

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

Факультет социальных наук

Кафедра социальной работы

Направление подготовки 39.03.02 – Социальная работа

**ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ**

Зав. кафедрой

\_\_\_\_\_ Н.М. Полевая

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2018 г.

**БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА**

на тему: Организация социальной защиты социальных работников (на примере  
ГБУ АО КЦСОН «Лада» г. Свободного)

Исполнитель

студент группы 461узб

О.В. Гужвинская

Руководитель

доцент, канд. социол. наук

Н.Ю. Щека

Нормоконтроль

доцент, канд. пед. наук

Т.С. Еремеева

Благовещенск 2018

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

Факультет социальных наук  
Кафедра социальной работы

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой

\_\_\_\_\_ Н.М. Полевая

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018 г.

**З А Д А Н И Е**

К выпускной квалификационной работе студента *Гужвинской Ольги Владимировны*

1. Тема выпускной квалификационной работы: ***Организация социальной защиты социальных работников (на примере ГБУ АО КЦСОН «Лада» г. Свободного)***

(утверждена приказом от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_)

2. Срок сдачи студентом законченной работы (проекта) – **15.01.2018 г.**

3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе: результаты предварительного анализа фактологических и статистических данных в подтверждение актуальности выбранной тематики; историография рассматриваемой проблематики; результаты эмпирических исследований.

4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов): характеристика объекта исследования – социальное положение, социальные проблемы; характеристика предмета исследования – содержание и организационные основы, формы и методы, нормативно-правовое регулирование; результаты авторского исследования; авторские рекомендации.

5. Перечень материалов приложения: (наличие чертежей, таблиц, графиков, схем, программных продуктов, иллюстративного материала и т.п.) – программа исследования и исследовательский инструментарий, практические рекомендации в виде разработок автора

6. Консультанты по выпускной квалификационной работе (с указанием относящихся к ним разделов) – отсутствуют

7. Дата выдачи задания: **11.09.2017 г.**

Руководитель выпускной квалификационной работы: ***Щека Н.Ю., доцент, к.с.н.***

(фамилия, имя, отчество, должность, ученая степень, ученое звание)

Задание принял к исполнению (**11.09.2017 г.**): \_\_\_\_\_ ***О.В. Гужвинская***  
(подпись студента)

## РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 63 с., 3 рисунка, 2 таблицы, 5 приложений, 50 источников.

СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА, СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА, СОЦИАЛЬНАЯ ПРОБЛЕМА, СОЦИАЛЬНЫЕ СЛУЖБЫ, КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА, СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

В работе представлены результаты теоретического и эмпирического исследования автора по вопросам социальной защиты работников социальных служб и учреждений социальной защиты.

Цель работы – анализ организации социальной защиты социальных работников (на примере ГБУ АО КЦСОН «Лада» г. Свободного), а также разработка практических рекомендаций.

Основу методологии исследований составляют теоретические подходы теоретиков социальной работы, а также авторские подходы и концепции по затронутой проблематике.

В работе использованы общенаучные и эмпирические методы исследования.

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение	
1 Специалисты учреждений социальной защиты населения как особая профессиональная группа	
1.1 Общая характеристика специалистов учреждений социальной защиты населения	
1.2 Профессионализм специалиста учреждений социальной защиты населения как условие повышения эффективности его деятельности	
1.3 Должностные обязанности, права и ответственность специалистов учреждений социальной защиты населения и социальных служб	
2 Организационная основа социальной защиты специалистов социальных служб и учреждений социальной защиты населения	
2.1 Социальная защита работников: определение и сущность	
2.2 Организационные основы социальной защиты работников на предприятии	
2.3 Основные субъекты организации социальной защиты специалистов социальных служб и учреждений	
3 Организация социальной защиты социальных работников в ГБУ АО КЦСОН «Лада» г. Свободного	
3.1 Работники ГБУ АО КЦСОН «Лада» г. Свободного как объект социальной защиты	
3.2 Результаты исследования социальной защиты социальных работников в ГБУ АО КЦСОН «Лада» г. Свободного» и предложения по ее оптимизации	
Заключение	
Библиографический список	

<p>Приложение А – Программа исследования «Организация социальной защиты работников ГБУ АО КЦСОН «Лада» г. Свободный»</p>	
<p>Приложение Б – Информационный буклет «Путеводитель по вопросам социальной защиты сотрудников ГБУ АО КЦСОН «Лада» г. Свободный»»</p>	
<p>Приложение В – Предложения по изменению интерфейса официального сайта ГБУ АО КЦСОН «Лада» г. Свободный»</p>	

## ВВЕДЕНИЕ

Одним из последствий вступления России в социально-экономический кризис стало обострение положения социально незащищенных категорий граждан, которые не могут самостоятельно, без поддержки государства, удовлетворять свои потребности. Социальная защита таких категорий населения является одной из первоочередных задач государства и всего общества в целом. Так, в г. Свободном на конец декабря 2017 год численность населения составила 54 156 человек. Из них по данным государственного казенного учреждения – управления социальной защиты населения по г. Свободному, Свободненскому району и ПГТ УГЛЕГОРСК, получателей государственных услуг по социальному обслуживанию – 9668 человек; за 2017 год было подано 11727 заявлений на предоставление различных государственных услуг.

Между тем представляется актуальным поднять вопрос об организации социальной защиты и такой категории граждан, как сотрудники социальных служб и учреждений СЗН, т.к. представителям данной профессиональной группы также присущи социальные проблемы, на них воздействуют риски социального неблагополучия и незащищенности. В г. Свободном функционирует несколько учреждений, подведомственных Министерству социальной защиты населения Амурской области. С точки зрения многообразия представленных функциональных ролей и категорий сотрудников, подлежащих социальной защите, предпочтителен анализ вопроса об организации подобной деятельности на примере Государственного бюджетного учреждения Амурской области «Комплексный центр социального обслуживания «Лада».

В бакалаврской работе мы опирались на обширную литературу отечественных авторов, посвященную вопросам социальной защиты населения. Значительный вклад в развитие представлений о социальной защите работников и ответственности администрации организации внесли работы по теории управления организацией таких западных ученых, как Л. Урвик, А. Файоль, Э. Мейо, Ф. Ротлишбергер, Ч. Бернанд, Г. Саймон, Дж. Марч, Ф. Тейлор, А. Этциони, У. Эшби.

*Научная новизна* бакалаврской работы состоит в том, что оценка эффективности деятельности специалистов социальных служб и учреждений социальной защиты населения ведется относительно небольшое время, в связи в рамках данной работы предприняты попытки систематизации и анализа информации по данной теме.

*Практическая значимость* определяется тем, что результаты бакалаврской работы могут быть использованы в практической деятельности специалистов учреждений социальной защиты населения.

*Объект бакалаврской работы* – специалисты социальных служб и учреждений социальной защиты населения.

*Предмет бакалаврской работы* – организация социальной защиты социальных работников.

*Цель бакалаврской работы* – анализ организации социальной защиты социальных работников (на примере ГБУ АО КЦСОН «Лада» г. Свободного), а также разработка практических рекомендаций.

*Задачи бакалаврской работы:*

- 1) охарактеризовать специалистов учреждений социальной защиты населения как особую профессиональную группу населения;
- 2) проанализировать теоретические и содержательные характеристики социальной защиты населения, в т.ч. социальной защиты работников предприятий, организаций, учреждений;
- 3) ознакомиться с содержанием деятельности ГБУ АО КЦСОН «Лада» г. Свободного по социальной защите своих сотрудников;
- 4) проанализировать мнение сотрудников ГБУ АО КЦСОН «Лада» г. Свободного о результативности организации их социальной защиты;
- 5) предложить рекомендации по усовершенствованию организации социальной защиты сотрудников в ГБУ АО КЦСОН «Лада» г. Свободного.

Для написания бакалаврской работы были использованы следующие методы: индукция, дедукция, анализ, обобщение, систематизация, классификация, анализ документов, опрос в форме анкетирования.

