

УДК 364-78:331.105

DOI <https://doi.org/10.32782/humanitas/2024.3.17>

Ольга ПАЛАМАРЧУК

доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології та соціальної роботи, Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського, вул. Острозького, 32, м. Вінниця, Україна, 21012

ORCID: 0000-0002-6783-8380

Інесса ВІЗНЮК

доктор психологічних наук, професор, професор кафедри психології та соціальної роботи, Вінницький державний педагогічний університет, вул. Острозького, 32, м. Вінниця, Україна, 21012

ORCID: 0000-0001-6538-7742

Ірина ГАБА

кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології та соціальної роботи, Вінницький державний педагогічний університет, вул. Острозького, 32, м. Вінниця, Україна, 21012

ORCID: 0000-0003-4606-4504

Сергій ДОЛИННИЙ

доктор філософії (PhD), старший викладач кафедри психології та соціальної роботи, Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського, вул. Острозького, 32, м. Вінниця, Україна, 21012

ORCID: 0000-0003-3555-5818

Марина СОРОЧАН

докторка філософії (PhD), соціальна педагогиня, Комунальний заклад вищої освіти «Вінницький гуманітарно-педагогічний коледж», вул. Нагірна, 13, м. Вінниця, Україна, 21012

ORCID: 0000-0001-6590-3583

Бібліографічний опис статті: Паламарчук, О., Візнюк, І., Габа, І., Долинний, С., Сорочан, М. (2024). Соціальне партнерство у соціальній роботі: теоретичні засади та практичні виклики. *Ввічливість. Humanitas*, 3, 117–124, doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2024.3.17>

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО У СОЦІАЛЬНІЙ РОБОТІ: ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ТА ПРАКТИЧНІ ВИКЛИКИ

У статті розглядається поняття соціального партнерства як системи взаємодії між роботодавцями, робітниками та державою, спрямованої на створення соціально прийнятної та мотиваційної системи, що компенсує соціальні нерівності в суспільному виробництві. Основні аспекти включають забезпечення безпеки й умов праці, справедливу оплату та захист прав працівників через колективні договори і тримісцеві комісії. Важливіми напрямками є управління зайнятістю, розробка соціальних програм та узгодження інтересів різних сторін у розв'язанні трудових спорів. Система соціального партнерства відіграє ключову роль у забезпеченні соціально-економічного розвитку і підтримки працевлаштування, адаптуючись до змінюваних умов та вимог соціально-економічного середовища.

На основі аналізу різноманітних аспектів соціального партнерства можна визначити, що його ефективність залежить від численних чинників. Один із найважливіших – це здатність до адаптації та відповідності до змінюваних умов і вимог соціально-економічного середовища. Сучасний світ постійно змінюється, і відповідно до цього модифікуються і вимоги до соціального партнерства. Воно має включати в себе не лише класичні елементи управління трудовими відносинами та соціально-економічними процесами, а й бути гнучким для врахування нових викликів та тенденцій, таких як цифрова трансформація, зелена економіка та зміни в структурі зайнятості.

Значення соціального партнерства для місцевого розвитку в Україні підсилюється за рахунок проведення децентралізаційної реформи, яка дозволяє місцевим громадам самостійно вирішувати територіальні питання. Ця реформа відкриває перспективи для збільшення впливу громадян на процеси управління та розвитку їхніх територій. При цьому враховано відповідальність муніципального управління, якість управління територією, що залежить від здатності місцевої влади враховувати інтереси громади, постійно покращувати управлінську практику і розвивати партнерські відносини з місцевим бізнесом і громадою.

Ключові слова: громадяни, роботодавці, соціальне партнерство, муніципальне управління, суспільне виробництво.

