

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ

КАФЕДРА СОЦІАЛЬНИХ І ГУМАНІТАРНИХ ДИСЦИПЛІН

Затверджую:
Завідувач кафедри СіГД,
полковник служби ЦЗ.
О.В. Рябініна

17 червня 2019 року.

ОРГАНІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНОЇ РОБОТИ З ПЕРСОНАЛОМ

Лекція № 5

ТЕМА: «Соціально-гуманітарна робота з персоналом в установах та організаціях».

План

- 5.1. Основи соціально-гуманітарної роботи в установах та організаціях.
- 5.2. Напрямки та функції соціально-гуманітарної роботи з персоналом в установах та організаціях.
- 5.3. Організаційне підґрунтя соціально-гуманітарної роботи з персоналом в установах та організаціях.
- 5.4. Організація соціально-гуманітарної роботи з персоналом в установах та організації на прикладі ВАТ «Чернігівське хімволокно».

Час проведення: 2 години.

Література.

- 1.Мигович І.І. Соціальна робота: Вступ до спеціальності. — Ужгород: Ужгород, держ. ун-т, 1997.
- 2.Попович Г.М. Потреби як визначальна умова інституціалізації соціальної роботи // Соціальна робота в Україні: теорія і практика. — 2003. — № 1. — С. 12—22.
- 3.Сидоров В. Ролі та функції соціальних працівників // Соціальна робота в Україні: перші кроки / Під ред. В.Полтавця.— К.: Вид. дім “КМ Академія”, 2000. — С. 46—86.
- 4.Соціальна служба в Україні: соціально-психологічні засади формування й ефективного функціонування. Матеріали наук,-практ. конф. 12 травня 2005 р., м. Черкаси / Ред. кол.: В.В. Москаленко, Н.І. Кривоконь, Н.М. Дембіцька. — К.: Фенікс, 2005.— 664 с.
- 5.Тюптя Л.Т. Концептуальна модель соціальної служби на підприємстві / Соціальна служба в Україні: соціально-психологічні засади формування й ефективного функціонування. Матеріали наук.-практ. конф. 12 травня 2005 р., м. Черкаси / Ред. кол.: В.В. Москаленко, Н.І. Кривоконь, Н.М. Дембіцька. — К.: Фенікс, 2005. — С. 354—359.

Основні поняття: соціально-гуманітарна робота, соціальна робота на підприємстві, персонал, підприємство, інформаційні заходи, наочна агітація.

Питання лекції.

- 5.1. Основи соціально-гуманітарної роботи в установах та організаціях.
- 5.2. Напрямки та функції соціально-гуманітарної роботи з персоналом в установах та організаціях.
- 5.3. Організаційне підґрунтя соціально-гуманітарної роботи з персоналом в установах та організаціях.
- 5.4. Організація соціально-гуманітарної роботи з персоналом в установах та організації на прикладі ВАТ «Чернігівське хімволокно».

5.1. Основи соціально-гуманітарної роботи в установах та організаціях.

Цікавою моделлю соціально-гуманітарної роботи є соціально-гуманітарна робота з персоналом на підприємствах, в організаціях і установах. Їй притаманні відносно закритий характер обслуговування, тобто спрямований на співробітників організації; різновіковий склад соціального середовища; можливості для проведення різних видів і напрямків соціальної роботи – соціально-психологічної, соціально-культурної, соціально-педагогічної роботи. Соціально-гуманітарна робота з персоналом за певних умов може стати центром превентивної роботи, організації дозвілля, консультаційної допомоги, соціального втручання. Переваги соціальної роботи в таких умовах очевидні: добре знайомство з колективом і опора на адміністративні механізми впливу при вирішенні складних ситуацій; відсутність територіальної відокремленості соціальної служби від професійної діяльності клієнтів; жорсткіший контроль над ситуацією; підвищення командної ідентичності під впливом підтримки колективу тощо.

