

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВПО «АмГУ»)

Факультет Социальных наук
Кафедра Социальной работы
Направление подготовки 39.03.02 – Социальная работа

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Зам. зав кафедрой

_____ Н.М.Полевая
« _____ » _____ 2016 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: Социальная защита работников на предприятии (на примере Акционерного общества «Многовершинное» п.Многовершинный Хабаровский край)

Исполнитель
студент группы 161-3б

Д.Ю. Арутюнян

Руководитель
доцент, канд.пед.наук

Т.С. Еремеева

Нормоконтроль
ст.преподаватель

Л.Л. Романова

Благовещенск 2016

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВПО «АмГУ»)

Факультет Социальных наук
Кафедра Социальной работы
Направление подготовки 39.03.02 – Социальная работа

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Зам. зав.кафедрой

Н.М.Полевая
« ____ » _____ 2016 г.

ЗАДАНИЕ

К выпускной квалификационной работе студента 161-зб группы
Арутюнян Денис Юрьевич

1. Тема выпускной квалификационной работы: Социальная работа на предприятии (на примере Акционерное общество «Многовершинное» п.Многовершинный Хабаровский край) (утверждена приказом от _____ № _____)

2. Срок сдачи студентом законченной работы – до _____)
(согласно индивидуальному графику бакалаврского проектирования)

3. Исходные данные к выпускной работе: материалы учебной и научной литературы, публицистические материалы, нормативно-правовые документы, статистическая отчетность, отчеты социальных учреждений, результаты исследования.

4. Содержание выпускной квалифицированной работы: объект бакалаврской работы – социальная защита работников на предприятии; предмет бакалаврской работы – механизм социальной защиты работников на предприятии; материалы социологических исследований – программа социологического исследования «Анализ социальной защиты работников на предприятии АО «Многовершинное». Практические рекомендации: методические рекомендации по адаптации сотрудников на предприятии АО «Многовершинное», должностная инструкция социального работника на предприятии, положения об антиалкогольной политике, положение об обучении работников..

5. Перечень материалов приложения: программа социологического исследования, инструментарий, предложения.

6. Консультанты по выпускной квалифицированной работе отсутствуют.

7. Дата выдачи задания – 01.02.2016 года.

Руководитель выпускной квалифицированной работы: Еремеева Татьяна Сергеевна – кандидат педагогических наук, доцент.

Задание принял к исполнению: 01.02.2016 года _____ подпись студента.

РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 70 с., 13 рисунков, 2 таблицы, 7 приложений источников

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА, СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИЩЕННОСТЬ, СОЦИАЛЬНЫЙ РИСК, СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, ОБЪЕКТ И СУБЪЕКТ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ, ФОРМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ, СОЦИАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ, СОЦИАЛЬНАЯ ДЕЗАДАПТАЦИЯ, ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РИСК, СОЦИАЛЬНАЯ ПРОФИЛАКТИКА

Бакалаврская работа посвящена актуальной теме научного и прикладного значения – изучению особенностей социальной защиты работников на предприятии. Система социальной защиты – это сложное определение, которое рассматривается как: «Социальная защита – функция государства и общества по обеспечению человека потенциальными жизненными благами, в соответствии с его неотъемлемыми и целесообразными, с позиции развития личности, социальными правами – на труд, на социальное и материальное обеспечение семьи, на жизненный уровень, необходимый для поддержания его здоровья и благосостояния и т.д.»

Цель бакалаврской работы – изучение социальной защиты работников на предприятии Акционерное общество «Многовершинное» и разработка предложений по усовершенствованию социальной защиты.

Результаты бакалаврского исследования могут быть использованы в учебной работе, а также в практической и научной деятельности социальных работников на различных предприятиях.

В данной работе использовались методы индукция, дедукция, анализ документов, сравнительный анализ статистических данных, обобщение, экспертный опрос.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	6
1 Общая характеристика социальной защиты работников на предприятии	8
1.1 Социальная защита работников: определение и сущность	8
1.2 Подходы, виды и модели социальной защиты	13
1.3 Основные субъекты социальной защиты работников на предприятии	18
2 Социальная защита работников на предприятии	23
2.1 Социальная адаптация работников на предприятии	23
2.2 Социальная профилактика профессиональных рисков у работников на предприятии	30
2.3 Алгоритм социальной защиты работников на предприятии	36
3 Социальная защита работников на предприятии Акционерное общество «Многовершинное»	42
3.1 Социальный портрет работников предприятия Акционерное общество «Многовершинное»	42
3.2 Результаты исследования социальной защиты работников предприятия Акционерное общество «Многовершинное»	48
3.3 Предложения по совершенствованию социальной защиты работников на предприятии Акционерное общество «Многовершинное»	58
Заключение	63
Библиографический список	65
Приложение А Программа исследования «Анализ социальной защиты работников на предприятии АО «Многовершинное»	71
Приложение Б Анкета эксперта «Анализ социальной защиты работников на предприятии АО «Многовершинное»	81
Приложение В Система социальной защиты работников предприятия	84
Приложение Г Должностная инструкция социального работника-супервизора на предприятии АО «Многовершинное»	85

Приложение Д Методические рекомендации по адаптации сотрудников 1 предприятия АО «Многовершинное»	87
Приложение Е Положение об Антиалкогольной политике на предприя- тии АО «Многовершинное»	89
Приложение Ж Положение об обучении работников АО «Многовер- шинное»	96

ВВЕДЕНИЕ

Современный переход российского общества в 90-е гг. XX в. к рыночным отношениям, обостривший социальные проблемы значительной части населения, потребовала создания и развития относительно нового социального института - социальной защиты населения (СЗН). Для этого в системе органов управления социальной политикой была выделена организационная подсистема социальной защиты населения, структура и функции которой определены законом и подзаконными нормативными актами. Сегодня, после мирового финансового кризиса, требуется более стабильная система социальной защиты, так как его последствия привели к сокращению штатов работников на многих российских предприятиях.

Степень научной разработанности. По вопросам социальной защиты, актуальность которых неуклонно растет по мере движения России в сторону рыночной экономики, за период с 1991 г. по настоящее время опубликовано довольно много работ. Все они, как правило, рассматривают систему социальной защиты как средство обеспечения достойного уровня жизни нетрудоспособных граждан, и лиц из социально неблагополучных слоев общества. Исследованию ключевых проблем развития системы социальной защиты работников посвящены работы ряда известных российских специалистов: И.А. Еремеева, А.Н. Савинов, Е.И. Холостова, А.М. Пангов, И.А. Григорьева, Л.П. Кузнецова, П.Д. Павленок и другие, в которых отражается содержательный анализ современной ситуации в социальной сфере, рассматриваются вопросы становления и развития социальной инфраструктуры, проблемы социальной политики на федеральном и местном уровнях.

Научная новизна бакалаврской работы заключается в анализе и обобщении теоретических и концептуальных основ социальной защиты работников на предприятии, а также некоторых проблем, связанных с реализацией социальной работы в различными категориями населения на предприятии, а также проведении эмпирического исследования, направленного на анализ мероприятий по

социальной защите.

Практическая значимость бакалаврской работы: материалы и результаты данной работы можно использовать в организации учебного процесса, при подготовки бакалаврских и курсовых работ студентов обучающихся по направлениям социального профиля, а также в практической деятельности специалистов, работающих в специализированных учреждениях, осуществляющих социальную защиты работников на предприятии.

Объектом бакалаврской работы – работники на предприятии.

Предмет бакалаврской работы – социальная защита работников на предприятии.

Цель бакалаврской работы – изучение социальной защиты работников на предприятии Акционерное общество «Многовершинное» и разработка предложений по усовершенствованию социальной защиты.

В соответствии с поставленной целью, определены следующие задачи:

1. Охарактеризовать социальную защиту работников.
2. Рассмотреть механизм социальной защиты работников на предприятии.
3. Описать социальный портрет работников на предприятии Акционерное общество «Многовершинное».
4. Исследовать социальную защиту работников на предприятии Акционерное общество «Многовершинное».
5. Разработать предложения по усовершенствованию социальной защиты работников на предприятии Акционерное общество «Многовершинное».

В данной работе использовались методы индукция, дедукция, анализ документов, сравнительный анализ статистических данных, обобщение, экспертный опрос.

1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

1.1 Социальная защита работников: определение и сущность

Термин «социальная защита населения» стал использоваться в теории и практике относительно недавно. Однако в настоящее время в категориальной и понятийной системе социальной работы нет однозначного понимания содержания и статуса категории «социальная защита населения».

Социальная защита населения в широком смысле слова – это совокупность социально-экономических мероприятий, проводимых государством и обществом и обеспечивающих предоставление оптимальных условий жизни, удовлетворение потребностей, поддержание жизнеобеспечения и деятельного существования личности и социальной группы, совокупность мер, преодолевающих последствия ситуаций риска в жизни граждан, комплекс мер по обеспечению гарантированного государством минимального уровня материальной поддержки социально уязвимых слоев населения в период экономических преобразований и связанного с этим снижения уровня жизни [13, С.92].

Социальная защита работников на предприятии является показателем социальной ответственности предприятий, учреждений, профсоюзных организаций и государства. Развитость системы социальной защиты работающего населения формирует авторитет государства внутри страны и на международном уровне. Только социально защищенные работники способны эффективно работать в интересах субъектов хозяйствования и государства. В последнее время, вопросы социальной защиты работников стоят особенно остро, что связано с развитием интеграционных процессов и международных стандартов и требований к ведению бизнеса. Обеспечение достойных условий труда и отдыха, адекватного заработка затраченным усилиям и формирование доверия работников к руководству, уверенность в завтрашнем дне являются не менее важными вопросами, чем получение прибыли и оптимизация затрат. Аспекты социальной защиты работников, как на государственном уровне, так и на уровне предпри-

ятия все чаще освещаются в работах ученых, молодых ученых, журналистов и политиков.

По мнению автора, социальная защита работников на предприятии может быть определена как комплекс взаимосвязанных мер, направленных на компенсацию потерь в денежной и натуральной форме, обусловленных ликвидацией рабочего места, а также заботе общества о гражданине, нуждающемся в помощи.

Социальная защита работников на предприятии включает в себя следующие направления:

- создание условий для занятости населения трудовой деятельностью, позволяющей работникам зарабатывать средства для жизни в объемах, достаточных для достойного существования;

- обеспечение безопасности условий труда для работников и доступа граждан к национальным системам здравоохранения, реабилитации и профессионального образования;

- обеспечение работников и членов их семей прожиточным минимумом материальных средств в случаях безработицы, потери или резкого сокращения доходов из-за болезни, рождения ребенка, несчастного случая в быту, производственной травмы или профессионального заболевания, инвалидности, старости, утраты кормильца [18, с.155].

Социальная защита работников на предприятии тесно связано с такими вопросами как социальная ответственность бизнеса, социальная политика государства и предприятия и социальные расходы. Анализируя разнообразие существующих определений социальной защиты работников предлагаемых учеными, публицистами и политиками можно предложить обобщенное понятие - социальная защита работников - это система мероприятий направлена на обеспечение воспроизводства труда, стимулирование профессиональной деятельности и обеспечение безопасного и достойного уровня жизни, создание условий для духовного развития, которые носят как законодательно закрепленные гарантии так и индивидуальные, которые обеспечивается такими социальными институ-

тами как государство, профсоюзы, союзы и ассоциации предприятий, неприбыльные организации и отдельными лицами - правозащитниками. Социальная защита работников охватывает три основные составляющие: социальное страхование, социальные услуги и социальное обеспечение.

К социальным услугам на предприятии можно отнести: помощь при рождении и на погребение, помощь при наступлении инвалидности или получении травмы на производстве, расходы на обучение, оздоровление или лечение работников; оплату завтраков и другие направления связанные с обеспечением потребностей работников связанных с трудовой деятельностью и воспроизведением физических и умственных способностей персонала. Основными формами предоставления социальных услуг является материальная помощь и социальное обслуживание. Предприятия, имеющие расширенную социальную инфраструктуру основном социальные услуги предоставляют в форме социального обслуживания, а именно возможности пользования на льготных условиях объектами социальной инфраструктуры (заведениями общественного питания, оздоровительно-лечебными учреждениями, спорткомплексами, домами культуры). Социальные услуги является показателем социальной ответственности предприятия перед работниками и обществом, чем больше таких услуг, тем более конкурентоспособное предприятие на рынке труда. Однако главным направлением социальной защиты остается социальное страхование. Удельный вес расходов на социальное страхование составляет не менее 37% фонда оплаты труда, что обусловлено законодательством [18, с. 145].

Третьей составляющей социальной защиты на предприятии является социальное обеспечение работников. Под социальным обеспечением обычно понимается система мер, направленных на материальное обеспечение населения от социальных рисков (болезнь, инвалидность, старость, потеря кормильца, безработица, несчастный случай на производстве и т.д.). Основу социального обеспечения составляет поддержка в случае наступления страхового случая. Под видами социального обеспечения понимаются социальные выплаты, льготы, услуги, предоставляемые нетрудоспособным гражданам бесплатно или на

льготных условиях за счет специальных источников финансирования. Однако социальное обеспечение работников субъектами хозяйствования предполагает несколько иные мероприятия. Социальное обеспечение работающих на уровне предприятия направлено, кроме поддержки в случае наступления страхового случая, на удовлетворение социальных потребностей работников, а именно в безопасных условиях труда, возможности воспроизведения физических сил, профессиональном и культурном развитии. Основной категорией расходов, относящаяся к социальному обеспечению работников являются затраты на содержание объектов социальной инфраструктуры.

Структура расходов на соцзащиту работников включает составляющие, а именно: социальное обеспечение, социальное страхование, социальные услуги. Объем затрат на каждую составляющую существенно отличаются на разных предприятиях. Промышленные предприятия преимущественно содержат на балансах объекты социальной инфраструктуры, которыми пользуются работники, в то время как в сфере предоставления услуг, социальная защита работников обобщена в социальном пакете. Обычно услуги социального характера представлены в социальном пакете более разнообразно по сравнению с услугами полученными пользователями социальной инфраструктуры предприятий, что обусловлено спецификой деятельности. Однако, независимо от вида деятельности, расходы на соцзащиту работников являются расходами на перспективу, осуществление которых может обеспечить больше преимуществ социально-экономического характера по сравнению с размером затраченных средств [17, с.139].

Итак, социальную защиту работников на предприятии можно охарактеризовать следующим образом:

1) социальная защита работников на предприятии - совокупность социальных, юридических гарантий, обеспечивающих работнику реализацию его важнейших социально-экономических прав, в том числе право на достойный уровень жизни. Слабость социальной защиты работника ведет к усилению напряженности в обществе;

2) социальная защита работников на предприятии осуществляется через социальную службу организации. Понятие «социальная служба» определяется как система структур, осуществляющих социальную работу и имеющих в своем составе отделы (подразделения) для оказания всех форм социальных гарантий на предприятии. Социальная служба организации - структурное подразделение организации; должностные лица и управленческие подразделения, призванные заниматься вопросами социального развития организации и социального обслуживания ее персонала, наделенные соответствующими полномочиями и несущие ответственность за решение социальных проблем;

3) социальная адаптация сотрудника на предприятии представляет собой включение работника в систему взаимоотношений коллектива с его традициями, нормами жизни, ценностными ориентациями. В ходе такой адаптации сотрудник получает информацию о системе деловых и личных взаимоотношений в коллективе и отдельных формальных и неформальных группах, о социальных позициях отдельных членов группы. При принятии сотрудником групповых норм происходит процесс идентификации личности либо с коллективом в целом, либо с какой-либо формальной или неформальной группой. Специальные службы организуют процесс адаптации поэтапно:

а) служба управления персоналом информирует нового сотрудника о коллективе в целом, о будущей работе;

б) расширяется круг знакомых, выбранных по общности интересов, устанавливаются деловые взаимоотношения;

в) молодой специалист адаптируется к настроению и отношению коллектива;

г) молодой специалист принимает участие в общественной жизни, нововведениях, предлагает новые идеи;

д) личностное восприятие успехов и неудач коллектива, выступления на собраниях, отстаивание своей точки зрения;

е) демонстрирует хорошую работу по специальности;

4) профессиональный риск связан с особенностями профессии работника

- это риск, связанный с работником, с личностью и личными интересами человека или определенного круга лиц, занятых вполне определенным видом профессиональной деятельности, отличающимся особенными условиями производства.

Социальная профилактика профессиональных рисков включает в себя три стадии: стадия предупреждения; стадия предотвращения и стадия пресечения.

Управление и профилактика профессиональных рисков осуществляется посредством действующей на предприятии службы охраны труда, которая:

- контролирует состояние условий труда;
- занимается вопросами снижения риска посредством устранения опасных и вредных производственных факторов, борьбы с опасными и вредными факторами в источнике, уменьшения уровня воздействия опасных и вредных факторов;
- осуществляет наблюдение за состоянием здоровья, осознанным соблюдением правил охраны труда, за корректным использованием средств индивидуальной защиты и профилактикой производственных заболеваний;
- информирует работников о принимаемых ими профессиональных рисках, опасных и вредных факторах на рабочем месте.

1.2 Подходы, виды и модели социальной защиты

В процессе формирования и развития систем социальной защиты населения в различных странах мира обозначилось два подхода к решению проблемы обеспечения социальной защищенности граждан.

Первый условно можно обозначить как позитивный, он характеризуется признанием факта существования проблем социальной незащищенности граждан и необходимости осуществления мер по дополнительной социальной поддержке и защите населения; практика выработала соответствующие механизмы решения социальных проблем населения, существуют высокие стандарты социальной защищенности, правительство осуществляет эффективную законодательную деятельность и обеспечивает функционирование принятых законодательных актов, в т.ч. путем налаженного взаимодействия представителей биз-

неса, государственных органов и общественных организаций.

Второй подход – негативный, характеризуется непризнанием по политическим, идеологическим и иным мотивам факта существования у населения социальных проблем и необходимости социальной защиты, несмотря на то, объективно проблема социальной незащищенности существует; существуют субъекты социальной защиты функционируют формально, их роль фактически выполняет какая-либо политическая сила (партия, группа людей, находящаяся у власти, др.), которая также определяет единые профессиональные, территориальные, социально-экономические и иные стандарты работы с населением [4, с. 42].

С точки зрения содержания социальной защиты и распространенности ее определенные категории граждан, можно говорить по крайней мере о двух видах социальной защиты:

1) ограниченная, т.е. обеспечение всем членам общества гарантированного минимума уровня жизни, защиты от тяжелых физических лишений и социальных рисков, включающее определенный минимум в еде, жилье и одежде, достаточный для поддержания здоровья и работоспособности;

2) абсолютная, т.е. обеспечение гарантированного относительного благополучия какому-либо лицу или категории граждан с целью застраховать отдельных членов общества от негативных последствий социальных преобразований и возможного социального ущерба.

Соответственно, можно сказать, что ограниченная социальная защищенность достижима для всех и представляет собой ответ на законное требование каждого члена общества и является естественным дополнением социально-ориентированной рыночной экономики. Напротив, абсолютная защищенность может рассматриваться как некая привилегия, претворение в жизнь принципа справедливого вознаграждения за особый вклад в развитие общества, особые заслуги перед государством (например, за защиту государственного суверенитета, сделанные научные открытия, защиту мира и т.п.).

Изучение различных моделей социальной защиты очень важно в процессе

поиска более совершенной концепции регулирования социальной защиты, подходящей к условиям, сложившимся в России.

Модели социальной защиты населения, как особые способы её реализации, имеют существенные различия, обусловленные комплексом причин социально-экономического плана, географическими особенностями, культурными и историческими традициями, формой государственного устройства, степенью развития гражданского общества и т.п. [4, с. 43].

Особенности построения системы социальной защиты прямо обусловлены и соответствуют модели социального государства, типу его социальной политики. Данный подход был предложен шведским ученым Г. Эспинг-Андерсеном – он группировал системы социальной защиты населения в зависимости от типа «идеологии» государственного устройства, социальной политики. В связи с этим подходом, например, социал-демократический тип социальной политики порождал социал-демократический тип устройства социальной защиты и т.п. Г. Эспинг-Андерсен выделил три основных типа социальной защиты: либеральный, консервативный, социал-демократический [4, с. 44].

Либеральный тип реализуется практически во всех англоговорящих гражданах, включая Великобританию и Японию. Характеризуется стремлением государства к отделению социальной помощи от свободного рынка, стремлению «адресной» помощи с проверкой нуждаемости. Цель - сокращение бедности.

Консервативный тип в основном представлен в странах Западной и характеризуется применением классических бисмарковских систем социального страхования, стремлением к компенсационному характеру помощи за прошлые заслуги. Цель – сохранение жизненного уровня, достигнутого трудоспособном периоде.

