

УДК 364.013:331.101.262

DOI <https://doi.org/10.32782/humanitas/2025.1.23>

Світлана БОРИСЮК

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри соціальної педагогіки і соціальної роботи, Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя, вул. Графська, 2, м. Ніжин, Україна, 16602
ORCID: 0000-0001-6245-5279

Ігор МЕЩАН

кандидат соціологічних наук, доцент, доцент кафедри філософії, Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського, просп. Берестейський, 37, м. Київ, Україна, 03056
ORCID: 0000-0002-8883-264X

Марія КУЗЬМІНА

доктор філософії зі спеціальності 231 «Соціальна робота», доцент кафедри соціальної роботи, Національний університет «Запорізька політехніка», вул. Жуковського, 64, м. Запоріжжя, Україна, 69063
ORCID: 0000-0003-2101-0630

Сергій ЛОЦМАН

аспірант кафедри соціальної роботи, Національний університет «Запорізька політехніка», вул. Жуковського, 64, м. Запоріжжя, Україна, 69063
ORCID: 0009-0007-2727-7551

Бібліографічний опис статті: Борисюк, С., Мещан, І., Кузьміна, М., Лощман, С. (2025). Інноваційні підходи до організації соціальної роботи на підприємствах у прифронтових районах. *Ввічливість. Humanitas*, 1, 174–181. doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2025.1.23>

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО ОРГАНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ У ПРИФРОНТОВИХ РАЙОНАХ

Метою статті є аналіз сучасного стану соціальної роботи на підприємствах прифронтових районів, виявлення ключових потреб працівників і їхніх сімей та розробка інноваційних підходів до організації соціальної підтримки в умовах близькості до зони конфлікту. Автори прагнуть запропонувати практичні рекомендації, які допоможуть підприємствам забезпечити соціальний захист своїх співробітників і підвищити ефективність їхньої роботи.

Методи дослідження базувалися на комплексному підході, що включає аналіз наукових публікацій, експертні інтерв'ю та вивчення реального досвіду підприємств, які функціонують у прифронтових зонах. Використано методи якісного аналізу для виявлення потреб працівників та кількісного оцінювання ефективності соціальних ініціатив.

Результати дослідження свідчать, що основними потребами працівників у прифронтових регіонах є психологічна підтримка, забезпечення безпеки на робочому місці, допомога в адаптації до складних умов життя, а також матеріальна допомога для їхніх сімей. Виявлено, що традиційні підходи до соціальної роботи не завжди відповідають викликам, що постають у таких умовах. Тому запропоновано інноваційні методи, серед яких створення центрів підтримки на базі підприємств, розвиток програм психологічної реабілітації, а також активне залучення місцевих громад і органів самоврядування до реалізації спільних проєктів.

У висновках наголошено, що соціальна робота в умовах прифронтових регіонів має бути інтегрованою частиною корпоративної стратегії підприємств. Запропоновані інноваційні підходи дозволяють не лише покращити умови життя працівників, але й сприяти стабільності роботи підприємств і розвитку регіону. Перспективи подальших досліджень полягають у розробці детальних інструкцій для підприємств, адаптованих до конкретних викликів у кожному регіоні, а також у моніторингу довгострокового впливу впроваджених програм на добробут працівників і ефективність підприємств.

Ключові слова: тенденції, проблеми, воєнний час, соціальний захист працівників, інтеграція новітніх технологій.

Svitlana BORYSYUK

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Associate Professor at the Department of Social Pedagogy and Social Work, Nizhyn Mykola Gogol State University, 2 Hrafska str., Nizhyn, Ukraine, 16602
ORCID: 0000-0001-6245-5279

Ihor MESHCHAN

PhD in Sociology, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Philosophy, National Technical University of Ukraine «Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute», 37 Beresteyskyi ave., Kyiv, Ukraine, 03056

ORCID: 0000-0002-8883-264X

Maria KUZMINA

Associate Professor at the Department of Social Work, National University Zaporizhzhia Polytechnic, 64 Zhukovskoho str., Zaporizhzhia, Ukraine, 69063

ORCID: 0000-0003-2101-0630

Serhii LOTSMAN

Postgraduate Student at the Department of Social Work, National University Zaporizhzhia Polytechnic, 64 Zhukovskoho str., Zaporizhzhia, Ukraine, 69063

