

**ВСП «Харківський торговельно-економічний фаховий коледж  
Державного торговельно-економічного університету»**

**Циклова комісія економіки, управління та адміністрування**

Єрємін Владислав Юрійович

**КУРСОВА РОБОТА**

**ПРОЄКТ ВДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ДЛЯ ХАРКІВСЬКОГО  
УЧБОВО-ВИРОБНИЧОГО ПІДПРИЄМСТВА №4 УКРАЇНСЬКОГО ТОВАРИСТВА  
СЛПІХ (ПОГ ХУВП №4 УТОС)**

Навчальна дисципліна	<u>Основи проєктного аналізу</u> назва навчальної дисципліни
Ступінь освіти	<u>фаховий молодший бакалавр</u> фаховий молодший бакалавр, молодший бакалавр, бакалавр
Галузь знань	<u>05 Соціальні та поведінкові науки</u> шифр і назва галузі знань
Спеціальність	<u>051 Економіка</u> код і найменування спеціальності
Освітньо-професійна програма	<u>Економіка підприємства</u> назва освітньо-професійної програми
Академічна група	<u>Е-23</u> назва академічної групи

Харків – 2025

ДОПУЩЕНО ДО ЗАХИСТУ

Керівник:

Нагорна Ірина Володимирівна, викладач циклової комісії економіки, управління та адміністрування, спеціаліст вищої категорії, кандидат економічних наук

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

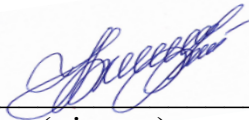


Здобувач

В.Ю. Єр'омін  
підпис здобувача ПІБ здобувача

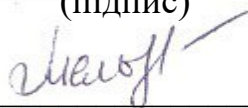
Підсумкова оцінка: 75 (балів)

Члени комісії з захисту:



(підпис)

І. В. Нагорна



(підпис)

М. О. Мельничук

ВСП «Харківський торговельно-економічний фаховий коледж  
Державного торговельно-економічного університету»

Циклова комісія економіки, управління та адміністрування

Єрьомін Владислав Юрійович

**ЗАВДАННЯ НА КУРСОВУ РОБОТУ**

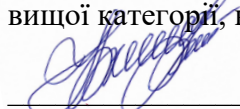
Навчальна дисципліна	<u>Основи проектного аналізу</u>
Тема роботи	<u>назва навчальної дисципліни</u> Проект вдосконалення соціальної політики для ХАРКІВСЬКОГО УЧБОВО-ВИРОБНИЧОГО ПІДПРИЄМСТВА №4 УКРАЇНСЬКОГО ТОВАРИСТВА СЛПІХ (ПОГ ХУВП №4 УТОС)
Термін подання завершеної роботи	<u>тема курсової роботи</u> 31.05.2025 р.

**Графік виконання роботи**

Назва етапів виконання або структурних елементів роботи (проекту)	Дата закінчення
Вибір та затвердження теми	03.03 – 08.03.2025
Добір та аналіз літератури за обраною темою	10.03 – 22.03.2025
Складання плану курсової роботи	24.03 – 29.03.2025
Написання вступу та I розділу	31.03 – 26.04.2025
Написання II розділу курсової роботи	28.04 – 17.05.2025
Написання висновків та пропозицій, оформлення курсової роботи	19.05 – 24.05.2025
Подання курсової роботи керівнику для рецензування (для рекомендації до захисту)	26.05 – 31.05.2025
Захист курсової роботи	02.06 – 07.06.2025

**Завдання видав**


Керівник,  
викладач циклової комісії економіки,  
управління та адміністрування, спеціаліст  
вищої категорії, кандидат економічних наук

  
\_\_\_\_\_ І. В. Нагорна  
(підпис)

«05» березня 2025 р.

**Завдання отримав**

Здобувач

  
\_\_\_\_\_ В.Ю. Єрьомін  
(підпис)

«05» березня 2025 р.

## ЗМІСТ

Вступ.....	5
Розділ 1 Концепція, цінність та ефективність проєкту .....	7
1.1. Основні етапи формування та реалізації проєкту .....	7
1.2. Основні учасники проєкту, фактори зовнішнього та внутрішнього середовищ .....	10
1.3. Основні фази проєкту, витрати та основні вигоди від проєкту ..	12
Розділ 2 Маркетинговий, технічний, інституційний, екологічний, соціальний, фінансовий та економічний аналіз.....	16
2.1. Маркетинговий, технічний, інституційний аналіз.....	16
2.2. Екологічний та соціальний аналіз .....	18
2.3. Фінансовий та економічний аналіз .....	20
Висновки.....	23
Список використаних джерел.....	25

## ВСТУП

Соціальна політика є невід’ємною складовою будь-якого підприємства, яке прагне досягти не лише економічної ефективності, а й соціальної справедливості, особливо якщо йдеться про підприємства, де працюють особи з інвалідністю. ХАРКІВСЬКЕ УЧБОВО-ВИРОБНИЧЕ ПІДПРИЄМСТВО №4 УТОС є унікальним прикладом організації, що забезпечує роботою людей з порушенням зору та виконує важливу соціальну функцію в умовах сучасної України.

В умовах воєнного часу, економічної нестабільності, демографічних змін і зростаючих викликів у сфері праці та соціального захисту, питання адаптації соціальної політики до нових реалій є надзвичайно актуальним. Люди з інвалідністю залишаються однією з найвразливіших груп на ринку праці, тому саме від ефективної соціальної політики підприємств УТОС залежить їхня можливість реалізувати свій трудовий потенціал, підтримувати гідний рівень життя та відчувати свою корисність у суспільстві.