Социал-демократический тип реализуется в скандинавских государствах. Характеризуется предоставлением стандартных денежных или натуральных пособий или определенного набора услуг, уравнивающим подходом к социальной помощи. Цель - перераспределение доходов.

Американский исследователь Ричард Тимус предложил свою типологию моделей социальной защиты капиталистических стран [9, с. 124].

1. «Остаточная» модель, она же либеральная, действует по остаточному принципу, т.е. социальная защита большинства граждан должна строиться на самозащите, на предоставлении возможности противостоять социальным рынкам посредством собственных накоплений в рамках семьи, используя социальное страхование. Лишь не способные к сомообеспечению граждане должны опекаться государством и гражданским обществом.

2. Модель «индустриально-экономического развития», она же консервативная, корпоративистская. Рассматривается как средство защиты социального уровня жизни трудящихся. Основным механизмом - социальное страхование, созданное под контролем и с гарантиями государства. Модель наиболее развита в Германии.

3. «Государственно-перераспределительная» модель социальной защиты, она же социалистическая, этатистская, носит всеобщий характер и охватывает население страны. Равенство означает, прежде всего, изменение в перераспределении доходов, а уже потом в их сохранении. Отличается доминированием государства в системе социальной защиты, высоким уровнем социальных компенсаций. Действует в скандинавских странах.

Более радикальные подходы предполагают, что в мире сложились в основном две модели социальной защиты [4, с. 45]:

- социал - демократической ориентации с высокой ролью государства в перераспределении доходов и существенным значением общенациональных социальных механизмов управления;

- неолиберальная - с меньшей степенью государственного вмешательства в социально -экономические процессы и т.п.

Рассмотрев существующие в научной литературе подходы к классификации моделей социальной защиты населения, можно сделать вывод, что исследователи склонны выделять, по сути, в основном три базовые модели: социал-демократическую, корпоративную и либеральную, хотя их названия могут и

различаться. Они наиболее распространены, в чистом виде в настоящее время встречаются и носят смешанный характер.

Рассмотренные модели в чистом виде нигде не существуют, и, как правило представляют собой смешанные варианты, но базовые особенности моделей доминируют, что позволяет классифицировать способы организации социальной защиты. Различия моделей в основном проявляются по базовым принципам, доминирующим в определенной модели социальной защиты [4, с. 46]:

- социальная солидарность (перераспределение);
- солидарная самозащита (социальное страхование);
- индивидуальная социальная ответственность;
- гарантированный государством уровень социальной защиты;
- степень участия государства в системе социальной защиты, т. е. является ли оно, главным образом, субъектом социальной защиты, либо, в большей мере создает институциональные условия для самозащиты и деятельности субъектов, в том числе неправительственных организаций;
- характер системы перераспределения общественного продукта, способам и механизмам формирования фондов социальной защиты;
- доминирующие в моделях социальной защиты субъекты институты (благотворительные организации, семья, соседское сообщество, государственные и муниципальные структуры) и приоритетные организационно-правовые формы социальной защиты (социальное обеспечение, социальное страхование, социальная помощь, обслуживание и пр.);
- уровень обязательных общественных отчислений (налогов и/или страховых взносов) на социальную защиту;
- степень развитости и участия в социально-защитных отношениях институтов гражданского общества и т.п.

Модели различаются не только социально-защитными механизмами и базовыми принципами, объемами государственных расходов на социальные нужды, но и степенью, до которой государство делает человека зависимым от риска путем предоставления всем гражданам высокого уровня социального обеспече

ния и услуг.

Таким образом, становится очевидным, что, несмотря на принципиальные отличия, все модели социальной защиты населения в настоящее время испытывают взаимное влияние, включают элементы иных способов орган и этой сферы, т.е. фактически носят смешанный характер.

1.3 Основные субъекты социальной защиты работников на предприятии

В любом государстве имеется целая система социальных институтов, представляющих собой основные субъекты социальной защиты работников на предприятиях, осуществляющих социальную защиту.

Социальный институт – это устойчивая форма организации совместной деятельности людей в виде организационной структуры или системы правил нормативно урегулированного порядка, в рамках чего происходит распределение социальных ролей и статусов людей, охватываемых деятельностью соответствующего института [6, с.169]. Первые из названных видов (классов) социальных институтов именуется некоторыми социологами социально-организационными институтами, вторые – социально-нормативными.

Важнейшим и наиболее мощным социально-организационным институтом является государство, которое представляет собой сложную институциональную систему, т.е. состоит из различных институтов. Важную роль в выполнении функций социальной защиты играют такие институты, как страховые компании, различные специализированные фонды, благотворительные организации, а также общественные и политические организации, которые осуществляют социальную защиту представляемых ими социальных групп и слоев.

Институтами, призванными защищать работников наемного труда, являются профессиональные союзы. В настоящее время наряду с традиционными профсоюзами, претерпевшими существенное обновление, появились новые рабочие организации, «независимые» профсоюзы. Однако считать только их защитниками работников наемного труда, а традиционные профсоюзы квалифицировать как «официальные» и отказывать им в праве выступать в качестве за-

щитника, несправедливо. Изменившиеся профсоюзы по праву стали именоваться независимыми, так как они выступают представителями работников наемного труда, ведут борьбу за реализацию их требований и не зависят от государственных структур. Основная деятельность как «зависимых», так и независимых профсоюзов на данном уровне социально-экономических реформ перешла в русло использования в своей деятельности для защиты прав и интересов трудящихся форм и механизмов социального партнерства. Данный механизм хорошо разработан в странах развитой демократии и зарекомендовал себя с положительной стороны. Суть этого механизма состоит не в конфронтации, а в проведении переговоров с представителями работодателей и государства, нахождения компромисса и выработки на этой основе более или менее приемлемых решений.

Главным институтом социальной защиты, охватывающим своей деятельностью весь коллектив предприятия и располагающим для этого необходимыми правами и возможностями, выступает профсоюзная организация. Повышение защитной роли этой организации особенно необходимо в условиях рынка. Важно обеспечить социальную защиту работников в случае банкротства предприятия, его закрытия или репрофилирования. Да и при нормальном функционировании предприятия в условиях рынка требуется резкое усиление социально-защитной функции профсоюзных организаций [17,с.158].

Конкретным инструментом или институтом социальной защиты работников на предприятии является коллективный договор. Суть этого договора кардинально изменилась в настоящее время, потому что наемным работникам нужна надежная юридическая база социальной защищенности.

Другим важным социально-нормативным институтом, который все шире входит в практику наших предприятий и различных организаций и который при определенных условиях может выступать средством социальной защиты, является трудовой контракт. Его нельзя однозначно и безусловно оценить именно как институт социальной защиты, но он может быть им, если контрактная система на предприятии (трудовой организации) отрегулирована та-

ким образом, что предусматривает специально систему обеспечения прав работников, если в нем четко оговаривается ответственность работодателя за несоблюдение обозначенных в контракте социально-экономических гарантий.

Все вышеперечисленные социальные институты в той или иной степени включены в механизм социальной защиты. Процесс формирования механизма социальной защиты в нашей стране идет непрерывно и уже сегодня можно говорить о трех его компонентах: институциональном, использующем весь перечень существующих институтов социальной защиты; инструментальном, включающем используемые средства для решения задач социальной защиты; деятельном, когда применяются различные формы деятельности институтов по выполнению функций социальной защиты - нормотворческая, организационная, переговоры социальных субъектов и т.д.

Социальная защита работников на предприятии осуществляется через социальную службу организации.

Понятие «социальная служба» относится к основным понятиям в социальной защите работников и определяется как система структур, осуществляющих социальную работу и имеющих в своем составе отделы (подразделения) для оказания всех форм социальных гарантий на предприятии.

Социальная служба организации – структурное подразделение организации, субъект социального управления; должностные лица и управленческие подразделения, призванные заниматься вопросами социального развития организации и социального обслуживания ее персонала, наделенные соответствующими полномочиями и несущие ответственность за решение социальных проблем.

Обычно выделяют три основных направления работы службы социального развития [4, с. 81]:

- 1) совершенствование формальной организации или организационное проектирование и реконструкция;
- 2) оптимизация системы взаимодействия формальной и неформальной структур, т.е. обеспечение подбора и расстановки работников;

3) совершенствование системы организации (самоорганизации) коллектива – формирование и изменение состава, развитие механизма стимулирования и мотивации работников.

Ряд конкретных функциональных задач, которые решает служба социального развития, связан с обеспечением внутренней целостности социальной системы (коллектива) и внешней макросоциальной среды: обеспечение необходимого уровня стабильности коллектива; социальная адаптация работников; интеграция различных частей организации; снятие социальных напряжений и конфликтов в коллективе; профилактика напряжения, возникающего у организации при столкновении с факторами макросреды; поддержание необходимого уровня требований, предъявляемых к работнику обществом; улучшение морально-психологического климата в коллективе [4, с. 82].

В заключении приведены основные характеристики социальной защиты работников на предприятии:

1) система социальной защиты должна быть встроена в систему экономических отношений, базироваться на эффективном труде работающих;

2) социальная защита не может быть ограничена гарантиями только в какой-либо одной сфере жизни;

3) социальная защита должна опираться на национальные и культурные традиции народов, учитывать их;

4) социальная защита должна базироваться на ином принципе мышления. Граждане в первую очередь должны стремиться защитить себя сами, а не ждать или добиваться определенных политических решений по данному вопросу;

5) целостная система социальной защиты активно развивает и формирует у людей элементы самозащиты. Ведь никто и ничто так надежно не защитит работника, как он себя сам. Работник, наравне с субъектом-государством, должен нести ответственность за себя.

Важную роль в выполнении механизма социальной защиты играют такие институты, как страховые компании и различные специализированные фонды, а также благотворительные организации. Большую группу социально-

организационных институтов образуют различные общественные, политические организации, которые осуществляют социальную защиту представляемых ими социальных групп и слоев.

Важным социально-нормативным институтом в системе социальной защиты наемных работников стали в настоящее время тарифные соглашения, контракты, коллективные договора и т.д.

Распространяясь на более низкие уровни иерархической организации общества, институциональная система социальной защиты достигает такой низкой структуры, как предприятие. Предприятия, учреждения, фирмы, кооперативы и другие трудовые организации тоже являются социальными институтами и играют важную роль в обществе. А если их рассматривать под углом зрения социальной защиты, то их роль и деятельность оказываются довольно сложными и противоречивыми, не позволяющими дать им однозначную характеристику [13, с.129].

Таким образом, субъектами социальной защиты работников на предприятии являются государственные и негосударственные организации, работа которых представлена рядом последовательных мероприятий, включающим в себя набор механизмов и институтов по управлению производственной средой, безопасностью, гигиеной труда и здоровьем работающих. Сфера действия управленческих воздействий в контексте социальной защиты работников на предприятии охватывает выбор приоритетов, решений и действий по предупреждению и устранению причин производственного травматизма и нарушения здоровья, профилактике несчастных случаев, профессиональной и производственно-обусловленной заболеваемости.

2 СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

2.1 Социальная адаптация работников на предприятии

Понятие «социальная адаптация» используется в науке достаточно давно и широко. При этом, сфера его применения не ограничивается какой-либо одной, конкретной отраслью или направлением научного знания. Напротив, понятия «адаптация» и «адаптационный процесс» используются сегодня в биологии и социальной психологии, философии и кибернетике, социологии и экологии и т.п. Можно утверждать, что проблемы адаптационных процессов – это проблемы комплексного исследования человека и окружающего его мира [6, с. 96].

Термин адаптация в переводе с латинского означает приспособление. Социальная адаптация – приведение индивидуального и группового поведения в соответствие с господствующей в данном обществе системой норм и ценностей. Социальная адаптация осуществляется в процессе социализации, а также с помощью механизмов социального контроля, включающих меры общественного и государственного принуждения. В социальной работе популярность технологии адаптации обусловлена наличием проблем социальной дезадаптации в различных социальных стратах общества. Дезадаптация – разрушение адаптивных, приспособительных механизмов. Социальная дезадаптация - разрушение жизненных планов, неготовность к функционированию в социальной ситуации [18, с. 44].

Социальная адаптация работника на предприятии – сложный и многоуровневый процесс, который осуществляется в различных общественных сферах и областях деятельности человека.

Для более полного раскрытия темы процесс социальной адаптации целесообразно рассмотреть на трех уровнях:

- 1) макроуровень – физическое и социальное пространство в целом. На данном уровне рассматривается адаптация личности, Социальных слоев, общества в целом к особенностям природной экосистемы, к элементам искусственной среды, техносферы, к особенностям социально-экономической, политичес-

кой, социокультурной сфер общества;

2) мезоуровень – социальная группа, коллектив, окружение человека, семья. Здесь происходит адаптация человека или, напротив, нестыковка интересов человека с нормами социальной группы, производственным коллективом, соседской общиной, учебной группой и т. д.;

3) микроуровень – семья, ближайшее окружение. На данном уровне происходит адаптация или взаимная адаптация членов семьи друг к другу и к особенностям семейного микроклимата;

4) миниуровень – это сам индивид, его внутриличностная адаптация – стремление достичь гармонии, сбалансированности внутренней позиции, собственной Я-концепции и ее оценки с позиции других людей.

Среди факторов социальной адаптации работников на предприятии особое внимание следует обратить на биологические, физиологические, психические свойства и свойства социального развития личности, которые во многом определяют характер и способности человека к адаптации. По этим критериям выделяют следующие типы личности: высокоадаптивный, среднеадаптивный, низкоадаптивный, дезадаптивный. Однако макро- и микросреда находятся в постоянном взаимодействии и неразрывной связи, следовательно, особенности макросреды в той же степени влияют на формирование типа личности. Социальная адаптация индивида зависит как от его личностно-субъективных свойств, так и от внешне-объективного фактора. Таким образом, именно сущность социальной среды часто оказывается доминирующей и определяет характер социальной адаптации. Адаптация личности работника на предприятии к новой социальной среде включает 4 стадии:

1) начальная стадия – индивид знает, как он должен вести себя в новой социальной среде, но в своем сознании полностью не признает ее ценностей и в чем-то их отвергает, придерживаясь прежней системы;

2) стадия терпимости – индивид и новая среда проявляют взаимную терпимость к системам ценностей друг друга;

3) аккомодация – признание и принятие индивидом основных систем

ценностей новой социальной среды при одновременном признании ценностей и потребностей индивида новой социальной средой;

4) ассимиляция – полное совпадение систем ценностей индивида и среды, существует полная и частичная ассимиляция [18, с. 46].

Последовательная смена основных этапов социальной адаптации работников на предприятии предполагает использование на каждом из них различных механизмов, каждый из которых отличается своеобразием и адаптивными возможностями, появляющимися у человека или группы и решающих с их помощью проблему адаптации к новым условиям своей жизнедеятельности [6, с. 80].

Основные механизмы социальной адаптации работников на предприятии можно классифицировать по разным основаниям. Классификация, позволяющая выделить и проанализировать наиболее эффективные механизмы, может быть выполнена, во-первых, по формам их принятия субъектом адаптации и, во-вторых, по используемым в процессе адаптации средствам.

В первом случае выделяются два основных механизма социальной адаптации работников на предприятии: добровольный и вынужденный. Рассмотрим действие каждого из них.

Добровольная адаптация работников на предприятии представляет собой ситуацию, при которой новые условия жизнедеятельности, предлагаемые субъекту средой, не противоречат его системе ценностных ориентаций, убеждений и идеалов и открывает перед субъектом новые перспективы и возможности и, поэтому, принимается без сопротивления, если даже для этого необходимо предпринять определённые усилия. Например, возможность сделать хорошую служебную карьеру или получать высокую заработную плату может рассматриваться человеком как основание и необходимость для смены места работы и адаптации в новом коллективе, получения образования, переквалификации и т.п. Трудности, неизбежно возникающие в ходе освоения новой среды и новых условий жизнедеятельности, принимаются субъектом как «трудности роста», через которые надо пройти, для получения желаемого [17, с.45].

В условиях добровольной адаптации работника на предприятии изменения социальной среды, к которым необходимо адаптироваться субъекту, во-первых, не мешают ему жить и действовать привычным, удобным и доступным для него способом. Во-вторых, свойственные ранее субъекту ценностные установки, принципы и идеалы, изменяются в новых условиях жизнедеятельности без особого сопротивления и напряжения, так как он сам поверил или убедился в достоинствах и преимуществах нового, по сравнению со старым. В-третьих, требования, которые предъявляются субъекту социальной средой, в определённой степени корректируются таким образом, что становятся понятными и доступными ему.

Вынужденная адаптация работника на предприятии, напротив, ситуация, при которой характеристики и свойства новой для субъекта среды жизнедеятельности, не соответствуют и противоречат его ценностно-нормативным установкам. Однако, при этом, субъект не может не принять эти характеристики [17, с.48]. То есть, в отличие от добровольной адаптации, вынужденная адаптация жёстко заставляет человека принять новые условия жизнедеятельности. Не сделав этого, он не сможет не только найти новую для себя социальную нишу и новые возможности самореализации, но и утратит имеющиеся.

В зависимости от используемых в процессе социальной адаптации работника на предприятии средств, выделяется ещё одна группа механизмов этого процесса.

1) психические механизмы, направленные на формирование и развитие психики субъекта, воздействие на неё различных факторов социальной среды и приспособление психического склада индивида под требования среды. К этой группе механизмов социальной адаптации можно отнести механизмы психической защиты, психической травмы, психического и психологического внушения и т.п.;

2) социально-психологические механизмы, предназначенные для приспособления индивида к среде через её освоение различными способами [17, с.49]. Эта группа включает в себя, во-первых, когнитивные механизмы, т.е. приспособ-

собление к среде через её исследование, изучение и познание. К ним относятся механизмы воображения, мышления, познавательной деятельности. Во-вторых, это эмоциональные механизмы, позволяющие субъекту приспособиться к среде через те эмоциональные состояния, которые она вызывает. В этом случае, эмоциональные переживания индивида в новой для него среде жизнедеятельности становятся основой для принятия им соответствующих решений относительно наиболее адекватных среде форм поведения и деятельности. К названной группе механизмов социальной адаптации можно отнести такие как страх, беспокойство, тревога, покой и т.п. В-третьих, это поведенческие механизмы, представляющие собой выбор и реализацию субъектом в новой для него ситуации определённой модели поведения и деятельности;

3) социальные механизмы представляют собой наиболее значительные элементы такой группы феноменов. К ним относится, прежде всего, механизм социальной деятельности, который можно рассматривать как универсальный механизм социальной адаптации. Именно в процессе социальной деятельности осуществляется собственно включение субъекта в новую систему социальных отношений, норм и ценностей. В рамках социальной деятельности субъект приобретает новые социальные статусы и роли, позволяющие ему войти в новую социальную среду.

Ещё одним механизмом из этой группы является механизм социального общения [17, с.48], позволяющий субъекту, во-первых, совершенствовать имеющиеся у него навыки общения и приобретать новые, во-вторых, расширять социальную среду собственной жизнедеятельности и усваивать новые социальные нормы и ценности.

Внешней формой проявления адаптационных процессов работника на предприятии, позволяющей делать выводы о том, насколько успешно они протекают в каждом конкретном случае, является адаптационное поведение, т.е. процесс взаимодействия субъекта и социальной среды, в ходе которого согласовываются взаимные требования и ожидания и реализуются определённые механизмы социальной адаптации [17, с.51].

Социальная адаптация работника на предприятия – означает включение работника в новую для него предметно- вещественную и социальную среду. При этом наблюдается взаимное приспособление работника и среды. Поступая на предприятие, работник имеет определенные цели, потребности, ценности, нормы, установки поведения и предъявляет определенные требования к предприятию (содержание труда, условия труда, уровень оплаты труда). Предприятие в свою очередь имеет свои цели и задачи, и предъявляет определенные требования к образованию, квалификации, производительности, дисциплине работника. Оно ожидает выполнения этим работником правил, социальных норм и соблюдения сложившихся традиций на предприятии. Требования к работнику обычно отражаются в соответствующих ролевых предписаниях (должностных инструкциях). Кроме профессиональной роли работник на предприятии выполняет еще ряд социальных ролей (становится коллегой, подчиненным или руководителем, членом профсоюзной организации).

Система адаптации работника на предприятии представляет собой комплекс необходимых действий для новых сотрудников любого уровня. Вместе с тем процесс адаптации сотрудника индивидуален как с точки зрения его личностных качеств, так и с точки зрения его работы. Существенные различия касаются объема и содержания представляемой в начальный период информации. Различия могут, относиться и к участникам самого процесса адаптации. Для рабочего наставником может быть коллега по подразделению. В адаптации и контроле руководителя среднего уровня необходимо активное участие руководителей более высокого уровня и сотрудников службы управления персоналом.

Процесс адаптации работников на предприятии состоит из шести этапов.

Первый этап. Служба управления персоналом информирует о коллективе в целом, о будущей работе. Более подробные сведения он получает от руководителя подразделения, группы при знакомстве с будущим местом работы и формально принимается в коллектив. Посредниками в вопросах деловых отношений должны быть руководители.

Второй этап. Расширяется круг знакомых, выбранных по общности интересов, с которыми устанавливаются нормальные деловые взаимоотношения. Приход на работу воспринимается положительно, так как коллектив в основном приятен. В конфликтных ситуациях молодой специалист себя еще не проявил, поэтому он «хорош» для коллектива. Ничем плохим он еще не отличился [50, с.138].

Третий этап. Молодой специалист быстро улавливает общее настроение, сам настроен благожелательно по отношению к коллективу. Положительное, точки зрения коллектива, поведение в нескольких конфликтных ситуациях приводит к тому, что с ним считаются, он приобретает авторитет.

Четвертый этап. Молодой специалист принимает участие в общественной жизни, нововведениях, предлагает новые идеи. У него появляется определенный творческий накал в работе, способствующий дальнейшему продвижению.

Пятый этап. Все успехи и неудачи коллектива воспринимает как личные. Часто выступает на собраниях коллектива, где отстаивает свою точку зрения. С его мнением начинают считаться.

Шестой этап. Демонстрирует хорошую работу по специальности. Проявляет уравновешенность и здравый смысл при разборе конкретных производственных ситуаций. Его выдвигают на ответственные должности.

Процесс адаптации работника на предприятии можно считать завершенным лишь в том случае, если производственным успехам молодого специалиста сопутствуют хорошие отношения в производственном коллективе. Критерием оценки такой адаптации служит чувство удовлетворенности работой. В этом случае различные производственные помехи не будут влиять на ритмичность выполняемой работы, что само по себе - гарантия стабилизации кадров.

Зная темп различных этапов адаптации, организациям легко установить, на каком этапе находится в данный момент молодой специалист, задержался ли он на этом этапе по сравнению с нормой или прошел его быстрее.

Если адаптация проходит успешно, то достигается стабилизация коллектива, означающая, что работник нашел свое место в нем, стал его органической

частью.

Адаптация работника на производстве, эффективное управление этим процессом требуют большой организационной работы. Поэтому на многих предприятиях страны создаются специализированные службы адаптации кадров. Однако организационно это делается по-разному, в зависимости от численности персонала предприятия, структуры управления предприятием, наличия и организации системы управления персоналом, нацеленности администрации предприятия на решение социальных задач в сфере управления производством и других моментов [19, с.156].

Службы адаптации работника на предприятии могут выступать как самостоятельные структурные подразделения (отдел, лаборатория) или же входить в состав других функциональных подразделений (как бюро, группа и отдельные работники) – в отдел кадров, социологическую лабораторию, отдел труда и заработной платы и т.п. Иногда должность специалиста по адаптации вводится в штатное расписание цеховых управленческих структур. Важно, чтобы служба адаптации была составным звеном общей системы управления кадрами на предприятии.

Таким образом, социальная адаптация работников на предприятии проходит с применением комплекса мероприятий, однако существуют барьеры социальной адаптации работников на предприятии и для своего преодоления требуют подчас значительных усилий, которые оказываются даже не под силу одному человеку. Именно поэтому, деятельность социальных работников и других специалистов по социальной работе с работниками предприятия с необходимостью включает в себя работу по организации и осуществлению процессов социальной адаптации различных групп населения и каждого отдельного человека, независимо от степени его социального благополучия [6, с. 88].

2.2 Социальная профилактика профессиональных рисков у работников на предприятии

Профилактика является одним из перспективных и важных направлений контрольно-коррекционной деятельности в социальной работе. Своевременная

профилактическая, предупредительная деятельность способствует значительному снижению издержек социальной работы с уже имеющимися место, состоявшимися девиациями [18, с. 64].

Профилактика (гр. *prophylaktikos* – предохранительный) – совокупность предупредительных мероприятий, направленных на сохранение и укрепление нормального состояния, порядка [10, с. 626]. Социальная профилактика – это научно обоснованное и своевременно предпринимаемое воздействие на социальный объект с целью сохранения его функционального состояния и предотвращения возможных негативных процессов в его жизнедеятельности [7, с.174].

Основная цель профилактической деятельности в социальной работе состоит в выявлении причин и условий, ведущих к отклонениям в поведении социальных объектов, предупреждении и уменьшении вероятности появления отклонений с помощью социально-экономических, правовых, организационно-воспитательных, психолого-педагогических мер воздействия. В профилактической работе важнейшее значение имеет умение правильно и гибко ориентироваться в каждой конкретной ситуации, объективно, с научной достоверностью обобщать фактический материал, тщательно изучив все причины установленных отклонений и условий, в которых они стали возможны.

Объектами профилактического воздействия могут являться как отдельные лица, семьи, группы населения, так и все общество. В качестве субъектов профилактики выступают социальные службы (комплексные центры социального обслуживания, центры социального обслуживания, социально-реабилитационные центры, приюты, центры для несовершеннолетних), непосредственно осуществляющие профилактическую работу, а также органы власти различных уровней, разрабатывающие комплекс профилактических мероприятий и создающие условия для их реализации. Учреждения и органы, осуществляющие профилактические мероприятия, образуют систему профилактики [14, с. 43].

Предназначение профилактики в социальной работе на предприятии сво

дится к предупреждению неблагоприятного развития социальных процессов, сохранению, поддержанию и защите уровня жизни и здоровья людей, соответствующего социальным стандартам. Осуществление профилактической работы позволяет в той или иной мере защитить как отдельных индивидов, группы, так и общество в целом от затрат и серьезных усилий по преодолению негативных социальных явлений и процессов. Во многом на эффективность социальной профилактики влияет правильный выбор методов профилактического воздействия, их своевременное и профессиональное применение.

Задача социально-профилактической работы заключается в содействии не только лечению социальных болезней, но и их предотвращению. Например, для общества лучше делать все возможное для предотвращения безработицы, ее уменьшения, обучения людей, развития производства, создания новых рабочих мест, перепрофилирования тех или иных цехов, предприятий, учреждений и т.д. [11, с. 215].

К числу важнейших задач социальной работы с работниками на предприятии относится сохранение и поддержание человека, группы или коллектива в состоянии активного, творческого и самостоятельного отношения к себе, своей жизни и деятельности. В её решении очень важную роль играет процесс восстановления этого состояния, которое может быть утрачено субъектом в силу ряда причин.

В рамках социально-профилактической работы на предприятии с работниками следует рассмотреть основополагающее понятие профессионального риска на предприятии. Со 2 июля 2011 года внесены изменения в ст. 209 ТК РФ, направленные на повышение безопасности и развитие деятельности по сокращению экономических потерь, связанных с несчастными случаями на производстве, а именно в данной статье было закреплено основополагающее понятие профессионального риска.

«Профессиональный риск – вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору или в иных

случаях, установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами» (ст.209 ТК РФ). Профессиональный риск включает в себя следующее:

- 1) профессиональные заболевания с частичной утратой трудоспособности;
- 2) профессиональные заболевания с полной утратой трудоспособности;
- 3) травматизм с временной утратой трудоспособности;
- 4) травматизм с полной утратой трудоспособности;
- 5) смертельный производственный травматизм.

Таким образом, каждая организация в нашей стране, осуществляющая производственную деятельность, разделяет данный профессиональный риск.

Для определения уровня профессионального риска необходимо исследовать условия труда в организации, поскольку профессиональные риски - это риски не профессии, это риски организации, так как они оказывают значительное влияние на экономические результаты деятельности организации.

Порядок оценки уровня профессионального риска устанавливается федеральными органами исполнительной власти в соответствии со ст. 209 ТК РФ.

Сложность и многообразие объектов социальной профилактики на предприятии предполагают не менее сложную внутреннюю структуру этого вида деятельности. Рассматривая социальную профилактику как сознательную и социально организованную деятельность, можно выделить последовательный ряд её основных стадий:

- 1) стадия предупреждения – основной задачей которой является принятие мер, формирующих у человека социально приемлемую систему ценностей, потребностей и представлений. Это позволит ему избегать таких форм поведения и деятельности, которые могут осложнить процесс жизнедеятельности его самого и его ближайшего окружения. Так, воспитывая ребёнка в гуманистическом направлении, родители закладывают основу для формирования у него в будущем широкого и полноценного круга общения, возможностей легко сходиться с людьми и выстраивать эффективную систему взаимодействия с ними;
- 2) стадия предотвращения – направлена на принятие своевременных и

эффективных мер недопущения возникновения ситуации, чреватой осложнением процесса жизнедеятельности субъекта. Так, обучая ребёнка правилам поведения на дороге, родители, школа и общество получают возможность значительно снизить риск попадания его в дорожно-транспортное происшествие;

3) стадия пресечения – используя социально приемлемые способы, блокировать формы деятельности и поведения субъекта, которые могут привести к возникновению негативных последствий как для него и его ближайшего окружения, так и для общества в целом. Именно на решение этой задачи направлена существующая в любом обществе система законодательных, морально-нравственных, педагогических, административных и других санкций, карающих за совершение определённых действий или не допускающих их повторения [13, с.224].

Последовательная реализация этих стадий социальной профилактики предполагает использование самых разнообразных приёмов и методов деятельности. На сегодняшний день можно говорить о существовании следующих методов социальной профилактики:

1) медико-социальные – направлены на создание необходимых условий для сохранения приемлемого уровня физического и социального здоровья человека. К их числу относятся медико-социальное просвещение, пропаганда здорового образа жизни, медико-социальный патронаж и т.п. [6, с. 62];

2) организационно-административные – создание системы социального контроля, разработка соответствующей правовой и законодательной базы, формирование системы органов и учреждений для осуществления деятельности по социальной профилактике. К этой группе методов относятся социальный контроль и социальный надзор, социальное управление и социальное планирование и ряд других;

3) правовые – разработка и создание соответствующей системы правовых норм и правил поведения и деятельности людей во всех областях социальной жизни и создание эффективной и действующей системы контроля за исполнением этих норм и правил. К этой группе методов относятся правовое просве

щение, правовой контроль, правовые санкции и т.п.;

4) педагогические – формирование у различных социальных субъектов социально приемлемой системы ценностей, норм, стереотипов и идеалов, повышение уровня знаний и расширения кругозора. К их числу относятся давно и хорошо всем известные методы образования, воспитания и просвещения;

5) экономические – направлены на поддержание приемлемого и достойного уровня жизни человека и создание необходимых условий для удовлетворения его материальных потребностей. Наиболее часто для решения таких задач используются экономическое стимулирование, экономическое поощрение, экономические льготы и экономическая поддержка и т.п.;

6) политические – создание в обществе эффективной системы политических прав, свобод, ценностей и ориентиров, позволяющих всем социальным субъектам отстаивать свои интересы в социально приемлемых и допустимых рамках.

В целом, управление профессиональными рисками предполагает активное участие работодателей и работников и должно быть направлено на улучшение условий труда, сохранение здоровья работников и в целом в улучшении качества жизни людей в любой организации. Управление профессиональными рисками в организации не требует существенных финансовых вложений, но при этом может приносить пользу путем сокращения выплат, повышения производительности труда, снижение простоев производства и т.п. Внимание к управлению профессиональными рисками дает возможность планировать и внедрять системы по охране труда и тем самым осуществлять повышение экономической эффективности организации в целом. В результате такого инвестирования, носящего социальную направленность организация, и сами работники получают взаимовыгодный социальный и экономический положительный эффект.

Таким образом, профилактика является одним из основных и перспективных направлений деятельности по социальной защите и поддержке работников на предприятии. С одной стороны, это направление деятельности существенно

облегчает работу ряда учреждений и организаций, специализирующихся в этой сфере. Например, эффективная работа по профилактике профессиональных рисков позволяет их предотвратить. С другой стороны, необходимость организации и проведения социально-профилактических мероприятий ставит перед этими организациями и учреждениями новые цели и задачи, такие как организация постоянного мониторинга по ряду социальных проблем, ведение постоянной воспитательной и другой необходимой работы и предвидение возможностей появления некоторых проблем в будущем. Согласно выводам ряда исследователей, по мере совершенствования общества и системы социальной защиты и поддержки населения в ней будет возрастать удельный вес именно социально-профилактической деятельности. Несмотря на сложность работы по социальной профилактике, жизнь постоянно убеждает, что легче и с гораздо меньшими издержками для общества и личности не допустить возможных рисков в профессиональной деятельности работника на предприятии, чем потом бороться и преодолевать возникшие негативные и неблагоприятные последствия.

2.3 Алгоритм социальной защиты работников на предприятии

Алгоритм социальной защиты работников является показателем социальной ответственности предприятий, учреждений, профсоюзных организаций и государства. Алгоритм социальной защиты работников может быть определен как комплекс взаимосвязанных мер, направленных на компенсацию потерь в денежной и натуральной форме, обусловленных ликвидацией рабочего места, а также заботе общества о гражданине, нуждающемся в помощи.

Алгоритм социальной защиты работников на предприятии включает в себя следующие этапы:

1. Создание условий для занятости населения трудовой деятельностью, позволяющей работникам зарабатывать средства для жизни в объемах, достаточных для достойного существования;
2. Обеспечение безопасности условий труда для работников и доступа граждан к национальным системам здравоохранения, реабилитации и профессионального образования;

3. Обеспечение работников и членов их семей прожиточным минимумом материальных средств в случаях безработицы, потери или резкого сокращения доходов из-за болезни, рождения ребенка, несчастного случая в быту, производственной травмы или профессионального заболевания, инвалидности, старости, утраты кормильца [18, с.155].

Социальная защита работников тесно связано с такими вопросами как социальная ответственность бизнеса, социальная политика государства и предприятия и социальные расходы. Анализируя разнообразие существующих определений социальной защиты работников предлагаемых учеными, публицистами и политиками можно предложить обобщенное понятие - социальная защита работников - это система мероприятий направлена на обеспечение воспроизводства труда, стимулирование профессиональной деятельности и обеспечение безопасного и достойного уровня жизни, создание условий для духовного развития, которые носят как законодательно закрепленные гарантии так и индивидуальные, которые обеспечиваются такими социальными институтами как государство, профсоюзы, союзы и ассоциации предприятий, неприбыльные организации и отдельными лицами - правозащитниками.

Алгоритм социальной защиты работников на предприятии охватывает три основные составляющие: социальное страхование, социальные услуги и социальное обеспечение.

1. К социальным услугам на предприятии можно отнести: помощь при рождении и на погребение, помощь при наступлении инвалидности или получении травмы на производстве, расходы на обучение, оздоровление или лечение работников; оплату завтраков и другие направления связанные с обеспечением потребностей работников связанных с трудовой деятельностью и воспроизведением физических и умственных способностей персонала.

2. Основными формами предоставления социальных услуг является материальная помощь и социальное обслуживание. Предприятия, имеющие расширенную социальную инфраструктуру основном социальные услуги предоставляют в форме социального обслуживания, а именно возможности пользования

на льготных условиях объектами социальной инфраструктуры (заведениями общественного питания, оздоровительно-лечебными учреждениями, спорткомплексами, домами культуры). Социальные услуги является показателем социальной ответственности предприятия перед работниками и обществом, чем больше таких услуг, тем более конкурентоспособное предприятие на рынке труда. Однако главным направлением социальной защиты остается социальное страхование. Удельный вес расходов на социальное страхование составляет не менее 37% фонда оплаты труда, что обусловлено законодательством [18, с. 145].

2. Третьей составляющей социальной защиты является социальное обеспечение работников. Под социальным обеспечением обычно понимается система мер, направленных на матобеспечение населения от социальных рисков (болезнь, инвалидность, старость, потеря кормильца, безработица, несчастный случай на производстве и т.д.). Основу социального обеспечения составляет поддержка в случае наступления страхового случая. Под видами социального обеспечения понимаются социальные выплаты, льготы, услуги, предоставляемые нетрудоспособным гражданам бесплатно или на льготных условиях за счет специальных источников финансирования. Однако социальное обеспечение работников субъектами хозяйствования предполагает несколько иные мероприятия. Социальное обеспечение работающих на уровне предприятия направлено, кроме поддержки в случае наступления страхового случая, на удовлетворение социальных потребностей работников, а именно в безопасных условиях труда, возможности воспроизведения физических сил, профессиональном и культурном развитии. Основной категорией расходов, относящаяся к социальному обеспечению работников являются затраты на содержание объектов социальной инфраструктуры.

Структура расходов на соцзащиту работников включает составляющие, а именно: социальное обеспечение, социальное страхование, социальные услуги. Объем затрат на каждую составляющую существенно отличаются на разных предприятиях. Промышленные предприятия преимущественно содержат на ба-

лансах объекты социальной инфраструктуры, которыми пользуются работники, в то время как в сфере предоставления услуг, социальная защита работников обобщена в социальном пакете. Обычно услуги социального характера представлены в социальном пакете более разнообразно по сравнению с услугами полученными пользователями социальной инфраструктуры предприятий, что обусловлено спецификой деятельности. Однако, независимо от вида деятельности, расходы на соцзащиту работников являются расходами на перспективу, осуществление которых может обеспечить больше преимуществ социально-экономического характера по сравнению с размером затраченных средств [17, с.139].

Итак, *алгоритм социальной защиты работников на предприятии* можно охарактеризовать следующим образом:

1) социальная защита работников на предприятии - совокупность социальных, юридических гарантий, обеспечивающих работнику реализацию его важнейших социально-экономических прав, в том числе право на достойный уровень жизни. Слабость социальной защиты работника ведет к усилению напряженности в обществе;

2) социальная защита работников на предприятии осуществляется через социальную службу организации. Понятие «социальная служба» определяется как система структур, осуществляющих социальную работу и имеющих в своем составе отделы (подразделения) для оказания всех форм социальных гарантий на предприятии. Социальная служба организации - структурное подразделение организации; должностные лица и управленческие подразделения, призванные заниматься вопросами социального развития организации и социального обслуживания ее персонала, наделенные соответствующими полномочиями и несущие ответственность за решение социальных проблем;

3) социальная адаптация сотрудника на предприятии представляет собой включение работника в систему взаимоотношений коллектива с его традициями, нормами жизни, ценностными ориентациями. В ходе такой адаптации сотрудник получает информацию о системе деловых и личных взаимоотношений в коллективе

и отдельных формальных и неформальных группах, о социальных позициях отдельных членов группы. При принятии сотрудником групповых норм происходит процесс идентификации личности либо с коллективом в целом, либо с какой-либо формальной или неформальной группой. Специальные службы организуют процесс адаптации поэтапно:

а) служба управления персоналом информирует нового сотрудника о коллективе в целом, о будущей работе;

б) расширяется круг знакомых, выбранных по общности интересов, устанавливаются деловые взаимоотношения;

в) молодой специалист адаптируется к настроению и отношению коллектива;

г) молодой специалист принимает участие в общественной жизни, нововведениях, предлагает новые идеи;

д) личностное восприятие успехов и неудач коллектива, выступления на собраниях, отстаивание своей точки зрения;

е) демонстрирует хорошую работу по специальности;

4) профессиональный риск связан с особенностями профессии работника - это риск, связанный с работником, с личностью и личными интересами человека или определенного круга лиц, занятых вполне определенным видом профессиональной деятельности, отличающимся особенными условиями производства.

Социальная профилактика профессиональных рисков включает в себя три стадии: стадия предупреждения; стадия предотвращения и стадия пресечения.

Управление и профилактика профессиональных рисков осуществляется посредством действующей на предприятии службы охраны труда, которая:

- контролирует состояние условий труда;

- занимается вопросами снижения риска посредством устранения опасных и вредных производственных факторов, борьбы с опасными и вредными факторами в источнике, уменьшения уровня воздействия опасных и вредных факторов;

- осуществляет наблюдение за состоянием здоровья, осознанным соблюдением правил охраны труда, за корректным использованием средств индивидуальной защиты и профилактикой производственных заболеваний;

- информирует работников о принимаемых ими профессиональных рисках, опасных и вредных факторах на рабочем месте.

Таким образом, алгоритм социальной защиты работников на предприятии включают в себя набор механизмов и институтов по управлению производственной средой, безопасностью, гигиеной труда и здоровьем работающих. Сфера действия управленческих воздействий в контексте профессионального риска охватывает выбор приоритетов, решений и действий по предупреждению и устранению причин производственного травматизма и нарушения здоровья, профилактике несчастных случаев, профессиональной и производственно-обусловленной заболеваемости.

3 СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО МНОГОВЕРШИННОЕ

3.1 Социальный портрет работников предприятия Акционерное общество «Многовершинное»

«Многовершинное», закрытое акционерное общество. Основным видом деятельности является Добыча руд и песков драгоценных металлов (золота, серебра и металлов платиновой группы).

Акционерное общество «Многовершинное» – базовое предприятие металлургии на Дальнем Востоке. Списочная численность сотрудников, работающих на Акционерное общество «Многовершинное» - 1803 человека. Женщин: 466. Численность работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: 876 человек.

На базе акционерное общество «Многовершинное» создана и функционирует первичная профсоюзная организация и отдел по подбору персонала. Работники предприятия, входящие в состав профсоюзной организации занимаются вопросами социальной защиты наиболее уязвимых работников, содействуя решению их социальных проблем. Акционерное общество «Многовершинное» создано для того, чтобы через нее реализовывать уставные цели профсоюза работников предприятия (далее – Профсоюза) по защите социально-трудовых прав работников отрасли в конкретном коллективе.

Интересы работников предприятия, как и всего Профсоюза, лежат, прежде всего, в социально-экономической плоскости и направлены на достижение социально-экономического благополучия работников.

Профсоюзная организация добивается реализации норм Трудового кодекса РФ, принимает участие в заключении коллективного договора, соглашения по охране труда, содействует гармонизации социальных отношений работников с администрацией (работодателем) в сфере труда и осуществляет контроль за их исполнением. Все это освобождает в отдельности каждого работника от заботы о повседневной защите своих трудовых прав. Обладая определенными правами и полно-

мочиями, профсоюзная организация реально участвует в регулировании трудовых отношений работников, их оплаты труда, создании нормальных условий, повышении квалификации и др.

Отдел по подбору персонала создан для координации деятельности Федерации профсоюзов Амурской области и его членских организаций по защите социально-экономических и трудовых прав работников, привлечения её к активной профсоюзной деятельности, изучения и распространения опыта работы, подготовки соответствующих рекомендаций, а также оказания помощи в создании и совершенствовании работы структур всех уровней.

Анализ количественного состава кадров Акционерное общество «Многовершинное» показывает, что большинство работников это мужчины. Так, из 1803 работников по штату (по состоянию на 01.01.2016) в учреждении трудится 1337 мужчин (73,4 % от общего количества работников) и 466 женщин (26,6%). При этом, мужчины в основном работают как в основном производстве, так и на руководящих должностях, в соответствии с рисунком 1.

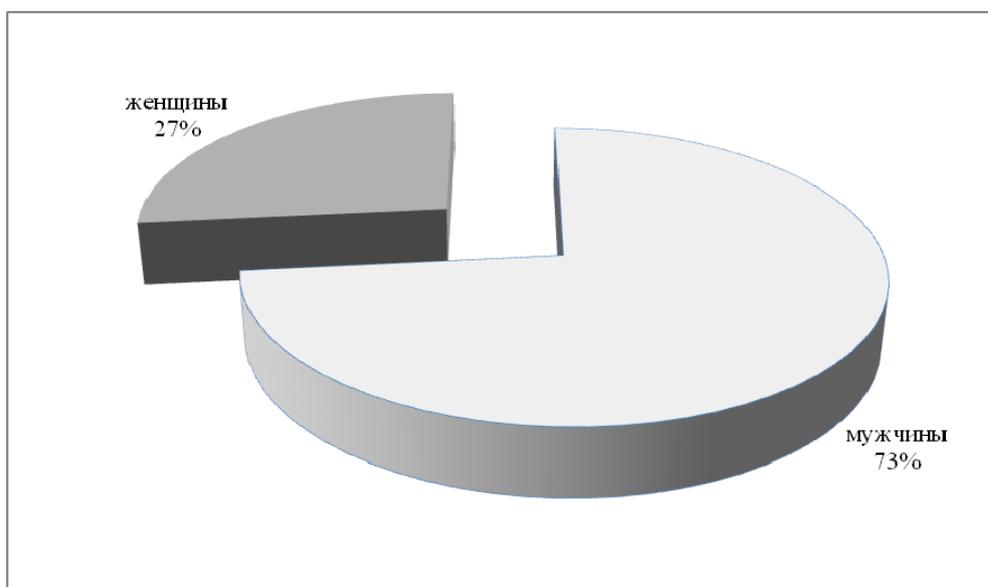


Рисунок 1 – Структура работников по полу

Структура возрастного состава включает в себя 4 группы и имеет следующие значения:

- 1) молодые сотрудники в возрасте от 18 до 35 лет – 223 человека (доля молодых сотрудников составляет 28 %);
- 2) работники среднего возрастного состава от 35 до 45 лет – 284 человека

(или 36 % от общего числа сотрудников);

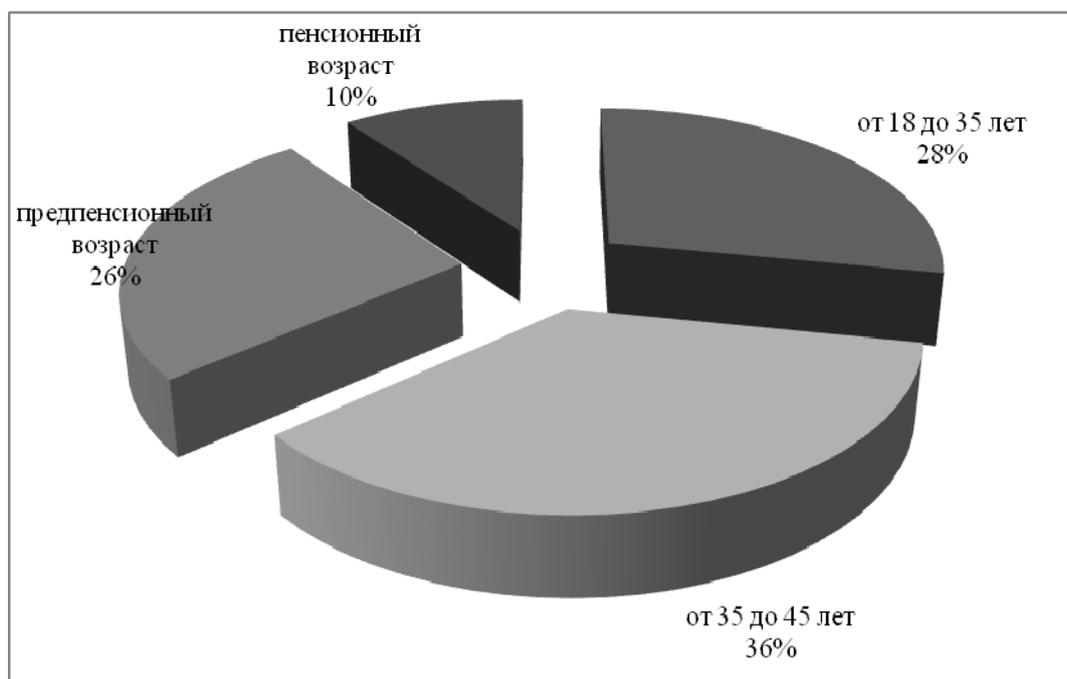


Рисунок 2 – Структура возрастного состава работников Акционерное общество «Многовершинное»

3) работники предпенсионного возраста – 208 человек, что составляет 26 % от общего числа работников (из них 138 мужчин и 70 женщин);

4) работники пенсионного возраста – 81 человек, – или 10 % (из них 47 мужчин и 34 женщины), в соответствии с рисунком 2. В целом, средний возраст работников предприятия в 2016 г. составляет 41 год, что говорит о достаточно зрелом составе работников на предприятии. Предприятие ведет политику снижения среднего возраста, однако он по-прежнему достаточно высок для ИТР, служащих и руководителей предприятия. Средний возраст руководителей и инженерного состава на 2015-2016 год составляет около 50 лет. Необходимо совершенствование процедуры привлечения и отбора молодых сотрудников для выполнения руководящих задач

По составу семьи в качестве объектов социальной защиты выступают неполные, либо многодетные семьи.

Многодетные семьи имеют 5 человек (количество членов семьи в среднем составляет 5-6 человек), в соответствии с рисунком 3.

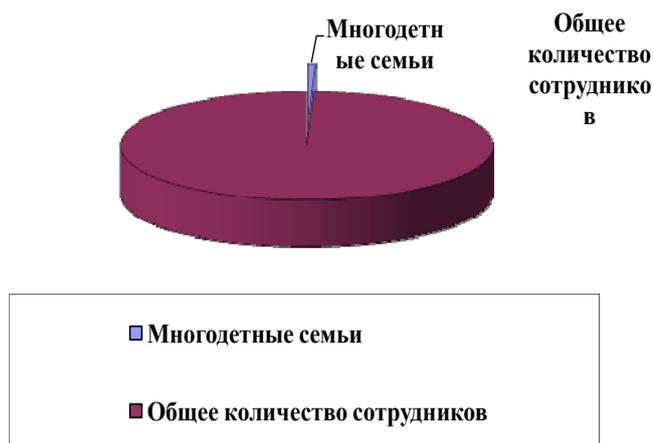


Рисунок 3 – Количество многодетных семей Акционерное общество «Многовершинное»

Количество матерей-одиночек составляет 18 человек, отцов-одиночек – 5 человек, в соответствии с рисунком 4.

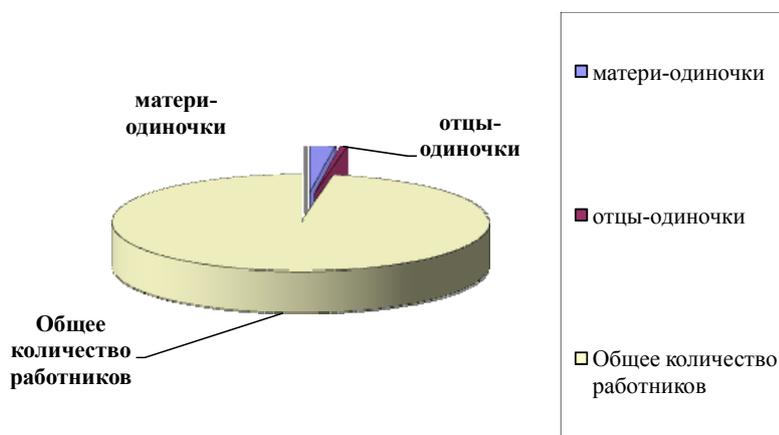


Рисунок 4 – Количество матерей-одиночек и отцов-одиночек в соотношении с общим количеством

В Акционерное общество «Многовершинное» работают 7 человек с 3-й группой инвалидности. Как правило, работники, входящие в данную категорию, работают на легкой работе, в соответствии с рисунком 5.

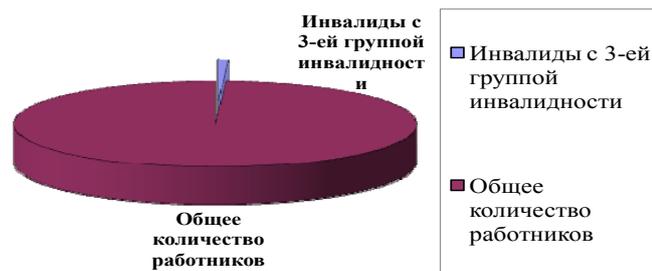


Рисунок 5 – Численность инвалидов на предприятии

Что касается социальных проблем работников на предприятии, опрошенные респонденты выделили следующие, в соответствии с рисунком 6:

30% удовлетворение потребностей социально ущемлённых слоёв населения; 15% жизнедеятельность семей и групп «социального риска»;

28% содержание и выполнение трудовых законодательных и нормативных актов по социальной защите населения;

27% условия содержания и жизнедеятельности в учреждениях социального обслуживания, попечительства, наказания и перевоспитания.

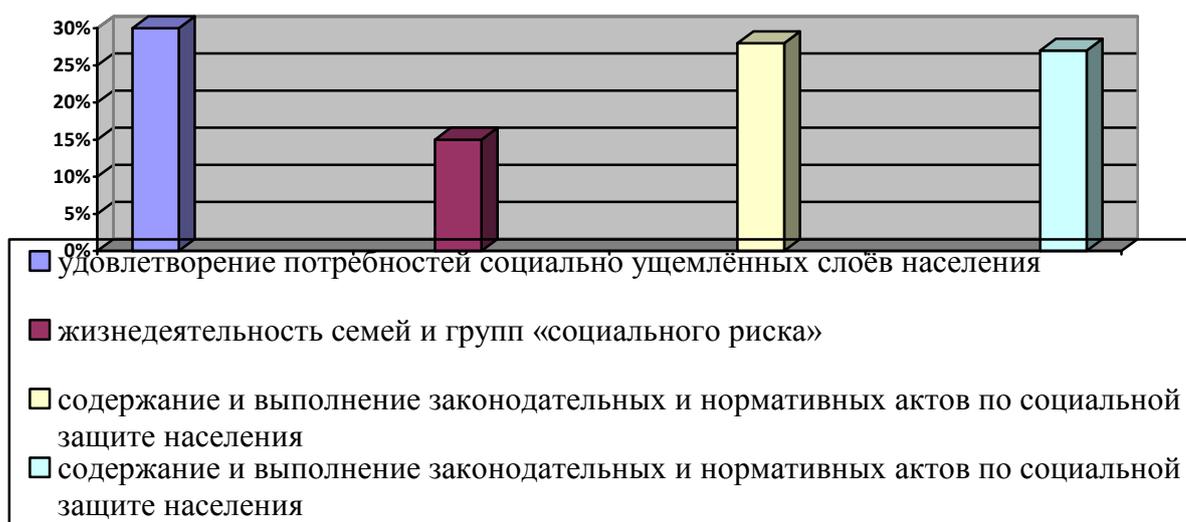


Рисунок 6 – Проблемы работников на предприятии

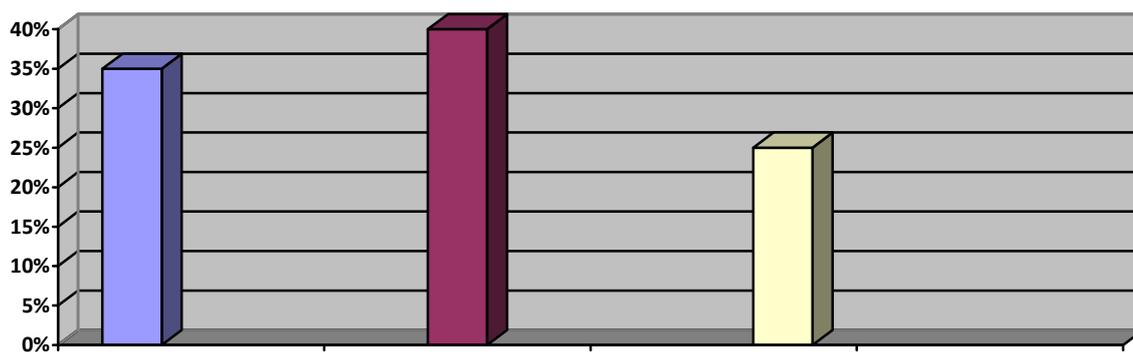
Большинство работников считают, что требуется больше мероприятий по стимулированию персонала к рабочей деятельности, это может быть достигнуто активно применяемыми мерами социальной защиты, в соответ

ствии с рисунком 7:

35% производительность (мотивации, направленные на увеличение объема страховых продаж);

40% социальная защита и стабильность (зарплата, система социальных гарантий и льготного страхования);

25% корпоративность (подразумевает формирование системы внутрикорпоративных отношений, системы карьерного роста для каждого сотрудника).



- производительность (мотивации, направленные на увеличение объема страховых продаж)
- социальная защита и стабильность (зарплата, система социальных гарантий и льготного страхования)
- корпоративность (подразумевает формирование системы внутрикорпоративных отношений, системы карьерного роста для каждого сотрудника)

Рисунок 7 – Требуемые меры социальной защиты работников на предприятии

В соответствии с положением об оплате труда работников Общества, Схема оплаты труда по тарифным ставкам включает в себя: тарифную ставку (оклад), тарифную сетку, тарифные коэффициенты.

Тарифная сетка оплаты труда предусматривает:

- 22 ступени оплаты труда;
- нарастание тарифных коэффициентов от ступени к ступени;
- соответствие квалификационных разрядов по действующему ЕТКС ступеням оплаты труда основных рабочих;
- конкретная ступень оплаты труда для каждой профессии (должности) определяется в соответствии с Распределением профессий рабочих, руководителей, специалистов и служащих по ступеням оплаты, с учётом групп по оплате

труда;

- максимальные должностные оклады (тарифные ставки) по ступеням оплаты определяются путём умножения ММТС рабочего первого разряда на тарифный коэффициент соответствующей ступени оплаты труда;

- минимальные должностные оклады (тарифные ставки) по ступеням оплаты определяются путём умножения ММТС рабочего первого разряда на тарифный коэффициент предшествующей ступени оплаты труда.

Таким образом, анализируя социальный портрет работников предприятия Акционерное общество «Многовершинное», можно сказать о том, что основная часть работников входит в возрастную категорию от 35 до 55 лет (62 %) и является наиболее трудоспособной и квалифицированной, молодых работников в возрасте до 35 лет – 28 %, старше 55 лет – 10 %. Основную долю по половому признаку занимают мужчины (73%). Средний возраст сотрудников 41 год. На предприятии работает 18 матерей-одиночек, 5 отцов-одиночек, 5 многодетных семей и 7 человек с 3-й группой инвалидности. Перечисленные сотрудники являются ключевыми объектами социальной защиты на предприятии Акционерное общество «Многовершинное».

3.2 Результаты исследования социальной защиты работников предприятия Акционерное общество «Многовершинное»

В рамках написания бакалаврской работы было проведено эмпирическое исследование. Разработана программа социологического исследования (Приложение А). Объект исследования – мнение сотрудников, работающих на предприятии Акционерное общество «Многовершинное», входящих в состав первичного профсоюзного общества, осуществляющие социальную защиту работников на предприятии. Предмет исследования – социальная защита работников предприятия Акционерное общество «Многовершинное» (Приложение А). Метод исследования – опрос.

Исследование сплошное, формировалось из числа сотрудников, входящие в состав первичного профсоюзного общества, в количестве 35 человек. В ходе исследования были получены следующие результаты.

Социальная защита работников предприятия Акционерное общество «Многовершинное» осуществляется Профкомом и отделом по подбору персонала. Основным инструментом является коллективный договор. Инициатором разработки коллективного договора является Профсоюз, и только он отстаивает все пункты коллективного договора в интересах решения проблем работника.

Так, согласно исследования и опроса респондентов, основными целями профсоюзной организации можно выделить следующие:

25% отметили – представительство и защита социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза;

15 % – обеспечение контроля за соблюдением законодательства о труде;

20% – организация общественного контроля за состоянием охраны труда;

37% – содействие улучшению материального положения, укреплению здоровья членов Профсоюза, в соответствии с рисунком 8:



Рисунок 8 – Основные цели Профсоюзной организации в рамках социальной защиты работников по мнению опрошенных

Как ответили опрошенные для достижения целей по социальной защите работников предприятия Акционерное общество «Многовершинное» Профком решает следующие задачи:

28% опрошенных выделили, что ведутся коллективные переговоры с администрацией;

20% отметили на то, что оказывает непосредственно или через областной комитет Электропрофсоюза, ФПАО юридическую, консультативную, методическую помощь;

10% оказывает материальную помощь;

25% осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, правил и норм охраны труда в отношении членов Профсоюза;

17% – осуществляет информационное обеспечение членов Профсоюза, дает разъяснения действий Профсоюза в ходе коллективных акций: представляет интересы членов Профсоюза (по их поручению) при рассмотрении индивидуальных трудовых споров, участвует в урегулировании коллективных трудовых споров, по поручению членов Профсоюза, а также по собственной инициативе обращается с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры и др. в соответствии с рисунком 9.

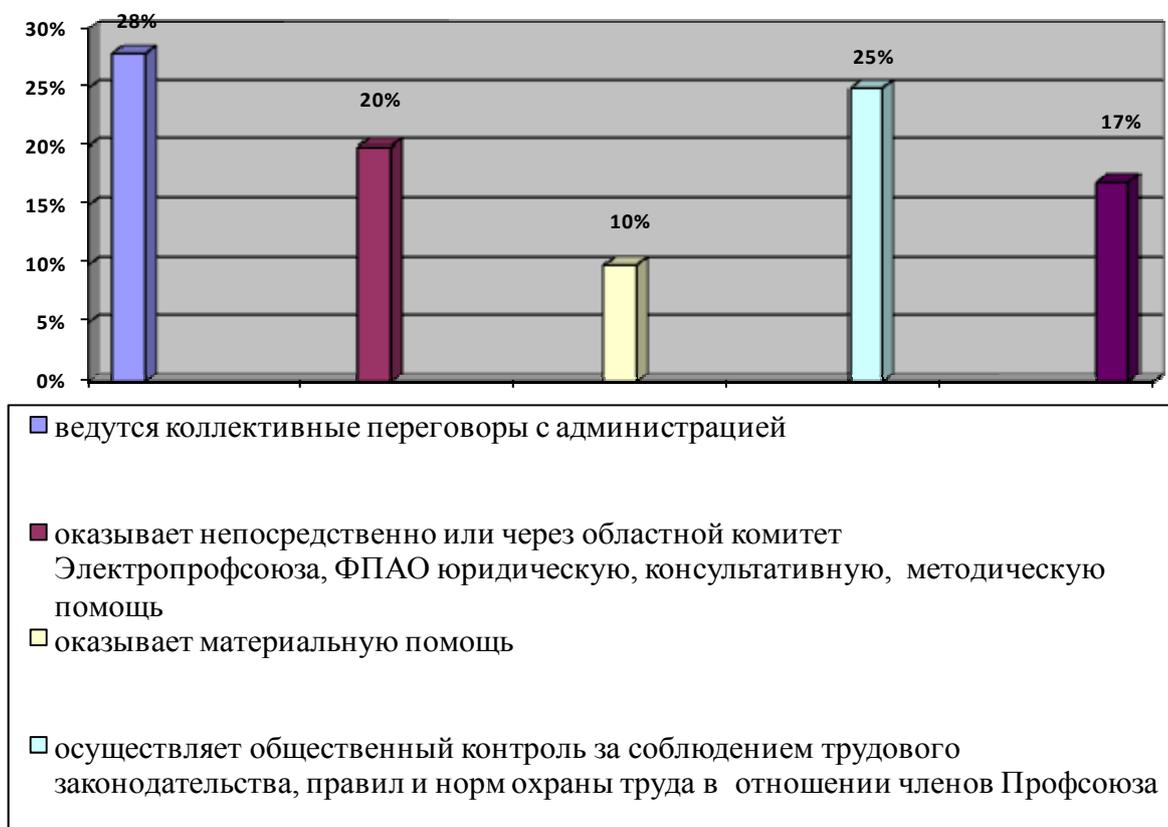


Рисунок 9 – Задачи Профсоюзной организации по социальной защите предприятия

Акционерное общество «Многовершинное» по мнению опрошенных

Как указали опрошенные сотрудники предприятия основными направлениями работы Профкома и отдела по работе с персоналом являются следующие:

20 % опрошенных отметили организационно-уставная работа профкома;

22% указали на организаторскую работу профкома в социально-правовой сфере;

30 % организаторская работа профкома в процессе социального партнерства (ФСС, ПФР, НПФ, ГИТ, УСЗН и д.р. учреждениями в рамках социальной защиты работников предприятия Акционерное общество «Многовершинное»;

15% – организаторская деятельность в области охраны труда; 8% – деятельность профкома по организации досуга членов профсоюза;

5% – организаторская работа профкома с ветеранами труда и профсоюза, в соответствии с рисунком 10.

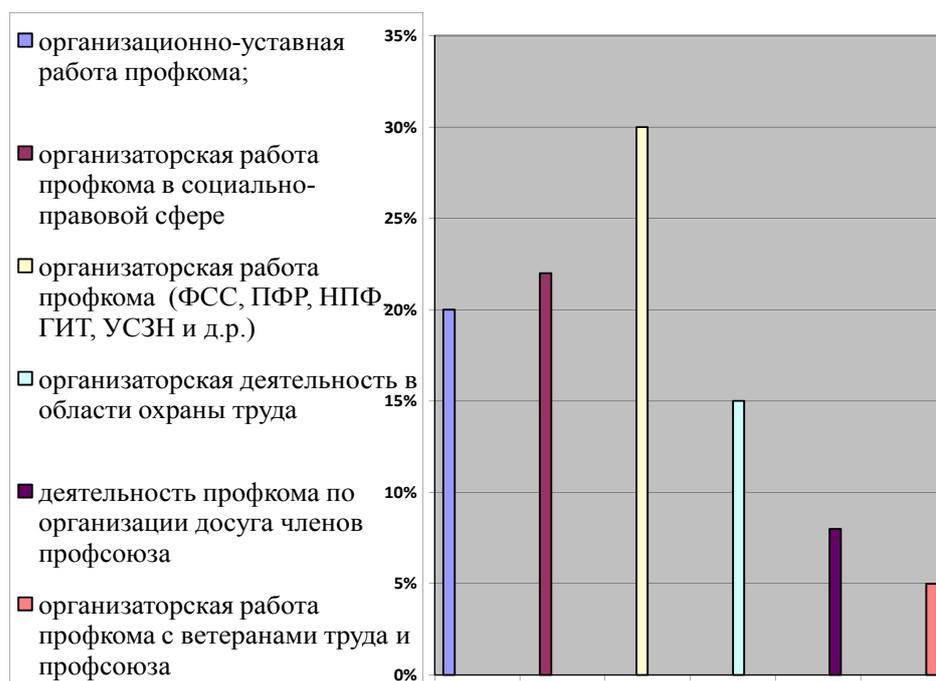


Рисунок 10 – Основные направления работы Профкома и отдела по подбору персонала по мнению опрошенных

В рамках исследования было выявлено, что основные цели отдела по подбору персонала по социальной защите работников следующие:

19 % отметили – координация деятельности членских организаций, молодежных советов по защите социально-экономических и трудовых интересов молодёжи;

30% опрошенных указали – участие в работе по реализации прав молодежи на учёбу и труд, достойную заработную плату, жилье, полноценный отдых и досуг; 11% – вовлечение молодежи в члены профсоюзов;

13% – оказание помощи в самоорганизации молодежи с целью реализации её общественно-политических инициатив и интересов;

16% – содействие созданию на всех уровнях профсоюзных структур молодежных советов, внедрение в их работу современных образовательных и информационных технологий;

11 % – активизация работа по обучению и подготовке профсоюзных кадров и актива из числа молодежи, в соответствии с рисунком 11.

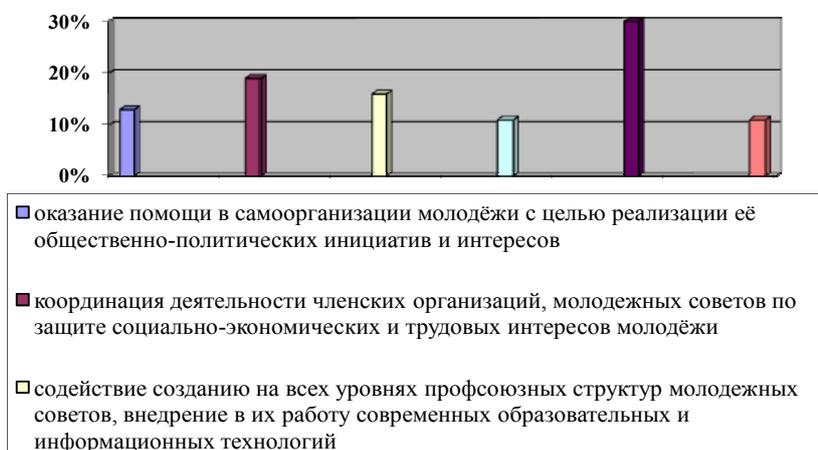


Рисунок 11 – Основные цели и задачи отдела по подбору персонала по социальной защите работников

В целом, предприятие Акционерное общество «Многовершинное» в рамках социальной защиты работников действует по принципам социальной ответственности и осуществляет комплекс социальных программ в приоритетных направлениях:

68% опрошенных выделили основным – льготы, гарантии и компенсации для работников (гарантии и компенсации при работе во вредных и тяжелых условиях труда (доплата к заработной плате 4 – 8 %);

при сокращении штата, изменение графика работы, предоставление отпуска, порядок привлечения к работе в выходные дни и сверхурочно, начисление заработной платы, по вопросам оздоровления;

12% спорт, культура; (боулинг, теннис, волейбол, легкая атлетика:

30 человек – мужская команда, 15 человек – женская команда);

13% – корпоративное страхование;

6% – негосударственное пенсионное обеспечение;

1% благотворительность и другое (рисунок 12).

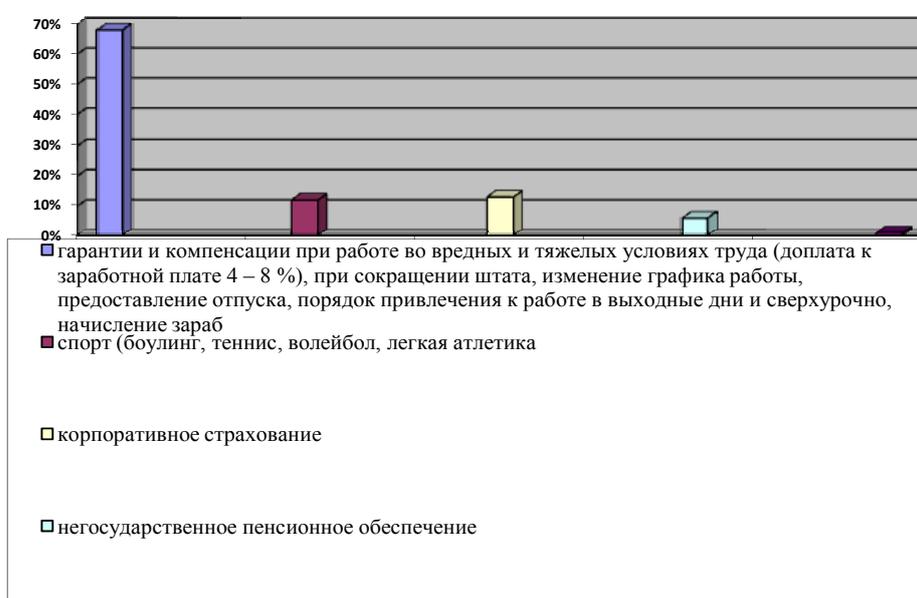


Рисунок 12 – Комплекс социальных приоритетных направлений

Анализ документов по мероприятиям социальной защиты работников предприятия Акционерное общество «Многовершинное» показал, следующее.

В рамках профилактики социальных рисков на предприятии Акционерное общество «Многовершинное» реализуются социальные программы. Особенности программ являются добровольность их проведения, системный характер и связанность со стратегией развития компании.

Мотивы программ:

- развитие собственного персонала;
- улучшение имиджа компании, развитие корпоративной культуры и рост репутации;
- стабильность и устойчивость развития компании в долгосрочной перспективе;
- рост производительности труда в компании;
- сохранение социальной стабильности в Обществе в целом.

Приоритетное внимание профсоюзная организация в 2015 году уделяла заключению коллективных договоров организации, а также контролю их выполнения. В результате для работников-членов профсоюза максимально сохранены социальные льготы и гарантии на уровне льгот.

При установлении тарифных ставок (окладов) конкретным Работникам учитываются следующие факторы (внутри одной ступени):

- стаж работы;
- образование (квалификация);
- степень сложности и ответственности работы;
- индивидуальные качества Работника (инициатива, мастерство, освоение смежных и совмещенных профессий и т.д.).

Профсоюзные организации:

- рассматривают по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал на заседаниях профсоюзных комитетов филиалов и структурных подразделений вопросы выполнения планов мероприятий по охране труда, результаты обследования и проверок рабочих мест по состоянию условий работы и охраны труда, работу уполномоченных по охране труда.

- принимают меры общественного воздействия к лицам, допускающим несвоевременное выполнение мероприятий, направленных на улучшение условий охраны труда.

- формируют ответственную позицию Работников в деле соблюдения требований охраны труда, бережного отношения к своей жизни и своему здоровью.

- формируют нетерпимое отношение Работников к нарушениям требований охраны труда, игнорирования рисков безопасности и здоровью по отношению к коллегам по работе.

Руководители профсоюзных организаций филиалов, технические инспекторы профсоюза участвуют:

- в проверках своевременности удовлетворения требований по возмещению вреда, причиненного жизни и здоровью Работников в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- в проверках выполнения мероприятий по охране труда;

- на правах членов комиссий:

а) в расследовании несчастных случаев с тяжёлым и смертельным исходом;

б) по приемке в эксплуатацию строящихся и реконструируемых объектов на правах членов комиссий по вопросам охраны труда и защиты окружающей среды;

в) по аттестации рабочих мест условиям труда, по организации и проведению Дней охраны труда и других мероприятий по охране труда.

В рамках просвещения работников по формированию здорового образа жизни предприятия Акционерное общество «Многовершинное» проводится культурно-воспитательная и физкультурно-оздоровительная работа.

В течение 2015 года профком проводил спортивные соревнования на предприятии по различным видам спорта, спортивные праздники.

В 2016 году с привлечением средств профсоюзного бюджета на предприятии и в цеховых профсоюзных организациях проведены мероприятия культурно-массового, спортивного, оздоровительного характера для членов профсоюза и их семей.

На предприятии в рамках социальной защиты работников действует Положение о денежной компенсации стоимости коммунальных услуг работников ЗАО «Многовершинное».

На предприятии организуются условия по охране труда работников, в част

ности, предоставление специальной одежды и обуви, средствами индивидуальной защиты работников.

В соответствии с положением о совместном проведении с первичными профсоюзными организациями спортивных, культурно-массовых и корпоративных мероприятий, основными целями профсоюзной организации являются:

36% – укрепление здоровья работников и создание условий побуждающих вести здоровый образ жизни; 33% – организация спортивно-оздоровительной работы в обществе и приобщение работников к занятиям спортом; 16% организация культурно-массовой работы, реализация творческого потенциала сотрудников, развитие корпоративной культуры; 15% – оказание содействия в организации отдыха работников и их детей.

Уровни спортивной, культурно-массовой и корпоративной работы

1) организация спортивной, культурно-массовой и корпоративной работы строится по следующим уровням: структурные подразделения, филиалы, общество;

2) спортивная работа:

- спортивные соревнования;
- организация проведения лечебной физкультуры;
- аренда спортивных залов, бассейна, тренажерных залов.

На уровне Общества спортивная работа включает в себя ряд мероприятий, представленных в таблице 1.

Таблица 1 – Мероприятия по спортивной работе на уровне Общества

Мероприятия	Организаторы проведения			Финансирование
	Общество	Филиал	СП	
1. Организация работы спортивных секций.	-	+	+	ППО
2. Организация и проведение спортивных соревнований на уровне	-	+	+	ППО

структурного подразделения.				
3. Организация и проведение отборочных соревнований к летней и зимней спартакиаде	-	+	+	ППО

Культурно-массовая работа включает в себя ряд мероприятий, представленных в таблице 2.

Таблица 2 – Мероприятия по культурно-массовой работе

Мероприятия	Организаторы проведения			Финансирование
	Общество	Филиал	СП	
1. Организация и проведение конкурсов на уровне филиала.	-	+	+	Общество ППО
2. Организация и проведение конкурсов на уровне Общества.	+	+	-	Общество
3. Выявление талантов самостоятельного творчества в структурном подразделении филиала.	-	-	+	ППО Общество
4. Организация и проведение молодежного слета.	-	+	+	Общество ППО
5. Организация участия в проведении общегосударственных праздников.	-	+	+	ППО Общество

Также в рамках адаптации и сплоченности коллектива на предприятии организуются и проводятся корпоративные мероприятия включает в себя:

- организацию и проведение юбилеев;
- организацию профессионального праздника;

- спортивные мероприятия;
- корпоративные мероприятия.

Таким образом, деятельность Профкома и отдела по подбору персонала по социальной защите представлена по основным направлениям:

- 1) защита социально-экономических прав и интересов работников;
- 2) охрана труда;
- 3) организационная работа;
- 4) культурно-воспитательная и физкультурно-оздоровительная работа

Основные направления социальной защиты работников предприятия Акционерное общество «Многовершинное» представлены на рисунке 13.



Рисунок 13 – Основные направления по социальной защите

Можно сделать вывод, что социальная защита по улучшению социального положения работников предприятия Акционерное общество «Многовершинное», представляет собой актуальное направление обеспечения и защиты законных интересов и прав данной категории объектов социальной работы, и предполагает использование широкого диапазона средств в рамках государственной социальной политики, в т.ч. осуществление медико-социального обслуживания, обучения и информационно-просветительской работы различных социальных субъектов. Однако, имеется ряд проблем, требующих предложения по совершенствованию социальной защиты.

3.3 Предложения по совершенствованию социальной защиты работников предприятия Акционерное общество «Многовершинное»

По результатам исследования, а также информации по заседанию Профкома Акционерное общество «Многовершинное» отмечены следующие проблемы

системы социальной защиты работников предприятия Акционерное общество «Многовершинное»:

1. Профсоюз *не согласовывает с руководством предприятия заявления на материальную помощь к отпуску на укрепление здоровья и заявления на компенсацию льготы.*

2. *Также можно отметить недостатки в оказании помощи матерям-одиночкам и отцам-одиночкам.*

3. *Не на всех должностях предприятия была проведена аттестация рабочих мест, что влечет за собой риск: производственного травматизма, несоблюдение безопасности условий труда, нарушение оплаты, если это вредные условия труда, за которые следует доплачивать работодателю и т.д.*

4. *В исследуемой организации нет запланированной программы действий по адаптации сотрудников – как для рабочих, так и для руководящего состава. Можно сделать вывод, что эта проблема является одним из важных направлений для совершенствования, поскольку в результате высока текучесть молодых работников предприятия.*

4. *Невозможность эмоциональной разрядки во время работы и необходимость всё время быть «в форме» (психологическая несвобода). Невозможность эмоциональной разрядки в силу ограничений имеет также важное значение для появления стрессового состояния и синдрома эмоционального выгорания.*

5. *Малооплачиваемость работы.* Так более 60 % опрошенных отметило недовольство уровнем заработной платы и недостаточностью материальной помощи оказываемой профсоюзной организацией. Этот пункт отражает возможность удовлетворения основных жизненных потребностей исходя из размера заработной платы. Кроме того, размер заработной платы работники соотносят с объемом выполняемой работы и ответственностью за нее (вредные условия труда).

6. *Отсутствию в штатном расписании должности социального работника, по сути все его функции возложены на профком.*

В целях усовершенствования социальной защиты работников автором разработаны следующие предложения:

1) Компенсировать оплату стоимости проживания работникам Общества при расселении в отдельных квартирах, используемых в качестве общежития. При расселении работников Общества в отдельные квартиры, используемые в качестве общежитий, оплата стоимости проживания производится как для проживающих в общежитиях – 650 рублей в месяц на основании заключаемого договора пользования жилым помещением. По окончании календарного месяца работники на основании выставленного счета за коммунальные услуги по данным квартирам готовят справку для бухгалтерии с расчетом стоимости коммунальных услуг на каждого проживающего в квартире. Стоимость для одного проживающего определяется путем деления общей суммы выставленного счета на количество проживающих. Стоимость коммунальных платежей для одного проживающего определяется с целью налогообложения дохода физических лиц в размере 13%. Сумма к налогообложению определяется как разница между стоимостью коммунальных услуг за месяц на одного проживающего и платой за проживание в размере 650 рублей.

2) Введение ставки специалиста по социальной работе-супервизора, который будет заниматься всеми вопросами, касающимися конкретно социальной защиты работников на предприятии. Среди существующих форм социально-психологической помощи социальным работникам-практикам и специалистам по социальной работе в случае профессиональных рисков наиболее эффективной является супервизия. Супервизия – это система формирования профессионально грамотного социального работника, включающая его профессиональное сопровождение, профессиональный рост, профилактику профессиональных рисков. Целью супервизии является усиление целенаправленности профессиональных действий, повышение квалификации и степени удовлетворенности собственной работой. Объектом супервизии выступает работник, либо не имеющий профессионального опыта, либо испытывающий затруднения в профессиональной деятельности в связи с влиянием ее негативных факторов.

Предметом супервизии является анализ осознаваемых и неосознаваемых потенциальных возможностей работника. Предлагаем *должностную инструкцию*. (Приложение Г).

3) *Разработка методических рекомендаций по адаптации сотрудников* (Приложение Д). Введение системы шефства-наставничества позволит, прежде всего, снизить текучесть молодых специалистов. Кроме того, эффективная система адаптации решит следующие задачи:

- ускорение процесса обучения основным навыкам профессии, уменьшения количества возможных ошибок, связанных с включением в работу, уменьшения дискомфорта первых дней работы, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него задачи по занимаемой должности;

- адаптация к корпоративной культуре, усвоение традиций и правил поведения в данном подразделении;

- оценка уровня квалификации и потенциала сотрудника во время прохождения им испытательного срока.

Также формой помощи работникам по снижению негативных факторов профессиональной деятельности является снятие у сотрудников стрессовых состояний, возникающих в связи с напряженной деятельностью, совместно с психологами формирование навыков саморегуляции, обучение техникам расслабления и контроля собственного физического и психического состояния, повышение стрессоустойчивости, с использованием методов коррекции стрессовых состояний. В связи с этим рекомендуем к применению методические материалы, характеризующие *способы и приемы профилактики и преодоления профессиональных рисков*.

4) *В рамках профилактики охраны труда на предприятии автором предлагается введение на базе предприятия Акционерное общество «Многовершинное» «Положения об антиалкогольной политике» (Приложение Е)*. Основная цель – обеспечение безопасности рабочего места, свободного от алкогольных напитков и наркотических веществ на предприятиях, создание условий препят-

ствующих употреблению алкоголя или наркотиков, нахождению на рабочих местах работников в состоянии алкогольного опьянения.

5) С целью повышения квалификации работников и формирования кадрового резерва утвердить положение об обучении работников (Приложение Ж).

Автором разработано положение.

6) Заключение Договора с организацией на проведение специальной оценки условий труда.

Таким образом, предложенные мероприятия являются эффективными и, по мнению автора, позволят повысить уровень социальной защиты работников на предприятии Акционерное общество «Многовершинное». Работа осуществляется комплексно, всеми работниками отделения. Данная организационная форма позволяет использовать не только традиционные способы терапии, но и методы социальной работы, психологической коррекции в сочетании с адаптацией.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В рамках бакалаврской работы на тему: «Социальная защита работников Акционерное общество «Многовершинное» было проведено исследование, целью которого было: изучить деятельность предприятия в сфере социальной защиты работников.

Таким образом, в результате проведения исследования, автором были сделаны следующие выводы.

1. Главная цель социальной защиты состоит в том, чтобы оказать необходимую помощь конкретному человеку в сложной жизненной ситуации. Рыночная система хозяйствования меняет не только экономическую политику управления хозяйством, но и требования к рабочей силе, формирует новую политику хозяйственной мотивации. Социальную защиту можно определить, как систему законодательных, социально-экономических и морально-психологических гарантий, обеспечивающих достойное и социально приемлемое качество жизни человека.

2. В качестве объекта социальной защиты могут выступать личность, группа, общество, попавшие в трудную жизненную ситуацию и нуждающиеся в помощи. Под субъектами социальной защиты подразумеваются специалисты, органы, институты, осуществляющие и контролирующие процесс социальной защиты. Это могут быть государственные организации (органы социального страхования, социальной защиты), общественные организации (различные благотворительные союзы, организации, фонды и т.д.) и частные лица - специалисты в сфере социальной работы различных квалификаций или добровольные помощники - волонтеры.

3. Социальная защита работников на предприятии осуществляется через социальную службу организации. Социальная служба организации структурное подразделение организации, субъект социального управления; должностные лица и управленческие подразделения, призванные заниматься вопросами социального развития организации и социального обслуживания ее персонала, наделенные соответствующими полномочиями и несущие ответственность за решение социальных проблем.

4. Соблюдение норм социальной защиты работников предприятия на должном уровне позволит предприятию снизить текучесть кадров, участвовать в государственных программах развития, что также будет способствовать повышению эффективности производства, стабилизации социальной ситуации и увеличению прибыли предприятия. Итак, интересы работников и руководства на предприятии тесно взаимосвязаны, так как размер прибыли и производительности труда работников на предприятии находится в прямой зависимости от уровня социальной защищенности работников. Следовательно, взаимодействие рыночных отношений и социальной защиты необходимо учитывать не только на уровне всего общества, но и на уровне социальных групп, конкретных рабочих коллективов (предприятий), семьи и индивида.

5. Социальная защита работников Акционерное общество «Многовершинное» осуществляется Профкомом и отделом по подбору персонала. Основным инструментом является коллективный договор. Инициатором разработки колдоговора является Профсоюз и только он отстаивает все пункты коллективного договора в интересах работника. Рассмотрена деятельность Профкома и отдела по подбору персонала по социальной защите по четырем основным направлениям:

1. Защита социально-экономических прав и интересов работников;
2. Охрана труда;
3. Организационная работа;
4. Культурно-воспитательная и физкультурно-оздоровительная работа.

С целью решения проблемы привлечения специалистов и рабочих на предприятии необходимо разработать систему шефства-наставничества на предприятии.

Таким образом, была достигнута цель бакалаврской работы – изучена социальная защита работников на предприятии Акционерное общество «Многовершинное» и разработаны предложения по усовершенствованию социальной защиты.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

- 1 Аврамова, К.М. Справочное пособие по социальной работе / Л.С.Алексеева. – М. : Юристъ, 2013. – 168.
- 2 Волгин Н.А. Социальная защита работников предприятий // Социальная политика. – 2012. – № 8. – С. 226.
- 3 Дубинский, В.И. Социальная работа в Германии / В.И.Дубинский. - М. : Академия, 2014. – 96 с.
- 4 Дементьева, Н.Ф. Социальная работа с женщинами и детьми / Н.Ф.Дементьев. – М. : Изд-во ИСР, 2013. - 122 с.
- 5 Дыскин, А.А. Социально-бытовая и трудовая реабилитация женщин / А.А.Дыскин. – М. : ЛОГОС, 2012. – 304 с.
- 6 Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов. М., 2012. – 256 с.
- 7 Гонтмахер, Е. Эволюция системы социальной поддержки населения / Е.Гонтмахер, В.Трубин // Общество и экономика. – 2015. – №9-10. – С.30-69.
- 8 Гордон Л.А. Социальная адаптация в современных условиях // Социологические исследования. – 2014. – № 8. – С. 116.
- 9 Григорьева, И.А. Теория и практика социальной работы: учебник / И.А.Григорьева, В.Н.Келасьев. – СПб.: СПбГУ, 2013. – 536 с.
- 10 Григорьев, С. И., Гусякова Л.Г. Социология для социальной работы: Учеб. пособие для студ. вузов и практ. работников. – 2-е изд., доп., перераб. / С.И.Григорьев, Л.Г.Гусякова. – М. : Академия, 2013. – С. 345
- 11 Дашибалова И.Н. Прогнозирование и проектирование в социальной работе: Учебно-методическое пособие. – Улан-Удэ: Издательство ВСГТУ, 2015. – 104 с.
- 12 Долгопятова Т.Г. Механизмы и модели корпоративного контроля в российской промышленности. Предприятия России: корпоративное управление и рыночные сделки. М.: ГУ – ВШЭ, 2014 – 45 с.
- 13 Еремеева И.А. Теория и практика социальной работы: учебник /

И.А. Еремеева. – М., 2014. – 236 с.

14 Зайнышев, И.Г. Социальная работа как система гуманитарных знаний / И.Г. Зайнышев // Социальная работа: теория, технология, образование. – 2010. – №1. – С.336.

15 Захаров М.Л. Право социального обеспечения России: Учебник. / М.Л. Захаров, Э.Г. Тучкова – М.: Волтерс Клувер, 2012. – 456 с..

16 Зубкова, Т.С. Организация и содержание работы по социальной защите женщин, детей и семьи : Учебное пособие / Т.С. Зубкова. – М. : Академия, 2012. – 224 с.

17 Иващенко, Г.М. Об опыте работы по социальной реабилитации женщин в Московском Городском клубе «Контакты-1» / Г.М. Иващенко. – М. : НИИ семья, 2012. – 72 с.

18 Конституция Российской Федерации. М., 2012. – 134 с.

19 Комментарий к Федеральному закону от 17.07.1999 № 178-ФЗ "О государственной социальной помощи" под ред. Черешева Е.А., 2013 – 259 с.

20 Кузнецова, Л.П. Основные технологии социальной работы: Учебное пособие.- Владивосток: Изд-во ДВГТУ, 2010. – 184 с.

21 Курбатов, В.И. Социальная работа / Под общей редакцией проф. В.И. Курбатова. – Ростов н/Д: Феникс, 2010. – 576 с.

22 Лаврененко, И.М. Социальная работа: проблемы, поиск решений (вопросы профессиональной деятельности социального работника) / И.М. Лаврененко // Российский журнал социальной работы. – 2012. – №2. – С.560.

23 Льготы для инвалидов // Социальная защита. – 2011. – №10. – С. 57.

24 Ожегов, С.И. Толковый словарь русского языка. / С.И. Ожегов, Н.Ю Шведова. – М.: Азбуковник, 2013. – 944 с.

25 Основные виды социального обслуживания населения. // Государство-население. – Информационный портал правительства РФ: <http://g2p.rf.ru/>

26 Нужда и порядок: история социальной работы в России, XX в.: Сб. науч. ст. / Под ред. П.В. Романова, Е.Р. Ярской-Смирновой. – Саратов: Научная

книга: Центр социальной политики и гендерных исследований, 2011. – 278 с.

27 Павлова Е. А. Технология поиска работы. – / Е.А. Павлова. – М.: НОРМА, 2013. – 254 с.

28 Плотникова Е.В. Социальная политика современных российских предприятий: традиции и инновации. – М.: НОРМА – 2010. – 98 с.

29 Право социального обеспечения: Учебное пособие / Ершова В.А., Толмачева И.А. – М., ГроссМедиа, РОСБУХ, 2012. – 304 с.

30 Павленок П.Д. Технологии социальной работы в различных сферах жизнедеятельности / под ред. проф. П. Д. Павленка: Учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. М.: Издательско-торговая корпорация Дашков и К", 2010. – 596 с.

31 Панов, А.М. Ассоциации работников социальных служб – 5 лет / А.М.Панов // Российский журнал социальной работы. – 2007. – №1 – С.37.

32 Полевикова, И.В. Психотехнологии в социальной работе / И.В.Полевикова // Вып. 2: Сб. – Ярославль: Международная академия психологических наук, 2013. – 64 с.

33 Савинов, А.Н. Организация работы органов социального обеспечения / А.Н.Савинов. – М.: Форум-Инфра-М, 2014. – 368 с.

34 Сафронова, В.М. Прогнозирование, проектирование и моделирование в социальной работе. – М.: Академия, 2012. – 240 с.

35 Серегина, Л.В. Финансовые гарантии прав ищущих работу и безработных граждан // Журнал российского права. – 2010. – № 5. – С.118.

36 Сидорина, Т.Ю. Социальный капитал организации и социальная политика российского предприятия // Журнале исследований социальной политики", 2011. – №3, с. 334

37 Симанович, Л.Н. Основные направления политики государства в области занятости. Выплата пособий по безработице // Налоги. – 2013. – № 26. – С.225.

38 Словарь-справочник по социальной работе / под ред. д.и.н., проф. Е.И. Холостовой. – М.: Юристъ, 2013. – 398 с.

39 Служба социального развития предприятия: практическое пособие. М.: ЮНИТИ, 2014. – 365 с.

40 Слущкий, Г.В. Управление социальным развитием персонала предприятия. М.: ГАУ, 2012. – 144 с.

41 Социальная работа: теория и практика: учебное пособие / Е.И. Холодова и А.С. Сорвин. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 321 с.

42 Социальная работа. Российский энциклопедический словарь. – М.: Союз, 2010. – 358 с.

43 Социология труда / под ред. Н.И. Дряхлова, А.И. Кравченко, В.В. Щербины. М.: МГУ, 2013. – 246 с.

44 Смирнова, Е.Р. / Е.Р.Смирнова // Социс. – Социальное положение матерей-одиночек. – 2012. – № 1 – С. 712.

45 Трудовой кодекс РФ: принят ГД ФС РФ 21.12.2001; одобрен 30.12.2001 N 197-ФЗ; с изм. и доп., вступающими в силу с 07.01.2014 [Электронный ресурс] // Официальный сайт компании "Консультант Плюс". – 07.08.2013. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/popular/tkrf/#info>. – 12.12.2013.

46 Топчий, Л.В. Кадровое обеспечение социальных служб: состояние и перспективы развития.– М. – 2011 – 345 с.

47 Управление рисками: этапы и методы. Факты и проблемы практики менеджмента: Материалы научно-практической конференции 30 октября 2011 г. – Киров: Изд-во Вятского ГПУ, 2011 г. с. 71-77

48 Физиологические и психические основы труда.– М.: Политиздат, 2010.– 98с.

49 Федоров, А.В. Социальная реабилитация детей / под ред. А.В.Федоров – М.: КТМУ – 2010 – 207 с.

50 Федосеева, И.П. Социально – экономическое положение Амурской области: Доклад. – Благовещенск: Амуроблкомстат, 2012. – 173 с.

51 Филатов, В. А. Технология социальной работы: учебное пособие / В. А. Филатов, М. В. Станкова, Т. В. Щитова, Е. М. Кузнецова. – Омск: Изд-во

ОмГТУ, 2014. – 124 с.

52 Фирсов, М.В. Теория социальной работы: учеб. пособие / М.В.Фирсов, Е.Г.Студенова. – М.: ВЛАДОС, 2013. – 432 с.

53 Фофанова, Н.П. Совершенствование законодательства о занятости населения и защите российских граждан от безработицы с позиции социального государства // Современное право. – 2013. – № 5. – С. 336.

54 Холостова, Е.И. Теория социальной работы: Учебник / под. ред. проф. Е.И. Холостовой. – М.: Юристъ, 2014. – 334 с.

55 Холостова, Е.И. Социальная работа: Теория и методика / Е.И. Холостова. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 427 с.

56 Чернецкая, А.А. Технология социальной работы: Учебник / А.А. Чернецкая и др. – Ростов н/Д: Феникс, 2014. – 400 с.

57 Шарин, В. Социальное обслуживание; проблемы, пути развития // Социальное обеспечение. – 2011. - №1. – С. 113.

58 Шепитько, Г.Е. Социальное прогнозирование и моделирование. – М.: Академия экономической безопасности МВД России, 2010. – 274 с.

59 Щукина, Н. П. Проблема клиента в деятельности социальных служб / Н.П.Щукина // Российский журнал социальной работы. – 2011. – № 1. – с. 126.

60 Юрков, Н.К. Успех реабилитации в ее комплексности / Н.К.Юрков // Социальное обеспечение. – 2014. – № 7. – С. 227.

61 Филиппова, Г.П. Личностно-профессиональные особенности социального работника//Работник социальной службы.– 2010.– №1.– С. 341.

62 Фирсов, М. В. Теория социальной работы / М. В. Фирсов, Е.Г. Студенова: Учеб. пособие для студ. ВУЗ. – М.: Гуманит. Изд. Центр ВЛАДОС, 2011. – 432 с.

63 Холмогорова, А.Б. Принципы и навыки психогигиены эмоциональной жизни / А.Б.Холмогорова. Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы.– 210. – №1.– С.713.

64 Чернышев, С.А. Льготные пенсии, профессиональные риски и пенсионная реформа в Российской Федерации / С.А.Чернышев. М.: Дрофа – 2015 –

С.179

65 Шевеленкова, Т.Д. Личностные качества социального работника как проблема его профессиональной характеристики / Т.Д. Шевеленкова – М.: Инфра – 2014.– №2.

66 Шевеленкова, Т.Д. О личной характеристике социального работника// Социальная работа.– 2011. – №5. – С 156

67 Шихов, А.К. Страхование. Учебное пособие / А.К. Шихов. – М.: ЮНИТИ, 2015. – 178 с.

68 Шмелева, Н.Б. Личность специалиста социальной работы / Н.Б.Шмелева.– М. – 2014.– №4.– С. 337.

69 Шумаков, И.В. Энциклопедия социальной работы / И.В.Шумаков. – М.: Инфра. – 2013 – С.158

70 Якушев, Л.П. Страхование. Учебное пособие / Л.П.Якушев. – М.: ГАУ, 2012. – С.145

ПРИЛОЖЕНИЕ А

ПРОГРАММА ИССЛЕДОВАНИЯ

«Анализ социальной защиты работников на предприятии АО «Многовершинное»

Изучение социальной защиты работников в настоящее время является актуальным. Стрессовые ситуации, постоянное проникновение в суть социальных проблем клиента, личная незащищенность и другие факторы оказывают негативное воздействие, как на здоровье работника, так и на его профессиональную деятельность. В связи с этим и сами социальные работники, и руководители социальных учреждений должны хорошо представлять профессиональные риски, их социально-психологическую и биологическую природу, иметь информацию о способах их предупреждения, правильно реагировать на их наличие.

Социальная защита – категория социально-экономическая и правовая. Одни авторы считают, что социальная защита личности - это форма деятельности государства, обеспечивающая предоставление индивиду максимально возможных условий для материального обеспечения. Другие под социальной защитой понимают целенаправленную деятельность государства в лице его институтов, направленную на всемерное обеспечение процесса формирования и развития личности, необходимость учета воздействия на личность негативных факторов и поиск путей их нейтрализации, предоставление возможностей самоопределения и самоутверждения в жизни. Третьи представляют социальную защиту как совокупность законодательно закрепленных экономических, правовых и социальных гарантий граждан, обеспечивающих соблюдение важнейших социальных прав и достижение социально-приемлемого уровня жизни

Объект исследования – мнение сотрудников, работающих в Акционерное общество «Многовершинное», входящих в состав первичного профсоюзного общества и отдела по подбору персонала.

Предмет исследования – социальная защиты работников предприятия Акционерное общество «Многовершинное».

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Цель исследования – изучение социальной защиты работников предприятия Акционерное общество «Многовершинное».

Задачи исследования:

1. Установление и проверка существующих теорий по решению социальных проблем работников на предприятии.

2. Проанализировать основные технологии, формы и методы организации социальной защиты работников предприятия Акционерное общество «Многовершинное».

3. Определить содержание государственных и муниципальных органов власти, в рамках оказания социальной помощи работникам предприятия.

Интерпретация основных понятий

Абилитация – система медицинских, психологических, педагогических, юридических, профессиональных, технических, т.е. социальных мер по приобретению функций организма и трудоспособности больных и инвалидов. Цель абилитации - достижение индивидом по возможности более высокой функциональной активности, не приобретенной им от рождения. В настоящее время в РФ абилитация определена как комплекс государственных социально-экономических, медицинских, юридических, педагогических и иных мероприятий по включению больных и инвалидов в активную социальную, общественную и трудовую деятельность. Система абилитации больных и инвалидов в России только зарождается. В Правительстве РФ создан Департамент проблем семьи, женщин и детей, на региональном и муниципальном уровнях формируются Центры реабилитации.

Абсолютные противопоказания – такие состояния, когда по какой-то причине применение метода категорически не рекомендуется из-за возможных последствий.

Абстиненция – состояние, возникающее в результате внезапного прекращения приема веществ, вызвавших токсикоманическую зависимость, или после

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

введения их антагонистов; характеризуется психическими, вегетативно-соматическими и неврологическими расстройствами.

Адаптация – приспособление живого организма к постоянно изменяющимся условиям существования во внешней среде. Без адаптации невозможно было бы поддержание нормальной жизнедеятельности и приспособление к различным факторам внешней среды: к температурным, климатическим, гипоксии, воздействию на организм инфекционных агентов, к различным условиям труда, быта и питания, к болезням, старости, инвалидности.

Здоровье – состояние полного физического, духовного и социального благополучия, а не только отсутствие болезней или анатомических дефектов (из Устава Всемирной организации здравоохранения). Различают здоровье населения и здоровье индивидуума. Здоровье населения характеризуется комплексом демографических показателей (рождаемость, смертность, детская смертность, уровень физического развития, заболеваемость, средняя продолжительность жизни). На здоровье населения влияют социально-гигиенические факторы - условия труда и быта, жилищные условия, уровень заработной платы, обеспеченность продуктами питания, культура и воспитание, качество и доступность медицинской помощи и д.р., а также климатогеографические, экологические и иные природные факторы. На многие из этих условий и факторов влияет (как положительно, так и отрицательно) общество.

Инвалид – (лат. – *слабый, немощный*) – лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты. Признание лица инвалидом осуществляется при проведении медико-социальной экспертизы (МСЭ), исходя из комплексной оценки состояния здоровья и степени ограничения жизнедеятельности в соответствии с классификациями и критериями, утвержденными Минздравом Российской Федерации и

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Министерством труда и социального развития РФ от 29.01.97 г. № 30/1. В зависимости от степени нарушения функций организма и ограничения жизнедеятельности устанавливаются первая, вторая, третья группы инвалидности, а лицу в возрасте 16 лет – категория «ребенок-инвалид».

Патронаж – форма правовой защиты личных и имущественных интересов граждан. Патронаж устанавливается над совершеннолетним дееспособным гражданином, который по состоянию здоровья не может самостоятельно осуществлять и защищать свои права и исполнять обязанности. Патронаж является разновидностью попечительства. Попечитель (помощник) совершеннолетнего дееспособного гражданина может быть назначен органом опеки и попечительства только с согласия такого гражданина. Попечитель обязан заботиться о создании своему подопечному необходимых бытовых условий, об обеспечении его уходом и лечением, защищать его права и интересы. Распоряжение имуществом, принадлежащим совершеннолетнему дееспособному подопечному, осуществляется попечителем (помощником) на основании договора поручения или доверительного управления, заключённого с подопечным. Совершение бытовых и иных сделок, направленных на содержание и удовлетворение бытовых потребностей подопечного, осуществляется его попечителем (помощником) с согласия подопечного. Патронаж над совершеннолетним дееспособным гражданином может быть прекращён по требованию гражданина, находящегося под патронажем. Попечитель (помощник) гражданина, находящегося под патронажем, освобождается от выполнения лежащих на нём обязанностей в случаях, предусмотренных в отношении опекунов и попечителей.

Реабилитация (восстановительное лечение) – это процесс и система медицинских, психологических, педагогических, социально-экономических мероприятий, направленных на устранение или возможно более полную компенсацию ограничений жизнедеятельности, вызванных нарушением здоровья со стойким расстройством функций организма. Восстановительное лечение необ

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

ходимо, когда у пациента значительно снижены функциональные способности, способности к обучению, нарушены трудовая деятельность, социальные отношения и т. д. Восстановительное лечение является частью ежедневного ухода за больным. При восстановительном уходе главная цель состоит в том, чтобы помочь больному стать функционально полноценным и независимым от посторонней помощи насколько это возможно, несмотря на то, что он не может быть таким, как прежде. Восстановительный уход уменьшает последствия болезни, а у людей с инвалидностью - последствия инвалидности. При восстановительном лечении необходимо помогать больным, но не делать ничего за них. По возможности следует стремиться к тому, чтобы больной самостоятельно выполнял правила общей гигиены, например, чистил зубы, умывался, причесывался, принимал пищу. Прежде, чем выполнять какие либо действия по уходу, узнайте у больного, что он может делать самостоятельно, и поощряйте его это делать. Не забывайте о том, что в связи с болезнью и ее последствиями, больные могут утратить навыки повседневной жизни, которыми они владели до болезни. Вовлечение больного в занятия поможет ему приобрести навыки и способности, необходимые для преодоления жизненных проблем. Поэтому больного необходимо постепенно обучать этим навыкам и дать ему возможность приспособиться к болезни и жить более полноценно. В тех случаях, когда возможности больного выразить свои потребности и желания ограничены, необходимо помочь больному активизировать его участие в освоении навыков.

Реадаптация – приобретение инвалидом таких новых навыков взаимодействия и поведения в стандартных социокультурных ситуациях, которые позволяют ему компенсировать вновь возникший дефект.

Рекреация – составляющая образа жизни, процесс восстановления жизненных сил, которые частично утрачиваются в сфере труда и в повседневных делах; находится в тесной связи с понятиями свободного времени, досуга, не-утилитарных форм культурной активности. Рекреация может быть в форме сна,

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

принятия оздоровительных процедур, перерыва в работе, смены событий, переключение на другой вид деятельности.

Социальная поддержка – одноразовые или эпизодические мероприятия кратковременного характера при отсутствии признаков социальной недостаточности.

Социальная помощь – периодические и (или) регулярные мероприятия, способствующие устранению или уменьшению социальной недостаточности.

Социальная работа – профессиональная деятельность, имеющая целью содействие людям, социальным группам в преодолении личностных и социальных трудностей посредством поддержки, защиты, коррекции и реабилитации.

Социальная защита населения в широком смысле слова – это совокупность социально-экономических мероприятий, проводимых государством и обществом и обеспечивающих предоставление оптимальных условий жизни, удовлетворение потребностей, поддержание жизнеобеспечения и деятельного существования личности и социальной группы, совокупность мер, преодолевающих последствия ситуаций риска в жизни граждан, комплекс мер по обеспечению гарантированного государством минимального уровня материальной поддержки социально уязвимых слоев населения в период экономических преобразований и связанного с этим снижения уровня жизни.

Термин «социальная защита» – составное понятие из слов социальное и защита. Социальное – это все то, что связано с жизнью общества, все, что опосредует взаимоотношения субъектов общественной жизни (человека и социальной группы, человека и общества в целом). Защитить значит не допустить наступления неблагоприятных событий. Таким образом, социальная защита населения – это система мер, направленных на предупреждение социально-рисковых ситуаций, а также смягчение и ликвидацию их последствий.

Социальная реабилитация – восстановление юридического, социального, профессионального статуса. Индивидуальный процесс социальной реабилита

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

ции представляет собой восстановление у человека навыка к социальному общению, актуализация личностью правил и норм, принятых в данном обществе. Правовая реабилитация - обретение человеком всех юридических прав и гарантий, принятых в данном обществе, бытовая реабилитация включает в себя реабилитацию профессиональную, производственную, семейного статуса. К социальной реабилитации относится также проблема психологической реабилитации, прежде всего в вопросе обретения личностью прежнего или предпочитаемого социального статуса. В социальной работе приоритетное значение имеет проблема юридической и профессиональной социальной реабилитации.

Социальное обслуживание – социальная поддержка, оказание социально-бытовых, социально-медицинских, психолого-педагогических, социально-правовых услуг и материальной помощи социальными службами, включая социальную адаптацию, абилитацию и реабилитацию граждан, оказавшихся в сложной жизненной ситуации. Государство гарантирует гражданам право на социальное обслуживание.

Риск – это добровольно-зависимое попадание людей в условия, которые могут быть опасны для их жизни и/или здоровья человека.

Социальные риски – это опасные, неблагоприятные события, в том числе связанные с социально-экономическими процессами. К ним относятся ухудшения социального положения и степени удовлетворения социальных потребностей граждан, то есть материального уровня и качества их жизни.

Профессиональный риск – это вероятность повреждения (утраты) здоровья или смерти застрахованного, связанная с исполнением им обязанностей по трудовому договору (контракту). Профессиональный риск – это риск, связанный с профессиональной деятельностью человека и негативно влияющий как на саму эту деятельность, так и на здоровье и жизнедеятельность в целом.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Профессиональные риски в работе – это риски, связанные с навязанностью общения, рутинностью запросов, невозможностью эмоциональной разрядки во время работы, психологической «типажностью» клиентов, большими объемами работы с вынужденным выходом за пределы служебных полномочий, постоянным соприкосновением со страданиями других людей.

Таким образом, социальная защита работников на предприятии – совокупность социальных, юридических гарантий, обеспечивающих работнику реализацию его важнейших социально-экономических прав, в том числе право на достойный уровень жизни.

Операционализация основных понятий

Структурная операционализация



Рисунок А.1 – Структурная операционализация

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

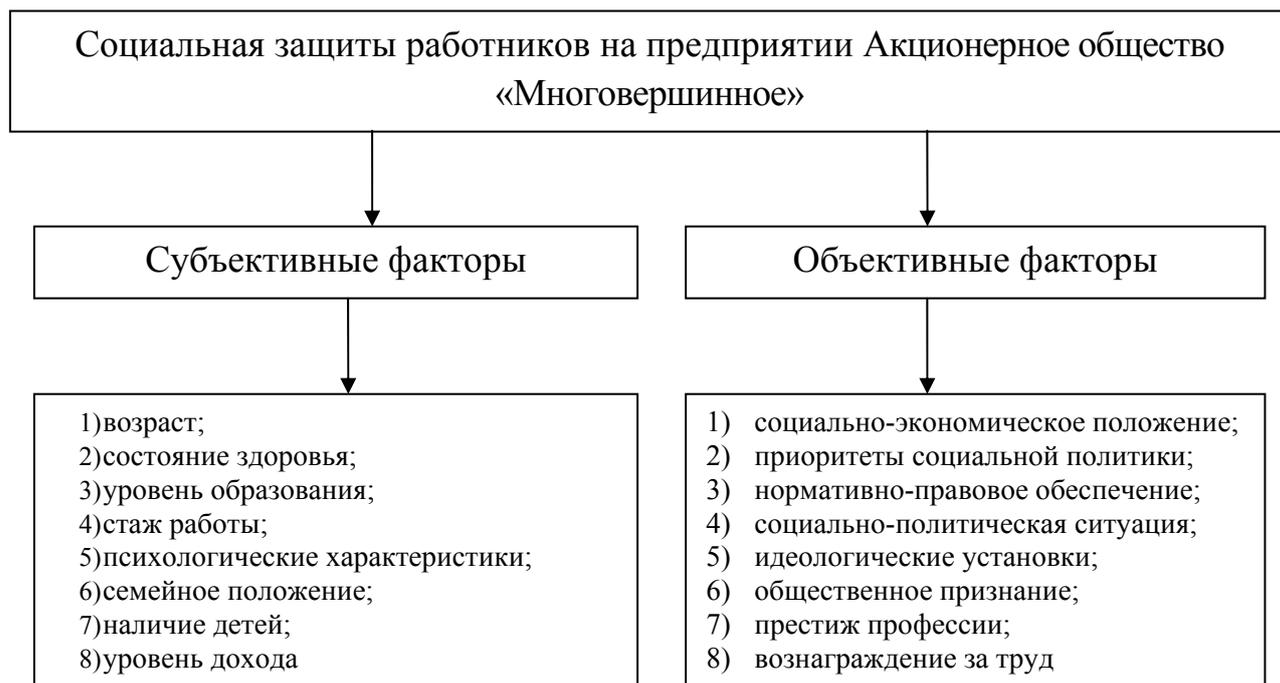


Рисунок А.2 – Факторная операционализация

Гипотеза: Социальная защита работников будет эффективной, если своевременно будут использованы современные мероприятия по социальной защите работников на предприятии.

Исследование сплошное, выборка формировалась из числа сотрудников Акционерное общество «Многовершинное», входящие в состав первичного профсоюзного общества и отдела по подбору персонала, в количестве 35 человек. Сроки исследования: февраль 2016 – март 2016 г.

Таблица А.1 – План исследования

	Содержание деятельности	Сроки
Начальный этап	1.Разработка программы	11.02. -13.02.
Основной этап	2.Разработка инструментария	14.02. -28.02.
	3.Проведение исследования	1.03. - 10.03.
	4.Обработка первичной информации	11.03. -25.03.
Завершающий этап	5.Обработка, анализ и интерпретация данных, получение эмпирически обоснованных выводов	26.03. -1.04.

Метод исследования – экспертный опрос.

База исследования – Акционерное общество «Многовершинное».

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

АНКЕТА ЭКСПЕРТА

Исследование защиты работников на предприятии Акционерное общество

«Многовершинное»

Уважаемый эксперт!

Просим Вас принять участие в опросе, который проводится с целью исследования социальной защиты работников на предприятии, что будет способствовать разработке путей и способов их профилактики и преодоления социальных проблем. Просим Вас ответить на вопросы анкеты. Ваши ответы помогут правильно оценить социальную работу, а также сформулировать способы ее оптимизации.

Анкета анонимна. Результаты анкетирования будут использованы в обобщенном виде.

1. Как Вы считаете, насколько острой является проблема социальной защиты работников на предприятии?

2. Какие основные проблемы работников на предприятии?

3. Как Вы считаете, какие основные причины ставят работников в положение «трудного жизнеобеспечения»?

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

4. Какие, на Ваш взгляд, факторы социального неблагополучия работников отрицательно сказываются на их жизнедеятельности?

5. Как Вы считаете, достаточно ли в Вашем учреждении организована медико-социальная помощь нуждающимся категориям граждан с заболеваниями и оздоровление семейной среды?

6. Какие формы и методы организации социальной защиты работников на предприятии применяются в Вашем учреждении?

7. Какие формы и методы организации социальной защиты работников на предприятии необходимо ввести в Вашем учреждении?

8. Какая существует система в Вашей организации по ликвидации факторов неблагополучия работников на предприятии?

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

9. Что, по Вашему мнению, является наиболее важным в системе по ликвидации факторов неблагополучия работников на предприятии?

10. При проведении социальных программ, проектов наблюдается ли ликвидация факторов препятствующих нормальной жизнедеятельности работников?

11. Достаточно ли информации, позволяющей прогнозировать и препятствовать возникновению социальных проблем, характерных для работников?

12. Рассматриваете ли Вы инновационный опыт в качестве источника совершенствования организации социальной защиты работников на предприятии?

- а) нет, особенно при отсутствии необходимой информации;
- б) да, но при разрозненности узнать о новшествах трудно;
- в) да, причем, ищу любую возможность знакомства с новаторами.

13. Как можно оптимизировать систему организации социальной защиты работников на предприятии?

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

Просим заполнить вас личные данные:

Ваш пол:

жен.

муж.

Возраст:

18-25 лет

26-40 лет

41-60 лет

более 60 лет

Образование:

неполное среднее/среднее

среднее специальное

незаконченное высшее

высшее

Стаж работы в данном учреждении:

Менее 1 года

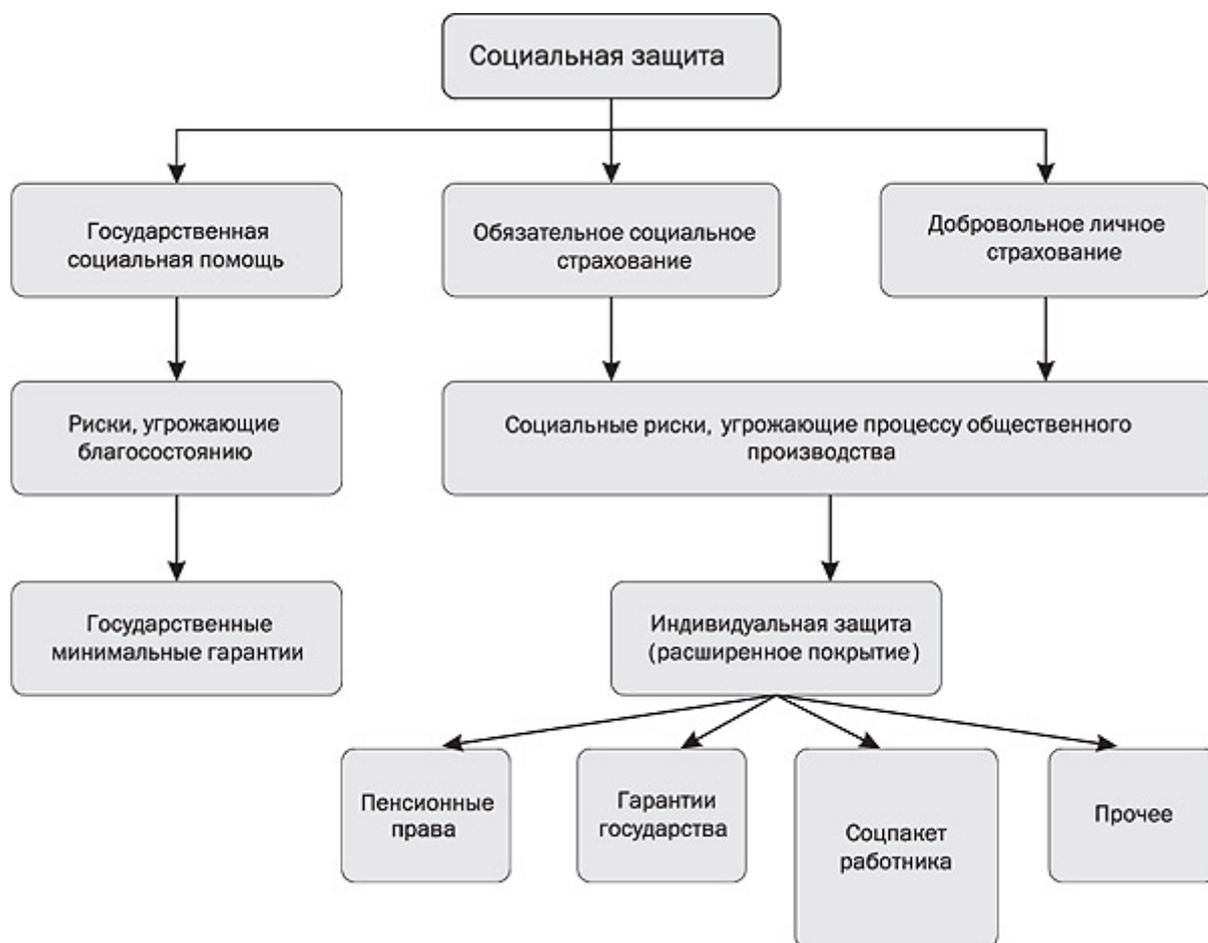
От 1 до 3-х лет

От 3-х лет и более

Благодарим за сотрудничество!

ПРИЛОЖЕНИЕ В

СИСТЕМА СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ



ПРИЛОЖЕНИЕ Г

ДОЛЖНОСТНАЯ ИНСТРУКЦИЯ СУПЕРВИЗОРА АО МНОГОВЕРШИННОЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Должность супервизора вводится в штатное расписание Акционерное общество «Многовершинное» для работы с персоналом.

1.2. Супервизор назначается и увольняется приказом директора.

1.3. Ввиду специфики и в интересах продуктивности работы предприятия Акционерное общество «Многовершинное» рабочий день супервизора осуществляется в скользящем режиме в течение всей недели.

1.4. В случае необходимости супервизор может исполнять обязанности специалиста-консультанта.

2. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ

2.1. Планирует и осуществляет супервизорскую работу (контроль и профессиональная помощь персоналу).

2.2. Осуществляет методическую работу с персоналом Акционерное общество «Многовершинное» по повышению профессионального мастерства сотрудников. Организует и проводит обучающие семинары, тренинги, занятия.

2.3. В целях профилактики “синдрома выгорания” организует и проводит консультации с сотрудниками Акционерное общество «Многовершинное» (ежемесячно).

2.4. Разрабатывает методические материалы, рекомендации для повышения эффективности работы Акционерное общество «Многовершинное».

2.5. Разрабатывает рекламные материалы по информированию населения о деятельности и предоставляемых услугах Акционерное общество «Многовершинное». В случае необходимости может представлять центр при внешних контактах.

2.6. Занимается набором, отбором и обучением новых сотрудников Акционерное общество «Многовершинное».

2.7. Занимается первичной обработкой статистических данных по итогам работы Акционерное общество «Многовершинное» (ежемесячно).

3. ДОЛЖНОСТНЫЕ ПРАВА

3.1. Вносить предложения по повышению эффективности своей деятельности и деятельности директору.

3.2. Самостоятельно принимать решения в пределах своей компетенции и нести за них ответственность.

4. ДОЛЖНОСТНЫЕ ФУНКЦИИ

4.1. Образовательная. Она направлена на повышение квалификации социального работника. Супервизор учит усваивать новые знания, делиться опытом, информирует, разъясняет, направляет, помогает найти необходимое решение, советует, консультирует, предлагает новые методики и технологии.

4.2. Поддерживающая. Она включает личностную поддержку социального работника,

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Г

попытку снять или смягчить напряжение от работы, поиск дополнительных источников поддержания жизненного тонуса специалиста.

4.3. Контрольная. Она носит административный характер и необходима не только на начальном этапе становления профессионала, но и на последующих стадиях работы, как условие гарантии качества его деятельности.

5. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ

Супервизор должен знать:

5.1. Основы трудового законодательства, нормативные материалы системы социальной защиты.

5.2. Нормативные, инструктивные и методические материалы по организации супервизорской деятельности в Акционерное общество «Многовершинное». Передовой отечественный и зарубежный опыт в данной области социальной работы.

5.3. Основные методы и методики, используемые в индивидуальном консультировании и работе с группой, обеспечивающие наиболее полное раскрытие творческого потенциала работников.

5.4. Работы в области теоретической, практической и прикладной психологии, следить за развитием современной психологической науки.

5.5. Основы психологической диагностики.

5.6. Методы общей психологии в изучении психических процессов и состояний.

6. КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ

Требования к образованию и стажу:

6.1. 11 разряд - Высшее образование и специальная подготовка в области консультирования (без требований к стажу).

6.2. 12 разряд - Высшее профессиональное образование: специалист по социальной работе, педагог, психолог, психотерапевт (без требований к стажу) и специальная подготовка в области консультирования или в дополнение к 11 разряду стаж работы в качестве консультанта не менее 1 года

6.3. 13 разряд - Высшее профессиональное образование: специалист по социальной работе, психолог, психотерапевт, или иное высшее образование и дополнительное образование в области психологии или психотерапии со специализацией в области психологической помощи и опыт работы в качестве консультанта или супервизора не менее 1 года.

6.4. Независимо от разряда должен проходить ежегодную переподготовку по специализации в объеме не менее 40 часов.

ПРИЛОЖЕНИЕ Д

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКМЕНДАЦИИ ПО СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ СО-ТРУДНИКОВ АО МНОГОВЕРШИННОЕ

1 С целью решения проблемы привлечения специалистов и рабочих на предприятии разработана система шефства-наставничества на предприятии.

Шефство-наставничество – форма профессионального и трудового обучения работников в целях получения и быстреего овладения профессией (специальностью), развития профессиональной и творческой активности, адаптации в трудовом коллективе. Наставники учат молодых рабочих и специалистов эффективным приемам труда, помогают им повысить квалификационный и профессиональный уровень, овладеть профессией, знакомят с традициями коллектива. Срок подобной формы адаптации и обучения для рабочей молодежи составляет в среднем 1-1,5 года.

2 В ходе осуществления наставничества должны быть решены следующие задачи:

1) по повышению профессионализма – овладение профессией, повышение квалификации и совершенствование профессионального мастерства, приобретение навыков и знаний по смежным профессиям; устойчивое и качественное выполнение производственных заданий;

2) по соблюдению норм жизни трудового коллектива – дисциплинированность и организованность, отсутствие нарушений производственной и технологической дисциплины, правил техники безопасности, привитие нравственных устоев и традиций коллектива.

В качестве наставников выступают работники организации – авторитетные и опытные рабочие и инженерно-технические работники.

Шефство-наставничество может устанавливаться над молодыми рабочими и специалистами, как правило, из числа выпускников профессиональных учебных заведений; учащихся профессиональных учебных заведений во время прохождения ими производственной практики.

3 Закрепление за рабочими и специалистами шефов-наставников предполагает использование следующих форм:

– индивидуальное наставничество – наиболее распространенная форма, при которой за наставником закрепляется один – два молодых работника;

– групповое наставничество, при котором наставник руководит группой или бригадой работников;

– коллективно-индивидуальное наставничество, при котором наставничество над одним молодым работником осуществляет трудовой коллектив (бригада рабочих или группа специалистов);

– коллективно-групповое наставничество, при котором наставничество трудового коллектива (бригада рабочих или группа специалистов) осуществляется над группой молодых работников, над группой учащихся в период производственной практики или выпускников профессиональных учебных заведений.

Комплексный характер задач, стоящих перед наставниками, обуславливает необходимость руководства ими начальником кадровой службы. Он утверждает наставников и оказывает им помощь в работе с подшефными.

4 Служба управления персоналом организации должна проводить с наставниками работу по повышению их профессионального уровня, осуществляет контроль деятельности наставников, организует соревнование между шефами - наставниками, обобщает опыт работы лучших наставников и определяет меры по совершенствованию работы с работниками.

Наставник наделяется следующими полномочиями, позволяющими ему выполнять функции по трудовому воспитанию молодых работников: контролирует обеспеченность

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Д

работника инструментом, сырьем и материалом, совместно с администрацией создает ему благоприятные условия труда и условия для повышения профессионального уровня; контролирует предоставление работнику льгот согласно законодательству о труде и нормативным документам организации; вносит предложения администрации о поощрении работника за достижение высоких показателей в работе и учебе.

Наставник имеет право вносить предложения администрации по решению возникших на производстве проблем и недостатков в работе с персоналом. Наставник принимает участие в организации рабочих мест работников в строгом соответствии с правилами техники безопасности, требованиями технологических карт, оказывает им практическую помощь в выполнении норм выработки, плановых заданий, осуществляет контроль качества работы, знакомит с трудовыми традициями коллектива.

5 Наставники, достигшие положительных результатов в работе с молодежью, награждаются: денежными премиями, ценными подарками, путевками на санаторно-курортное лечение; им объявляются благодарности, присваивается почетное звание «Лучший наставник организации».

6 За обучение работников профессии производится ежемесячная доплата к заработной плате (должностному окладу). За повышение квалификации, обучение второй профессии работника наставнику производится единовременная выплата премии после сдачи обучающимся установленных программой испытаний и повышения ему разряда, квалификации. Конкретные размеры доплат и премий определяются коллективным договором.

ПРИЛОЖЕНИЕ Е

ПОЛОЖЕНИЕ

Об Антиалкогольной политике на предприятии АО Многовершинное

Настоящая политика разработана в соответствии с требованиями российского законодательства и направлена на создание безопасных и здоровых условий труда для работающего персонала на предприятии.

Цель и задачи политики

Основная цель данной ПОЛИТИКИ - это обеспечение безопасного рабочего места, свободного от алкогольных напитков и наркотических веществ на предприятиях, создание условий, препятствующих употреблению алкоголя и/или наркотиков, нахождению на рабочих местах работников в состоянии алкогольного и/или наркотического опьянения.

Задачей данной политики является обеспечение последовательных, объективных, четких и удобных в применении процедур по проверке сотрудников на наличие алкоголя и наркотических веществ и оформлению соответствующих документов.

Область применения политики

в соответствии с настоящей политикой в процессе выполнения работ на территории предприятий, всем без исключения лицам, категорически запрещается приобретать, хранить, употреблять, распространять наркотические вещества и алкогольную продукцию. Данный запрет не распространяется на лекарственные препараты, назначенные врачом, и приобретенные по действующему рецепту, и не влияющие на качество работы работника или его способность выполнять свои должностные обязанности. Данная Политика обязательна для всех работников предприятий - постоянных, временных, с неполным рабочим днем, на испытательном сроке. Данная политика также должна распространяться на работников подрядных организаций, выполняющих работы в интересах Предприятия на его территории на основании договорных отношений. Все работники предприятий должны быть ознакомлены руководством с данной политикой

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Е

под роспись.

Основные направления политики:

Разъяснительная работа

Руководство будет проводить регулярную разъяснительную работу с работниками предприятий об опасностях употребления алкоголя и наркотических средств на рабочем месте, о вреде алкоголя и наркотиков для здоровья, о принимаемых мерах к работникам, нарушающим данную политику.

Информация по злоупотреблению алкоголем будет размещаться на информационных досках или других местах сбора работников.

Тестирование/медицинский осмотр

В соответствии с данной политикой на предприятиях будут проводиться следующие виды тестирования на алкогольное и наркотическое опьянение:

- медицинский осмотр перед устройством на работу,
- перед началом после окончания смены для отдельных профессий,
- после происшествия (инцидента) для всех вовлеченных работников,
- при наличии признаков, позволяющих заподозрить у работника какое-либо опьянение (токсическое, алкогольное, наркотическое),
- выборочное тестирование.

Перед устройством на работу

Все новые работники принимаются на работу только после прохождения медицинского осмотра.

Освидетельствование перед сменой и после смены

Работники предприятий, работающие на опасных производственных объектах, выполняющие работы повышенной опасности, включая управление транспортными средствами, эксплуатацию технологического оборудования перед началом смены, а в отдельных случаях и по ее окончании должны проходить обязательное медицинское освидетельствование на предмет алкогольного и наркотического опьянения.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Е

Перечень профессий должен быть установлен приказом руководителя предприятия, но как минимум должен 8 себя включать работников следующих основных подразделений: ПГР, ОГР, ЗИФ, АТЦ и ЦТМ (водители, операторы транспорта, технологического оборудования).

После происшествия (инцидента) для всех вовлеченных работников Работники предприятий, которые были вовлечены в инцидент, аварию, несчастный случай на производстве, в обязательном порядке обязаны пройти медицинское освидетельствование на предмет алкогольного и наркотического опьянения, сразу же после случившегося, в медпункте предприятия.

При наличии признаков, позволяющих заподозрить у работника какое-либо алкогольное опьянение, наркотическое опьянение.

Руководство предприятия должно обеспечить прохождение проверки на предмет алкогольного и наркотического опьянения любого работника предприятия, подрядной организации или посетителя при наличии признаков, позволяющих заподозрить у работника какое-либо опьянение (токсическое, алкогольное, наркотическое):

- запах алкоголя изо рта;
- неустойчивость позы;
- нарушение речи;
- резкое изменение окраски кожных покровов лица;
- поведение, не соответствующее обстановке

Выборочное тестирование

Выборочное тестирование на алкоголь и наркотики должно проводиться комиссией в составе не менее 3-х человек (представители СБ, ОК, ОТ, медпункта) с периодичностью, установленной руководством предприятия, но не менее (4) раз в месяц.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Е

Обязанности руководителя

1. Обеспечение безопасных условий труда работников является первоочередной задачей руководства. Любой руководитель при обнаружении на рабочем месте или территории предприятия работника, поведение которого позволяет предположить, что он находится в состоянии алкогольного или наркотического опьянения, обязан отстранить работника от работы и обеспечить прохождение работником необходимого медицинского освидетельствования на алкоголь и/или наркотики.

Для этого необходимо документально оформить факт нахождения работника в состоянии алкогольного, токсического или иного опьянения. Для этой цели необходимо составить комиссионный акт (не менее трёх человек). В состав комиссии рекомендуется включать руководителя отдела или структурного подразделения организации, в подчинении которой находится сотрудник-нарушитель, специалиста по охране труда и сотрудника СБ.

в акте необходимо чётко указать где, когда, в какое время и по каким признакам было обнаружено наличие у работника состояние опьянения, например: запах алкоголя изо рта, неустойчивость позы, нарушение речи, резкое изменение окраски кожных покровов лица, поведение, не соответствующее обстановке и т.д

2. После составления акта и в соответствии со ст. 76 Трудового кодекса РФ, руководитель обязан отстранить от работы работника, появившегося на работе в состоянии опьянения, и направить (сопроводить) работника для прохождения медицинского освидетельствования на алкогольное и/или наркотическое опьянение в здравпункт предприятия (при отсутствии такового в ближайший медицинский пункт, имеющий возможности проведения медицинского освидетельствования) и получить соответствующее медицинское заключение. Своевременное отстранение от работы сотрудников, находящихся в состоянии алкогольного или наркотического опьянения позволит уменьшить вероятность производ

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Е

ственной травмы. Медицинское освидетельствование должно проводиться в соответствии с действующими нормативными документами Минздрава РФ. в том случае, когда работник отказывается от прохождения медицинского освидетельствования и/или отказывается подписать акт, составленный комиссией, в акте делается соответствующая отмена, удостоверяемая подписями членов комиссии.

3. Руководитель ОБЯЗАН получить объяснения в письменном виде от работника, ПОНЯВШЕГОСЯ на работе в состоянии алкогольного, токсического или иного опьянения. В случае отказа работника дать письменное объяснение или физической невозможности получить письменное объяснение от работника, необходимо составить комиссионный акт (не менее трёх человек) об отказе дать объяснения.

4. Все документы (акт, медицинское заключение, объяснения работника) необходимо передать управляющему директору (его заместителю по персоналу) для принятия решения о применении в отношении провинившегося работника дисциплинарного взыскания, в случае если в результате медицинского освидетельствования будет подтверждено нахождение работника в состоянии алкогольного, наркотического или другого токсического опьянения, такой работник подлежит увольнению на основании подп. «б» Л.6 части 1 СТ.81 ТК РФ (появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения).

в случае отказа работника от медицинского освидетельствования решение о применении тою или иного дисциплинарного взыскания принимает управляющий директор на основании имеющихся документов. Отказ работника от медицинского освидетельствования или от предоставления письменного объяснения не может быть причиной неприменения дисциплинарного взыскания в виде увольнения (СТ.193 ТК РФ). 5 Увольнение работников в возрасте до восемнадцати лет, на основании 11ОДП. «б» П.б части 1 СТ.81 ТК РФ (<<появление

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Е

работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения), помимо соблюдения общего порядка в соответствии со ст 269 ТК РФ допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

6. Увольнение беременных женщин, на основании подп. «б» Л.б части 1 ст.81 ТК РФ ((появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения)). в соответствии со ст. 261 ТК РФ не допускается.

7. Руководители несут ответственность за оценку состояния пригодности к работе сотрудников,

находящихся в их подчинении, в начале и в течение рабочего времени.

Руководители несут ответственность за оперативное принятие соответствующих мер всякий раз, когда они считают, что работник не способен выполнять работу безопасным и эффективным способом. В случае, если соответствующий руководитель обнаружил работника, находящегося в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, и не принял мер в соответствии с настоящей Политикой, такой руководитель будет считаться виновным в нарушении настоящей Политики ист. 76 ТК РФ, и к такому руководителю могут быть применены соответствующие дисциплинарные взыскания в соответствии со СТ.192 ТК РФ.

Обязанности работника.

Каждый работник несет ответственность за обеспечение своей собственной безопасности и здоровья, а также безопасности и здоровья своих коллег. Каждый сотрудник, находясь на рабочем месте, должен быть в состоянии выполнять свои обязанности без риска ДЛЯ себя и окружающих.

Работнику запрещается находиться на рабочем месте, территории предприятия в состоянии алкогольного, наркотического или другого токсического опьяне

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Е

ния. Под территорией предприятия подразумевается любое подразделение предприятия, где осуществляется производственная и прочая деятельность в интересах предприятия, в том числе, общежития и т.д. В случае нарушения требований настоящей политики к работнику будут применяться меры дисциплинарного взыскания.

ПРИЛОЖЕНИЕ Ж

Положение об обучении работников ЗАО «Многовершинное»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение принимается с целью повышения квалификации работников и формирования кадрового резерва ЗАО «Многовершинное» (далее -«Предприятие»).

1.2. Данное положение определяет порядок обучения работников Предприятия и студентов учебных заведений, обучающихся за счет Предприятия, далее «учащиеся» а также взаимоотношения между учащимися и Предприятием.

1.3. Бюджет на финансирование данной обучения определяется исходя из планов развития Предприятия.

1.4. Вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, разрешаются в соответствии с договором на обучение, заключенным между Учащимся и Предприятия.

2. Обучение по программам высшего образования

2.1. Предприятие оплачивает учащимся 100% стоимости получения высшего профильного образования (горное, геологическое, экономическое, юридическое и др.) на основании договора в соответствии с ежегодным планом Предприятия до 01 апреля текущего года на следующих условиях:

при обязательном получении учащимся положительных оценок при сдаче зачетов и экзаменов. В случае неудовлетворительной сдачи экзамена или зачета в течение сессии - все затраты на пересдачу экзамена (зачета) и обучение в следующем семестре возлагаются на данного учащегося. Если учащийся получает положительные отметки на экзаменах и зачетах в течение сессии следующего семестра Предприятие возобновляет оплату его обучения с нового семестра.

про хождения всех практик во время обучения на Предприятии

при обязательной отработке после окончания учебного заведения на Предприятии не менее 5 (пяти) лет.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Ж

2.2. Количество учащихся на текущий год определяется в соответствии с планом развития Предприятия отборочной комиссией, состоящей из Управляющего директора, Главного инженера, Заместителя управляющего директора по персоналу и специалиста по подбору персонала Предприятия. Отбор происходит на основании полученных рекомендаций от непосредственного руководителя или администрации учебного заведения, наличия у учащихся близких родственников среди работников Предприятия, оценки уровня успеваемости в школе по профильным, для данного образования, предметам.

2.3. Специалист по подбору персонала Предприятия имеет доступ ко всей информации, касающейся успеваемости учащегося.

2.4. Каждый учащийся может претендовать на специальную стипендию от Предприятия.

Стипендия может начисляться только учащимся второго курса и выше, сдавшим сессию на отметки «хорошо» и «отлично». Размер специальной стипендии утверждается Управляющим директором в начале каждого учебного года на текущий учебный год и зависит от региона нахождения учебного заведения, успеваемости студента и финансовых возможностей Предприятия.

3. Обучение по программам средне-специального и среднетехнического образования.

3.1. Предприятие оплачивает учащимся 100% стоимости получения среднего специального профильного образования (горное, автоэксплуатационное, энергетическое, геологическое, экономическое и др.) на основании договора в соответствии с ежегодным планом Предприятия до 01 апреля текущего года на следующих условиях:

при обязательном получении учащимся положительных оценок при сдаче зачетов и экзаменов. В случае неудовлетворительной сдачи экзамена или зачета в течение сессии - все затраты на пересдачу экзамена (зачета) и обучение в сле

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Ж

дующем семестре возлагаются на данного учащегося. Если учащийся получает положительные отметки на экзаменах и зачетах в течение сессии следующего семестра Предприятие возобновляет оплату его обучения с нового семестра;

прохождения всех практик во время обучения на базе предприятия;

отработка после окончания учебного заведения не менее 3-х лет на предприятии;

3.2. Количество учащихся определяется в соответствии с планом развития Предприятия на год отборочной комиссией Предприятия, состоящей из Управляющего директора, Главного инженера, Заместителя управляющего директора по персоналу и специалиста по подбору персонала. Отбор происходит на основании рекомендаций, наличия среди сотрудников Предприятия близких родственников и оценки уровня успеваемости в средней школе по профильным, для данного образования, предметам.

3.3. Специалист по подбору персонала Предприятия имеет доступ ко всей информации, касающейся успеваемости учащегося.

3.4. Каждый учащийся может претендовать на специальную стипендию от Предприятия.

Стипендия может начисляться только учащимся второго курса и выше, сдавшим сессию на отметки «хорошо» и «отлично». Размер стипендии утверждается Управляющим директором в начале каждого учебного года на текущий учебный год и зависит от региона нахождения учебного заведения, успеваемости студента и финансовых возможностей Предприятия.

4. Обучение по программам повышения квалификации (специализированные курсы, тренинги, др. возможные формы)

4.1. Работник может направляться своим непосредственным руководителем на курсы и тренинги по повышению квалификации в соответствии с планом подготовки и повышения квалификации, утвержденным на текущий календарный год и в соответствии с перспективными планами развития Предприятия

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Ж

4.2. Сроки отработки после окончания обучения определяется в договоре на обучение и зависят от суммарной стоимости учебной программы за весь учебный курс, включая оплату проезда и других расходов, связанных с обучением.

Максимальные сроки отработки устанавливаются следующие: при стоимости обучения

до 30000 рублей - без отработки, от 30000 до 90000 рублей - 1 год, от 90000 рублей - 3 года.

5. Порядок отбора кандидатов на обучение по программам высшего, средне-специального и среднетехнического образования.

5.1. Ответственным за организационную работу по отбору учащихся на обучение на Предприятии является специалист по подбору персонала. При отборе специалист по подбору персонала Предприятия может привлекать для оценки учащихся, сотрудников Предприятия и других лиц, хорошо знающих кандидата, но не являющихся его родственниками.

5.2. Кандидаты на обучение по программам высшего, средне-специального образования, а также по другим программам утверждается Управляющим директором Предприятия. Специалист по подбору персонала Предприятия обязан до 01 мая текущего года представить Управляющему директору Предприятия список кандидатов на обучение и следующие сопроводительные документы: копию паспорта, копию аттестата об образовании, характеристику из учебного заведения и сопроводительное письмо, в котором указывается вид образования, учебное заведение и специальность, на которую претендует учащийся.

5.3. После утверждения кандидатов на обучение с ним подписывается договор (Приложение 2). После подписания всех необходимых документов Предприятие оплачивает первый семестр (год) обучения учебному заведению на основании выставленного счета.

6. Контроль за обучением

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Ж

6.1. Контроль над обучением учащихся осуществляется специалистом по подбору персонала.

6.2. После прохождения практики на Предприятии, начальник подразделения, в котором проходил практику учащийся, обязан предоставить специалисту по подбору персонала Предприятия характеристику на учащегося и рекомендации о дальнейших взаимоотношениях между ним и Предприятием, на основании которых договор может быть расторгнут в одностороннем порядке.

7. Обязательства сторон

7.1. После окончания учебного заведения учащийся обязан устроиться на работу на Предприятие в течение 2-х месяцев с момента окончания учебного заведения.

7.2. Предприятие должно предоставить учащемуся работу в соответствии с полученной специальностью или иной специальностью по взаимной договоренности.

7.3. Все учащиеся, успешно окончившие учебные заведения, курсы и т.д. за счет Предприятия, обязаны предоставить копию соответствующего документа об окончании в отдел кадров Предприятия.

7.4. Обязательства учащегося перед Предприятием считаются выполненными, когда учащийся полностью отработает срок, указанный в договоре на обучение или возместит все затраты, понесшие Предприятием на его обучение.

7.5. В случае не поступления на работу на Предприятие после окончания обучения без уважительных причин или досрочного расторжения трудового договора по инициативе учащегося или по инициативе Предприятия согласно п.п. 5 - 11 СТ.81. Трудового кодекса РФ учащийся обязан возместить расходы Предприятия на его обучение по следующей

схеме: если учащийся не заключил трудовых отношений с Предприятием после окончания учебного заведения в установленный срок в соответствии с п. 7.1. настоящего Положения - 100% затрат;

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Ж

если учащийся отработал половину или меньше установленного в договоре на обучение срока отработки после окончания учебного заведения - 100% затрат;

если учащийся отработал более половины срока отработки - 50% затрат
Предприятия на его обучение.