ORCID: 0009-0007-2727-7551

To cite this article: Borysyuk, S., Meshchan, I., Kuzmina, M., Lotsman, S. (2025). Innovatsiini pidkhody do orhanizatsii sotsialnoi roboty na pidpriemstvakh u pryfrontovykh raionakh [Innovative approaches to organizing social work at enterprises in frontline areas]. *Vvichlyvist. Humanitas*, 1, 174–181. doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2025.1.23>

INNOVATIVE APPROACHES TO ORGANIZING SOCIAL WORK AT ENTERPRISES IN FRONTLINE AREAS

The purpose of the article is to analyze the current state of social work at enterprises in frontline areas, identify key needs of workers and their families, and develop innovative approaches to organizing social support in conditions close to the conflict zone. The authors seek to offer practical recommendations that will help enterprises ensure social protection for their employees and increase the effectiveness of their work.

The research methods were based on a comprehensive approach, including the analysis of scientific publications, expert interviews, and the study of the real experience of enterprises operating in frontline areas. Qualitative analysis methods were used to identify the needs of employees and quantitatively assess the effectiveness of social initiatives.

The results of the study indicate that the main needs of workers in frontline regions are psychological support, ensuring safety at the workplace, assistance in adapting to difficult living conditions, as well as material assistance for their families. It was found that traditional approaches to social work do not always meet the challenges that arise in such conditions. Therefore, innovative methods are proposed, including the creation of support centers based on enterprises, the development of psychological rehabilitation programs, as well as the active involvement of local communities and self-government bodies in the implementation of joint projects.

The conclusions emphasize that social work in front-line regions should be an integrated part of the corporate strategy of enterprises. The proposed innovative approaches allow not only to improve the living conditions of employees, but also to contribute to the stability of the work of enterprises and the development of the region. Prospects for further research lie in the development of detailed instructions for enterprises, adapted to the specific challenges in each region, as well as in monitoring the long-term impact of the implemented programs on the well-being of employees and the efficiency of enterprises.

Key words: trends, problems, wartime, social protection of employees, integration of new technologies.

Постановка проблеми. Сфера соціальної роботи в сучасних умовах зазнає значного трансформаційного впливу, що зумовлено соціальними, економічними та гуманітарними викликами. Особливо це стосується підприємств, розташованих у прифронтових районах, де соціальні потреби працівників та їхніх родин стають гострішими через безпосередню близькість до конфліктної зони. Такі обставини вимагають нових, нестандартних підходів до організації соціальної роботи, які б забезпечу-

вали як підтримку вразливих груп населення, так і стабільність функціонування підприємств.

Зміна суспільних запитів, гуманізація соціальних процесів та зростання ролі держави в забезпеченні якості соціальних послуг створюють нові виклики для системи соціального захисту. Однак, гострота низки соціальних проблем, таких як психологічний стрес, втрата стабільності доходів чи доступу до базових ресурсів, підкреслює необхідність не лише традиційних рішень, а й впровадження інновацій.

Ці інновації мають бути спрямовані на швидке реагування на кризи, інтеграцію новітніх технологій у соціальну роботу, а також на створення стійких моделей підтримки працівників.

Водночас, обмеженість ресурсів, доступних підприємствам у прифронтових регіонах, ускладнює реалізацію традиційних підходів і змушує шукати нові способи забезпечення соціального захисту. Це підкреслює важливість інноваційних практик, які дозволяють більш ефективно використовувати наявні ресурси та сприяти подоланню соціальних викликів. У цих умовах виникає потреба у дослідженні таких підходів, їхньої ефективності та адаптації до специфічних умов прифронтових районів, що й визначає актуальність цієї проблеми.

Тож впровадження інновацій у соціальну роботу на підприємствах у прифронтових районах стає не лише важливим елементом підтримки соціальної стабільності, а й ключовим фактором у забезпеченні життєздатності підприємств і збереженні людського капіталу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Проблематика організації соціальної роботи в умовах кризових ситуацій знайшла своє відображення у численних дослідженнях і публікаціях. Дослідники наголошують на необхідності адаптації традиційних методів соціальної підтримки до умов, коли нестабільність і ризики стають частиною повсякдення.

Наприклад, праці українських авторів, таких як Гурочкіна В., Браунагель А. (Гурочкіна, Браунагель, 2024), акцентують увагу на значенні психологічної підтримки працівників підприємств, які працюють у зонах підвищеної небезпеки. Вони зазначають, що збереження емоційної стійкості персоналу є одним із ключових чинників, який впливає на ефективність роботи компанії та її здатність адаптуватися до кризових обставин. Їхні дослідження стали основою для розробки комплексних програм психологічної допомоги, які можуть бути використані на підприємствах у прифронтових регіонах.

Значний внесок у дослідження цієї тематики зробили й міжнародні автори. Праці Мороз С., Мейш А., Левченко С. (Мороз, Мейш, Левченко, 2023), Махортов Ю.О., Телічко Н.А. (Махортов, Телічко, 2018) присвячені організації соціальної роботи у зонах збройних конфліктів, демонструють, як ефективна взаємодія бізнесу, місцевих громад і неурядових організацій може не

лише забезпечити підтримку працівників, але й сприяти стабілізації ситуації в регіоні. Її підхід до інтеграції соціальних програм із виробничими процесами став ключовим для багатьох компаній, що працюють у подібних умовах.

Окремої уваги заслуговують дослідження Олександра Колота, який вивчав питання корпоративної соціальної відповідальності в українських реаліях. Він наголошує на важливості економічної стійкості підприємств як основи для впровадження соціальних ініціатив. Його роботи підкреслюють, що тільки стабільний бізнес може бути рушійною силою для позитивних змін у громаді, особливо у прифронтових районах.

Аналіз праць цих і багатьох інших авторів демонструє важливість інноваційного підходу до соціальної роботи. Їхні дослідження створюють фундамент для впровадження адаптивних програм, які враховують не лише економічні й соціальні особливості, а й психологічний стан працівників. Значення цих робіт для даної статті полягає у можливості інтеграції найкращих практик у контекст українських прифронтових регіонів, де кожен ініційований захід повинен бути максимально ефективним і орієнтованим на довгострокові результати.

Мета статті – дослідити та обґрунтувати інноваційні підходи до організації соціальної роботи на підприємствах, розташованих у прифронтових районах, задля забезпечення ефективної підтримки працівників та їхніх родин в умовах обмежених ресурсів і підвищених соціальних ризиків.

Завдання дослідження:

- проаналізувати сучасний стан і виклики соціальної роботи на підприємствах, що функціонують у прифронтових районах;
- визначити ключові потреби та проблеми працівників і їхніх родин, пов'язані з особливостями життя та роботи в умовах близькості до зони конфлікту;
- запропонувати рекомендації для підприємств і органів місцевого самоврядування щодо впровадження інноваційних підходів до організації соціальної роботи.

Результати дослідження. Соціальна робота в корпоративному середовищі є невіддільною частиною сучасного бізнесу, спрямованою на підтримку добробуту працівників, їхніх сімей та громад, у яких функціонують підприємства.

У своїй основі вона передбачає створення умов, за яких людина в організації може реалізувати не лише професійні, а й соціальні та психологічні потреби. Соціальна робота у бізнесі не обмежується вирішенням окремих кризових ситуацій, а має стратегічний характер, сприяючи сталому розвитку компанії та зміцненню її зв'язків із суспільством (Богацька, 2023).

Одним із головних аспектів значення соціальної роботи в корпоративному середовищі є її роль у створенні позитивного мікроклімату. Успішна компанія розуміє, що її працівники – це не просто ресурс, а ключовий актив, на який впливають різні життєві обставини: фінансові труднощі, проблеми зі здоров'ям, стресові ситуації чи навіть глобальні кризи. У таких випадках саме соціальна робота стає інструментом підтримки та стабілізації, що дозволяє працівникам ефективно адаптуватися до змін та зберігати високу продуктивність.

Іншою суттєвою складовою є турбота про соціальні потреби персоналу. Це включає організацію програм психологічної підтримки, допомогу у вирішенні житлових питань, сприяння професійному навчанню та розвитку. Соціальна робота стає дієвим механізмом для інтеграції окремих працівників у корпоративне середовище, забезпечуючи почуття приналежності та довіри [5].

У прифронтових районах значення соціальної роботи в бізнесі набуває особливого змісту. Вона стає способом мінімізувати вплив стресових факторів, спричинених воєнними діями, на працівників і водночас підтримати їхню стійкість. Наприклад, підприємства в таких регіонах часто беруть на себе забезпечення базових потреб своїх співробітників, таких як житло, безпека, психологічна допомога чи навіть освітні ініціативи для їхніх дітей.

Соціальна робота також сприяє формуванню корпоративної культури, яка відображає цінності організації та її зобов'язання перед суспільством. Завдяки таким ініціативам компанії можуть вибудовувати міцний фундамент довіри не лише серед працівників, а й у громадах, у яких вони працюють. Це особливо важливо у контексті корпоративної репутації, яка багато в чому визначається тим, наскільки компанія демонструє турботу про людей, що для неї працюють (Коваль, 2024).

Неможливо оминути й економічний ефект соціальної роботи. Компанії, які активно інте-

грують соціальні програми у свою діяльність, часто зіштовхуються з меншим рівнем плинності кадрів, що дозволяє зберігати ключових фахівців і зменшувати витрати на рекрутинг. До того ж, такі підприємства отримують більше можливостей для залучення найкращих талантів, адже для багатьох працівників питання соціальної відповідальності роботодавця є визначальним фактором у виборі місця роботи.

Організація соціальної роботи на підприємствах, розташованих у прифронтових територіях, набуває особливого значення в умовах війни. Це не лише підтримка працівників, які постійно перебувають під впливом стресу та небезпеки, а й адаптація соціальних ініціатив до унікальних викликів регіону. Соціальна робота в таких умовах стає невіддільною частиною функціонування підприємства, спрямованою на створення атмосфери довіри, захищеності й стійкості всередині колективу (Євдокимова, 2022).

Основою соціальної роботи на прифронтових підприємствах є оперативна допомога працівникам, які зіштовхуються з життєвими кризами. Військові дії змінюють буденність, створюючи додаткові виклики, такі як втрати житла, сімейні розлуки, матеріальні труднощі чи загроза фізичній безпеці. У таких обставинах підприємство виконує роль опорної структури, яка пропонує як матеріальну підтримку, так і емоційну та психологічну допомогу. Це може включати організацію тимчасового житла для працівників і їхніх родин, забезпечення харчування, підтримку в евакуації чи адаптації в нових умовах.

Психологічна допомога відіграє особливу роль. Війна загострює почуття страху, невизначеності, виснаження, що може впливати на моральний стан працівників і знижувати ефективність їхньої роботи. На цьому етапі важливо залучати професійних психологів, організовувати групові чи індивідуальні консультації, створювати місця для емоційного відновлення. Такі ініціативи допомагають зберегти стабільність у колективі та формують почуття підтримки з боку роботодавця.

Соціальна робота на прифронтових підприємствах має бути тісно пов'язана з реальними потребами працівників і їхніх родин. Наприклад, у багатьох випадках це включає навчання щодо мінної безпеки чи підтримку в отриманні правової допомоги, особливо у випадках втрати документів, майна або права на компенсацію.

Підприємства також можуть виступати посередниками між працівниками та місцевою владою чи гуманітарними організаціями, сприяючи доступу до важливих ресурсів (Назарук, 2024).

У таких умовах стає критично важливим зберегти функціональність підприємства та його здатність підтримувати працівників. Це вимагає гнучкості у прийнятті управлінських рішень, зокрема організації роботи за змінним графіком, впровадження дистанційної роботи для тих, хто має таку можливість, або створення безпечних умов праці. Наприклад, облаштування укриттів чи надання додаткових днів для відпочинку може стати значним внеском у підтримку працівників.

Одним із важливих аспектів є інтеграція підприємства в місцеву громаду. Соціальні ініціативи, спрямовані на підтримку не лише працівників, а й інших мешканців регіону, підвищують рівень довіри до компанії. Наприклад, підприємства можуть організовувати гуманітарну допомогу, забезпечувати місцевих жителів харчовими наборами, водою чи медичними засобами. Така діяльність не тільки підтримує громаду, а й формує позитивний імідж компанії навіть у складних умовах.

Соціальна робота в умовах війни не лише підтримує функціонування підприємства, а й сприяє збереженню соціального капіталу,

забезпечуючи працівникам та їхнім сім'ям необхідний рівень довіри й захищеності. Це в свою чергу сприяє зміцненню колективу, підвищенню ефективності роботи та адаптації до екстремальних умов. Основні напрями такої роботи узагальнено в таблиці 1.

У контексті розглянутого стає зрозуміло, що дії компаній у прифронтових зонах і в тилу мають різну специфіку, зумовлену безпосередньою близькістю до небезпеки або стабільнішою ситуацією (Бурий, Жалдак, 2023).

Підприємства, які функціонують у прифронтових зонах, зіштовхуються із нагальними викликами. Наприклад, компанія «Ашан Україна» створила фонд «Ашан з тобою», щоб допомагати працівникам, які постраждали від війни. Близько 1000 співробітників компанії отримали поранення чи втратили житло, і багато хто з них потребує тривалої реабілітації. У таких умовах основний акцент робиться на фінансовій допомозі, організації реабілітаційних послуг і підтримці психологічного здоров'я.

У тиллових регіонах соціальна робота підприємств спрямована на довгострокові проекти, які підтримують не лише працівників, але й місцеві громади. Агропромисловий холдинг «МХП», наприклад, не лише надавав гуманітарну допомогу населенню, але й підтримував

Таблиця 1

Основні напрями соціальної роботи на підприємствах у прифронтових районах

Напря́м	Характеристика
Підтримка фізичної та психологічної безпеки співробітників	Підприємства облаштовують укриття, забезпечують інформаційні кампанії щодо безпеки під час обстрілів і розмінування територій. Психологічна допомога залишається невіддільною частиною соціальної роботи: організовуються тренінги з управління стресом, індивідуальні консультації, групові сесії з професійними психологами.
Релокація та забезпечення базових потреб.	У випадках, коли працівники втрачають житло чи перебувають у зоні підвищеної небезпеки, підприємства організовують їх релокацію. Це може включати тимчасове житло, забезпечення продуктами харчування, одягом, медикаментами.
Підтримка сімей працівників	У кризових умовах війни особливе значення має соціальна робота, спрямована на підтримку сімей. Підприємства забезпечують допомогу в догляді за дітьми, організовують програми соціальної допомоги для сімейних пар, що перебувають у розлуці, або для дітей, чий батьки виконують військовий обов'язок.
Допомога у правових питаннях	Працівники прифронтових регіонів нерідко стикаються із юридичними труднощами, такими як відновлення втрачених документів, оформлення компенсацій за зруйноване житло чи отримання статусу ВПО. Соціальні служби підприємств сприяють отриманню юридичних консультацій і супроводжують працівників у відповідних інстанціях.
Адаптація до нових умов праці	Підприємства вводять гнучкі графіки роботи, забезпечують можливості для дистанційної роботи там, де це можливо, і створюють безпечні робочі місця. Для працівників, які вимушено змінили місце проживання, важливим є надання інформаційної підтримки щодо адаптації в нових громадах.
Навчальні та профілактичні програми	У рамках соціальної роботи підприємства організовують тренінги з надання першої медичної допомоги, мінної безпеки, а також навчання новим професіям для тих, хто втратив можливість працювати за своєю спеціальністю.

Джерело: складено автором на основі (Євдокимова, 2022; Назарук, 2024; Бурий, Жалдак, 2023)

малий бізнес, виділяючи кошти на відновлення підприємств у регіонах. Важливими аспектами роботи таких підприємств є організація програм для внутрішньо переміщених осіб, а також інвестування в освітні та реабілітаційні програми, зокрема для дітей і ветеранів (Червінська, Червінська, Каліна, Коваль, Шуляр, Чернишов, 2023).

Компанії в тилу також активно інтегруються у підтримку фронту, використовуючи свої ресурси. «Нова Пошта» стала прикладом ефективної логістичної підтримки, забезпечуючи доставку гуманітарних вантажів і закупівлю технологічного обладнання для військових. Подібні дії не лише полегшують життя в умовах війни, але й зміцнюють довіру суспільства до бізнесу (Стан та потреби бізнесу в умовах війни: результати опитування, 2022).

Загалом, у прифронтових зонах цілі соціальної роботи зосереджені на терміновій допомозі – фізичній, матеріальній та психологічній. У тилу ж компанії можуть планувати стратегії на відновлення, реабілітацію та довгострокову підтримку постраждалих груп. Важливо, що у всіх випадках дії підприємств сприяють зміцненню соціального капіталу і підтримці єдності суспільства, демонструючи приклади соціальної відповідальності навіть у найскладніших умовах.

Соціальна робота на підприємствах, розташованих у прифронтових регіонах, повинна відповідати викликам, які створює складна ситуація в цих районах. Тут важливо не лише реагувати на проблеми, але й створювати умови, які б допомагали працівникам почуватися захищеними, потрібними і мотивованими.

Однією з головних ідей є перехід до персоналізованого підходу в наданні підтримки. У зонах, де люди щодня зіштовхуються з тривогою, втратою чи невизначеністю, особливо актуальними стають психологічні програми. Підприємства можуть організовувати консультації із кваліфікованими психологами, тренінги з управління стресом, зустрічі, які сприяють емоційній стійкості. Такий підхід не лише може працівникам відчувати підтримку, а й створить атмосферу довіри, яка є надзвичайно важливою у таких умовах.

Матеріальна підтримка також відіграє значну роль. Люди, які працюють у прифронтових зонах, часто зіштовхуються з фінансовими труд-

нощами через нестабільність чи руйнування інфраструктури. Підприємствам варто звертати увагу на реальні потреби своїх працівників – це може бути допомога в оренді житла, покриття медичних витрат чи підтримка в освіті дітей. Головне, щоб такі ініціативи були адресними і прозорими, без зайвої бюрократії.

Професійний розвиток працівників також заслуговує на окрему увагу. Учасники трудових колективів, які через обставини втратили звичні можливості, можуть бути інтегровані в нові проєкти завдяки програмам навчання чи перепідготовки. Це не тільки дає можливість залишитися активним членом колективу, але й відкриває нові перспективи для зростання.

Важливим елементом соціальної роботи стає налагодження співпраці з громадськими організаціями. Такі партнерства допомагають підприємствам залучати зовнішні ресурси, знання і досвід. Наприклад, волонтери чи представники громадських об'єднань можуть організовувати спільні акції, надавати консультації або забезпечувати гуманітарну допомогу для родин працівників.

Ще одним кроком до вдосконалення соціальної роботи є створення системи моніторингу результатів. Постійний аналіз впливу соціальних програм дозволяє не лише оцінити їхню ефективність, а й вчасно вносити зміни, щоб вони краще відповідали актуальним потребам. Така робота повинна бути не разовою, а постійною, щоб враховувати зміну ситуації в регіоні.

Соціальна робота в прифронтових зонах – це не лише спосіб підтримати працівників. Це інструмент, який дозволяє будувати майбутнє навіть у найскладніших умовах. Вона має стати частиною стратегії розвитку підприємств, які прагнуть не тільки забезпечувати економічну стабільність, але й створювати позитивний вплив на громади, де вони працюють. Такий підхід допоможе не лише стабілізувати ситуацію, а й стати джерелом натхнення і надії для багатьох людей.

Висновки та перспективи подальшого дослідження. Соціальна робота на підприємствах, розташованих у прифронтових районах, перебуває у стані адаптації до винятково складних умов. Аналіз сучасного стану показав, що підприємства стикаються з численними викликами, зокрема психологічною напругою працівників, нестабільністю житлових умов

і складнощами у забезпеченні базових соціальних послуг. Водночас, ці умови створюють нові можливості для інноваційного підходу до соціальної підтримки, що може стати каталізатором позитивних змін у цих громадах.

Проведене дослідження дозволило окреслити ключові проблеми працівників і їхніх родин. Однією з основних є психологічний тиск, викликаний нестабільністю та небезпекою, який впливає на ефективність праці й загальний емоційний стан. Іншою суттєвою проблемою є відсутність чіткої системи соціальної підтримки, яка б враховувала специфіку роботи у прифронтових умовах. Зокрема, працівники часто відчують нестачу доступу до якісної медичної допомоги, освіти для дітей та програм професійного розвитку, що призводить до погіршення життєвих перспектив у регіоні.

На основі визначених викликів і потреб було запропоновано низку рекомендацій для підприємств і органів місцевого самоврядування.

Основний акцент зроблено на створенні персоналізованих програм підтримки працівників і їхніх сімей, розробці інтегрованих ініціатив у співпраці з громадськими організаціями та вдосконаленні психологічної підтримки на робочих місцях. Впровадження таких заходів не лише підвищить ефективність роботи підприємств, а й сприятиме формуванню соціальної стійкості громад у прифронтових районах.

Подальші дослідження повинні зосередитися на поглибленому вивченні ефективності впроваджених рекомендацій та розробці нових методів оцінки соціального впливу. Особливу увагу слід приділити вивченню довгострокових ефектів інноваційних підходів на психологічний і економічний стан працівників та їхніх родин. Крім того, перспективним напрямом є аналіз міжнародного досвіду організації соціальної роботи в умовах збройного конфлікту, який може бути адаптований до українських реалій.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Гурочкіна В., Браунагель А. Соціальні підприємства в умовах війни VS ринок праці та демографічна ситуація України. *Сталий розвиток економіки*, 2024. Вип. 3(50). С. 271–282. DOI: <https://doi.org/10.32782/2308-1988/2024-50-41> (дата звернення: 18.11.2024).
2. Мороз С., Мейш А., Левченко С. Корпоративна соціальна відповідальність бізнесу в Україні в умовах війни. *Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences*, 2023. Вип. 318 (3). С. 231–238. DOI: <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2023-318-3-36> (дата звернення: 18.11.2024).
3. Махортов Ю.О., Телічко Н.А. Інноваційні підходи до удосконалення системи управління сферою соціального захисту населення. *Проблеми інноваційно-інвестиційного розвитку*. 2018. № 17. С. 4–14. DOI: <https://doi.org/10.33813/2224-1213.17.2018.01> (дата звернення: 18.11.2024).
4. Богацька Н. Перспективи розвитку соціального підприємництва в Україні. *Економіка та суспільство*. 2023. № 53. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-53-44> (дата звернення: 18.11.2024).
5. Бойда С. Соціальне підприємництво як інструмент післявоєнної відбудови економіки України. *Економіка та суспільство*. 2023. № 58. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-58-25> (дата звернення: 18.11.2024).
6. Коваль О. Корпоративна соціальна відповідальність під час війни та в повоєнному відновленні. *Національний інститут стратегічних досліджень*. 2024. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/korporativna-sotsialna-vidpovidalnist-pid-chas-viyny-ta-v> (дата звернення: 17.11.2024).
7. Євдокимова І.А. Соціальна робота в Україні: тенденції розвитку й проблеми в довоєнний період та в умовах війни з Росією. *SOCIOПРОСТІР: міждисциплінарний електронний збірник наукових праць з соціології та соціальної роботи*. 2022, № 12. С. 6–13. DOI: <https://doi.org/10.26565/2218-2470-2022-12-01> (дата звернення: 17.11.2024).
8. Назарук В. Соціальне підприємництво в умовах війни: ліки чи плацебо? *Економічна правда*. 9.01.2024. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2024/01/9/708567/> (дата звернення: 17.11.2024).
9. Бурій Є. П., Жалдак Г. П. Корпоративна соціальна відповідальність в умовах війни. *IV Міжнародна науково-практична конференція «Бізнес, інновації, менеджмент: проблеми та перспективи»*. 2023. С. 23–24. URL: <https://confmanagement-proc.kpi.ua/article/view/279546> (дата звернення: 17.11.2024).
10. Настрої українського бізнесу: дослідження Київського Міжнародного Економічного Форуму. *Gradus Research Plus*. 2022. URL: https://gradus.app/documents/322/Gradus_for_KIEF_Business_Survey_y9d5apv.pdf (дата звернення: 18.11.2024).
11. Червінська Л., Червінська Т., Каліна І., Коваль М., Шуляр Н., Чернишов О. Соціальна відповідальність бізнесу в умовах війни. *Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики*. 2023. Том 6 (53). С. 405–416. URL: <https://fkd.net.ua/index.php/fkd/article/view/4187/3996> (дата звернення: 17.11.2024).
12. Стан та потреби бізнесу в умовах війни: результати опитування. *Дія. Бізнес*: веб-сайт. 2022. URL: <https://business.diia.gov.ua/cases/novini/stan-ta-potrebi-biznesu-v-umovah-vijni-rezultati-opituvannya> (дата звернення: 18.11.2024).

REFERENCES:

1. Hurochkina, V., & Braunahel, A. (2024). Sotsialni pidpriemstva v umovakh viiny VS rynek pratsi ta demohrafichna sytuatsiia Ukrainy [Social enterprises in wartime VS labor market and demographic situation of Ukraine]. *Stalyi rozvytok ekonomiky*. Vyp. 3(50), pp. 271–282. DOI: <https://doi.org/10.32782/2308-1988/2024-50-41> [in Ukrainian].
2. Moroz, S., Meish, A., & Levchenko, S. (2023). Korporatyvna sotsialna vidpovidalnist biznesu v Ukraini v umovakh viiny [Corporate social responsibility of business in Ukraine in wartime]. *Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences*. Vyp. 318 (3), pp. 231–238. DOI: <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2023-318-3-36> [in Ukrainian].
3. Makhortov, Yu. O., & Telichko, N. A. (2018). Innovatsiini pidkhody do udoskonalennia systemy upravlinnia sferoiu sotsialnoho zakhystu naselennia [Innovative approaches to improving the management system of the social protection sector]. *Problemy innovatsiino-investytsiinoho rozvytku*. № 17, pp. 4–14. DOI: <https://doi.org/10.33813/2224-1213.17.2018.01> [in Ukrainian].
4. Bohatska, N. (2023). Perspektyvy rozvytku sotsialnoho pidpriemnytstva v Ukraini [Prospects for the development of social entrepreneurship in Ukraine]. *Ekonomika ta suspilstvo*. № 53. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-53-44> [in Ukrainian].
5. Boidam, S. (2023). Sotsialne pidpriemnytstvo yak instrument pisliavoiennoi vidbudovy ekonomiky Ukrainy [Social entrepreneurship as a tool for post-war reconstruction of the economy of Ukraine]. *Ekonomika ta suspilstvo*. № 58. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-58-25> [in Ukrainian].
6. Koval, O. (2024). Korporatyvna sotsialna vidpovidalnist pid chas viiny ta v povoiennomu vidnovlenni [Corporate social responsibility during war and in post-war recovery]. *Natsionalnyi instytut stratehichnykh doslidzhen*. Retrieved from: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/korporatyvna-sotsialna-vidpovidalnist-pid-chas-viiny-ta-v> [in Ukrainian].
7. Yevdokymova, I.A. (2022). Sotsialna robota v Ukraini: tendentsii rozvytku y problemy v dovoiennyi period ta v umovakh viiny z Rosiieiu [Social work in Ukraine: development trends and problems in the pre-war period and in the conditions of the war with Russia]. *SOCIOPROSTIR: mizhdysyplinarnyi elektronnyi zbirnyk naukovykh prats z sotsiologii ta sotsialnoi roboty*. № 12, pp. 6–13. DOI: <https://doi.org/10.26565/2218-2470-2022-12-01> [in Ukrainian].
8. Nazaruk, V. (2024). Sotsialne pidpriemnytstvo v umovakh viiny: lyky chy platsebo? [Social entrepreneurship in wartime: medicine or placebo?]. *Ekonomichna pravda*. Retrieved from: <https://www.epravda.com.ua/columns/2024/01/9/708567/> [in Ukrainian].
9. Buryi, Ye.P., & Zhaldak, H.P. (2023). Korporatyvna sotsialna vidpovidalnist v umovakh viiny [Corporate social responsibility in wartime]. *IV Mizhnarodna naukovo-praktychna konferentsiia «Biznes, innovatsii, menedzhment: problemy ta perspektyvy»*, pp. 23–24. Retrieved from: <https://confmanagement-proc.kpi.ua/article/view/279546> [in Ukrainian].
10. Nastroi ukrainskoho biznesu: doslidzhennia Kyivskoho Mizhnarodnoho Ekonomichnoho Forumu [Ukrainian business sentiment: research by the Kyiv International Economic Forum]. Gradus Research Plus. (2022). Retrieved from: https://gradus.app/documents/322/Gradus_for_KIEF_Business_Survey_y9d5apv.pdf [in Ukrainian].
11. Chervinska, L., Chervinska, T., Kalina, I., Koval, M., Shuliar, N., & Chernyshov, O. (2023). Sotsialna vidpovidalnist biznesu v umovakh viiny [Social responsibility of business in wartime]. *Finansovo-kredytna diialnist: problemy teorii ta praktyky*. Tom 6 (53), pp. 405–416. Retrieved from: <https://fkd.net.ua/index.php/fkd/article/view/4187/3996> [in Ukrainian].
12. Stan ta potreby biznesu v umovakh viiny: rezultaty opytuvannia [State and needs of business in wartime: survey results]. *Diia. Biznes* : veb-sait. (2022). Retrieved from: <https://business.diia.gov.ua/cases/novini/stan-ta-potrebi-biznesu-v-umovah-vijni-rezultati-opituvanna> [in Ukrainian].