Розвиток економіки нашої держави, від якого ми очікуємо поліпшення нашого добробуту, виникнення великих приватних фірм, приватизація великих промислових підприємств обумовлюють виникнення нових ресурсів соціального розвитку, соціального захисту та забезпечення громадян. Однією з форм інституціоналізації соціальної відповідальності, реального піклування підприємців про найманих робітників є створення на підприємствах соціальних служб, в полі зору яких можуть перебувати не лише працівники підприємства та їх сім'ї, а й громадяни, що проживають на території, прилеглої до підприємства.

Розроблення концептуальної моделі соціально-гуманітарної роботи на підприємстві та в організаціях сприяє як організаційно-методичному забезпеченню діяльності вказаних служб, так і поглибленню наукових уявлень про соціальні служби на підприємстві та у різноманітних організаціях. Це детермінує значущість поставленої мети.

Проблематика становлення і розвитку соціально-гуманітарної роботи на підприємствах та організаціях, не зважаючи на її значущість, на жаль, достатньо не висвітлена у вітчизняній науковій та науково-методичній літературі, присвяченій соціальній роботі. Ми можемо пов'язати це з економічним занепадом початку 90-х роках ХХ століття, який негативно позначився на соціальній інфраструктурі багатьох українських підприємств. Відповідно, активний інтерес до цієї проблематики ми пов'язуємо з економічним зростанням, зростанням уваги представників еліти вітчизняного бізнесу до соціальних процесів, які відбуваються на їх підприємствах, до соціального самопочуття працівників.

Потреба в соціальних службах в установах та організаціях усвідомлювалася ще за радянських часів. В 1986 р. було прийнято постанову Госкомпраці СРСР «Про покращення організації соціологічної роботи в галузях народного господарства», якою затверджено Положення про службу соціального розвитку підприємства, організації міністерства. Положення передбачало наділення служби повноваженнями щодо планування та управління соціальним розвитком трудових колективів, розвитку трудової та соціальної активності працівників, надання їм соціальних послуг.

Ряд вчених — І.І. Мигович, Г.М. Попович, Л.В. Бадя в своїх роботах висвітлювали роль трудового колективу в здійсненні соціальної допомоги, підтримки своїх членів. Однак проблема становлення і розвитку соціально-гуманітарної роботи з персоналом достатньої уваги дослідників соціальної роботи ще не привернула.

У Законі України «Про соціальні послуги» міститься таке визначення поняття «соціальні служби» — це підприємства, установи та організації незалежно від форм власності і господарювання, а також громадяни, що надають соціальні послуги особам, які перебувають у складних життєвих обставинах та потребують сторонньої допомоги. Взявши це визначення за основу, ми можемо конкретизувати його відповідно до особливостей соціальних служб на підприємстві. Соціально-гуманітарна робота на

підприємствах, в установах та організаціях — це елемент системи служб соціальної роботи, що надають соціальні послуги працівникам підприємства та іншим громадянам (передусім — представникам громади, на території якої розташовано підприємство), які перебувають в складній життєвій ситуації або прагнуть отримати сприяння в особистісному та професійному розвитку, проведенні змістовного дозвілля.

5.2. Напрямки та функції соціально-гуманітарної роботи з персоналом в установах та організаціях.

Ми вважаємо, що перш ніж перейти до проблеми визначення оптимальної структури соціальної служби на підприємстві, необхідно охарактеризувати напрямки її діяльності, вказати її функції.

Виділяються такі напрямки роботи соціальної служби на підприємстві:

1. Проведення соціальних (соціологічних) досліджень.
2. Призначення і надання соціальної (матеріальної — грошової, натуральної) допомоги працівникам, які (або сім'ї яких) перебувають у важкій життєвій ситуації, іншим громадянам, якими опікується служба.
3. Надання психологічної, соціально-психологічної (наприклад, через тренінги) та соціально-педагогічної допомоги (послуг) працівникам та населенню.
4. Надання юридичної допомоги працівникам та населенню.
5. Надання інформаційно-освітніх послуг працівникам (наприклад, тренінги вмінь, самоменеджмент тощо).
6. Посередництво у вирішенні деструктивних виробничих та міжособистісних конфліктів між працівниками підприємства.
7. Організація залучення, навчання та діяльності волонтерів з числа працівників та залучених громадян, які не працюють на підприємстві (студентів, працівників соціальних служб, які розташовані на території громади тощо).
8. Розвиток соціальної активності працівників (наприклад, шляхом залучення їх до розроблення та реалізації різноманітних соціальних проектів).

9. Організація дозвілля працівників: мистецькі та технічні гуртки, клуби, туризм, спортивні змагання, проведення культурно-масових заходів (у т. ч. за участі самих працівників підприємства — самодіяльність).

10. Профілактика на підприємстві негативних соціальних явищ (алкоголізм, наркоманія, правопорушення, конфлікти тощо).

11. Благодійницька діяльність.

Аналізуючи літературу з соціально-гуманітарної роботи та зазначені напрями діяльності служби, визначають такі функції соціально-гуманітарної роботи з персоналом.

Діагностична — вивчення, аналіз та оцінювання соціальних процесів, які відбуваються в трудовому колективі, особливостей і проблематики його функціонування (на макрорівні); вивчення аналіз та оцінювання життєвої ситуації, здібностей та нахилів конкретного працівника (на мікрорівні).

Прогностична — прогнозування, програмування, проектування процесів розв'язання соціальних проблем підприємства, прогнозування перебігу соціальних процесів, які відбуваються в його колективі.

Організаторська — організація надання працівникам та населенню соціальних послуг, проведення культурно-масових заходів тощо.

Координаційна — забезпечення координації діяльності керівництва підприємства, його структурних підрозділів та окремих працівників щодо реалізації заходів, організованих соціальною службою, координація допомоги окремим працівникам, які перебувають у важкій життєвій ситуації.

Посередницька — посередництво у розв'язанні трудових суперечок, вирішенні міжособистісних конфліктів.

Психотерапевтична — можлива в разі залучення до діяльності служби психолога (психотерапевта). Полягає в діагностуванні, корекції та терапії психологічних відхилень в окремих працівників, вжитті заходів попередження негативних психологічних станів працівників, підвищення рівня їх психологічної культури, набуття ними навичок релаксації, подолання стресових станів.

Пропагандистська — здійснення працівниками і волонтерами соціальної служби пропаганди здорового способу життя, культури ділового і міжособистісного спілкування, формуванні позитивного ставлення до власного підприємства.

Профілактична — попередження на підприємстві негативних соціальних явищ.

Соціально-педагогічна — посилення соціально-виховного та культурного потенціалу колективу, сприяння позитивній соціалізації молодих працівників (через усунення негативних факторів, які можуть впливати на неї, створення умов для всебічного розкриття, розвитку та реалізації особистісного потенціалу працюючої молоді), проведення змістовного дозвілля.

Інформативно-освітня — надання працівникам інформації (психологічного, правового, медичного характеру тощо), навчання волонтерів.

Соціально-економічна — надання додаткової допомоги працівникам, які зазнали трудового каліцтва, травми, опинилися в складній життєвій ситуації.

5.3. Організаційне підґрунтя соціально-гуманітарної роботи з персоналом в установах та організаціях.

Виконання зазначених функцій соціально-гуманітарної роботи потребує відповідної організаційної структури. Найбільш оптимальним штатом соціальної служби є один працівник на 100—200 осіб. Звичайно, залежно від конкретних умов (складності та небезпечності виробництва, фінансового становища установи чи організації, його традицій), ці цифри можуть бути збільшені або зменшені.

На підприємствах, установах чи організаціях з чисельністю працівників менше 200—300 осіб створення соціальної служби часто залежить від керівництва підприємства, рівня його піклування про працівників, його готовності до інвестицій у власний колектив.

Соціальна служба може складатися з одного або двох відділів. У разі наявності одного відділу, до його складу входять:

- 1) керівник соціальної служби (бажано досвідчений соціолог або соціальний працівник), за посадою керівник служби може виконувати обов'язки керівника центру соціальних досліджень;
- 2) професійний соціальний працівник;
- 3) професійний психолог;
- 4) фахівець з культурно-масової роботи.

Наявність двох відділів дає змогу сформувати відділ соціальної роботи (до складу якого входили б фахівці з соціальної роботи та соціології) та відділ психологічної та культурно-масової роботи (до його складу входили б фахівці з психології та соціальної педагогіки).

Функціонування соціальної служби на підприємстві може мати особливості, обумовлені її правовим статусом. Соціальна служба на підприємстві може мати статус:

- а) структурного підрозділу підприємства (тоді залежно від форми власності підприємства, вона може розглядатися як приватна, комунальна або державна);
 - б) громадської організації, яка створюється за участі керівництва та працівників підприємства і фінансується за кошти підприємства, працівників, з інших джерел, передбачених українським законодавством;
 - в) державної соціальної служби з державним фінансуванням (на великих промислових підприємствах можливе створення самостійних державних соціальних служб, на середніх і невеликих — пунктів соціальних послуг тощо).
- Свою роль у розбудові соціальних служб на підприємствах зможуть відіграти соціальні служби для сім'ї, дітей та молоді, особливо на тих підприємствах, де переважають молоді працівники.

Обов'язковим є нормативно-правове забезпечення діяльності соціальної служби на підприємстві. У разі функціонування служби як структурного підрозділу підприємства, воно здійснюється шляхом прийняття положення про соціальну службу та посадових інструкцій працівників соціальної служби.

Особливо важливим аспектом діяльності соціальних служб на підприємстві є залучення, навчання та діяльність волонтерів з числа працівників. На нашу думку, оптимальна схема роботи соціальної служби є такою: працівники соціальної служби працюють в основному з працівниками підприємства; населенню громади, прилеглої до місця розташування підприємства, допомога надається волонтерами з числа працівників. Звичайно, основну роботу щодо підготовки та діяльності цих волонтерів соціальна служба бере на себе; однак у цьому випадку ця робота є необхідною складовою соціальної роботи на підприємстві, оскільки вона:

- є дієвим засобом виховного впливу на працівників (шляхом реабілітації працівників, які мали психологічні або соціальні проблеми);
- підвищує позитивну соціальну активність працівників;
- сприяє створенню позитивного іміджу підприємства в громаді та за її межами.

Ефективна соціально-гуманітарна робота на підприємстві не можлива без виходу за його межі — профілактика негативних явищ серед працівників, розв'язання їх соціальних і психологічних проблем, не пов'язаних безпосередньо з виробництвом, обумовлюватиме рух соціальної служби до таких інституцій, як сім'я та громада, в яких живе майбутній працівник підприємства, школа та училище, в яких він навчається.

5.4. Організація соціально-гуманітарної роботи з персоналом в установах та організації на прикладі ВАТ «Чернігівське хімволокно».

Наведемо приклад діяльності соціально-гуманітарної роботи з персоналом у ВАТ “Чернігівське хімволокно”. У своїй роботі працівники соціальної служби спираються на три “кити” — думаємо, діємо, дбаємо: думаємо про тих, кому ми потрібні; діємо, аби їм було легше; дбаємо про їхню кращу долю.

Основним принципом надання соціальної допомоги на підприємстві є принцип адресності, що полягає у цільовому характері соціальної допомоги та визначенні її величини (виду, форми) на підставі особливостей стану соціальної ситуації конкретного одержувача. Тобто кожному отримувачу надається

конкретна допомога з урахуванням його матеріального, економічного, соціального чи психологічного стану. Основними напрямками діяльності служби є:

- соціально-правовий захист;
- охорона здоров'я;
- розвиток культури, духовності та спорту;
- пошук ресурсів та використання можливостей підприємства щодо матеріального забезпечення працівників підприємства в складних життєвих ситуаціях, розробка заходів, спрямованих на поліпшення умов праці та виробничого побуту працівників підприємства.