# 1 СПЕЦИАЛИСТЫ УЧРЕЖДЕНИЙ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ КАК ОСОБАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ГРУППА

## 1.1 Общая характеристика специалистов учреждений социальной защиты населения

*Учреждения социальной защиты населения* в настоящее время представляют собой систему органов, организаций и учреждений, функционирующих преимущественно на региональном уровне (хотя имеет место федеральный и локальный уровни) с целью реализации законодательно установленных экономических, социальных, юридических гарантий и прав социальных институтов и учреждений, обеспечивающих их реализацию и создающих условия для поддержания жизнеобеспечения и деятельного существования различных социальных слоев и групп населения, прежде всего, социально уязвимых.

Основным субъектом практической деятельности в учреждениях социальной защиты населения являются *сотрудники* – специалисты, работающие в органах государственного социального управления, в организациях и учреждениях социальной защиты, в территориальных центрах социального обслуживания населения, реабилитационных и кризисных центрах различного профиля и т.д. [12].

Специалисты учреждений социальной защиты населения выполняет ряд профессиональных функций, которые наполняются следующим содержанием (рис. 1).

В зависимости от занимаемой должности и структурного подразделения, в котором работает специалист, конкретный набор реализуемых функций может различаться, включая в качестве приоритетных те, что в наибольшей степени будут способствовать достижению установленных уставных целей учреждения в решении социальных проблем клиентов данного учреждения социальной защиты.

На функциональный репертуар специалиста влияет также специфика тех-



нологического этапа работы с клиентом.

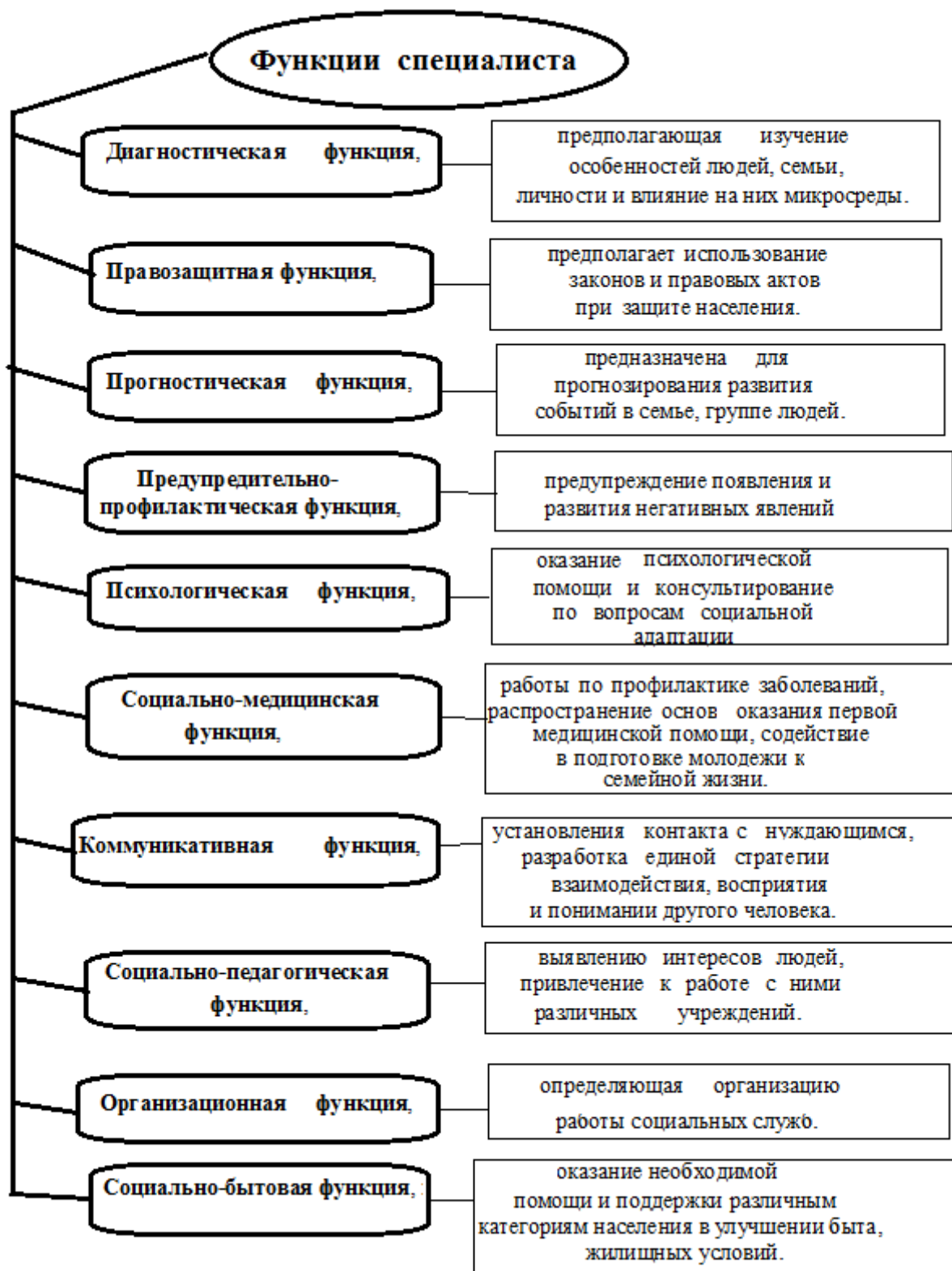


Рисунок 1 – Функциональный репертуар специалистов учреждений социальной защиты населения

Для выполнения поставленных задач в рамках определенного функционала, специалисты учреждений социальной защиты населения должен обладать

качествами, обеспечивающими успешность выполнения профессиональной деятельности. К таким качествам можно отнести: коммуникабельность; доброжелательность; порядочность; развитое чувство интуиции; честность; бескорыстие; целеустремленность; эмоционально-волевая устойчивость; трудолюбие; наблюдательность; социальная интуиция; аналитический склад ума; умение работать с большим объемом информации и другие [8].

В теории и практике социальной работы присутствует несколько вариантов классификации сотрудников учреждений социальной защиты. Одна из них, наиболее традиционная, представлена на рис. 2.

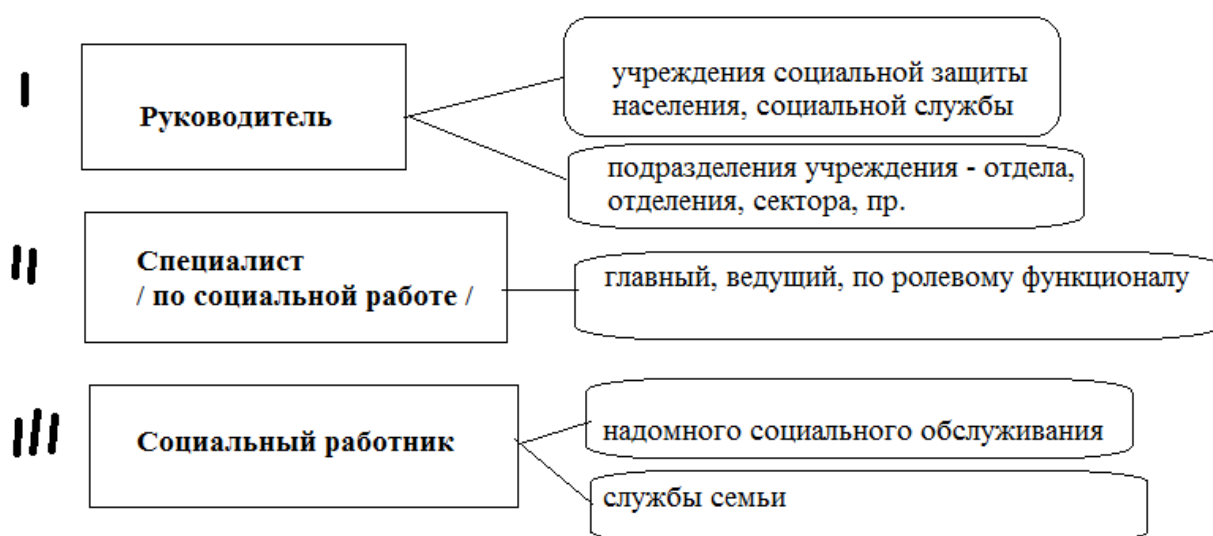


Рисунок 2 – Иерархическая классификация специалистов учреждений социальной защиты населения

Т.к. социальная защита – деятельность достаточно разнообразная по целевым ориентирам и возможным формам реализации, можно также выделять такие категории специалистов учреждений СЗН, как управленцы, специалисты по работе с семьями, с детьми, с лицами девиантного поведения, с инвалидами, военнослужащими, с осужденными к отбыванию наказания в виде лишения свободы, работники службы занятости населения, работники страховых внебюджетных фондов, работники миграционной службы и пр.

