

ОПЫТ СОВРЕМЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ
В СФЕРЕ ПРОИЗВОДСТВА

Врублевская О.А., канд. филос. наук, доцент кафедры социологии
ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет науки и
технологии им. М.Ф. Решетнева, г. Красноярск

Аннотация: В данной статье автором раскрываются особенности социальной работы в сфере производства. Предлагаются критерии оценки эффективности социальной работы на предприятии.

Ключевые слова: сфера жизнедеятельности общества, работник, эффективность социальной работы, социальный институт, общественный ресурс, организация рабочего процесса.

EXPERIENCE OF MODERN SOCIAL WORK IN THE FIELD OF
PRODUCTION

Vrublevskaya O.A.

Siberian State University of Science and Technology named after M.F.
Reshetnev, Krasnoyarsk

Abstract: In this article, the author reveals the features of social work in the field of production. Criteria for evaluating the effectiveness of social work at the enterprise are proposed.

Keywords: the sphere of life of society, employee, efficiency of social work, social institution, public resource, organization of the workflow.

В современном обществе все большую актуальность приобретают вопросы качества и безопасности жизни не только в быту, но и на производстве, так Чащина А.А. отмечает: «система социальной защиты населения является одним из институтов реализации социально-экономической политики, цель которой заключается в обеспечении, поддержании и сохранении социальной стабильности и устойчивости развития общества во всех его сферах» [5]. Т.Ю. Сидорина: «...в настоящее время произошел перенос внимания с социальной инфраструктуры предприятия на наличие и наполнение социального пакета, предоставляемого работнику на современном предприятии» [3].

Для сглаживания негативных последствий разрушения социальной инфраструктуры у предприятий появилась потребность разрабатывать комплекс компенсирующих мероприятий. Как пишет Л.М. Сафиулина: «...в современных условиях создание эффективной и развивающейся системы социального партнерства на крупных промышленных предприятиях требует новаторского подхода к трансформации их социальной инфраструктуры. Объективная

необходимость смягчения негативных последствий реформ и развития социальной работы во всех сферах жизнедеятельности вызвана целым рядом причин» [1].

В.Ф. Соколова в работе «Служба социального развития промышленного предприятия в условиях становления социального партнерства в России» выделяет следующие причины необходимости социальной работы в производственной сфере:

- 1) разветвленная социальная инфраструктура является неотъемлемой чертой отечественной модели управления;
- 2) социальная сфера предприятия способствует созданию и укреплению корпоративного духа фирмы;
- 3) наличие социальной сферы помогает привлекать и удерживать работников на предприятии;
- 4) развитый соцкультбыт способствует повышению производительности труда,
- 5) социальная инфраструктура повышает престиж предприятия;
- 6) объекты соцкультбыта необходимы для удовлетворения потребностей в социальных услугах у местного сообщества,
- 7) социальная сфера предприятия выполняет роль социальных амортизаторов российских реформ [1].

Для предприятий, которые планируют рост своего производства, безусловно, экономически выгоднее сохранять проводимую социальную политику. Однако и в этом случае необходимо так реструктурировать подразделения социальной сферы, чтобы добиться сокращения издержек, обеспечить более целенаправленное влияние социальной политики предприятия на стимулирование каждого конкретного работника» [4]. Такой подход подразумевает наличие на предприятиях долговременной стратегии развития.

В.М. Цветаев отмечает, что «...эффективно проводимая социальная политика на предприятиях направлена на реализацию следующих целей:

- интеграция коллектива для решения задач, которые решает предприятие;
- закрепление кадров и сохранение ноу-хау, т.е. профилактика возможной утечки квалифицированных специалистов на другие предприятия;
- создание мотивации и условий для повышения производительности труда, отождествление личных целей работника с целями предприятия;
- формирование позитивного общественного мнения о предприятии;
- предотвращение социальных конфликтов между отдельными группами работников» [3].

Соответственно, при всех различиях стратегий развития и социальной политики, реализуемой предприятием, выделяются ее общие черты:

- экономическая обоснованность, т.е. наличие ресурсов для ее реализации и рентабельность;
- предоставление только тех услуг, видов социальной помощи и поддержки, которые отсутствуют в системе государственных или общественных социальных учреждений;
- учет соотношения материальных и нематериальных потребностей и интересов сотрудников;
- ориентация на действующие в обществе социальные стандарты, гибкость;
- адекватное восприятие социальной поддержки, оказываемой предприятием всем работникам, понимание ими того, что предприятие осуществляет подобные расходы добровольно [2].

Таким образом, произошло осознание того, что вкладывание денег в сотрудников организации, их здоровье, социальное и материальное благополучие означает получение прибыли и экономию материальных средств. На некоторых предприятиях существуют социальные службы и отделы, на наиболее крупных – есть должность заместителя директора по социальным вопросам. Социальная работа, безусловно, является частью социальной сферы организации, но социальная работа с сотрудниками не всегда попадает в поле интересов имеющейся службы. Порой просто невозможно вычленивать из всего объема деятельности социальных служб только социальную работу.

Следует отметить, что концепция социальной работы в производственной сфере не направлена на поощрение пассивного ожидания помощи, стимуляцию иждивенческих настроений у членов коллектива. Суть ее должна заключаться в поощрении чувства ответственности за собственную жизнь, в закреплении в сознании каждого члена трудового коллектива представления о том, что предприятие будет оказывать ему социальную поддержку, но эта поддержка не будет строиться на основе благотворительности. При этом большую роль должна играть активная жизненная позиция самого работника и его желание улучшить свое комфортное благополучие.