Підприємства УТОС, зокрема ПОГ ХУВП №4, мають величезний досвід соціально орієнтованої виробничої діяльності. Проте більшість існуючих моделей соціального забезпечення та кадрового управління потребують оновлення – з урахуванням сучасних стандартів інклюзивності, цифровізації, гнучких форм зайнятості та індивідуалізації підходів до працівників.

Актуальність проекту зумовлена необхідністю модернізації системи пільг, адаптації умов праці до нових технологій і потреб людей з інвалідністю, впровадження програм психоемоційної підтримки, створення комфортного соціального простору, налагодження партнерств з органами місцевої влади, освітніми установами та благодійними фондами.

Особливо важливо підвищити якість внутрішньої комунікації на підприємстві, щоб кожен працівник, незалежно від ступеня інвалідності, міг висловити свої потреби, бути почутим і взятим до уваги в управлінських рішеннях. Соціальна політика має бути не формальною, а реально дієвою – підтримувати

людей в кризових ситуаціях, сприяти їх навчанню, перекваліфікації, професійному зростанню.

Таким чином, вдосконалення соціальної політики ПОГ ХУВП №4 УТОС є не лише кроком до покращення умов праці людей з інвалідністю, а й важливою складовою інтеграції соціально відповідального підходу в українське підприємництво загалом. Це сприятиме не лише підвищенню ефективності роботи підприємства, а й утвердженню гуманістичних цінностей у сфері праці.

Метою курсової роботи є розробка практичних рекомендацій та проекту вдосконалення соціальної політики для Харківського учбово-виробничого підприємства №4 Українського товариства сліпих (ПОГ ХУВП №4 УТОС) з урахуванням сучасних соціально-економічних умов, потреб працівників з інвалідністю та актуальних тенденцій у сфері соціального захисту, з метою підвищення рівня їхньої соціальної захищеності, залученості, професійного розвитку й добробуту.

Відповідно до зазначеної мети сформовано такі завдання курсового дослідження:

- навести основні етапи формування та реалізації проекту;
- навести основні учасники проекту, фактори зовнішнього та внутрішнього середовищ;
- навести основні фази проекту, витрати та основні вигоди від проекту;
- охарактеризувати маркетинговий, технічний, інституційний аналіз;
- охарактеризувати екологічний та соціальний аналіз;
- охарактеризувати фінансовий та економічний аналіз.

## РОЗДІЛ 1

### КОНЦЕПЦІЯ, ЦІННІСТЬ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРОЄКТУ

#### 1.1. Основні етапи формування та реалізації проєкту

Концепція даного проєкту ґрунтується на необхідності модернізації та гуманізації соціальної політики підприємства, яке виконує не лише виробничу, а й важливу соціальну місію – забезпечує працевлаштування, підтримку та інтеграцію в суспільство людей з інвалідністю по зору. Основна ідея полягає в тому, щоб трансформувати соціальну політику ПОГ ХУВП №4 УТОС з формальної системи забезпечення мінімальних гарантій – у комплексну, адаптивну, орієнтовану на особистість та розвиток модель підтримки працівників.

Проєктна концепція передбачає впровадження нових підходів до управління персоналом з урахуванням особливостей фізичного стану працівників, а також принципів рівності, поваги до гідності, інклюзивності, безперервного навчання та соціальної інтеграції. У центрі проєкту – людина як найвища цінність організації, і відповідно до цього формуються ключові напрямки дії.

Соціальна політика має стати дієвим інструментом зміцнення корпоративної культури, підвищення мотивації персоналу, зниження рівня плинності кадрів, а також засобом адаптації підприємства до змін у зовнішньому середовищі. Сучасні виклики – економічні труднощі, демографічні зміни, потреба у цифровій трансформації, стандарти соціальної відповідальності бізнесу – вимагають не лише формального виконання державних зобов'язань, а й внутрішньої зацікавленості підприємства в добробуті своїх працівників.

Концепція включає такі ключові ідеї:

1. Переорієнтація на індивідуальні потреби працівників – створення персоналізованих соціальних програм (профілактика здоров'я, психологічна підтримка, професійна реабілітація).

2. Інтеграція інклюзивного підходу у всі аспекти діяльності підприємства – від адаптації робочих місць до участі працівників у прийнятті рішень.

3. Підвищення доступності інформації та сервісів для працівників з вадами зору, включно з використанням цифрових технологій з функцією озвучення.

4. Розширення співпраці з державними та недержавними структурами – участь у програмах фінансування, навчання, грантових ініціативах.

5. Моніторинг та оцінка ефективності соціальної політики – регулярне вивчення потреб працівників, оцінка якості надання соціальних послуг, збір зворотного зв'язку.

У результаті реалізації проєкту очікується створення сучасної соціальної інфраструктури підприємства, яка сприятиме не лише підвищенню продуктивності праці, а й створенню сприятливого, безпечного, поважного до кожної особистості робочого середовища. Це, своєю чергою, зміцнить соціальну функцію УТОС і продемонструє приклад ефективної моделі інклюзивного управління в умовах української економіки.

Формування та реалізація проєкту вдосконалення соціальної політики на підприємстві, що працює з особами з інвалідністю по зору, є багаторівневим і динамічним процесом, який охоплює як стратегічне планування, так і практичне втілення задуму з урахуванням людського, правового та організаційного контекстів. Кожен етап цього процесу є взаємопов'язаним і послідовним, потребує зважених рішень, чіткої координації дій та постійного аналізу ефективності.