В целом, для системного представления содержания профессиональной деятельности, всю работу, которую осуществляет специалист учреждений социальной защиты населения, можно представить в виде алгоритма (рис. 3).

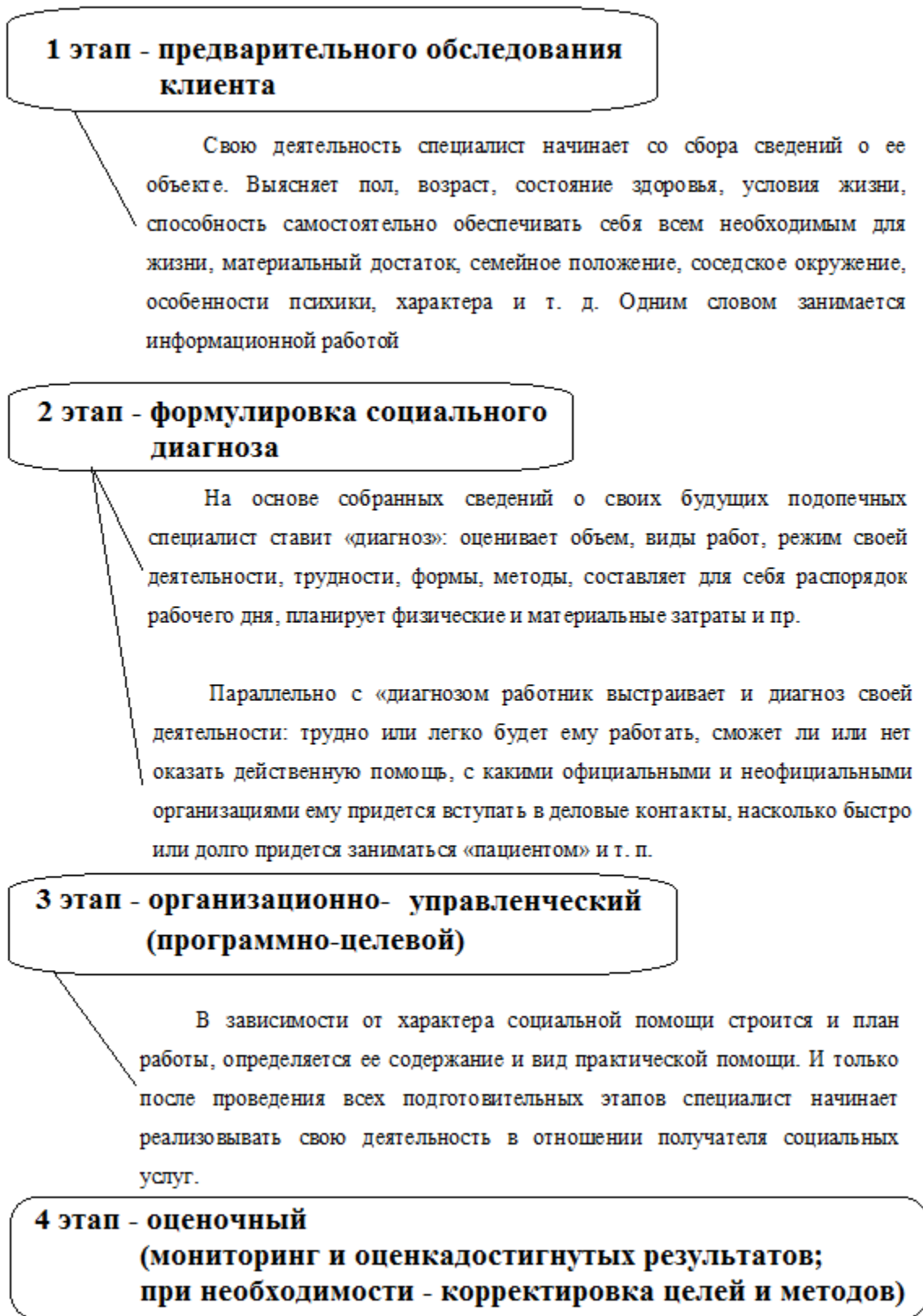


Рисунок 3 – Функциональный алгоритм деятельности специалистов учреждений социальной защиты населения

Кроме собственно специалистов, в учреждениях социальной защиты населения работают также иные категории сотрудников. К их числу относят

вспомогательный персонал (работников, обеспечивающих организационное, учетно-контрольное, делопроизводственное и др. сопровождение процесса социальной защиты населения) и персонал хозяйственных служб (работников, своей деятельностью обеспечивающих жизнедеятельность самого учреждения в целом).

Таким образом, охарактеризовав специалиста учреждений социальной защиты населения, можно констатировать, что данный работник является одним из основных субъектов социальной защиты. Вся деятельность специалиста основана на выполнении профессиональных функций. Для их успешной реализации сотрудник должен обладать личностными качествами, например, такими как: коммуникабельность; доброжелательность; порядочность; честность; бескорыстие; целеустремленность; эмоционально-волевая устойчивость; трудолюбие и многие другие.

## **1.2 Профессионализм специалиста учреждений социальной защиты населения как условие повышения эффективности его деятельности**

Результат любой профессиональной деятельности зависит от наличия таких существенных характеристик личности, как «профессионализм», «профессиональная компетентность» и «личность профессионала».

Говоря о профессионализме специалистов учреждений социальной защиты населения, априори необходимо рассматривать диалектическое единство проявлений деятельного и личностного, как профессионализм личности и профессионализм деятельности [9].

Профессионализм специалистов учреждений социальной защиты определяет высокий уровень развития профессионально важных и личностно деловых качеств, адекватный уровень профессиональных притязаний, мотивацию достижений, систему ценностных ориентаций, направленных на прогрессивное развитие специалиста.

Профессионализм деятельности специалистов учреждений социальной защиты предполагает наличие высокой квалификации и компетентности, разнообразие профессиональных навыков и умений, владение современными ал-

горитмами и способами решения профессиональных задач, что позволяет более эффективно осуществлять профессиональную деятельность.

По мнению Бодалева А.А., профессионализм – это не только яркое развитие способностей, но и глубокие, широкие знания в той области деятельности, в которой он проявляется, а также нестандартное владение умениями, которые необходимы для ее успешного выполнения.

Холостова Е.И. расширяет это понятие, считает, что профессионализм специалиста учреждений социальной защиты населения – это не только достижение им высоких профессиональных результатов, не только эффективность и успешность профессиональной деятельности, но непременно и наличие психологических компонентов – внутреннего отношения личности к избранной профессии, эмоциональной включенности в нее, соответствующего состояния профессионально значимых качеств и уровня профессиональных притязаний [17].

В Международном профессиональном стандарте социального работника заложены двенадцать интегральных профессиональных умений, которыми, как минимум, должны овладеть специалисты учреждений социальной защиты, не зависимо от специфики их конкретной деятельности (рис. 4).

Обозначенные в стандарте группировки профессионально-значимых легко могут быть использованы для конкретизации, например, профессиональных компетенций специалистов учреждений социальной защиты, а также могут послужить ориентиром для формулировки практико-ориентированных заданий для молодых специалистов, проходящих этап стажировки (испытательного срока) перед приемом на постоянное место работы.