Если рассматривать социальную работу как специфический вид профессиональной деятельности, направленный на оказание содействия человеку с целью обеспечения культурного, социального и материального уровня его жизни, предоставление помощи человеку; семье, группе лиц, то социальная работа как форма практической деятельности в производственной

сфере направлена в конечном итоге на гармонизацию социальных отношений в организации [4].

Цель социальной работы в производственной сфере состоит во взаимодействии между работниками и предприятием, направленном на улучшение качества жизни работников.

Объектом социальной работы являются все работники предприятий и, в частности, работники, находящиеся в затруднительных ситуациях и прилагающие собственные активные усилия по их преодолению.

Основными направлениями социальной работы в производственной сфере следует считать:

- социальную защиту и социальное обеспечение работников предприятия,
- медико-социальную работу, культурно-просветительскую;
- образовательную и спортивную работу [3].

К возможным задачам социальной работы в производственной сфере можно отнести:

- создание условий, в которых работник может в полной мере проявить свои возможности;
- адаптацию и ре-адаптацию работника на предприятии;
- интеграцию коллектива для результативного решения задач, которые решает предприятие;
- профилактику и предупреждение социально-нежелательных явлений;
- организацию научных исследований, конференций, семинаров, учебно-просветительской деятельности по проблемам социальной работы на предприятии;
- предотвращение социальных конфликтов между работниками и администрацией, а также между отдельными группами работников.
- создание дополнительной мотивации и благоприятных условий для повышения производительности труда, отождествление личных целей работника с целями предприятия;
- закрепление кадров и сохранение тем самым профессионального и методологического ноу-хау, т.е. своеобразная профилактика возможной утечки квалифицированных специалистов на другие предприятия, фирмы;
- осуществление социального мониторинга [2].

Социальную работу на промышленном предприятии следует основывать на следующих принципах:

Принцип опоры на собственные силы предполагает активную позицию работника в разрешении своих проблем.

Принцип гарантированности означает обязательное оказание социальной помощи лицам, стремящимся максимально использовать собственные внутренние резервы.

Принцип адресности – помощь оказывается конкретному человеку с учетом его конкретной ситуации.

Принцип социального реагирования подразумевает принятие мер по выявлению социальных проблем, действие в соответствии с конкретными обстоятельствами социальной ситуации каждого конкретного сотрудника.

Принцип профилактической направленности предполагает необходимость принимать усилия по предупреждению возникновения социальных проблем и жизненных затруднений человека.

Принцип выделения социальных ресурсов – предприятие выделяет средства на оказание помощи своим работникам. Реальная величина этих средств зависит от социально-экономических возможностей предприятия [1].

Для осуществления социальной работы на высоком научно-практическом уровне в рамках крупного предприятия возможно создание отдела социальной работы. Данный отдел представляет собой структуру, осуществляющую деятельность в области социальной защиты и поддержки работников согласно данным целям, задачам и принципам, причем существенным в его деятельности должна быть интеграция всех форм и направлений социальной работы в единую систему, способную к гибким и эффективным изменениям - системный подход в деятельности.

Отдел социальной работы предприятия выполняет следующие функции:

Планово-организационная - планирование и организация социальной работы на предприятии, создание системы информационного обеспечения социальной работы, контроль деятельности служб, участвующих в решении социальных вопросов предприятия.

Аналитическая – оценка социальных последствий планируемых экономических и технических нововведений, анализ взаимоотношений руководителей и подчиненных, проведение социально - мониторинговых исследований и анализа социальных ресурсов трудового коллектива.

Информационно-просветительская – информирование работников предприятия о возможностях службы, проведение массовой пропаганды идеологии, философии, корпоративной культуры предприятия, организация обучения руководителей и специалистов.

Консультативная – осуществление консультирования руководителей и рядовых членов коллектива по вопросам разрешения конфликтов, социально-психологических проблем, возникающих в коллективе [1].

В кадровый состав отдела социальной службы должны входить специалисты по медико-социальной работе, психологии, социологии и непосредственно специалисты по социальной работе.

Социальная работа в производственной сфере реализуется через механизмы социальной политики предприятия [2].

Особое значение в формировании условий, способствующих развитию социальной работы на предприятии, имеет их коллективно-договорное регулирование. В настоящее время коллективный договор выступает основным механизмом осуществления социальной работы на предприятии.

И в качестве критериев оценки эффективности социальной работы на предприятии возможно предложить следующие:

- 1) наличие базы данных и карточек персонифицированного социального учета клиентов службы;
- 2) количество мероприятий, проводимых при участии отдела;
- 3) удовлетворенность работников предприятия социальной политикой организации, выявленная путем специальных опросов;
- 4) корреляция произведенных затрат на отдельного работника с результатами его производственной деятельности.

Библиографический список:

- 1) Хохлова, М.М. Опыт социальной работы в различных сферах жизнедеятельности: учебное пособие. – Красноярск, 2011. – с. 124-125.
- 2) Винокуров, Л.В.. Психология работы с персоналом в трудах отечественных специалистов. – СПб.: Питер, 2001. – 512 с.
- 3) Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика: пер. с англ. М. Вудок, Д. Фрэнсис. – М.: Дело, 2019. – 320 с.
- 4) Князев, С.Н. Управление: искусство, наука, практика: учеб. пособие – Минск, 2002. – 512 с.
- 5) Чащина, А.А. Тенденции интеграции социально ориентированных некоммерческих организаций в сферу оказания общественно полезных услуг / А. А. Чащина, А. В. Карпова // Вестник Восточно-Сибирской Открытой Академии. – 2018. – № 30. – С. 16.