Програма діяльності служби у 2005 р. включала такі заходи:

- забезпечення зниження рівня профзахворювань, виробничого травматизму та поліпшення умов праці;
- санаторно-курортне лікування в санаторії-профілакторії “Хімік” працівників підприємства; вжиття низки профілактичних, санітарно-оздоровчих заходів, проведення капітального ремонту санаторію-профілакторію, дитячого оздоровчого табору “Юний хімік”;
- пошук, відбір, підготовку та перепідготовку кадрів;
- створення фізкультурно-спортивного об'єднання — Спортивний клуб “Хімік”, створення залу хореографії, атлетико-гімнастичного майданчика, тренувального футбольного поля та ін.;
- розширення асортименту страв, що готується в їдальнях тощо;
- формування високодуховної особистості на засадах християнського православного виховання та розвиток прояву у людей благодійності та доброчинності шляхом налагодження контактів з осередками православ'я у регіоні створення недільних шкіл; проведення благодійних акцій, концертів, масових заходів доброчинного характеру, надання матеріальної допомоги в роботі створених при православних осередках гуртків, груп підтримки, школах, майстернях тощо;

- виявлення реального стану речей щодо дотримання прав соціально вразливих працівників та їх матеріального забезпечення на підприємстві та з боку державних органів; проведення фахівцями з соціальної роботи співбесід та надання консультацій з питань чинного законодавства працівникам підприємства; залучення фахівців з міських та районних виконавчих комітетів та інших органів державної влади до надання консультацій з різних питань;
- надання допомоги багатодітним, малозабезпеченим сім'ям, сім'ям, в яких виховуються діти-інваліди, та працівникам підприємства, які є опікунами дітей-сиріт, а також іншим групам соціально вразливих працівників у реалізації їхніх соціальних прав та у компенсації фізичних, психічних, інтелектуальних, соціальних та інших недоліків, що перешкоджають повноцінному соціальному функціонуванню тощо.

Реалізація даної програми дає змогу поліпшити матеріальний, соціальний та психологічний стан працівників, що, в свою чергу, дозволяє покращити процес виробництва, підвищити якість роботи, знизити плинність кадрів, сприяє формуванню сприятливого соціально-психологічного клімату колективу. Турбота про соціально-психологічний стан працівників підприємства та їхніх сімей обов'язково позитивно впливає і на загальний рівень суспільної свідомості, піднімає престиж кожного конкретного робочого місця, сприяє здоров'ю та духовності підрастаючого покоління.

Таким чином, соціально-гуманітарна робота в установах та організаціях - це необхідна складова системи служб соціальної роботи; структурний підрозділ підприємства або самостійна організація, які виконують ряд соціально значущих функцій. Серед них ми виділяємо посередницьку, профілактичну, соціально-педагогічну, інформативно-освітню та ін. функції.

Працівники соціальної служби мають бути єдиною командою фахівців, готовою до надання працівникам підприємства різноманітних соціальних послуг. Головну роль у діяльності соціальної служби, на нашу думку, можуть відігравати фахівці з соціально-гуманітарної роботи.

Основна увага працівників соціальної служби має зосереджуватися на працівниках підприємства. Проте розв'язання проблем працівників на підприємстві потребує уваги до проблем громади, на території якої воно розташовано. Тому важливим аспектом діяльності служби є організація ефективної волонтерської роботи залучених працівників щодо розв'язання проблем населення.

Запитання для самоконтролю:

1. Розкрийте сутність поняття «соціально-гуманітарна робота з персоналом в установах та організаціях».
2. Визначте головні напрямки соціально-гуманітарної роботи з персоналом в установах та організаціях.
3. Схарактеризуйте функції соціально-гуманітарної роботи з персоналом в установах та організаціях.
4. Які особливості організаційної структури соціально-гуманітарної роботи з персоналом?