Кроме того, в системе профессиональной подготовки будущих специалистов социальной сферы также возможно использовать представленный в Стандарте перечень для составления контрольных оценочных средств, индивидуальных заданий для практикантов, проверочных упражнений (кейсов) для работы на учебных занятиях.

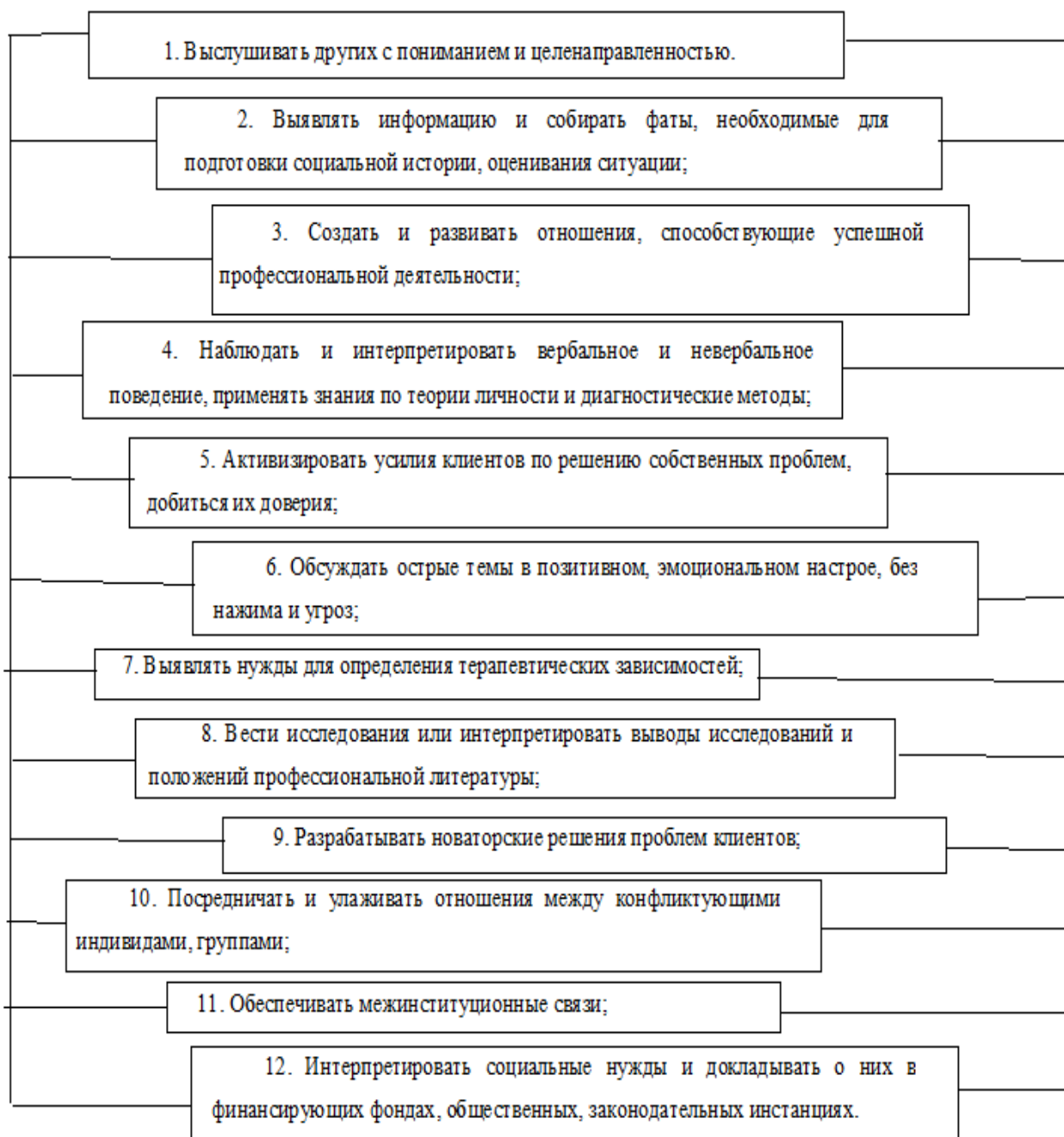


Рисунок 4 – Профессиональные умения специалиста учреждения социальной защиты населения

Помимо этого, можно определить различные подходы к классификации интегральных умений как условия высокого профессионализма специалиста учреждения социальной защиты населения.

Так, В.Н. Сидоров, структурируя их по схеме Н.В. Кузьминой, выделили умения по нескольким блокам (рис. 5), в каждом из которых обозначил наиболее важные из них.

Учитывая названные профессионально-важные умения, можно сформулировать суть профессиональной компетентности специалиста учреждения социальной защиты населения как совокупности практических умений и навыков в профессиональной сфере.

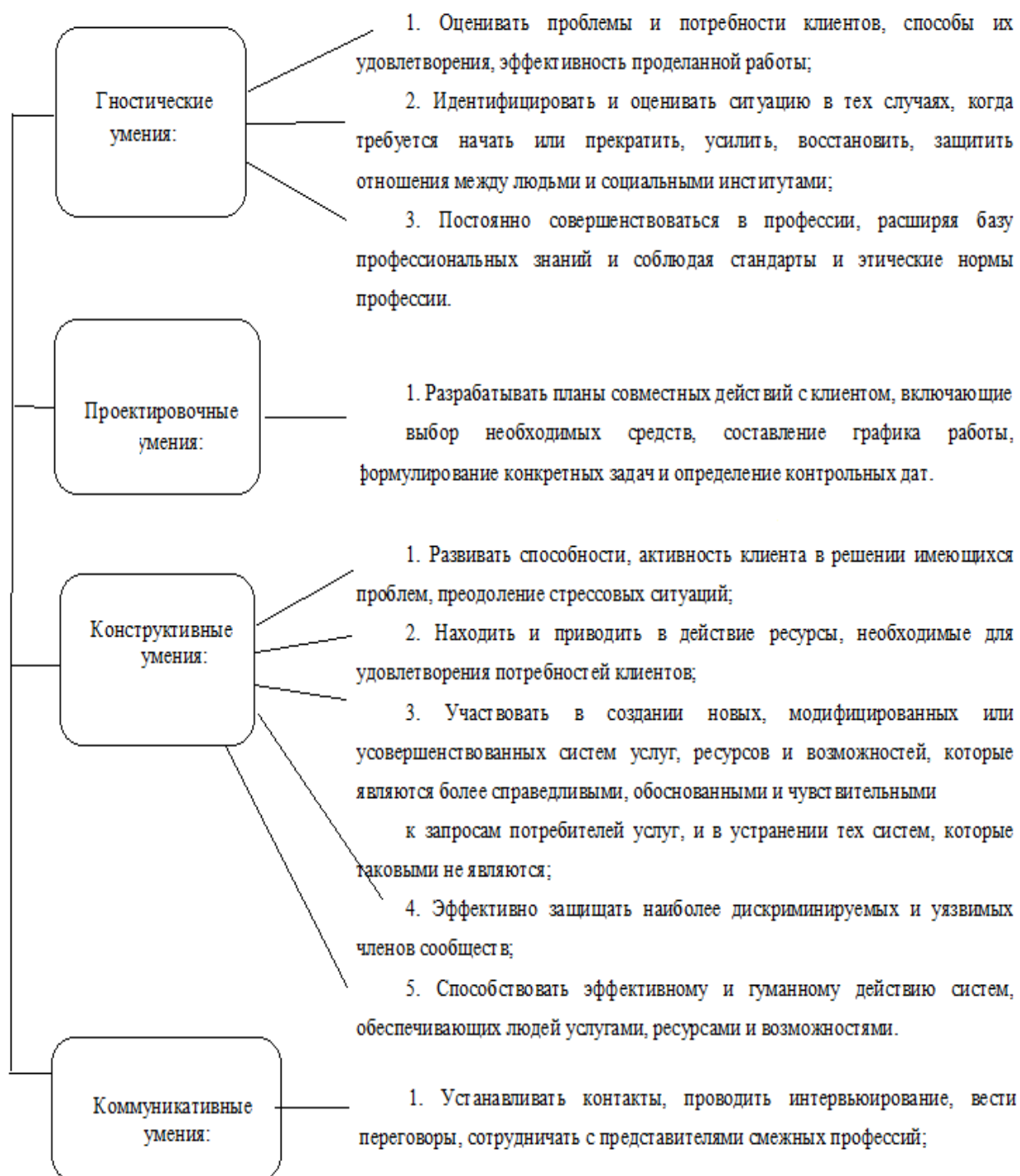


Рисунок 5 – Классификация профессиональных умений специалистов (В.Н. Сидоров, Н.В. Кузьмина)

включается в себя: во-первых, соответствие уровня и содержания знаний и умений работника уровню и содержанию выполняемых им должностных обязанностей, предоставляемым правам; во-вторых, наличие у работника прав и обязанностей для выполнения стоящих перед ним задач; в-третьих, умение работника практически действовать, сделать конкретное дело и обеспечивать в работе требуемые результаты.

