдущую, то вероятнее всего, уровень лояльности к организации будет выше и наоборот.

- Должность. Должность можно рассматривать как фактор лояльности, поскольку сотрудник чувствует свою нужность организации, имеет более высокий уровень заработной платы, другой статус и условия работы.

• Удовлетворенность условиями труда. Многие современные организации сегодня создают комфортные условия работы для своих сотрудников (наличие бесплатной воды, wifi, кондиционер и т.д.). Мы считаем, что данный фактор имеет неоднозначное влияние на уровень лояльности персонала.

• Образование. Можно предположить, что сотрудники с более высоким уровнем образования будут проявлять более лояльное отношение к своей организации (Демушина, 2015, с. 133-135).

Очевидно, что качество и эффективность реализуемых социальных программ или услуг непосредственно зависит от персонала социальной службы. Изучение факторов лояльности персонала социальной службы является сегодня одной из актуальных проблем, поскольку лояльный персонал ориентирован на высокоэффективную работу и «производит» социальные услуги высокого качества.

С целью изучения и структурирования факторов лояльности персонала социальной службы, автором было проведено социологическое исследование, объектом которого выступили сотрудники Харьковского городского центра социальных служб для детей, семьи и молодежи «Доверие». Методом полуструктурированного интервью было опрошено 10 сотрудников этой организации. Возраст респондентов от 26 до 58 лет, среди них 2 мужчин и 8 женщин. Все опрошенные респонденты имеют высшее или несколько высших образований.

В ходе исследования был выявлен ряд факторов, которые мы структурировали по принципу значимости для респондента.

Наиболее значимыми организационными факторами лояльности являются:

- Справедливое отношение организации к сотруднику;
- Морально-психологический климат;
- Стиль управления (под стилем управления сотрудники понимают – заботу о себе со стороны руководителя);

- Возможности для профессионального развития;

- Высокий уровень заработной платы;

- Наличие социального пакета для работников организации и дополнительных льгот.

Личностные факторы лояльности персонала социальной службы:

- Возможность самореализации;

- Признание успехов сотрудника;

- Интересное содержание работы;

- Возраст и опыт работы;

- Карьерный рост;

- Условия труда.

Итак, результаты исследования показали, что сотрудники социальной службы более высоко ценят справедливое отношение со стороны организации, хороший морально-психологический климат, возможность саморазвития и самореализации, интересное содержание работы. Следовательно, для повышения уровня лояльности социальных работников необходимо реализовывать разнообразные программы развития и совершенствования навыков, компетенций и знаний специалистов, создавать проекты зарубежных стажировок и обмена опытом. Руководителям стоит уделять внимание удовлетворению профессиональных и личностных потребностей своих сотрудников. Учитывая возрастную состав сотрудников, стоит рассматривать применение различных event технологий для поддержания достаточного уровня лояльности.

Согласно полученным данным, можно сказать, что лояльность работников социальной службы имеет достаточно высокий уровень. Мы считаем, что исследование и измерение уровня лояльности сотрудников социальных служб могут выступать инструментами повышения качества социальных услуг.

Итак, лояльность персонала является многоаспектным феноменом. Исследование факторов лояльности сотрудников Харьковского городского центра социальных служб для детей, семьи и молодежи «Доверие» позволяет говорить о доминировании личностных установок и позитивного отношения к профессиональной деятельности. Даже при невысокой заработной плате специалисты центра ощущают удовлетворение от выполненной работы, положительно оценивают свою организацию, испытывают гордость за свою профессию. Интересным перспективным направлением дальнейшего изучения проблемы лояльности персонала социальных служб может стать разработка авторской методики измерения уровня лояльности и программ развития персонала в аспекте повышения лояльности.