Olga PALAMARCHU

Doctor of Psychological Sciences, Professor, Head of the Department of Psychology and Social Work, Vinnytsia State Pedagogical University named after Mykhailo Kotsyubynskyi, 32 Ostrozhkogo str., Vinnytsia, Ukraine, 21012

ORCID: 0000-0002-6783-8380

Inessa VIZNIUK

Doctor of Psychological Sciences, Professor of the Department of Psychology and Social Work, Vinnytsia State Pedagogical University, 32 Ostrozhkogo str., Vinnytsia, Ukraine, 21012

ORCID: 0000-0001-6538-7742

Iryna GABA

Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor of the Department of Psychology and Social Work, Vinnytsia State Pedagogical University, 32 Ostrozhkogo str., Vinnytsia, Ukraine, 21012

ORCID: 0000-0003-4606-4504

Serhii DOLYNNYI

Doctor of Philosophy (PhD), Senior Lecturer of the Department of Psychology and Social Work, Mykhailo Kotsiubinsky State Pedagogical University of Vinnytsia, 32 Ostrozhkogo str., Vinnytsia, Ukraine, 21012

ORCID: 0000-0003-3555-5818

Maryna SOROCHAN

Doctor of Philosophy (PhD), social pedagogue, Communal Institution of Higher Education "Vinnytsia Humanitarian and Pedagogical College", 13 Nahirna str., Vinnytsia, Ukraine, 21012

ORCID: 0000-0001-6590-3583

To cite this article: Palamarchuk, O., Vizniuk, I., Haba, I., Dolyunnyi, S., Sorochan, M. (2024). Sotsialne partnerstvo u sotsialnii roboti: teoretychni zasady ta praktychni vyklyky [Social partnership in social work: theoretical foundations and practical challenges]. *Vvichlyvist. Humanitas*, 3, 117–124, doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2024.3.17>

SOCIAL PARTNERSHIP IN SOCIAL WORK: THEORETICAL BASIS AND PRACTICAL CHALLENGES

The article examines the concept of social partnership as a system of interaction between employers, workers and the state, aimed at creating a socially acceptable and motivational system that compensates for social inequalities in social production. Key aspects include ensuring safety and working conditions, fair pay and protection of workers' rights through collective agreements and tripartite commissions. Important directions are employment management, development of social programs and coordination of interests of various parties in the resolution of labor disputes. The social partnership system plays a key role in ensuring socio-economic development and employment support, adapting to the changing conditions and requirements of the socio-economic environment.

Based on the analysis of various aspects of social partnership, it can be determined that its effectiveness depends on numerous factors. One of the most important is the ability to adapt and meet the changing conditions and requirements of the socio-economic environment. The modern world is constantly changing, and the requirements for social partnership are modified accordingly. It should include not only the classic elements of managing labor relations and socio-economic

processes, but also be flexible to take into account new challenges and trends, such as digital transformation, green economy and changes in the structure of employment.

The importance of social partnership for local development in Ukraine is strengthened by the decentralization reform, which allows local communities to independently resolve territorial issues. This reform opens up prospects for increasing the influence of citizens on the processes of management and development of their territories. At the same time, the responsibility of municipal management, the quality of territory management, which depends on the ability of local authorities to take into account the interests of the community, constantly improve management practices and develop partnership relations with local businesses and the community, are taken into account.

Key words: citizens, employers, social partnership, municipal administration, social production.

Актуальність проблеми. Виникнення і розвиток партнерських відносин пов'язані з необхідністю адаптації до нових соціально-економічних та політичних реалій, що виникли в результаті формування ринкових відносин в економіці України у ХХ столітті. Соціальне партнерство є системою колективних відносин між найманими працівниками, роботодавцями та виконавчою владою, які виступають сторонами соціального партнерства у процесі захисту їхніх соціально-економічних прав та інтересів. Соціальне партнерство є однією з форм взаємодії між державними інституціями та громадянським суспільством, зокрема: владними структурами, профспілками та об'єднаннями роботодавців, підприємцями. Це система взаємодії основних суб'єктів інститутів щодо становища, умов, змісту та форм діяльності різних соціально-професійних груп, спільнот і верств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Необхідним є теоретичне обґрунтування культурних і ціннісних аспектів формування соціального партнерства, ідеології утворення партнерських відносин у суспільстві, а також цінностей, що лежать в основі формування та відновлення соціального партнерства в традиційному українському соціумі в умовах еволюції. Саме тому проблема соціального партнерства залишається нині актуальним дослідницьким завданням. Проведення аналізу досліджень (О. Акуліна, І. Візнюк, І. Габа, С. Долинний, Л. Негель, О. Паламарчук, І. Пашенко, С. Процюк, Л. Юзик, О. Ситник, К. Гутуряк, О. Василенко, Л. Балабанова, Г. Смоквіна та ін.) свідчить про значний внесок авторів у рокування змісту та сутності соціального партнерства в Україні. Проблематика соціальних гарантій і підтримки незахищених верств населення вивчена в працях зарубіжних вчених Р. Дарендорфа, Е. Бернштейна, С. Веддока, Дж. Александера, Р. Нанка та інші [1–10].

Метою дослідження є обґрунтування соціального партнерства в соціальній роботі згідно теоретичних засад та практичних викликів сучасності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Термін «соціальне партнерство» спочатку використовувався в Австрії для позначення колективних відносин між роботодавцями й робітниками. Соціальне партнерство є системою, яка створює і відтворює соціально прийнятну і мотиваційну систему соціальних нерівностей, що виникають через поділ праці та різниці в соціальному статусі й ролі окремих груп у суспільному виробництві та відтворенні. *Об'єкти соціального партнерства* включають реальне соціально-економічне положення різних соціально-професійних груп, спільнот і верств. Вони оцінюють якість і рівень життя з точки зору доступних і гарантованих соціальних механізмів для отримання доходу, розподілу суспільного багатства відповідно до міри і якості праці, яку вони здійснювали у минулому і здійснюють зараз [1, 2, 7].

Сфера соціального партнерства включає досягнення консенсусу щодо забезпечення зайнятості, створення нових робочих місць, застосування безпечних умов праці та охорони здоров'я працівників, а також справедливості оплати праці й забезпечення стимулюючої функції заробітної плати. Важливими аспектами є забезпечення нормального режиму праці та відпочинку, права працівників на участь у корпоративному управлінні та участь у розподілі прибутку для підтримки соціальних програм підприємств, а також вирішення колективних трудових спорів і т.п. [5, 8, 10].

На рівні загальнодержавної та регіональної політики в сфері зайнятості соціальне партнерство охоплює визначення потреб національної економіки серед кваліфікованих кадрів усіх секторів, моніторингу та прогнозування змін у системі робочих місць, дослідження еконо-

мічних і підприємницьких активностей населення, а також аналіз професійної мобільності та перспектив безробіття. Також важливим є вдосконалення соціальної допомоги безробітним й інші соціальні програми для підтримки працевлаштування [4, 6].

Система соціального партнерства є ключовим механізмом управління соціально-економічними відносинами, особливо у сфері зайнятості та ринку праці. Її успішність та ефективність безпосередньо залежать від того, наскільки вона враховує індивідуальні потреби та можливості кожної особистості. Положення людини на ринку праці, її перспективи професійного росту і соціально-економічного розвитку повинні стати головним предметом угод та домовленостей у рамках соціального партнерства [2, 3, 7].

Крім того, *соціальне партнерство* нами розглядається як динамічний процес, що постійно адаптується до змінюваних умов і вимог різних соціально-економічних ситуацій. Його напрями, зміст, цілі та завдання визначаються на різних рівнях (від загальнодержавного до місцевого) залежно від узгодженості дій та можливостей усіх учасників процесу. Це включає в себе здатність суб'єктів соціального партнерства до досягнення консенсусу через різноманітні форми співпраці, такі як тристоронні погоджувальні комісії та колективні договори.

Суб'єктами соціального партнерства є представники держави, капіталу, праці та недержавні некомерційні організації, які спільно працюють над досягненням спільних цілей і інтересів. Вони спираються на законодавчі акти, соціальні інститути та механізми, спрямовані на забезпечення взаємної відповідальності і згоди між усіма сторонами [2, 7].

Важливим аспектом у системі соціального партнерства є розподіл ролей між усіма учасниками. Саме цей аспект визначає спільну відповідальність за виконання угод і зобов'язань, а також усуває можливі конфлікти через структури примирення та посередництва.

Соціальне партнерство опирається на [4, 6, 9]:

- законодавчі акти, вироблені за участю всіх сторін;
- соціальні інститути, за допомогою яких досягається загальна згода – тристоронні погоджувальні комісії, колективні договори;
- рівну відповідальність сторін, здатних забезпечувати взяті договірні зобов'язання.

Існують чотири групи суб'єктів соціального партнерства: *первинні носії прав і інтересів* (наймані працівники, роботодавці, держава); *представницькі організації та їхні органи* (об'єднання роботодавців, об'єднання найманих працівників, органи влади й управління); *органи соціального діалогу* (включаючи Національну раду соціального партнерства, органи у галузях, регіонах та на підприємствах); та *органи, які вирішують конфлікти і попереджують загострення соціально-трудова відносин* (примирювальні та посередницькі структури, незалежні експерти, арбітри та інші консультативні формування). Важливим аспектом в системі соціального партнерства є чіткий розподіл ролей між його учасниками [3, 5, 10].

Сторонами соціального партнерства виступають [4, 8, 9]:

1. Профспілки та їхні об'єднання, інші організації найманих працівників з уповноваженням від працівників.
2. Роботодавці та їхні організації й об'єднання, що представляють інтереси власників засобів виробництва.
3. Державні органи влади та органи місцевого самоврядування, що діють від імені держави.

Партнерство між ними базується на спільному інтересі забезпечення оптимального збалансування умов інтересів. Це сприяє запобіганню конфліктам і сприяє спільним рішенням, які включають консультації, переговори, обмін інформацією та контроль за їх виконанням.

Соціальне партнерство як вид суспільних відносин характеризується наступним [3, 7, 8]:

1. Різні соціально-економічні та політичні інтереси між найманими працівниками і роботодавцями.
2. Взаємовигідний процес взаємодії між працівниками, роботодавцями і владними структурами, спрямований на забезпечення оптимального балансу інтересів.
3. Важливий фактор формування інститутів громадянського суспільства через цивілізований діалог між працівниками, роботодавцями і державою.
4. Альтернатива диктатурі, базується на угодах і компромісах для вирішення конфліктів.
5. Може бути деструктивним і регресивним при використанні силових методів і кланової солідарності.

6. Проявляє подвійність у відносинах корпоративного характеру, яка містить як позитивні, так і негативні аспекти.

Ці аспекти соціального партнерства відображають його складність і вплив на розвиток соціально-економічного та політичного життя в суспільстві.

Соціальне партнерство, як система взаємодії зацікавлених суб'єктів, розвивається на основі визначених *принципів*, які можна згрупувати у кілька блоків [1, 5, 7]:

1. *Демократичність, законність, добровільність, рівноправність сторін*, де партнерство базується на принципах демократії, а рішення приймаються на основі консенсусу та з урахуванням законності. Участь у партнерстві є добровільною, а сторони мають однакові права.

2. *Гуманізм, соціальна солідарність, соціальна справедливість, свобода в економічній і політичній сферах, повага, узгодження й захист інтересів сторін, повноважність їхніх представників*, що включає у себе принципи захисту прав людини, соціальної справедливості, узгодження і захисту інтересів всіх сторін, а також повагу до представників у партнерських відносинах.

3. *Соціальний діалог, співпраця, взаємодія, свобода вибору в обговоренні питань*, що становлять зміст угод і договорів, обов'язковість їх виконання, відповідальність сторін за невиконання прийнятих угод та договорів, що ґрунтується на взаємодії та співпраці між сторонами, свободі вираженні позицій, а також відповідальності за виконання угод і договорів.

4. *Конкуренція, конфронтація, протистояння, боротьба*, котрі включають у себе різноманітні форми взаємодії, долучаючи конкуренцію і конфлікт, що також можуть відбуватися в межах партнерства.

5. *Толерантність, компроміс, консенсус, нейтралітет* як важливі принципи для досягнення спільного рішення, що передбачають толерантність до різних поглядів, умовлений компроміси і консенсус.

Ці принципи не лише відображають сутність соціального партнерства, але й визначають його розвиток та реалізацію в міжнародному і національному законодавстві, враховуючи конкретні умови та інтереси учасників.

У системі соціального партнерства поширені відносини на основі "біпартизму" (працівники та роботодавці) і багаторівневого співробітництва, що відповідно до рекомендацій МОП №113 передбачає ефективні консультації між державними органами влади, організаціями роботодавців і працівників на різних рівнях: від підприємств до національного. Принцип добровільного й рівноправного партнерства, який визначений в Конвенції МОП №98, зобов'язує сторони до проведення переговорів на добровільній основі та в умовах, що відповідають країні. Обов'язковість виконання колективних договорів та угод, укладених за допомогою колективних переговорів, визначена в рекомендації МОП №91 [5, 8, 9].

Варто додати принципи примирливо-третейського й арбітражного розгляду трудових конфліктів визначають мирні методи їх вирішення через угоди сторін та участь посередницьких і арбітражних органів. Згідно рекомендацій МОП, національні умови мають встановлюватися для урегулювання таких конфліктів. Принцип соціальної справедливості визначає відповідність ролей індивідів і соціальних груп їх соціальному статусу, права і обов'язки, а також розподіл праці та винагороди відповідно до законодавства. Довіра є ключовим принципом соціального партнерства, яка підтримується систематичними контактами та відкритістю стосунків між сторонами для досягнення спільних цілей [3, 7, 8].

Завдання соціального партнерства в освіті спрямовані на формування єдиного європейського простору в галузі професійної освіти і навчання, віддзеркалюючи ідеї Лісабонської стратегії та інших важливих загальноєвропейських документів, таких як Меморандум про освіту у продовженні життя та інші. Європейська Комісія постійно наголошує, що хоча структурні відмінності національних систем професійної освіти і підготовки мають відображати особливості країн і регіонів Європи, головні цілі і результати, до яких прагнуть досягти, є дивовижно подібними. З цих спільностей необхідно виходити і взаємно навчатися, ділитися успіхами і невдачами, використовуючи освіту для розвитку європейського громадянства і суспільства в новому тисячолітті.

Значення соціального партнерства для місцевого розвитку в Україні підсилюється за раху-

нок проведення децентралізаційної реформи, яка дозволяє місцевим громадам самостійно вирішувати територіальні питання. Ця реформа відкриває перспективи для збільшення впливу громадян на процеси управління та розвитку їхніх територій. Згідно з вимогами Ю. Шарова, які враховують відповідальність муніципального управління, якість управління територією залежить від здатності місцевої влади враховувати інтереси громади, постійно покращувати управлінську практику і розвивати партнерські відносини з місцевим бізнесом і громадою [2, 6, 9].

Соціальна відповідальність громади проявляється у взаємоповазі між членами громади, у моральній поведінці та дотриманні соціальної етики у взаємодії з владою і бізнесом. Активна участь громадян у захисті інтересів свого регіону спонукає владу і бізнес діяти на користь громади, а не на особисту вигоду. Місцевий бізнес також повинен розуміти, що його успішність безпосередньо залежить від соціально-економічного розвитку громад, де він діє [3, 6, 10].

Таким чином, співпраця місцевих органів влади, підприємств і громадян на засадах соціальної відповідальності та соціального діалогу сприяє створенню взаємодії та формує нові перспективи для реалізації стратегій сталого розвитку територіальних громад. Необхідно активно розвивати цей процес, залучаючи громадян до побудови успішних і самодостатніх громад.

На основі аналізу різноманітних аспектів соціального партнерства можна визначити, що його ефективність залежить від численних чинників. Один із найважливіших – це здатність до адаптації та відповідності до змінюваних умов і вимог соціально-економічного середовища. Сучасний світ постійно змінюється, і відповідно до цього модифікуються і вимоги до соціального партнерства. Воно має включати в себе не лише класичні елементи управління трудовими відносинами та соціально-економічними процесами, а й бути гнучким для врахування нових викликів та тенденцій, таких як цифрова трансформація, зелена економіка та зміни в структурі зайнятості [1, 4, 9].

Додатково, важливим аспектом є посилення ролі соціального партнерства у підтримці сталого розвитку. Згідно з принципами сталого

розвитку ООН, партнерські відносини між працевлагодителями, працівниками та державою можуть стати ключовим інструментом для досягнення екологічної, економічної та соціальної стабільності. Вони сприяють створенню умов для збалансованого використання природних ресурсів, зменшення вуглецевого викиду та впровадження новітніх технологій, що сприяють збереженню навколишнього середовища [1, 5, 8].

Іншим важливим аспектом є розвиток партнерських відносин у сфері освіти та професійної підготовки. Завдяки партнерству між бізнесом, урядом та освітніми установами забезпечується підготовка кадрів, які відповідають сучасним вимогам ринку праці. Це включає розробку актуальних навчальних програм, стажування та підтримку молодих спеціалістів у період адаптації до робочого середовища [1, 4, 8].

Крім того, для підвищення ефективності соціального партнерства важливо активізувати ініціативи щодо захисту прав працівників у всіх секторах економіки. Це включає забезпечення безпеки та здоров'я на робочому місці, захист від дискримінації та недотримання працівниками мінімальних стандартів праці. Отже, *соціальне партнерство* є складною системою взаємодії, яка може успішно функціонувати лише при умові постійного адаптування до нових реалій суспільного життя та ефективного впливу на соціально-економічні процеси.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Соціальне партнерство охоплює найважливіші аспекти економічних реформ, положення в суспільстві, працевлаштування, оплату праці та інші соціально-економічні питання, які є критичними для працюючих. У випадку виникнення колективних трудових конфліктів, соціальне партнерство виступає як механізм регулювання та вирішення проблем, що виникають під час загрози страйків. Його форми включають взаємні консультації, переговори, досягнення згоди та укладання колективних договорів і угод. Соціальне партнерство не лише сприяє узгодженню інтересів різних соціальних груп, а й є інструментом для розв'язання конфліктів між ними. Це також важливий засіб досягнення соціального миру у суспільстві.

В перспективі подальших досліджень важливим напрямом досліджень є вивчення пра-

вових та інституційних аспектів соціального партнерства, а також розробка рекомендацій щодо вдосконалення нормативно-правової бази для сприяння розвитку соціального партнер-

ства на різних рівнях. Це дозволить створити сприятливі умови для активної участі всіх зацікавлених сторін у реалізації спільних проєктів та ініціатив.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Social Work Treatment: Interlocking Theoretical Approaches. Turner F.J., ed. 6 th ed. Oxford: *Oxford University Press*, 2017. 648 p.
2. Vizniuk I., Dolynnyi S., Rabetska N., Ladychenko T., & Zagrebelna N. Forming communicative competence in future specialists of the socio-economic sphere. *Amazonia Investiga*, 2023. Вип. 12(67), С. 199. URL: <https://doi.org/10.34069/AI/2023.67.07.2>
3. Vizniuk I., Dzekan O., Dolynnyi S., Fomin O., Fomina N., & Ordatii N. Ukrainian experience of the pedagogical training of medical specialists in the context of European integration processes. (2023). *Revista Eduweb*, 16(4), 65–77. URL: <https://doi.org/10.46502/issn.1856-7576/2022.16.04.6>
4. Візнюк І. М. Міжнародні соціальні інституції та програми»: методичні рекомендації для викладачів, магістрів СВО, студентів, соціальних працівників і соціальних педагогів. В. : *Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського*, 2020. 28 с.
5. Візнюк І. М., Долинний С. С., Волохата К. М., Ромашук О. І. Міжнародні проєкти благодійництва та співпраці щодо організації забезпечення програм посттравматичного зростання волонтерів. *Наука і техніка сьогодні*, 2024. № 1(29). С. 391–399. URL: [https://doi.org/10.52058/2786-6025-2024-1\(29\)-391-399](https://doi.org/10.52058/2786-6025-2024-1(29)-391-399)
6. Візнюк І. М., Лазаренко Н. І. Моніторинг забезпечення професійної якості освіти педагогів в контексті євроінтеграції. *Порівняльна професійна педагогіка*. Київ-Хмельницький: ХНУ, 2023. С. 11–20.
7. Капустін В. В. Зарубіжний досвід механізмів реалізації соціального партнерства. *Інвестиції: практика та досвід*, 2021. № 16. С. 118–123. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6814.2021.16.118>.
8. Майстренко О. В. Напрями соціального партнерства: міжнародний досвід. *Економіка та суспільство*, 2021. № 27. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-27-15>
9. Паламарчук, О., Міщук І. Психологічні фактори успішної адаптації ветеранів війни до професійного становлення. *Наукові інновації та передові технології*, 2024. 4 (32). С. 3–9
10. Пугач С., Візнюк І., Долинний С. Аналіз ефективності розроблених процедур та політик в сфері громадського здоров'я для підвищення резильєнтності волонтерів під час воєнного конфлікту. *Суспільство та національні інтереси*. Вип. 1(1). 2024. С. 70–80. DOI: [https://doi.org/10.52058/3041-1572-2024-1\(1\)-70-80](https://doi.org/10.52058/3041-1572-2024-1(1)-70-80)