Першим кроком завжди виступає ідентифікація проблеми або соціального виклику, який потребує вирішення. У випадку Харківського учбово-виробничого підприємства №4 УТОС таким викликом є застаріла або неефективна модель соціальної підтримки, яка не відповідає сучасним потребам людей з порушеннями зору. Це може проявлятися у недостатній увазі до психологічної адаптації працівників, обмеженому доступі до навчання чи браку сучасних реабілітаційних програм. На цьому етапі важливо зібрати емпіричні дані, провести соціологічне опитування або серію інтерв'ю з працівниками, аби точно визначити ключові запити і проблеми.

Далі проєкт переходить у фазу аналітичного опрацювання, де необхідно дослідити як внутрішнє середовище підприємства (його ресурси, організаційну структуру, кадрову політику), так і зовнішнє – правове регулювання, державні соціальні програми, можливості міжнародного партнерства або фінансування. Цей етап дозволяє сформулювати цілі проєкту, обґрунтувати його необхідність та визначити, якими засобами їх можна досягти.

Коли візія проєкту чітко сформульована, починається розробка конкретного плану реалізації. Він охоплює часові рамки, послідовність дій, відповідальних виконавців та ключові індикатори результативності. Наприклад, якщо однією з цілей є створення навчального центру для адаптації працівників до нових професійних вимог, то план має включати етап ремонту або адаптації приміщення, придбання необхідного обладнання, підбір і навчання викладачів, розробку навчальних програм, а також систему мотивації для залучення працівників.

Реалізація проєкту потребує не лише технічного виконання запланованих заходів, а й постійної координації між зацікавленими сторонами: адміністрацією, працівниками, партнерами, органами місцевої влади. Особливо важливо в процесі втілення зберігати гнучкість до зворотного зв'язку, щоб оперативно коригувати дії залежно від обставин. Наприклад, якщо заплановані зміни виявляються надто складними для частини працівників з низьким рівнем цифрової грамотності, то необхідно адаптувати програму – запровадити базові курси або надати технічну підтримку.

Оцінка результатів також є невід'ємною частиною реалізації. Вона дозволяє не лише зафіксувати досягнуті цілі, але й виявити слабкі місця. Наприклад, через рік після запровадження нової соціальної програми можна організувати повторне опитування працівників, щоб дізнатися, як змінився їх рівень задоволеності умовами праці, чи відчули вони реальні зміни в доступності послуг, можливостях розвитку тощо.

Окремим завершальним компонентом має бути інтеграція нових рішень у загальну структуру підприємства. Це означає, що проєктні рішення не повинні залишитися разовою ініціативою, а повинні стати постійною складовою соціальної

політики підприємства. Це потребує перегляду внутрішніх нормативних актів, внесення змін до штатного розпису, можливо – створення нових підрозділів або функцій, відповідальних за соціальну підтримку.

Таким чином, основні етапи формування та реалізації проєкту – це не просто лінійна послідовність дій, а цілісна логічна система, де кожен крок має свій зміст і вплив на кінцевий результат. Успішність цього процесу залежить не лише від точності планування, а й від здатності враховувати людський фактор, особливості цільової групи та культурну специфіку організації.

## 1.2 Основні учасники проєкту, фактори зовнішнього та внутрішнього середовищ

Основні учасники проєкту вдосконалення соціальної політики на підприємстві, що працює з людьми з інвалідністю, формують складну взаємодію зацікавлених сторін, кожна з яких відіграє специфічну роль у процесі планування, реалізації та оцінки результатів. Центральним суб'єктом завжди є керівництво підприємства, яке ініціює зміни, визначає стратегічні напрями вдосконалення, забезпечує фінансування та несе відповідальність за інтеграцію нових підходів у щоденну практику. У випадку ПОГ ХУВП №4 УТОС це, насамперед, адміністрація, яка усвідомлює важливість соціальних інновацій для підвищення якості життя працівників з вадами зору.

Невід'ємною складовою проєктної команди є самі працівники підприємства, адже вони не лише є об'єктами впливу проєкту, а й його суб'єктами. Їхня участь у процесі консультування, тестування програм соціальної підтримки, наданні зворотного зв'язку має вирішальне значення.

Наприклад, коли підприємство планує запровадити нову систему психологічної підтримки, думка самих працівників щодо її форми – індивідуальні консультації чи групові зустрічі – суттєво впливає на ефективність заходу.

Окрему роль відіграють представники громадських організацій, профспілкових об'єднань, соціальних служб та спеціалізованих фондів. Такі учасники можуть надати як методичну допомогу, так і допомогу у фінансуванні або просуванні інновацій. Наприклад, громадські організації, що займаються правами людей з інвалідністю, можуть долучитися до оцінки відповідності проєкту принципам інклюзії.

Ще однією важливою групою є зовнішні експерти – консультанти, психологи, юристи, спеціалісти з інституційного розвитку, які здатні надати фахову підтримку в процесі розробки проєкту. Їхня участь особливо важлива на етапі формування стратегії, проведення навчань або розробки регламентів і нормативної документації.

Крім учасників, важливе місце в аналізі проєкту займає вивчення зовнішнього та внутрішнього середовищ, адже саме вони формують контекст, у якому розгортаються всі проєктні дії. Зовнішнє середовище включає соціально-економічні, правові, політичні, культурні та технологічні умови.

Наприклад, на реалізацію соціального проєкту безпосередньо впливають державні програми підтримки осіб з інвалідністю, наявність фінансування на рівні місцевого або державного бюджету, законодавчі вимоги щодо трудових прав, а також рівень соціальної активності місцевої громади.

Політична стабільність і наявність соціальних ініціатив від органів влади можуть створити сприятливі умови для реалізації проєкту. Так, програми Міністерства соціальної політики з підтримки працевлаштування людей з інвалідністю можуть стати додатковим ресурсом для підприємства. У свою чергу, низький рівень довіри до влади або нестабільність у регіоні можуть ускладнити доступ до ресурсів або сприйняття ініціативи громадою.

Суттєвий вплив має і економічна ситуація в країні. У періоди економічної нестабільності підприємства часто змушені оптимізувати витрати, що може викликати спокусу зменшити соціальні програми. Тому обґрунтування економічної доцільності проєкту, зокрема через підвищення мотивації працівників і зниження плинності кадрів, є критично важливим аргументом для його впровадження.

Щодо внутрішнього середовища, то тут ключовими є організаційна культура, структура управління, наявні ресурси (кадрові, фінансові, матеріально-технічні), а також загальний рівень розвитку соціальної відповідальності. Наприклад, якщо підприємство має чітко сформульовані цінності, орієнтовані на підтримку та повагу до працівника, впровадження нового соціального проєкту відбувається набагато легше – він сприймається як логічне продовження раніше започаткованих ініціатив.

Організаційна структура також має значення: якщо підприємство вже має відділ соціального розвитку або співпрацює з психологом чи соціальним працівником, то нові ініціативи можуть бути органічно інтегровані в існуючу систему. Навпаки, за відсутності подібних елементів – наприклад, якщо всі функції зосереджені на виробництві – проєкт може потребувати створення нових управлінських ланок або залучення зовнішніх партнерів.

Таким чином, глибоке розуміння ролей усіх учасників проєкту, а також детальний аналіз як зовнішніх впливів (політика, економіка, соціальні тренди), так і внутрішніх особливостей підприємства (культура, ресурси, управління) дозволяють сформувати реалістичну, ефективну та соціально чутливу модель впровадження змін. Усе це значно підвищує шанси проєкту на успішну реалізацію та сталий результат.

### 1.3. Основні фази проєкту, витрати та основні вигоди від проєкту

Реалізація будь-якого соціального проєкту, зокрема проєкту вдосконалення соціальної політики для підприємства, що працює з людьми з інвалідністю, розгортається поетапно, відповідно до логіки управлінського циклу. Кожна фаза цього процесу має не лише чітке функціональне навантаження, а й визначальне значення для досягнення очікуваних результатів. Формування проєкту зазвичай починається з ідеї, яка виникає як відповідь на наявну соціальну потребу – у випадку ПОГ ХУВП №4 УТОС це може бути, наприклад, підвищення якості життя

працівників з вадами зору через запровадження нових програм психологічної підтримки, реабілітації або розширення доступу до освітніх ініціатив.

На початковому етапі важливо здійснити діагностику поточного стану. Йдеться про збір і аналіз даних щодо соціального клімату, умов праці, рівня задоволеності працівників, внутрішньої культури взаємодії, а також вивчення нормативного поля. Такий аналіз дозволяє визначити проблемні точки, які потребують втручання. Наприклад, виявлення високого рівня емоційного вигорання серед персоналу або низької поінформованості щодо соціальних прав може лягти в основу розробки відповідного блоку проєкту.

Далі слідує фаза проєктування. Вона передбачає формування цілей, визначення завдань, очікуваних результатів, критеріїв ефективності та механізмів реалізації. На цьому етапі складається план дій, розраховується бюджет, визначаються відповідальні особи та джерела ресурсів. Наприклад, у проєкті може бути передбачено впровадження регулярних тренінгів із самозахисту для жінок із порушенням зору, створення зони відпочинку в межах виробничого приміщення або формування консультативної служби для родичів працівників.

Реалізаційна фаза включає впровадження всіх передбачених заходів у практичну діяльність підприємства. Важливо, щоб цей процес супроводжувався постійною комунікацією з усіма сторонами. Наприклад, організація інформаційних сесій, круглих столів, збір зворотного зв'язку можуть допомогти вчасно виявляти труднощі і коригувати дії. Реалізація може тривати від кількох місяців до кількох років, залежно від масштабів ініціативи.

Окрему фазу становить моніторинг і оцінювання. Це період, коли результати проєкту зіставляються з початковими цілями, здійснюється вимірювання ефективності, виявляються досягнення та слабкі місця. Наприклад, успішність програми психологічної підтримки може оцінюватися за рівнем звернень до фахівця, зміною задоволеності умовами праці, динамікою лікарняних листків. На цьому етапі також формуються рекомендації щодо подальшого вдосконалення проєкту.

Успішна реалізація проєкту завжди потребує фінансування, тому питання витрат є ключовим. До найочевидніших статей витрат належать оплата праці фахівців, таких як соціальні працівники, психологи, тренери.

Наприклад, залучення фахівця зі зниження емоційного вигорання на підприємстві з особливими умовами праці потребує не лише оплати його послуг, а й створення середовища для роботи – наприклад, тиша, спеціальне освітлення, адаптований кабінет.

Важливо також враховувати витрати на навчальні матеріали, оренду приміщень для заходів, інформаційну кампанію, транспортні витрати, розробку і впровадження інформаційних ресурсів, зокрема сайту або внутрішньої платформи для звернень. Якщо передбачається модернізація інфраструктури – наприклад, облаштування тактильної навігації або покращення доступності санітарно-побутових приміщень, – це також впливає на загальний бюджет.

Втім, попри всі витрати, вигоди від соціального проєкту значно переважають. По-перше, це зростання мотивації працівників, їхньої лояльності до підприємства та зниження плинності кадрів. Наприклад, коли працівники з інвалідністю відчують, що про них піклуються, що з ними спілкуються не як із проблемою, а як із рівноправними учасниками виробничого процесу, це суттєво підвищує рівень їхньої залученості.

По-друге, вигоди проєкту проявляються у формуванні позитивного іміджу підприємства. Суспільство високо цінує соціально відповідальний бізнес, і підприємства, які не бояться інвестувати у людський капітал, отримують підтримку з боку влади, партнерів, донорських структур. Для ПОГ ХУВП №4 УТОС це може означати розширення співпраці з міжнародними благодійними фондами чи профільними об'єднаннями.

По-третє, позитивний соціальний ефект також позначається на продуктивності праці. Людина, яка має стабільну підтримку, чітке розуміння своїх перспектив і працює в емоційно безпечному середовищі, демонструє вищу ефективність і менше схильна до вигорання.

Тому, навіть якщо проєкт вимагає певного початкового фінансового навантаження, у середньостроковій перспективі він є не витратним, а інвестиційно доцільним. Особливо в умовах, коли йдеться про підприємство з особливою соціальною місією, де людський потенціал є найціннішим активом.

## РОЗДІЛ 2

### МАРКЕТИНГОВИЙ, ТЕХНІЧНИЙ, ІНСТИТУЦІЙНИЙ, ЕКОЛОГІЧНИЙ, СОЦІАЛЬНИЙ, ФІНАНСОВИЙ ТА ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ

#### 2.1. Маркетинговий, технічний, інституційний аналіз

Проведення маркетингового, технічного та інституційного аналізу є фундаментальним етапом у підготовці та реалізації соціально-орієнтованих проєктів, зокрема проєкту вдосконалення соціальної політики для ХУВП №4 УТОС. Кожен із цих напрямів аналізу дозволяє оцінити середовище функціонування проєкту, його ресурсну забезпеченість, обмеження, можливості, а також умови успішного втілення в реальних соціально-економічних умовах.

Маркетинговий аналіз у цьому контексті не слід розглядати лише як інструмент просування чи комерціалізації. Його головна мета – зрозуміти потреби цільової аудиторії, оцінити очікування внутрішніх і зовнішніх стейкхолдерів, а також з'ясувати, як позиціонувати сам проєкт, щоб він викликав підтримку та довіру. Для підприємства, яке працює з людьми з вадами зору, маркетинг соціального проєкту передбачає делікатну роботу з громадською думкою, формування позитивного ставлення до діяльності підприємства, а також пошук партнерів, які могли б підтримати його ініціативи. Наприклад, аналіз потреб може показати, що значна частина працівників відчуває нестачу інформації щодо своїх соціальних прав або потребує підтримки у професійній переорієнтації. Це стає основою для розробки комунікаційної кампанії, в межах якої можна використати доступні канали – зокрема радіо для людей із порушенням зору, локальні спільноти, організації захисту прав осіб з інвалідністю.

Технічний аналіз проєкту дозволяє оцінити можливості та обмеження матеріально-технічної бази підприємства у зв'язку з поставленими завданнями. Наприклад, якщо планується створення кабінету соціального супроводу з можливістю конфіденційного консультування працівників, важливо зрозуміти, чи є наявні приміщення адаптованими, чи доступна необхідна техніка (комп'ютери з

програмами екранного озвучення, спеціальні меблі, обладнання для тактильного орієнтування). Крім того, технічний аналіз враховує людський ресурс – рівень підготовки персоналу, доступність спеціалізованих кадрів. У проєктах такого типу нерідко виникає потреба в залученні фахівців із суміжних сфер – наприклад, спеціальних психологів, юристів з досвідом роботи у сфері соціального захисту. Саме технічний аналіз дозволяє зіставити амбіції проєкту з наявними ресурсами та своєчасно виявити, які компоненти потребують зовнішньої підтримки.

Інституційний аналіз розкриває взаємозв'язок проєкту з нормативно-правовим та управлінським середовищем. Йдеться про вивчення правових рамок, у межах яких функціонує підприємство, наявність або відсутність державних програм, які можуть підтримати ініціативу, можливість отримання грантів або участі в міжнародних проєктах. Наприклад, у випадку ХУВП №4 УТОС особливої ваги набуває дослідження нормативної бази щодо зайнятості осіб з інвалідністю, державних стандартів соціального супроводу, а також можливості співпраці з органами місцевого самоврядування. Виявлення таких зв'язків дозволяє не лише легалізувати всі дії в межах проєкту, а й розширити горизонти партнерства. Наприклад, налагодження співпраці з профільним департаментом обласної адміністрації може дати змогу включити ініціативу підприємства в ширшу обласну стратегію соціальної інтеграції осіб з інвалідністю.

В інституційному аналізі також важливо враховувати чинники впливу з боку організацій громадянського суспільства. Наприклад, УТОС як всеукраїнська структура може виступити каталізатором масштабування проєкту, допомогти з розповсюдженням позитивного досвіду на інші підприємства системи, сприяти нормативним змінам на рівні міністерств. Саме тому аналіз інституційного поля має бути не формальним описом регламентів, а глибоким вивченням середовища, в якому проєкт може знайти підтримку або, навпаки, зіткнутися з перешкодами.

У підсумку, ці три компоненти – маркетинговий, технічний та інституційний аналіз – не є ізольованими, вони тісно пов'язані між собою. Їхнє поєднання створює повну картину проєктного середовища: від розуміння потреб до оцінки ресурсів і визначення способів забезпечення довгострокової стійкості ініціативи. У

соціальному проектуванні ця цілісність аналізу має особливе значення, оскільки дозволяє поєднати гуманістичні цілі з чітким, раціональним механізмом досягнення результату.

## 2.2. Екологічний та соціальний аналіз

Екологічний та соціальний аналіз проекту вдосконалення соціальної політики для Харківського учбово-виробничого підприємства №4 УТОС (ПОГ ХУВП №4 УТОС) є важливими складовими, що дозволяють оцінити не лише безпосередні результати впровадження ініціатив, а й ширший вплив проекту на зовнішнє середовище, стійкість соціальних систем та якість життя цільової спільноти. У соціально орієнтованих ініціативах, особливо у випадку підприємств, які працюють із вразливими категоріями населення, ці два напрями аналізу мають глибокий практичний сенс і виходять за межі формального звітування.

Екологічний аналіз, на перший погляд, може видаватися не найпріоритетнішим для соціального проекту. Однак навіть у випадку, коли метою є поліпшення соціального добробуту працівників, питання екологічної безпеки не можна ігнорувати. Наприклад, якщо в межах проекту передбачено модернізацію виробничих потужностей або ремонт приміщень, важливо оцінити, чи не призведе це до надмірного споживання енергії, зростання викидів у повітря, шумового забруднення або накопичення виробничих відходів. Особливу увагу слід приділити відповідності будь-яких технічних змін чинним екологічним стандартам, зокрема у сфері поводження з відходами, водопостачання, вентиляції. Так, впровадження енергоощадних ламп, перехід на більш сучасні котли опалення або встановлення систем контролю якості повітря у приміщеннях може не лише зменшити екологічне навантаження, а й сприяти покращенню здоров'я працівників, серед яких – особи з підвищеною чутливістю до зовнішніх чинників.

Екологічна відповідальність також проявляється у формуванні екологічної культури серед працівників підприємства. Проект, що орієнтується на соціальні

зміни, може включати просвітницькі заходи з раціонального використання ресурсів, сортування сміття або догляду за внутрішнім озелененням території підприємства. Такі ініціативи позитивно впливають не лише на довкілля, а й формують у спільноти почуття єдності, залученості до спільної справи, що само собою є вагомим соціальним ефектом.

Соціальний аналіз у даному випадку є ключовим і охоплює цілий комплекс питань, пов'язаних із добробутом працівників, їхньою адаптацією, самореалізацією та включенням у соціум. У проєкті вдосконалення соціальної політики для ХУВП №4 УТОС слід враховувати не лише формальні потреби працівників – такі як зарплата, умови праці чи доступ до медичних послуг – а й глибші психологічні та комунікативні аспекти. Наприклад, багато працівників підприємства – це люди з порушенням зору, які стикаються з ізоляцією, обмеженням доступу до інформації, труднощами в спілкуванні. Соціальна політика проєкту має бути спрямована на подолання цих бар'єрів, створення інклюзивного середовища, що сприяє повній участі кожного працівника у житті колективу.

Прикладом ефективного соціального компонента може бути створення консультаційного центру, де працівники можуть отримати безкоштовну юридичну чи психологічну допомогу. Іншим важливим напрямом є організація навчальних програм – як професійних, так і загальнокультурних. Підвищення рівня цифрової грамотності, проведення курсів з адаптивного користування сучасними технологіями або навіть гуртки за інтересами – усе це допомагає людині не лише зберігати робочі навички, а й розвивати нові компетенції.

Ще один важливий аспект соціального аналізу – це вивчення зв'язків із місцевою громадою та рівень інтеграції підприємства у соціальне середовище міста або району. Якщо підприємство активно бере участь у громадському житті, проводить заходи спільно з освітніми чи культурними установами, залучає до співпраці волонтерські організації – це свідчить про його відкритість, авторитет і спроможність формувати позитивний соціальний імідж. Така взаємодія сприяє не лише покращенню якості життя працівників, а й розширює соціальний вплив проєкту, дозволяє перетворити підприємство на осередок інклюзивного розвитку.

У соціальному аналізі важливо також оцінити гендерні аспекти, рівень рівноправності, доступ жінок і чоловіків до керівних посад, участь у прийнятті рішень. Якщо проєкт включає компоненти підвищення гендерної чутливості, наприклад, через тренінги або впровадження механізмів внутрішнього моніторингу, це значно підсилює його соціальну сталість.

Таким чином, екологічний та соціальний аналіз не лише доповнюють загальну картину проєкту, а й формують основу для його довгострокового ефекту. У випадку ХУВП №4 УТОС, проєкт вдосконалення соціальної політики може стати не лише механізмом покращення умов праці, а й рушієм глибших змін, що торкаються як довкілля, так і людської гідності, інклюзії та соціального прогресу.

### 2.3. Фінансовий та економічний аналіз

Фінансовий та економічний аналіз проєкту вдосконалення соціальної політики на підприємстві, такому як Харківське учбово-виробниче підприємство №4 Українського товариства сліпих, є важливою частиною стратегічного планування. Цей аналіз дає змогу зрозуміти, наскільки обґрунтованими є заплановані заходи з точки зору ефективного використання ресурсів, а також допомагає передбачити потенційні вигоди та ризики, пов'язані з їх реалізацією.