Профессиональную компетентность определяют как сочетание шести различных типов компетентности.

1. Концептуальная (научная) компетентность (понимание базовых профессиональных навыков).

2. Инструментальная компетентность (владение этими базовыми профессиональными навыками).

3. Интегративная компетентность (способность сочетать теорию и практику).

4. Контекстуальная компетентность (понимание социальной, экономической и культурной среды в которой осуществляется практическая деятельность).

5. Адаптивная компетентность (умение предвидеть изменения, важные для профессии и быть готовым к ним).

6. Компетентность в межличностной коммуникации (умение эффективно пользоваться письменными, устными и другими средствами коммуникации) [34].

Компетентность обеспечивается базовым образованием, самообразованием в процессе практической деятельности. Формированию компетентности способствует также изучение и заимствование чужого опыта (отечественного и зарубежного), обучение на курсах, участие в семинарах, конференциях по проблемам социальной защиты и т.д. Поддерживаемые таким образом знания и умения обеспечивают высокое качество труда специалиста и его результатов.

Профессионализм и профессиональная компетентность – как ведущие слагаемые успешной деятельности специалиста в социальной защите – бази-



руются и формируются не только на основе знаний и умений, но и личностных и профессиональных качеств специалиста. Исследователи выделяют три группы профессионально-значимых качеств специалиста социальных учреждений:

1. Психологические характеристики, являющиеся составной частью способности к данному виду деятельности.
2. Психолого-педагогические качества, ориентированные на совершенствование специалиста по социальной работе как специалиста – профессионала.
3. Психолого-педагогические качества, направленные на создание эффекта личного обаяния [41].

Подводя итоги, можно сказать, что профессионализм и профессиональная компетентность являются ведущими слагаемыми деятельности специалистов учреждений социальной защиты населения. Наличие знаний, умений, личностных и профессиональных качеств специалиста, на основе которых базируются и формируются эти два понятия, способствует более эффективной и продуктивно реализации своей профессиональной деятельности.

### **1.3 Должностные обязанности, права и ответственность специалистов учреждений социальной защиты населения и социальных служб**

Любая профессиональная компетенция индивидуума предполагает наличие прав, ответственности и осуществление определенных должностных обязанностей. Согласно квалификационному справочнику и примерным должностным инструкциям, к числу должностных обязанностей специалиста учреждений социальной защиты населения можно отнести следующее.

1. Выявление на предприятии (в объединении, организации, учреждении), в курируемом микрорайоне (округе) семьи и отдельных лиц, нуждающихся в социально-медицинской, юридической, психолого-педагогической, материальной и иной помощи, охране нравственного, физического и психического здоровья, осуществление патронажа. Главной целью является определение наиболее уязвимых категорий населения, которые в силу каких-либо обстоятельств не могут самостоятельно решить проблемы и нуждаются в социальной защите.

2. Установление причины возникших у них трудностей, конфликтных ситуаций, в том числе по месту работы, учебы и т.д., оказание им содействия в их разрешении и социальной защиты. Другими словами, выявление факторов риска и причин социальной уязвимости граждан, для того, чтобы в дальнейшем использовать различные формы и методы помощи данным категориям.

3. Содействие интеграции деятельности различных государственных и общественных организаций, и учреждений по оказанию необходимой социально-экономической помощи населению. Предполагает совместную организацию работы различных учреждений для осуществления социальной защиты уязвимых категорий граждан.

4. Проведение среди населения работы по пропаганде здорового образа жизни, планированию семьи, соблюдению санитарно-гигиенических норм, мер противопожарной защиты, предупреждению бытового и дорожно-транспортного травматизма, правонарушений. Другими словами, осуществление первичной социальной профилактики для предупреждения еще не возникших проблем.

5. Консультирование по различным вопросам социальной помощи и защиты. Представляет собой применяемые в практической социальной работе встречи специалиста с людьми для предоставления информации по интересующим вопросам.

6. Оказание помощи в семейном воспитании лицам, испытывающим негативное воздействие социального окружения по месту жительства, учебы, работы, трудоустройстве несовершеннолетним, заключении трудовых договоров о работе на дому женщинам, имеющим несовершеннолетних детей, инвалидам, пенсионерам.

7. Выявление и оказание содействия детям и взрослым, нуждающимся в опеке и попечительстве, устройстве в лечебные и лечебно-воспитательные учреждения, в получении материальной, социально-бытовой и иной помощи.

8. Представление в соответствующие органы материалов и документов для предъявления иска о лишении родительских прав, оформления усыновле-

ния, опеки, попечительства.

9. Организация общественной защиты несовершеннолетних правонарушителей, в необходимых случаях выступление в качестве их общественного защитника в суде.

10. Участие в работе по созданию центров социальной помощи семье, усыновления, попечительства и опеки, социальной реабилитации, приютов, молодежных, подростковых, детских и семейных центров, клубов и ассоциаций, объединений по интересам и т.п.

11. Организация и координация работы по социальной адаптации и реабилитации лиц, вернувшихся из специальных учебно-воспитательных учреждений и мест лишения свободы.

В свою очередь, права специалиста учреждений системы социальной защиты населения наполнены следующим содержанием:

1) специалист имеет право запрашивать и получать необходимую информацию и документы, относящиеся к вопросам его деятельности. Это предполагает, что работодатель перед началом работы обязан ознакомить специалиста со всеми документами, регламентирующими деятельность сотрудника, а также обеспечить специалисту свободный доступ для изучения данной документации при осуществлении профессиональной деятельности; помимо этого, сотрудник может направлять запросы, по интересующим его вопросам, связанным непосредственно с его профессиональной деятельностью, в иные инстанции;

2) специалист имеет право вносить предложения непосредственному руководителю по совершенствованию работы, связанной с предусмотренными обязанностями. Для более эффективного осуществления, как своих непосредственных обязанностей, так и функционирования социального учреждения в целом, сотрудник имеет право вносить различные предложения по оптимизации работы;

3) специалист имеет право требовать от руководства оказания содействия в исполнении своих профессиональных обязанностей и осуществлении

прав. При осуществлении своей деятельности сотруднику руководством должны быть предоставлены все имеющиеся ресурсы, которыми владеет та или иная организация. Помимо этого, за специалистом закреплены гарантии защиты его прав;

4) специалист имеет право повышать квалификацию в установленном законом порядке. Каждый сотрудник должен иметь возможность обучаться с целью углубления и совершенствования уже имеющихся у него профессиональных знаний для определенного вида деятельности;

5) специалист имеет право на все предусмотренные законодательством социальные гарантии, эти гарантии закреплены в Конституции РФ и находят свое подтверждение в социальной политике. К таким гарантиям относятся: охрана труда и здоровья людей; гарантированный размер минимальной оплаты труда и т.д.;

6) специалист имеет право на иные права, предусмотренные трудовым законодательством. Сюда можно отнести право на отдых, на защиту от безработицы, запрет на принудительный труд, на дискриминацию в сфере труда, равенство прав и возможностей работников и другие.

Также необходимо отметить, что специалист учреждений социальной защиты населения несет определённую ответственность перед клиентом, коллегами и руководством учреждения:

1) за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей, предусмотренных настоящей должностной инструкцией, - в пределах, определенных действующим трудовым законодательством РФ;

2) за причинение материального ущерба работодателю - в пределах, определенных действующим трудовым и гражданским законодательством РФ;

3) за правонарушения, совершенные в процессе осуществления своей деятельности, - в пределах, определенных действующим административным, уголовным, гражданским законодательством РФ.

В заключении, можно констатировать, что специалист учреждения социальной защиты населения имеет перечень прав, должностных обязанностей и

ответственность, которые прописаны в должностной инструкции специалиста по социальной работе. Следование данной инструкции позволяет сотруднику более качественно и эффективно выполнять свои профессиональные функции по изучению условий жизни социальных групп и отдельного человека с целью применения адекватных методов их социальной защиты.

## 2 ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ОСНОВА СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ СПЕЦИАЛИСТОВ СОЦИАЛЬНЫХ СЛУЖБ И УЧРЕЖДЕНИЙ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ

### 2.1 Социальная защита работников: определение и сущность

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

*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 во-

просами, чем получение прибыли и оптимизация затрат. Аспекты социальной защиты работников, как на государственном уровне, так и на уровне предприятия 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 несколько направлений (рис. 6) [18, с.155].

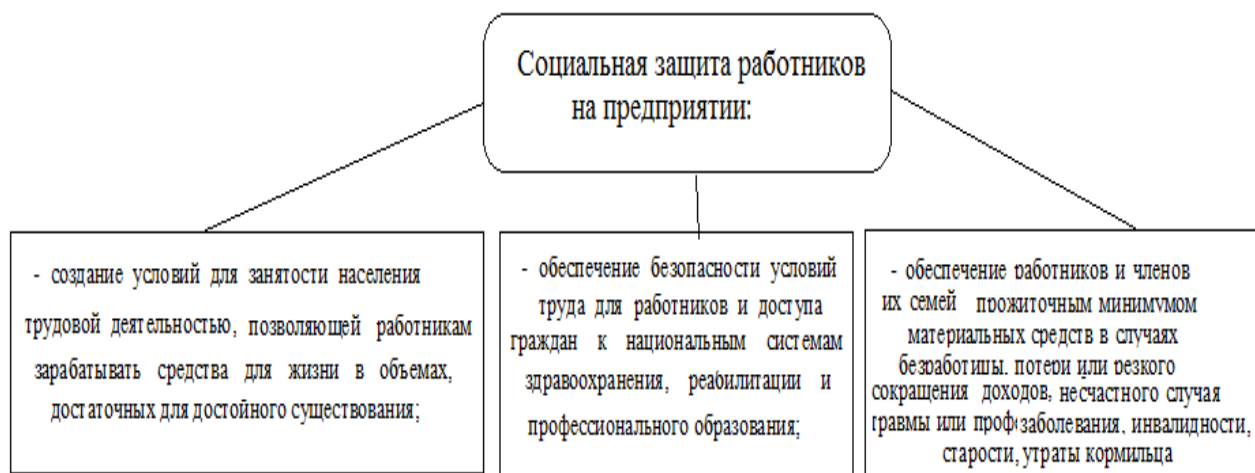


Рисунок 6 – основные направления социальной защиты работников на предприятии

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 обеспечиваются такими социальными институтами 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.

Основными формами предоставления социальных услуг является материальная помощь (социальное обеспечение сотрудников) и предоставление сотрудникам социальных услуг (социальное обслуживание).

К социальным услугам на предприятии, ориентированных не на клиентов, а на самих работников, можно отнести, к примеру, помощь при рождении и на погребение, учебный отпуск, пособие по временной нетрудоспособности и пр. (рис. 7).

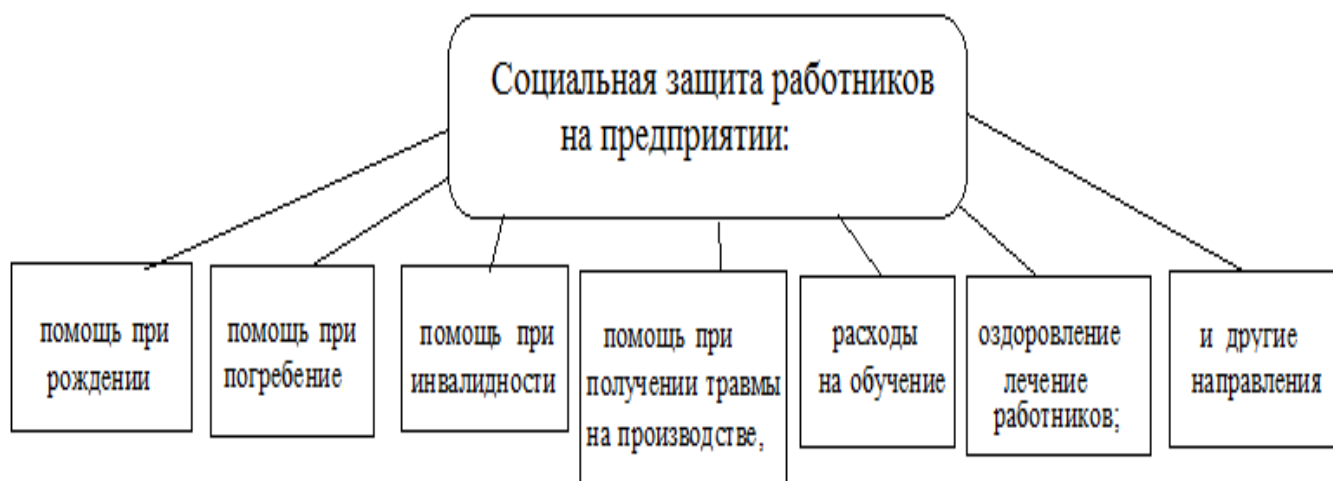


Рисунок 7 – Услуги по социальной защите работников на предприятии

Организации, имеющие расширенную социальную инфраструктуру, в основном социальные услуги предоставляют в форме возможности пользования на льготных условиях объектами локальной 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.



Материальная помощь преимущественно выражается в разовых либо периодических, в зависимости от ситуации работника, денежных выплатах, призванных компенсировать воздействующие на работника и/или его семью социальные риски, или понесенные работником дополнительные расходы вследствие наступления трудной жизненной ситуации. К материальной помощи относятся также содействие в натуральном выражении (наборы продуктов питания, лекарства, спец.одежда и пр.).

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 социальную защиту работников включает различные 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 соци-

ального 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 це-

лом, 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 особыми условиями производства.

## **2.2 Организационные основы социальной защиты работников на предприятии**

*Принципы организации социальной защиты работников на предприятии* – это основополагающие идеи, положения, нормы и правила поведения органов, занимающихся реализацией социальной работы на предприятии. Принципы организации социальной защиты работников на предприятии обусловлены требованиями объективных закономерностей развития и функционирования социальных и явлений процессов. Такими принципами являются:

- *принцип универсальности* требует исключить дискриминацию при оказании помощи по любым признакам, будь то политического, идеологического, возрастного и религиозного характера;

- *принцип клиентоцентризма* в корпоративной социальной работе означает признание приоритета прав индивида во всех случаях, кроме тех, где это противоречит правам и интересам других людей;

- *принцип профилактической направленности* предполагает предупре-

ждение возникновения и развития социальных проблем и жизненных затруднений клиентов или по предупреждению отягощения уже возникших проблем;

- *принцип социального реагирования* подразумевает, что специалист не должен ограничиваться стандартным набором мероприятий, которые применяются в большинстве случаев. Необходимо принимать меры по выявленным социальным проблемам на предприятии, и действовать в соответствии с конкретными обстоятельствами социальной ситуации клиента или группы клиентов;

- *принцип опоры на собственные силы* предупреждает появление иждивенческого настроения у объекта корпоративной социальной работы. Данный принцип указывает на субъектную роль человека, его активную позицию в разрешении своих проблем, для мобилизации собственных ресурсов, что помогает ему в дальнейшем справляться с такими ситуациями, не прибегая к посторонней помощи;

- *принцип максимизации социальных ресурсов* в корпоративной социальной работе исходит из того, что каждая социальная система на предприятии выделяет минимум средств на оказание социальной помощи. То есть смысл данного принципа заключается в привлечении дополнительных возможностей для оказания помощи помимо гарантированного минимума путем обращения в неправительственные, благотворительные, добровольческие, организации самопомощи и взаимопомощи, использовать другие, не запрещенные законом, способы;

- *принцип толерантности* определяет терпимость к самым различным личностям и категориям населения, а также ситуациям;

- *конфиденциальности* в работе;

- *доступности* социального обслуживания;

- *адресности и приоритета содействия* гражданам, находящимся в ситуации, угрожающей их здоровью или жизни;

- *соблюдения прав человека и гражданина* в сфере социального обслуживания и обеспечения их государственных гарантий;

- *равных возможностей* при получении социальных услуг [45].

*Структура организации социальной защиты работников на предприятии*

носит многоуровневый характер.

Базовый уровень предполагает выполнение следующих обязательств: выплата заработной платы, по возможности — предоставление новых рабочих мест (расширение штата).

Второй уровень предполагает обеспечение работников адекватными условиями не только работы, но и жизни: повышение уровня квалификации работников, профилактическое лечение, строительство жилья, развитие социальной сферы. Такой тип ответственности был условно назван «корпоративной ответственностью» [20].

Организация социальной защиты работников на предприятии – это по сути деятельность, обеспечивающая реализацию политики развития компании, а также достижения ею коммерческого успеха путями, которые основаны на этических нормах и уважении не только к людям, но и к обществу, а также к окружающей среде.

Социальная работа на предприятии является выбором компании, который направлен на повышение благосостояния общества, благодаря реализации соответствующих подходов к ведению бизнеса [12].

Понятие организации социальной защиты работников на предприятии тесно переплетается с понятием социальной политики предприятия. В социальной деятельности предприятия общие установки социальной политики конкретизируются применительно к специфическим условиям трудового коллектива отдельного предприятия. Индивидуальный подход позволяет более эффективно решать как общегосударственные социальные вопросы, так и проблемы социального развития отдельных коллективов или групп людей [10].

Социальная политика предприятия занимает важное место в формировании мотивации работников, повышении их самовыражения в работе. Можно отнести к корпоративной социальной политике на предприятии льготы и гарантии в рамках социальной защиты работников, которые устанавливаются на государственном или региональном уровне.

Также, предприятия предоставляют своим работникам и членам их семей

дополнительные льготы, относящиеся к элементам материального стимулирования, за счет выделенных на эти цели средств из фондов социального развития предприятия. [9].

Таким образом, социальная политика предприятия, на которой строится организация социальной защиты работников на предприятии, представляет собой мероприятия, связанные с предоставлением своим работникам дополнительных льгот, услуг и выплат социального характера.

В рамках организации социальной защиты работников на предприятии осуществляется, прежде всего, развитие социальной среды компании, которая включает персонал, социальную инфраструктуру, а также системы, которые влияют на качество трудовой жизни работника.

Организация социальной защиты работников на предприятии представляет собой деятельность ее субъектов по решению социальных проблем, удовлетворению социальных потребностей, социальной защите работников, согласованию социальных интересов. Она представляет собой реализацию мер социального характера, обеспечивающих целевую функцию предприятия [4].

Ознакомившись с вышесказанным, можно дать следующее определение организации социальной защиты работников на предприятии – это совокупность конкретных мер и мероприятий, направленных на социальную защиту сотрудников и социальное развитие их потенциала, и мобилизацию моральных ресурсов, улучшение их благосостояния и повышение качества жизни персонала, а также на смягчение противоречий и предотвращение социальных конфликтов [8].

Организация социальной защиты работников на предприятии осуществляет следующие функции:

- а) сокращение конфликтов;
- б) улучшение отношений между работодателями и наемными работниками;
- в) привлечение новых работников;
- г) создание благоприятного имиджа фирмы в глазах общественности;

д) "привязку" персонала к данной организации [5].

Итак, эффективная организация социальной защиты работников на предприятии предполагает предоставление своему персоналу всех обязательных социальных услуг, которые предприятие должно оказывать в соответствии с законодательством. Вместе с тем, она не может быть ограничена только обязательными социальными услугами. Конкуренция на рынке труда предполагает наличие социальных услуг, которые могут привлечь новых работников на предприятие или удерживать работающих здесь людей.

Также необходимо рассмотреть элементы организации социальной защиты работников на предприятии, которые можно представить в виде схемы (рис. 8).



Рисунок 8 –Элементы организации социальной защиты работников на предприятии

### 1. *Материальное вознаграждение.*

Оплата труда должна основываться на социальном минимуме, то есть на том, что необходимо для поддержания достойного уровня жизни и воспроизводства работоспособности человека, а также получения им средств существо-

вания не только для себя, но и для своей семьи. Материальное вознаграждение считается самым весомым элементом в мотивации сотрудников. Баланс расходной и доходной частей бюджета и есть показатель объема благ, получаемых семьей в течение определенного времени (месяца, года) в расчете на одного человека. Среднедушевой доход и соответствующие расходы отражают степень семейного достатка, качество и уровень жизни в целом [20].

### ***2. Социально-психологический климат коллектива.***

Социально-психологический климат, как элемент корпоративной социальной работы, проявляется в трудовой мотивации, межличностных и групповых связях работников. Нормальная атмосфера этих отношений дает возможность каждому сотруднику чувствовать себя частицей коллектива, поддерживает его интерес к работе и необходимый психологический настрой.

В структуре социально-психологического климата коллектива взаимодействуют три основных компонента: нравственная воспитанность работников, психологическая совместимость их социальный оптимизм. Социально-психологическая атмосфера коллектива выдвигает на передний план такие мотивы, которые не менее действенны, чем материальное вознаграждение и экономическая выгода, которые стимулируют работника, вызывают у него прилив сил или спад энергии, трудовой энтузиазм, заинтересованность в деле или безразличие [22].

### ***3. Социальная защищенность работников.***

Социальную защиту работников на предприятии составляют мероприятия по социальному страхованию и соблюдению других социальных гарантий, установленных нормативно – правовыми актами. Система социальной защиты, как один из важнейших элементов корпоративной социальной работы, должна страховать работников от риска болезни, утраты трудоспособности или безработицы. Штат компании должен быть уверен в надежной защите своих трудовых прав и привилегий.

### ***4. Социальная инфраструктура.***

Потенциал предприятия отражает материально-технические и органи-



зационно-экономические возможности, то есть ее размеры и территориальное расположение, численность штата и характер ведущих профессий, профиль производства и объемы выпускаемой продукции, финансовое положение и т.д. Социальная инфраструктура, как элемент корпоративной социальной работы, представляет собой комплекс объектов, предназначенных для жизнеобеспечения работников и членов их семей, удовлетворения социально-бытовых, интеллектуальных и культурных потребностей.

Организация может располагать собственной социальной инфраструктурой, иметь набор только ее отдельных элементов или рассчитывать на кооперацию с другими организациями и на муниципальную базу социальной сферы. Можно утверждать, что забота о социальной инфраструктуре является важнейшим требованием к управлению социальным развитием [5].

#### ***5. Условия работы и охраны труда.***

Условия и охрана труда в корпоративной социальной работе включает факторы, которые связаны с техническим уровнем производства, организационными формами трудового процесса и качеством рабочей силы, занятой в данной организации, а также факторы, воздействующие на психофизиологическое самочувствие работников, предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Внимание к людям, забота об улучшении условий и охраны их труда как механизм защиты личности приносят заметную отдачу, повышают деловой настрой, улучшают психологический климат. Условия работы и охрана труда дают возможность сформировать определенный статус о социальной политике организации в целом [9].