REFERENCES:

1. Kapustin, V. V. (2021). Zarubizhnyi dosvid mekhanizmv realizatsii sotsialnoho partnerstva [Foreign experience of social partnership implementation mechanisms]. *Investytsii: praktyka ta dosvid*, 16, 118–123. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6814.2021.16.118> [in Ukrainian].
2. Maistrenko, O. V. (2021). Napriamy sotsialnoho partnerstva: mizhnarodnyi dosvid [Directions of social partnership: international experience]. *Ekonomika ta suspilstvo*, 27. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-27-15> [in Ukrainian].
3. Palamarchuk, O., & Mishchuk, I. (2024). Psykholohichni faktory uspishnoi adaptatsii veteraniv viiny do profesiinoho stanovlennia [Psychological factors of successful adaptation of war veterans to professional development]. *Naukovi innovatsii ta peredovi tekhnologii*, 4 (32), 3–9 [in Ukrainian].
4. Puhach, S., Vizniuk, I., & Dolynnyi, S. (2024). Analiz efektyvnosti rozroblenykh protsedur ta polityk v sferi hromadskoho zdorov'ia dlia pidvyshchennia rezylientnosti volonteriv pid chas voiennoho konfliktu. *Suspilstvo ta natsionalni interesy* [Analysis of the effectiveness of the developed procedures and policies in the field of public health to increase the resilience of volunteers during military conflict]. 1(1), 70–80. DOI: [https://doi.org/10.52058/3041-1572-2024-1\(1\)-70-80](https://doi.org/10.52058/3041-1572-2024-1(1)-70-80) [in Ukrainian].
5. Social Work Treatment: Interlocking Theoretical Approaches [Social Work Treatment: Interlocking Theoretical Approaches]. (2017). Turner, F.J., ed. 6 th ed. Oxford: *Oxford University Press*, 648 [in Ukrainian].
6. Vizniuk, I. M. (2020). Mizhnarodni sotsialni instytutsii ta prohramy [International social institutions and programs]: metodychni rekomendatsii dlia vykladachiv, mahistriv SVO, studentiv, sotsialnykh pratsivnykiv i sotsialnykh pedahohiv. V. : *Vinnitskyi derzhavnyi pedahohichnyi universytet imeni Mykhaila Kotsiubynskoho*, 28 [in Ukrainian].
7. Vizniuk, I.M., & Lazarenko, N.I. (2023). Monitorynh zabezpechennia profesiinoi yakosti osvity pedahohiv v konteksti yevrointehratsii [Monitoring of ensuring the professional quality of teacher education in the context of European integration]. *Porivnialna profesina pedahohika*. Kyiv-Khmelnitskyi: KhNU, 11–20 [in Ukrainian].

8. Vizniuk, I.M., Dolynnyi, S.S., Volokhata, K.M., & Romashchuk, O.I. (2024). Mizhnarodni proiekytvy blahodiinytstva ta spivpratsi shchodo orhanizatsii zabezpechennia prohram posttravmatychnoho zrostannia volonteriv [International projects of philanthropy and cooperation regarding the organization of support programs for post-traumatic growth of volunteers]. *Nauka i tekhnika sohodni*, 1(29), 391–399. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-6025-2024-1\(29\)-391-399](https://doi.org/10.52058/2786-6025-2024-1(29)-391-399) [in Ukrainian].

9. Vizniuk, I., Dolynnyi, S., Rabetska, N., Ladychenko, T., & Zagrebelna, N. (2023). Forming communicative competence in future specialists of the socio-economic sphere [Forming communicative competence in future specialists of the socio-economic sphere]. *Amazonia Investiga*, 12(67), 19–29. Retrieved from: <https://doi.org/10.34069/AI/2023.67.07.2> [in Ukrainian].

10. Vizniuk, I., Dzekan, O., Dolynnyi, S., Fomin, O., Fomina, N., & Ordatii, N. (2023). Ukrainian experience of the pedagogical training of medical specialists in the context of European integration processes [Ukrainian experience of the pedagogical training of medical specialists in the context of European integration processes]. *Revista Eduweb*, 16(4), 65–77. Retrieved from: <https://doi.org/10.46502/issn.1856-7576/2022.16.04.6> [in Ukrainian].