Литература:

1. Малиц Е. М. Лояльность персонала в организации как объект социологического анализа. *Известия Саратовского университета*. 2012. С. 1–5.
2. Челенкова Н. Ю. Лояльность сотрудников как способ повышения эффективности управления персоналом организации. *Инновационная наука*. 2015. №11. С. 271–272.
3. Доминьяк В. И. Организационная лояльность: основные подходы. *Менеджер по персоналу*. 2006. №4. С. 35–36.
4. Иванова Н. Е. Лояльность персонала как феномен. *Научный вестник ЮИИМ*. 2019. №2. С. 25–27.
5. Barnaby J. F. I. Herzberg Professor And Management Consultant. *The New York Times*, 2000, Section. P. 26.
6. Костенко Е. П. Особенности управленческой концепции Ф. Герцберга: проблемы взаимодействия в сфере услуг. *TERRA ECONOMICUS*, 2012. №2. С. 116.
7. Факторы, вызывающие лояльность персонала URL: <https://mmr.ua/show/factory-vyzyvajuschie-lojalnost-personala/11268> (дата обращения: 03.02.2020 г.)
8. Киселева Г. С. Влияние социальной политики организации на уровень вовлеченности персонала. *Вестник СГСЭУ*. 2019. № 3 (77). С. 114–118.
9. Петрова Е. А., Кузнецова Н. В., Якушева А. И. Анализ влияния социальной политики предприятия на лояльность и мотивацию персонала нефтеперерабатывающего предприятия. *Вестник ЗабГУ*. 2018. №1. С. 84–95.
10. Фісенко Є. С. Вплив корпоративної культури на конкурентоспроможність підприємства. URL: <http://conf.management.fmm.kpi.ua/proc/article/view/62072> (дата звернення: 03.02.2020 г.).
11. Демушина О. М. Лояльность персонала и факторы её формирования. *Азимут научных исследований: педагогика и психология*. 2015. №2 (11). С. 133–135.

References:

1. Malits, E. M., 2012. Loyalty of personnel in the organization as an object of sociological analysis. *Izvestiya of Saratov University*. pp. 1–5 [in Russian].
2. Cherenkova, N. Yu., 2015. Employee loyalty as a way to improve the efficiency of personnel management in the organization. *Innovative science*, issue 11. pp. 271–272 [in Russian].
3. Dominyak V. I., 2006. Organizational loyalty: main approaches. *Personnel manager*, issue 4. pp. 35–36 [in Russian].
4. Ivanova N. E., 2019. Staff loyalty as a phenomenon. *Scientific Bulletin of the UIM.*, issue 2. pp. 25–27 [in Russian].
5. Barnaby J. F. I., 2000. Herzberg Professor and Management Consultant. *The New York Times*, p. 26 [in English].
6. Kostenko E. P., 2012. Features of F. Hertzberg's management concept: problems of interaction in the sphere of services. *TERRA ECONOMICUS*, issue 2. p.116 [in Russian].
7. Factors that cause staff loyalty [online]. Available at: <https://mmr.ua/show/factory-vyzyvajuschie-lojalnost-personala/11268> [Accessed 3 February 2020] [in Russian].
8. Kiseleva G. S., 2019. Influence of social policy of the organization on the level of staff involvement. *Bulletin of the SGSEU*, issue 3(77). pp.114–118 [in Russian].
9. Petrova E. A. Kuznetsova N. V., Yakusheva A. I., 2018. Analysis of the impact of the company's social policy on the loyalty and motivation of the refinery's personnel. *Bulletin Of Sabga*, issue 1. pp. 84–95 [in Russian].
10. Fisenko E. S. Influence of corporate culture on the competitiveness of the enterprise [online]. Available at: <http://conf.management.fmm.kpi.ua/proc/article/view/62072> [Accessed 3 February 2020] [in Ukrainian].
11. Demushina O. M., 2015. Staff loyalty and factors of its formation. *Azimuth of scientific research: pedagogy and psychology*, issue 2(11). pp. 133–135 [in Russian].

НАУКОВЕ ВИДАННЯ

**«SOCIOPROSTIR:
МІЖДИСЦИПЛІНАРНИЙ ЕЛЕКТРОННИЙ ЗБІРНИК
НАУКОВИХ ПРАЦЬ
З СОЦІОЛОГІЇ ТА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ»
№9 (2020)**

Електронний збірник наукових праць

українською, російською, англійською мовами

Комп'ютерне верстання Вітковська І. М.

**61022, Харків, майдан Свободи, 6
Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна**