

Ім'я користувача:
Полтавський інститут економіки і права Полтавськи...

ID перевірки:
1016281571

Дата перевірки:
25.05.2024 08:44:57 EEST

Тип перевірки:
Doc vs Internet + Library

Дата звіту:
25.05.2024 08:46:26 EEST

ID користувача:
100011301

Назва документа: Погорілий

Кількість сторінок: 15 Кількість слів: 2753 Кількість символів: 21552 Розмір файлу: 33.60 KB ID файлу: 1016074335

52.1% Схожість

Найбільша схожість: 12.7% з джерелом з Бібліотеки (ID файлу: 1004245795)

47.8% Джерела з Інтернету 406 Сторінка 17

16.8% Джерела з Бібліотеки 29 Сторінка 18

0% Цитат

Вилучення цитат вимкнене

Вилучення списку бібліографічних посилань вимкнене

0% Вилучень

Немає вилучених джерел

Модифікації

Виявлено модифікації тексту. Детальна інформація доступна в онлайн-звіті.

Замінені символи 7

РОЗДІЛ 2

СПЕЦИФІКА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ЩОДО ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ У СФЕРІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

2.1. Методи соціальної роботи щодо гендерної нерівності у сфері працевлаштування

Метод – спосіб раціонального дослідження і перетворення дійсності і найкоротшого шляху досягнення цілі. В відношенні до соціальної роботи можна говорити про 2 групи методів: методи соціальної роботи як наукового знання і як практичної діяльності. Класифікація методів в теорії соціальної роботи не має єдиного виду. Деякі методи, які використовуються в соціальній роботі, є міждисциплінарними, що виявляється універсальним характером даного виду знання. По мірі скупчення можна виділити наступні групи методів:

- всезагальні (філософські) методи визначають всезагальний шлях, спосіб пізнання і перетворення суспільства, мислення (гносеологічний, діалектичний способи пізнання);
- загальнонаукові методи визначають деякі аспекти процесу пізнання і перетворення світу (аналіз, синтез, індукція, дедукція, спостереження, опитування, експеримент, аналогія, моделювання);
- окремі, спеціальні методи – спеціальні способи пізнання і перетворення окремих областей реального світу. В сучасних умовах до даної групи методів відносять метод «соціальної біографії», сімейної біографії, комплексне психосоціальне моделювання.

Методи соціальної роботи – сукупність прийомів, способів діяльності суб'єктів соціальної роботи, які використовуються для розв'язання соціальних проблем клієнтів, стимулювання розвитку їхніх власних сил, конструктивної діяльності щодо зміни несприятливої життєвої ситуації [32,

124]. Незалежно від психологічного підходу до розуміння особистості можна

виділити загальні елементи, які складають метод:

- встановлення первинної комунікації (емоційний і інтелектуальний контакт);
- вивчення і аналіз проблемної ситуації;
- визначення цілей і задач спільної роботи;
- видозмінення взаємостосунків індивіда з соціальним оточенням і/або самим собою;
- оцінка прогресу і результат спільної роботи.

Вибір методів зумовлений специфікою роботи соціальної служби. В багатьох випадках застосовують ряд методів, хоча деякі організації віддають перевагу певному методу роботи. У практичній соціальній роботі існує поняття «група послуг». Це може бути надання матеріальної допомоги; організаційні методи роботи; психолого-педагогічні методи роботи та ін. [32, 126].

Російські автори виділяють 2 класифікації методів соціальної роботи:

- 1) біографічний метод, консультування та моделювання;
- 2) науково-дослідницькі та перетворювальні методи. До перетворювальних методів входять: організаційно-розпорядчі, психолого-педагогічні методи; методи соціального діагнозу, втручання в критичних випадках, роботи в громаді, роботи на вулиці.

Методи соціальної роботи повинні дати розуміння того, як окремі індивіди або групи можуть пройти шлях від початкового пункту у розв'язанні

проблеми до бажаної мети [32, 126].

2.2. Соціальні служби по роботі у сфері працевлаштування

В Україні функціонують соціальні служби по роботі гендерної нерівності у сфері працевлаштування.

З метою підтримки жінок у всьому світі, у тому числі й українських, для інвестування й накопичення ними людського капіталу, Фонд ООН для розвитку в інтересах жінок (UNIFEM) надає фінансову та технічну підтримку новаторським програмам, спрямованим на поліпшення становища жінок і гендерну рівність, фінансує гранди й проекти, виділяє стипендії на їх освіту та дослідження з метою розвитку і накопичення якісного конкурентоспроможного людського капіталу у представниць жіночої статі. Національні комітети цієї організації функціонують у 17 провідних країнах, серед яких немає України. Один з аспектів у сфері гендерної рівності - рівність у сфері праці та зайнятості [17, 258].

Інститути соціальної роботи – заклади, які займаються вирішенням соціальних проблем населення (соціальні служби офіційного, неофіційного, державного, недержавного, добровільно суспільного характеру). Кожний соціальний інститут має свої специфічні задачі. Загальноосвітній досвід соціальної роботи демонструє наступні типи інститутів соціальної роботи:

- загально профільні: до них відносяться заклади, які відкриті для обслуговування жителів конкретної спільноти, комуни, муніципалітету та ін. малих адміністративних територіальних одиниць (ком'юніті – центри в США, бюро соціальних послуг в Швеції, соціальні відділення в Німеччині, відділи соціального захисту в Росії). Ціль і задачі даних закладів: знаходячись максимально близько до місця проживання людей, надавати первинну
- соціальну допомогу всім, хто її потребує. Особливості таких закладів пов'язані із специфікою моделі соціальної допомоги в конкретній країні.
- спеціалізовані: до них відносяться: соціальні притулки, реабілітаційні центри та діагностичні центри і т. д. Ціль і задачі даних закладів: надавати соціальні послуги певним категоріям населення. В рамках

будь-якої моделі соціальної роботи таких закладів дуже багато і вони направлені на надання професійної допомоги в конкретній проблемі.

Державний центр зайнятості впровадив у своїх структурах Єдину технологію обслуговування населення в центрах зайнятості (ЄТОН), тобто систему способів надання клієнтам Державної служби зайнятості соціальних послуг на основі раціонального поділу і спеціалізації праці персоналу служби на скоординовані між собою стандартні уніфіковані процедури. За ЄТОН у центрах зайнятості має діяти 8 функціональних секторів: 1 – диспетчерсько-консультаційний; 2 – самостійного пошуку вакансій; 3 – профінформаційний; 4 – реєстраційно-приймний; 5 – активної підтримки безробітних; 6 – взаємодії з роботодавцями; 7 – навчання і психологічного розвантаження персоналу; 8 – адміністративно-господарський [16, 350].

Спеціалізовані служби, що займаються розв'язанням проблем жіночого безробіття, можуть створюватись як окремо для жінок, так і в структурі служби, послугами якої користуються і чоловіки, і жінки, шляхом виокремлення співробітників, що відповідають за роботу з жінками. Як правило, з клієнтками працює спеціаліст-жінка, котра на підставі вивчення ситуації визначає найбільш актуальні завдання і вносить пропозиції щодо проектів для їх реалізації [28, 194].

ПРООН надає підтримку здійсненню Програми “Гендер в розвитку” (GIDP) з 1997 року. Програма досягла значних успіхів, розпочавши процес усвідомлення гендерних питань в Україні. Програма “Гендер в розвитку” ініціювала встановлення партнерських стосунків між групою парламентарів (як чоловіків, так і жінок) та представниками НУО, які об'єднали зусилля при розробці проекту Закону про гендерну рівність та лобіювали його прийняття, провели гендерний аналіз законодавства та сприяли підвищенню обізнаності про гендерну нерівність, відображену в Сімейному кодексі, Кримінальному кодексі та інших законах, деякі положення яких є дискримінаційними відносно жінок чи чоловіків. Компонент програми “Жінки в керівництві”

сприяв подвоєнню числа жінок у парламенті та підвищенню їхніх політичних навичок [16]. Завдяки всім заходам Програма “Гендер в розвитку” посіла центральне місце в Секторі громадянського суспільства. Програму поважають НУО, академічні заклади та міжнародні партнери, включаючи СІДА (SIDA), міжнародна організація “Вінрок Інтернешнл”, Міжнародний фонд “Відродження”, АЦДІ/ВОКА (ACDI/VOCA), TACIS та інших, з якими працює гендерна програма [там же].

У березні 1999 року “Вінрок Інтернешнл” одержала грант у розмірі 2,1 мільйона доларів США від АМР США строком на 3 роки для здійснення проекту “Надання економічних можливостей жінкам” (Women Economic Empowerment – WEE). АЦДІ/ВОКА, Корпус миру та Міжнародний фонд “Відродження” (МФВ) є ключовими партнерами проекту WEE. В 1999 році основна діяльність проекту WEE зосереджувалась на роботі Центрів підтримки жіночого бізнесу та Кредитних спілок в трьох областях: Донецькій, Харківській та Івано-Франківській. “Вінрок Інтернешнл” також працює з національними організаціями з метою запобігання торгівлі жінками та дітьми. В рамках програми “Жінка в суспільстві” МФВ надає підтримку жіночому підприємництву та запобіганню насильства щодо жінок та торгівлі людьми, а також захисту прав жінок [там же].

З 1997 року TACIS надає підтримку двом проектам “Висококваліфіковані безробітні жінки”, в рамках якого жінки проходять навчання з урахуванням сучасних ринкових вимог, та “Підтримка активної політики зайнятості”, яку здійснює НУО “Спілка жінок України”. Канадсько-Український гендерний фонд створив грантовий підрозділ для громадських організацій та державних установ, які пропагують гендерну рівність та вирішують гендерні проблеми (як для чоловіків, так і для жінок) [там же].

Висновки до другого розділу

У другому розділі ми розглянули гендерну нерівність як проблему соціальної роботи, в таких аспектах як: методи соціальної роботи з гендерної нерівності у сфері працевлаштування; соціальні служби по роботі у сфері працевлаштування.

Виділяють 2 класифікації методів соціальної роботи: біографічний метод, консультування, моделювання та науково-дослідницькі, перетворювальні методи.

Головна мета методів соціальної роботи: успішно пройдений шлях від початкового пункту у розв'язанні проблеми до бажаної мети.

До соціальних служб, по роботі гендерної нерівності у сфері працевлаштування відносяться: інститути соціальної роботи; спеціалізовані служби, що займаються розв'язанням проблем жіночого безробіття; Фонд ООН для розвитку в інтересах жінок (UNIFEM); академічні заклади та міжнародні партнери, включаючи СІДА (SIDA); Міжнародна організація "Вінрок Інтернешнл"; Міжнародний фонд "Відродження" (МФВ); Корпус миру; АЦДІ/ВОКА (ACDI/VOCA); ТАСІС та інші; Канадсько-Український гендерний фонд; «Спілка жінок України»; Єдина технологія обслуговування населення в центрах зайнятості (ЄТОН).

Проекти та програми, спрямовані на вирішення гендерної нерівності: проект "Надання економічних можливостей жінкам" (Women Economic Empowerment – WEE); проекти "Висококваліфіковані безробітні жінки" та "Підтримка активної політики зайнятості"; програми "Жінка в суспільстві" МФВ; програма «Гендер в розвитку» (GIDP); програма «Жінки в керівництві».

РОЗДІЛ 3

ТЕХНОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ ЩОДО ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ У СФЕРІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

3.1. Аналіз методів соціальної роботи для визначення проблеми гендерної нерівності у сфері працевлаштування

Метод у соціальній роботі – спосіб взаємопов’язаної діяльності професійних спеціалістів та їх клієнтів, спрямованої на досягнення визначених цілей [27]. Існує декілька класифікації методів: за ступенем спільності клієнтів (методи індивідуальної соціальної роботи, методи групової соціальної роботи, методи соціальної роботи в общині); за змістом і характером соціальної роботи (група соціально-економічних методів, група організаційно-розпорядчих методів, групи психолого-педагогічних методів); за сферами застосування, виховання майбутнього покоління (метод стимулювання до дії, метод репродукування, метод закріплення і збагачення, метод творчості). Сукупність методів соціальної роботи поділяється на теоретичні та практичні. Для визначення проблеми гендерної нерівності у сфері працевлаштування застосовуються такі методи соціальної роботи: аналіз документів, метод вивчення документів, спостереження, анкетне опитування, інтерв’ю, тестування, метод групової оцінки особистості, метод експерименту, метод соціометрії.

