

Лекція № 3

Тема: *Основи соціальної роботи в сфері суспільного виробництва*

План

1. Інститути соціального захисту працівників на підприємстві.
2. Сутність, зміст та напрямки соціальної роботи на підприємстві.
3. Відділ соціальної роботи на підприємстві.

1. Істотне протиріччя процесу управління промисловим підприємством полягає в тому, що, з одного боку, для отримання прибутку необхідно максимальне використання трудового ресурсу підприємства, а з іншого боку, потрібні значні витрати для забезпечення його соціальної захищеності, умов підвищення якості трудового життя. Дане протиріччя породжує необхідність створення соціальної служби промислового підприємства, здатної в певній мірі його вирішити. Це зумовлено з одного боку європейським стандартом якості ISO, а з іншого необхідністю стабільного функціонування підприємства.

Спеціальні інститути соціального захисту працівників на підприємстві мають подвійну користь. Вони забезпечують дотримання мінімуму прав працівників та завжди знаходяться на боці підприємства.

Особливе місце в функціонуванні цих служб займає **менеджмент соціальної роботи**. Він представляє собою спеціалізовану управлінську діяльність, яка спрямована на забезпечення оптимального використання організаційних ресурсів для здійснення соціального обслуговування.

У методологічному сенсі соціальна робота на підприємствах включає мінімум три основних види: соціальний захист, соціальне обслуговування, соціальну підтримку. Кожен з названих видів соціального забезпечення відрізняється від іншого насамперед своїм призначенням і роллю в соціальній політиці підприємства.

Необхідно відзначити, що концепція соціального захисту працівників підприємства не повинна бути спрямована на заохочення пасивного очікування допомоги, стимуляцію утриманських настроїв у членів колективу. Суть її повинна полягати в заохоченні почуття відповідальності за власне життя, в закріпленні в свідомості кожного члена трудового колективу уявлення про те, що підприємство буде надавати йому соціальну підтримку.

2. Соціальна робота як форма практичної діяльності на підприємстві спрямована в кінцевому підсумку на гармонізацію соціальних відносин в організації. Іншими словами, мета соціальної роботи на підприємстві - поліпшення взаємодії між окремими працівниками і підприємством в цілому, спрямованого на поліпшення якості праці та життя працівників.

Об'єктом соціальної роботи є всі працівники підприємства, і в першу чергу працівники, що знаходяться в скрутних ситуаціях і докладають власні активні зусилля щодо їх подолання.

До завдань соціальної роботи на підприємстві можна віднести:

- створення умов, в яких працівник може в повній мірі проявити свої можливості і здібності (ергономіка робочого місця);
- активна адаптація і реадаптація працівника на підприємстві;
- профілактика і попередження соціальних проблем громади;
- організація наукових досліджень у виробничій та соціальній сферах;
- Розробка та реалізація соціальних програм;
- надання соціальних послуг працівникам підприємства;
- матеріальна підтримка працівників, які опинилися у важкій життєвій ситуації;
- здійснення соціального моніторингу.

Соціальна робота на підприємстві покликана здійснювати наступні функції: інформаційну, діагностичну, прогностичну, організаційну, психолого-педагогічну, практичну, а також управлінську.

Соціальну роботу на підприємстві слід засновувати на наступних принципах:

1) опори на власні сили - припускає активну позицію працівника у вирішенні своїх проблем;

2) гарантованості - обов'язкове надання соціальної допомоги особам, які прагнуть максимально використовувати власні внутрішні резерви на виробництві;

3) адресності - надання допомоги конкретній людині з урахуванням його конкретної ситуації;

4) соціального реагування - виявлення соціальних проблем працівників і вжиття заходів щодо їх вирішення;

5) профілактичної спрямованості - необхідність здійснення зусиль щодо запобігання виникненню соціальних проблем і життєвих труднощів людини;

6) виділення соціальних ресурсів - виділення для надання допомоги своїм працівникам засобів, які може надати підприємство для вирішення соціальних проблем;

7) включення механізмів соціальної допомоги в ситуаціях, коли вичерпані інші способи підтримки (психологічні, моральні, договірні, законодавчі).

3. Основними напрямками роботи відділу соціальної роботи слід вважати:

• соціальний захист, соціальне забезпечення і соціальну підтримку працівників підприємства; • медико-соціальну роботу; • культурно-просвітницьку, освітню та спортивну роботу.

Відділ соціальної роботи підприємства повинен виконувати наступні функції:

• планово-організаційну - планування і організація соціальної роботи на підприємстві, розробка соціальних програм, створення системи інформаційного забезпечення соціальної роботи, контроль діяльності служб, що беруть участь у вирішенні соціальних питань підприємства;

- аналітичну - оцінка соціальних наслідків планованих економічних, технічних і управлінських нововведень, аналіз взаємин керівників і підлеглих, проведення соціальних та моніторингових досліджень, здійснення аналізу соціальних ресурсів трудового колективу;

- інформаційно-просвітницьку - інформування працівників підприємства про можливості служби, проведення масової пропаганди ідеології, філософії, корпоративної культури підприємства, організація навчання керівників і фахівців;

- консультативну - консультування керівників і рядових членів колективу з питань вирішення конфліктів, соціально-психологічних проблем, що виникають в колективі.

До кадрового складу відділу соціальної роботи повинні входити: фахівці з соціальної роботи; психологи; соціологи.

В якості критеріїв ефективності відділу соціальної роботи на підприємстві можна розглядати:

- наявність бази даних і карток персоніфікованого соціального обліку клієнтів відділу;

- кількість заходів, що проводяться за участю відділу;

- задоволення працівників підприємства соціальною політикою організації, роботою відділу, виявлене шляхом спеціальних опитувань;

- кореляцію зроблених витрат на окремого працівника з результатами його виробничої діяльності. Спеціаліст відділу по соціальній роботі виконує безліч функцій, здійснюючи які він неодмінно вдається до допомоги психології.

Особливу увагу фахівці із соціальної роботи повинні приділяти здоров'ю трудящих. У розвинених країнах прийнято оцінювати здоров'я працездатного населення в економічних показниках. Визначено, що інтенсивність виробничого процесу і продуктивність праці багато в чому залежать від стану фізичного і психічного здоров'я працівників.

Поліпшення умов праці та, отже, збереження здоров'я робітників - одна з найважливіших проблем соціальних перетворень в нашій країні, так як тенденції до зменшення числа працюючих в несприятливих умовах праці і зниження рівня професійної захворюваності, на жаль, немає.

Слід виховувати у робітників установку на збереження здоров'я і особисту відповідальність за виконання рекомендацій по оздоровленню, що послаблюють вплив несприятливих виробничих факторів на організм.

При розгляді соціально-економічних підходів, що формують здоров'я працівників промислових підприємств, необхідно вирішити наступні проблеми:

1) зацікавити самого працівника у збереженні та відновленні свого здоров'я.

2) зацікавити керівників підприємств в збереженні і зміцненні здоров'я своїх співробітників.

3) вирішити питання про соціальну захищеність працівників, які давно працюють на підприємстві, де є несприятливі фактори для здоров'я.

Сьогодні медико-соціальна робота перетворюється в самостійний напрям професійної діяльності та її профілактична складова включає в себе заходи щодо попередження медичних проблем на виробництві.

До завдань медико-соціальної роботи на підприємстві належать:

- посилити взаємодію між медичними установами та структурними підрозділами підприємства;
- розробити комплексні медико-соціальні заходи з інтеграцією в усі сфери професійної діяльності людини;
- організувати широку просвітницьку роботу щодо зміцнення здоров'я працівника та дотримання умов праці;
- інформувати офіційні адміністративні та виборні органи про фактори, що сприяють втраті здоров'я та їх вирішення.

Особливість соціального розвитку підприємств останнім часом складається в розробці і реалізації різних соціальних програм, які можна

розглядати як механізм соціального захисту працівників підприємства: недержавних пенсійних, соціального і медичного страхування, підготовки і перенавчання працівників, включаючи фінансування підготовки фахівців вищих і середніх професійних навчальних закладів на контрактній основі

Відмінна риса сучасних соціальних програм на рівні підприємств - їх вільний вибір. Масштаби соціальних програм і ступінь охоплення ними трудящих залежать в першу чергу від можливостей їх фінансового, матеріально-технічного, організаційного забезпечення на підприємствах.

Соціальна робота на підприємстві повинна здійснюватися відповідно до системи стандартів надання послуг. Стандартизація як форма регулювання процесів і результатів діяльності все більше проникає в усі сфери життя суспільства. Не стала винятком і соціальна сфера, зокрема такий специфічний вид діяльності, як соціальна робота.

Список використаних джерел:

1. Технологии социальной работы в различных сферах жизнедеятельности: Учеб.пособие/ Под ред.проф. П.Д. Павленка. Москва : ИНФРА-М, 2009. – 379 с.

2. Масюк О.П. Соціальне партнерство: курс лекцій для студентів освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр» напряму підготовки «Соціальна робота». Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2015. 131 с.

3. Масюк О.П. Менеджмент соціальної роботи: курс лекцій для здобувачів ступеня вищої освіти бакалавра напряму підготовки «Соціальна робота». Запоріжжя : КСК-Альянс, 2017. 94 с.