Фінансовий аналіз насамперед зосереджується на оцінці реальних витрат, необхідних для втілення проєкту, та прогнозуванні грошових потоків, що виникатимуть унаслідок його впровадження. Наприклад, якщо підприємство планує модернізувати інфраструктуру для покращення умов праці осіб з інвалідністю, фінансовий аналіз має визначити, скільки коштів буде витрачено на оновлення приміщень, закупівлю спеціального обладнання, впровадження програмної підтримки тощо. Йдеться не лише про прямі витрати на закупівлі, а й про супутні витрати – зокрема оплату праці спеціалістів, навчання персоналу, витрати на аудит і проєктне управління. Важливо враховувати також довгострокові витрати на обслуговування нових систем або технологій.

Разом із витратами аналізуємо і можливі джерела фінансування. Це можуть бути власні кошти підприємства, благодійна допомога, державні або муніципальні гранти, міжнародна фінансова підтримка, пільгові кредити тощо. Саме порівняння витрат і фінансових надходжень дозволяє оцінити, чи є проєкт фінансово стійким і реалізованим у межах доступних ресурсів. Якщо очікувані витрати перевищують можливості підприємства, можна заздалегідь розробити альтернативні сценарії реалізації або звернутися до зовнішніх партнерів за підтримкою.

Особливу увагу приділяють оцінці фінансової доцільності впровадження. Наприклад, якщо модернізація робочих місць передбачає закупівлю нових пристроїв із голосовими інтерфейсами, аналіз має враховувати не лише початкову вартість, а й економію у майбутньому – наприклад, скорочення часу виконання операцій, зниження витрат на обслуговування старого обладнання, підвищення продуктивності праці, зменшення кількості лікарняних. Такі чинники у сукупності створюють реальну картину фінансової ефективності.

Економічний аналіз, на відміну від фінансового, має ширший контекст – він враховує не лише грошові потоки, але й соціальні вигоди, економічний ефект для регіону, вплив на зайнятість, стимулювання підприємницької активності. У випадку ХУВП №4 УТОС економічна ефективність оцінюється не лише кризь призму прибутковості, а й через призму створення цінності для громади. Наприклад, якщо в результаті проєкту буде створено додаткові робочі місця для людей з інвалідністю, це не лише зменшить рівень безробіття серед цієї категорії, а й знизить навантаження на соціальні служби. Якщо підприємство почне ефективніше працювати завдяки підвищенню мотивації працівників та покращенню умов праці, це відобразиться у зростанні продуктивності, зменшенні втрат часу, вищій якості продукції.

У більш широкому сенсі економічний аналіз дозволяє оцінити мультиплікаційний ефект проєкту. Наприклад, унаслідок зростання добробуту працівників зросте їх купівельна спроможність, що сприятиме розвитку малого бізнесу в регіоні. Якщо підприємство стане привабливішим для співпраці, це також створює додаткові можливості для залучення інвестицій або укладення нових партнерств, що у підсумку посилює його роль в економіці міста.

Оцінювання таких показників, як чистий приведений дохід (NPV), внутрішня норма прибутковості (IRR), строк окупності інвестицій (Payback Period), дає змогу не лише кількісно обґрунтувати проєкт, а й порівняти альтернативні варіанти розвитку. У соціально орієнтованих ініціативах важливим є також розрахунок соціального повернення інвестицій (SROI) – показника, який поєднує фінансові та нефінансові результати і демонструє, скільки одиниць соціального ефекту отримано на кожную інвестовану гривню.

Отже, фінансовий та економічний аналіз – це не просто формальність, а інструмент прийняття зважених управлінських рішень. Він дозволяє зрозуміти, наскільки доцільно вкладати ресурси у той чи інший напрям, чи варто змінювати підхід до реалізації, які очікування можуть бути надмірно оптимістичними, а які – потребують додаткової підтримки. У випадку вдосконалення соціальної політики на підприємстві, яке об'єднує людей з особливими потребами, такий аналіз особливо важливий, адже саме він дозволяє зберегти баланс між соціальною справедливістю, фінансовою відповідальністю та економічною результативністю.

## ВИСНОВКИ

Розглядаючи маркетинговий аналіз проєкту, можна стверджувати, що він є фундаментом для визначення потенціалу успішної реалізації і просування ініціативи на ринку. Ретельне вивчення конкурентного середовища, потреб цільової аудиторії та вибір ефективних каналів комунікації дозволяє сформуванню стратегію, яка не лише привертає увагу споживачів, а й створює сталу основу для зростання та розвитку. Недооцінка маркетингових аспектів може призвести до недостатньої зацікавленості з боку клієнтів, що загрожує зниженням ефективності проєкту.

Технічний аналіз забезпечує визначення реальних можливостей для впровадження проєкту, з урахуванням наявної інфраструктури, необхідного обладнання та кваліфікації персоналу. Виявлення потенційних технічних ризиків і розробка заходів щодо їх мінімізації підвищують шанси на безперебійну роботу та своєчасне виконання завдань. Важливим є також планування масштабованості та гнучкості рішень, що дає змогу адаптувати проєкт до майбутніх змін у середовищі чи бізнес-процесах.

Інституційний аналіз дає змогу оцінити зовнішні регуляторні та соціальні умови, що впливають на проєкт. Розуміння ролі фінансових установ, законодавчих вимог, державних програм і політичної стабільності допомагає мінімізувати юридичні ризики і врахувати можливості для додаткової підтримки. Важливе значення має врахування соціокультурних аспектів, що можуть впливати на прийняття проєкту суспільством та його довгострокову сталість.

Екологічний та соціальний аналізи виступають запорукою збалансованого розвитку, де реалізація проєкту не шкодить довкіллю і сприяє поліпшенню якості життя цільових груп. Зниження негативного впливу на навколишнє середовище, впровадження енергоефективних заходів, підтримка інклюзивності та соціальної відповідальності створюють передумови для формування позитивного іміджу та довіри до ініціативи. Соціальний аспект особливо важливий у контексті підтримки вразливих категорій населення та розвитку людського капіталу.

Фінансовий і економічний аналізи дозволяють об'єднати в собі оцінку ефективності використання ресурсів, прогнозування витрат і доходів, а також визначення соціально-економічного впливу проєкту. Ретельне опрацювання цих аспектів дає можливість приймати зважені управлінські рішення, розробляти стратегії з оптимальним розподілом коштів і контролювати ризики. Врахування соціального повернення інвестицій сприяє підвищенню загальної цінності проєкту для суспільства та економіки.

Таким чином, комплексний підхід до аналізу проєкту з урахуванням маркетингових, технічних, інституційних, екологічних, соціальних, фінансових та економічних чинників є ключовим для успішної реалізації і досягнення поставлених цілей. Такий підхід забезпечує баланс між ефективністю, стійкістю та соціальною відповідальністю, що особливо важливо для проєктів, спрямованих на вдосконалення соціальної політики і підвищення якості життя певних груп населення.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бондар Н. О. Передумови виникнення та формування сучасного світогляду щодо моделей інвалідності: міжнародний досвід. *Бізнес Інформ*. 2013. № 3. С. 244–248.
2. Гуляєва Л., Головка Я., Філь Г., Семигіна Т. Молодь з інвалідністю і соціальні медіа: державна політика, проєктна діяльність, інклюзія: монографія. К.: Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2021. 144 с.
3. Колосок А., Будник С. Соціальний захист внутрішньо переміщених осіб. *Ввічливість. Humanitas*. 2024. Вип. 4. С. 97–105. DOI: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2024.4.13>
4. Костюк В. Л., Яцкевич І. І. Право на працю у контексті конвенції ООН про права осіб з інвалідністю: сутність, проблеми та перспективи законодавчого регулювання. *Соціальне право*. 2017. № 2. С. 49–58. URL: [http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP\\_meta&C21COM=S&2\\_S21P03=FILE=&2\\_S21STR=sopr\\_2017\\_2](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILE=&2_S21STR=sopr_2017_2)
5. Курсова робота на тему: «Соціальна політика у створенні доступного середовища для людей з інвалідністю». Агентство “Магістр”. 2019. URL: <https://magistr.ua/works/79/292775/>
6. Лещук Г. В. Соціальна робота з особами з інвалідністю в умовах війни: матеріали XIII Міжнародної науково-практичної конференції. Тернопіль: ТНПУ імені В. Гнатюка, 2024. 268 с.
7. Москаленко О. В., Дуюнова Т. В. Соціальний захист осіб з інвалідністю: компаративіське дослідження: монографія. Харків: ДБТУ, 2024. 249 с. URL: <https://repo.btu.kharkov.ua/handle/123456789/41885>

8. Пилипенко П. Д., Буряк В. Я. Гарантії соціального захисту осіб з інвалідністю як складова службового правового статусу. Аналітично-порівняльне правознавство. 2024. № 5. URL: <http://journal-app.uzhnu.edu.ua/article/view/313036>
9. Півторак М. В., Пасічник Н. С., Цвид-Гром О. П., Хомчук О. П. та ін. Соціальна інтеграція осіб з інвалідністю в контексті освітньої діяльності ВНЗ: монографія. Біла Церква: ТОВ «Білоцерківдрук», 2018. 211 с.
10. Порошенко М. А. Інклюзивна освіта: навч. посіб. Київ: ТОВ «Агентство «Україна», 2019. 300 с.
11. Чічкань М. В. Міжнародно-правові стандарти у сфері соціального захисту інвалідів. Науковий вісник Херсонського державного університету. 2014. Вип. 1. т. 3. С. 259–263.
12. Якушенко Л. М. Актуальні проблеми соціального захисту людей з інвалідністю: аналітична записка. Серія «Соціальна політика». № 9. 2019. 11 с.
13. Reisch M. Social policy regarding veterans, people with disabilities and other vulnerable population groups. Social Work and Education. 2024. Vol. 11, No 1. URL: [https://www.researchgate.net/publication/380409744\\_SOCIAL\\_POLICY\\_REGARDING\\_VETERANS\\_PEOPLE\\_WITH\\_DISABILITIES\\_AND\\_OTHER\\_VULNERABLE\\_POPULATION\\_GROUPS](https://www.researchgate.net/publication/380409744_SOCIAL_POLICY_REGARDING_VETERANS_PEOPLE_WITH_DISABILITIES_AND_OTHER_VULNERABLE_POPULATION_GROUPS)
14. Zallio M., Ohashi T. The evolution of assistive technology: a literature review of technology developments and applications. 2022. URL: <https://arxiv.org/abs/2201.07152>
15. Zolotareva O. A., Bezrukov A. V. Socio-demographic goals within digitalization environment: a gender aspect. 2020. URL: <https://arxiv.org/abs/2011.03310>