Аналіз документів – сукупність методичних прийомів, що застосовуються для одержання з документальних джерел соціологічної інформації, необхідної для вирішення завдань дослідження [13]. Існує 2 основних методи аналізу документів: неформалізований (якісний, традиційний) та формалізований (кількісний, контент-аналіз).

Анкетування – один з технічних засобів конкретного соціологічного дослідження - письмове (іноді усне) опитування значної кількості людей за певною схемою – анкетною [8].

Інтерв'ю – вербальна соціально-психологічна взаємодія між дослідником (інтерв'юером) і респондентом з метою одержання актуальної для дослідження інформації [33, 315].

Метод вивчення документів – метод, який створений для передавання та збереження будь-якої інформації, що містить дані про відносини в групі, вплив трудової діяльності на людину.

Види документів: за статусом (офіційні, неофіційні); за формою (письмові тексти, фонетичні, іконографічні); за джерелом інформації (первинні, вторинні); за ступенем персоніфікації (особові, безособові).

Метод групової оцінки особистості – феномен групових уявлень про кожного учасника групи в результаті пізнання людей у процесі їх спільної діяльності та спілкування.

Цей метод передбачає отримання характеристики людини під час взаємних оцінювань з використанням прийомів безпосереднього оцінювання, ранжирування якостей та попарного їх порівняння.

Метод експерименту – організована дослідником взаємодія між досліджуваним чи групою досліджуваних і експериментальною ситуацією з метою встановлення закономірностей цієї взаємодії та змінних, від яких вона залежить. Етапи проведення експерименту: теоретичний, методичний, експериментальний, аналітичний.

Метод соціометрії – опитування кожного учасника малої групи з метою встановлення можливості його участі (неучасті) в певному виді спільної діяльності або ситуації [21].

Спостереження – метод цілеспрямованого, планомірного певним способом фіксованого сприйняття об'єкта, що досліджується; пряма реєстрація усіх фактів, що стосуються досліджуваного об'єкта в процесі діяльності [13]. Характеристики спостереження: систематичність, планомірність, цілеспрямованість.

Тест – спеціально розроблені завдання і проблемні ситуації, використання яких у результаті кількісної та якісної оцінки може стати

показником розвитку певних психологічних якостей, властивостей особистості [21]. Основні види тестів: тести інтелекту, тести досягнень, особистісні тести, проєктивні тести, тести креативності. За формою тестові методи можуть бути: вербальні, невербальні та змішані.

Всі методи соціальної роботи мають широке застосування у практиці і займають важливе значення у розвитку соціальної роботи.

3.2. Програма дослідження «Ставлення сучасної молоді до проблеми зайнятості та безробіття: гендерний аспект»

Програма дослідження

Проблемна ситуація. останнім часом в усьому світі зростає актуальність питань, пов'язаних із гендерною рівністю на ринку праці. Гендерна рівність передбачає рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати однакову участь в усіх сферах життєдіяльності суспільства.

Однак сфері праці спостерігається відсутність адекватної державної політики стосовно рівних гендерних можливостей, а також недостатня обізнаність людей стосовно даної проблеми. Все це спричиняє збереження значної нерівності, яка є одним із факторів уповільнення процесу соціально-економічного розвитку суспільства.

Об'єкт дослідження - зайнятість та безробіття як соціальна проблема.

Предмет дослідження - гендерні особливості ставлення сучасної молоді до проблем у сфері зайнятості.

Мета дослідження – з'ясувати основні проблеми молодих жінок та чоловіків на ринку праці та їх ставлення до гендерних стереотипів у сфері зайнятості.

Об'єкт, предмет та мета дозволили сформулювати такі завдання дослідження:

1. Виявити, яка із сфер працевлаштування є найбільш привабливою для респондентів;
2. Визначити, що є найголовнішим в роботі, окремо для чоловіків та жінок;
3. Проаналізувати ступінь згоди чи незгоди молоді з існуючими гендерними стереотипами у сфері зайнятості.

Гіпотеза дослідження базується на науковому припущенні, що існують гендерні розбіжності в стратегіях пошуку роботи, мотивації праці та ставленні до гендерних стереотипів у сфері зайнятості.

Метод дослідження – анкетне опитування.

Інструментарій дослідження – анкета

Доброго дня!

Студент спеціальності «Соціальна робота» проводить соціологічне опитування, присвячене проблемі зайнятості та безробіття.

Ми будемо дуже вдячні за щирі відповіді. Опитування є анонімним.

1. Чи маєте Ви постійне місце роботи?

1. Так
2. Ні

2. В якій сфері Ви працюєте зараз чи працювали на останньому місці роботи?

1. Промисловість
2. Будівництво
3. Оптова і роздрібна торгівля
4. Сільське господарство
5. Готелі та ресторани
6. Транспорт та зв'язок
7. Фінансова діяльність
8. Державне управління
9. Освіта
10. Охорона здоров'я та соціальна допомога
11. Сфера послуг
12. Ще не мали досвіду роботи
13. Інше _____

3. А в якій сфері хотіли б працювати?

(вказуйте номер сфери з списку до попереднього питання)

4. Який з нижче наведених способів пошуку роботи Ви вважаєте найбільш ефективним?

1. Звернутись до центру зайнятості
2. Безпосередньо звернутись до роботодавця
3. Пошук в газетних оголошеннях та інформаційних стендах, Internet
4. Звернутись по допомогу до друзів
5. Звернутись до агентства з пошуку роботи
6. Спробую всі варіанти
7. Інше

5. Що для Вас є найголовнішим в роботі?

(оберіть 1 – 2 варіанта)

1. Рівень заробітної плати
2. Можливість кар'єрного росту
3. Рівень престижності професії
4. Близьке розташування від дому
5. Гнучкий графік роботи
6. Творчий характер роботи
7. Доброзичливі відносини в колективі
8. Інше

Наскільки Ви згодні з твердженням:

		Цілком згодні	Скоріше згодні	Скоріше не згодні	Не згодні	Важко сказати
1	Жінок частіше з роботи звільняють, чоловіки – йдуть за власним бажанням					
2	Жінки є менш конкурентоспроможними на ринку праці, ніж чоловіки					

3	Переважно жінка є відповідальною за виховання дітей						
4	Для чоловіків робота є більш важливою, ніж для жінок						
5	Чоловік має робити більший внесок у матеріальний добробут сім'ї						
6	Жінка в змозі оволодіти «чоловічою» професією, наприклад водія						
7	Чоловік в змозі добре оволодіти «жіночою» професією, наприклад вихователя дитсадка						

13. Ваша стать

1. Жіноча
2. Чоловіча

14. Скільки Вам років?

1. 20 – 24
2. 25 – 29
3. 30 – 34
4. 35 – 39
5. 40 та більше

Дякуємо за участь в опитуванні!

ВИСНОВКИ

В курсовій роботі було розглянуто гендерну нерівність в сфері працевлаштування як проблему соціальної роботи в таких аспектах:

- праця та зайнятість як соціологічні категорії;
- проблеми гендерної нерівності у сфері працевлаштування;
- правове забезпечення гендерної рівності;
- методи соціальної роботи з гендерної нерівності у сфері працевлаштування;
- соціальні служби по роботі гендерної нерівності у сфері працевлаштування;
- аналіз методів соціальної роботи для визначення проблеми гендерної нерівності у сфері працевлаштування;
- програма дослідження «Ставлення сучасної молоді до проблеми зайнятості та безробіття: гендерний аспект».

Гендерна нерівність в сучасному суспільстві проявляється майже у всіх сферах суспільного життя (в тому числі і в сфері працевлаштування), незважаючи на законодавчу базу України.

Гендерна нерівність в сфері працевлаштування існує і на сьогоднішній день. Незважаючи на законодавчу базу щодо недопущення дискримінації за ознакою статі, все одно існують бар'єри стосовно жінок (в більшій мірі): просування по службі, різниця в оплаті, сексуальні домагання на роботі і т. п.

62% громадян переконані, що утискаються права і можливості жінок; 6% громадян стверджують про наявність дискримінації щодо чоловіків; фактично кожен п'ятий громадянин вказує на наявність утисків прав і можливостей представників обох статей – і чоловіків, і жінок.

У додатках 1 – 6 наведені деякі дані про сексуальні домагання на робочому місці та про дискримінацію стосовно жінок. Дискримінацію стосовно жінок можна спостерігати у Парламенті України і не тільки, але є такі галузі де переважають жінки. Деякі жінки відмовляються від родини на користь роботи, а деякі – навпаки. З якого боку не розглядати гендерну

нерівність, а все одно жінка залишається пригніченою особою стосовно чоловіків.

Прийнявши рішення: робота чи родина, жінка все одно залишається у пригніченому становищі, тому що згідно традиції вона повинна коритися чоловікові, а на роботі домінантна роль теж належить чоловікам. Жінці, аби досягнути того що досягнув чоловік потрібно спромогтися не тільки проявляти такі ж професійні якості та уміння, але й перебороти соціальні стереотипи, які не визнають жіночого кар'єрного верховенства.

В патріархальних суспільствах склалась (і дожила практично до сьогодні) своєрідна фемінофобія - страх перед жінками і недобррозичливе до них ставлення.

Соціально – психологічна робота в системі служби зайнятості включає такі функції: психологічна підтримка, інформаційна консультація, професійне консультування, особиста консультація, професійний відбір.

Гендерна нерівність є одним з важливих чинників впливу на ринок праці в Україні. Нерівність прав чоловіків та жінок впливає на структуру управління та розподіл ресурсів. Основним порушенням принципу гендерної рівності є рівень жіночої заробітної плати, розмір якої складає 2/3 чоловічої.

Рада Європейського Союзу визнала, що гендерні стереотипи одні з самих сталих причин нерівності між жінками і чоловіками у всіх сферах та на всіх етапах життя, які впливають на вибір освіти, професійного навчання і зайнятості, розподілу домашніх та сімейних обов'язків, участь у громадському житті та участь і репрезентативність на керівних посадах, як у політиці, так і в економіці.

Необхідно продовжувати та зміцнювати активну співпрацю з соціальними партнерами та іншими національними партнерами з метою зменшення гендерної сегрегації і гендерних відмінностей на ринку праці

Гендерна рівність – справедливе поводження з жінками та чоловіками з урахуванням їх потреб, а потреби в жінок та чоловіків різні. Це може припускати рівне або неоднакове поводження з представниками обох статей. Але

це не означає, що чоловіки та жінки повинні ставати однаковими, але їх права, обов'язки і можливості ні в якому разі не повинні залежати від статі.

Схожість

Джерела з Інтернету

406

2	http://www.undp.org.ua/files/ua_1894gender.doc	6 джерел	12.2%
3	https://vo.uu.edu.ua/pluginfile.php/572225/mod_folder/content/0/%D0%A1%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%B0%D0%	37 джерел	8.28%
4	http://ipk.edu.ua/journal/EI-librari/Posibnik/Lukashevits%20Semiga%20Soz-Pobota%202007.pdf	82 джерела	4.43%
5	https://subj.ukr-lit.com/socialna-psixologiya-orban-lembrik-l-b-metod-vivchennya-dokumentiv	38 джерел	3.96%
6	http://uadoc.zavantag.com/text/8565/index-1.html		3.85%
7	https://studfile.net/preview/5111204	2 джерела	3.78%
8	https://dspace.lgpu.org/bitstream/123456789/516/1/5Np5.pdf		3.09%
9	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_120504.pdf	3 джерела	2.94%
10	https://repository.sspu.edu.ua/bitstream/123456789/9193/1/%d0%9d%d0%b0%d0%b2%d1%87-%d0%bc%d0%b5%d1	2 джерела	2.58%
11	https://studfile.net/preview/9365232/page:5	2 джерела	2.51%
12	https://bahmat.at.ua/zvereva_socialna_robota.pdf		2.43%
13	https://subj.ukr-lit.com/sociologiya-kuzmenko-t-m-neformalizovaniy-yakisnij-tradicijnij-metod-analizu-dokumentiv	52 джерела	2.32%
15	https://studopedia.su/6_46029_metodi-tehnologii-ta-formi-sotsialnoi-roboti.html		1.85%
16	http://nikolaevonua.org.ua/05_Perspektyvi%20rozvytku%20yuridichnoi%20nauky%20ochima%20molodi.doc	29 джерел	1.31%
17	https://ppst.sumdu.edu.ua/images/pdf/Metod_SOSS_Dementov_SR.pdf		1.2%
18	https://2dip.su/%D1%80%D0%B5%D1%84%D0%B5%D1%80%D0%B0%D1%82%D1%8B/806331	15 джерел	1.09%
19	http://www.hiv.org.ua/UserFiles/%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%BD%D0%B8/2011/%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%		1.05%
20	http://pidruchniki.com/1016052059357/marketing/morfologichnij_analiz_infrastrukturi_sotsialnoyi_roboti	5 джерел	1.02%
21	https://ua-referat.com/%D0%A1%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0_%D1%80%D0	2 джерела	0.84%
22	https://ua-referat.com/%D0%A3%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B8_%D1%82%D0%B0_%D	2 джерела	0.84%

23	https://oai.org.ua/index.php/record/view/479082	5 джерел	0.8%
24	http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/40298/1/%D1%81%D0%B2%D0%B5%D1%80%D0%B3%D1%83%D0%BD	16 джерел	0.8%
25	http://ddcentr.org.ua/upload/rivnist_u_mozhlyvostiakh_ta_rivnist_u_pravakh_u_sferi_poperedzhennia_VIL-infektsii_ta_SNIDu.pdf		0.73%
26	https://helpiks.org/8-4465.html	32 джерела	0.69%
27	https://dokumen.tips/documents/-2011-11-04-.html	7 джерел	0.65%
28	https://mgmedkoledg.kl.com.ua/wp-content/uploads/2024/04/Tehnologiyi-sotsialnoyi-roboty.pdf	5 джерел	0.58%
30	http://buklib.net/books/31966		0.54%
31	http://elar.khnu.km.ua/jspui/bitstream/123456789/4141/3/13519.docx	2 джерела	0.54%
32	https://gendocs.ru/v26153?cc=1&page=2		0.47%
33	http://www.case-ukraine.com.ua/wp-content/uploads/2015/02/69daec3b6c69697eb890785687e5d2ac.pdf	2 джерела	0.47%
37	http://www.academy.gov.ua/%5CNMKD%5Clibrary_nadu%5CAvtoreferat%5C64d048fa-902e-403b-b715-da8e88af1b5f	30 джерел	0.4%
39	https://infopedia.su/1x3b74.html	2 джерела	0.36%
41	https://ir.library.knu.ua/server/api/core/bitstreams/ea8a1eeb-4538-4b77-9f1a-63fb61656151/content		0.33%
42	http://enpuir.npu.edu.ua/handle/123456789/13676		0.29%
43	https://dspace.onua.edu.ua/server/api/core/bitstreams/4d374b23-e9d3-4ed6-97db-3e6cf0f760c2/content		0.29%
44	https://studopedia.net/3_85163_metod-proektiv-yak-skladova-chastina-nestandartnih-zanyat.html	13 джерел	0.29%
45	https://www.univer.km.ua/sites/default/files/elib/%D0%91%D0%B0%D0%BA%D0%B0%D0%BB%D0%B0%D0%B2%D1	3 джерела	0.29%

Джерела з Бібліотеки

29

1	Студентська робота	ID файлу: 1004245795	Навчальний заклад: Open International University of Human Deve...	2 Джерела	12.7%
14	Студентська робота	ID файлу: 1013579187	Навчальний заклад: Open International University of Human Deve...		2.14%
29	Студентська робота	ID файлу: 1004245820	Навчальний заклад: Open International University of Human Deve...	16 Джерела	0.58%
34	Студентська робота	ID файлу: 1015349761	Навчальний заклад: Open International University of Human Deve...		0.44%

35	Студентська робота	ID файлу: 1011522179	Навчальний заклад: Open International University of Human Deve...	0.44%
36	Студентська робота	ID файлу: 1004245809	Навчальний заклад: Open International University of Human Deve... Джерело	0.4%
38	Студентська робота	ID файлу: 1014959113	Навчальний заклад: Open International University of Human Deve...	0.4%
40	Студентська робота	ID файлу: 1016017844	Навчальний заклад: Open International University of Human Deve...	0.33%