Обобщая вышесказанное, можно сделать вывод, что организация социальной защиты работников на предприятии является особым видом деятельности, основная цель которой, удовлетворение социальных и личностных интересов и потребностей различных групп населения, а также создание условий, содействующих восстановлению, а также развитию способностей людей к социальному функционированию. основополагающими функциями корпоративной со-

циальной работы являются функции, которыми руководствуются в своей деятельности специалисты сферы социального обслуживания населения. Описав структуру корпоративной социальной работы, мы увидели, что она имеет несколько уровней, которые включают в себя отдельные ее элементы.

### **2.3 Основные субъекты организации социальной защиты специалистов социальных служб и учреждений**

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

Социальный институт – это, по сути субъект социальной защиты, 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 субъектом организации социальной защиты работников социальных служб и учреждений 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.*

*Субъектами, 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 квалифи-*

цировать как «официальные» и отказывать им в праве выступать в качестве защитника, 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 субъектом 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 механизмом организации 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 механизмом, который все шире входит в практику наших социальных 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 таким 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 организации социальной защиты работников социальных служб и учреждений. 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 организации социальной защиты работников социальных служб и учреждений:*

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*

*субъекты, 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 субъектом 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, организационная 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, коими выступают и социальные службы и учреждения социальной защиты, 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.

### 3 ОРГАНИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ В ГБУ АО КЦСОН «ЛАДА» г. СВОБОДНОГО

#### **3.1 Работники ГБУ АО КЦСОН «Лада» г. Свободного как объект социальной защиты**

Государственное бюджетное учреждение Амурской области «Свободненский комплексный центр социального обслуживания населения «Лада» (ГБУ АО «Свободненский КЦСОН «Лада») было образовано 19 апреля 2007 г. и находится в ведомственном подчинении Министерств асоциальной защиты населения амурской области.

Учреждение предоставляет социальные услуги гражданам, признанным нуждающимися в социальном обслуживании в полустационарной форме социального обслуживания и в форме социального обслуживания на дому в соответствии с индивидуальной программой предоставления социальных услуг и условиями договора, заключенного с получателем социальных услуг или его законным представителем.

В целях оказания неотложной социальной помощи гражданам предоставляются срочные социальные услуги.

Учреждение предоставляет социальные услуги гражданам, признанным нуждающимися в социальном обслуживании. Гражданин признается нуждающимся в социальном обслуживании в случае, если существуют следующие обстоятельства, которые ухудшают или могут ухудшить условия его жизнедеятельности:

1) полная или частичная утрата способности либо возможности осуществлять самообслуживание, самостоятельно передвигаться, обеспечивать основные жизненные потребности в силу заболевания, травмы, возраста или наличия инвалидности;

2) наличие в семье инвалида или инвалидов, в том числе ребенка-инвалида или детей-инвалидов, нуждающихся в постоянном постороннем ух-

де;

3) наличие ребенка или детей (в том числе находящихся под опекой, попечительством), испытывающих трудности в социальной адаптации;

4) отсутствие возможности обеспечения ухода (в том числе временного) за инвалидом, ребенком, детьми, а также отсутствие попечения над ними;

5) наличие внутрисемейного конфликта, в том числе с лицами с наркотической или алкогольной зависимостью, лицами, имеющими пристрастие к азартным играм, лицами, страдающими психическими расстройствами, наличие насилия в семье;

6) отсутствие определенного места жительства, в том числе у лица, не достигшего возраста двадцати трех лет и завершившего пребывание в организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

7) отсутствие работы и средств к существованию;

8) наличие иных обстоятельств, которые нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации признаны ухудшающими или способными ухудшить условия жизнедеятельности граждан.

Получателям социальных услуг с учетом их индивидуальных потребностей предоставляются следующие виды социальных услуг.

1. Социально-бытовые, направленные на поддержание жизнедеятельности получателей социальных услуг в быту.

2. Социально-медицинские, направленные на поддержание и сохранение здоровья получателей социальных услуг путем организации ухода, оказания содействия в проведении оздоровительных мероприятий, систематического наблюдения за получателями социальных услуг для выявления отклонений в состоянии их здоровья.

3. Социально-психологические, предусматривающие оказание помощи в коррекции психологического состояния получателей социальных услуг для адаптации в социальной среде, в том числе оказание психологической помощи анонимно с использованием телефона доверия.

4. Социально-педагогические, направленные на профилактику отклоне-



ний в поведении и развитии личности получателей социальных услуг, формирование у них позитивных интересов (в том числе в сфере досуга), организацию их досуга, оказание помощи семье в воспитании детей.

5. Социально-правовые, направленные на оказание помощи в получении юридических услуг, в том числе бесплатно, в защите прав и законных интересов получателей социальных услуг.

6. Услуги в целях повышения коммуникативного потенциала получателей социальных услуг, имеющих ограничения жизнедеятельности, в том числе детей-инвалидов.

7. Срочные социальные услуги: обеспечение одеждой, обувью и другими предметами первой необходимости; содействие в получении юридической помощи в целях защиты прав и законных интересов получателей социальных услуг; содействие в получении экстренной психологической помощи с привлечением к этой работе психологов; иные срочные социальные услуги.

При необходимости гражданам, в том числе родителям, опекунам, попечителям, иным законным представителям несовершеннолетних детей, оказывается содействие в предоставлении медицинской, психологической, педагогической, юридической, социальной помощи, не относящейся к социальным услугам (социальное сопровождение).

*Анализ количественного состава кадров* ГБУ АО «Свободненский КЦСОН «Лада» показывает, что большинство работников – это женщины. Так, из числа всех работников по штату (по состоянию на 01.01.2018) в учреждении трудится женщин 73,4 % от общего количества работников, занимающих должности от вспомогательного персонала до специалистов и руководителей различного уровня (рис. 9).

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

- 1) молодые сотрудники в возрасте от 18 до 35 лет – 28 %;
- 2) работники среднего возрастного состава от 35 до 45 лет – 36 % от общего числа сотрудников;

3) работники пенсионного возраста –10 % (рис. 10).

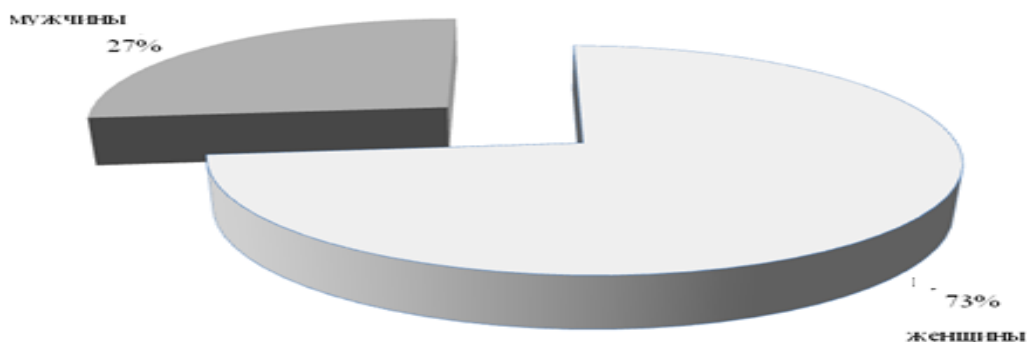


Рисунок 9 – Структура сотрудников по полу

В целом, средний возраст работников в 2017г. составляет 41 год, что говорит о достаточно зрелом составе работников на предприятии. ГБУ АО «Свободненский КЦСОН «Лада» ведет политику снижения среднего возраста, однако он по-прежнему достаточно высок. Средний возраст руководителей различного уровня на 2015-2017 год составляет около 47 лет. Необходимо совершенствование процедуры привлечения и отбора молодых сотрудников для выполнения руководящих задач.

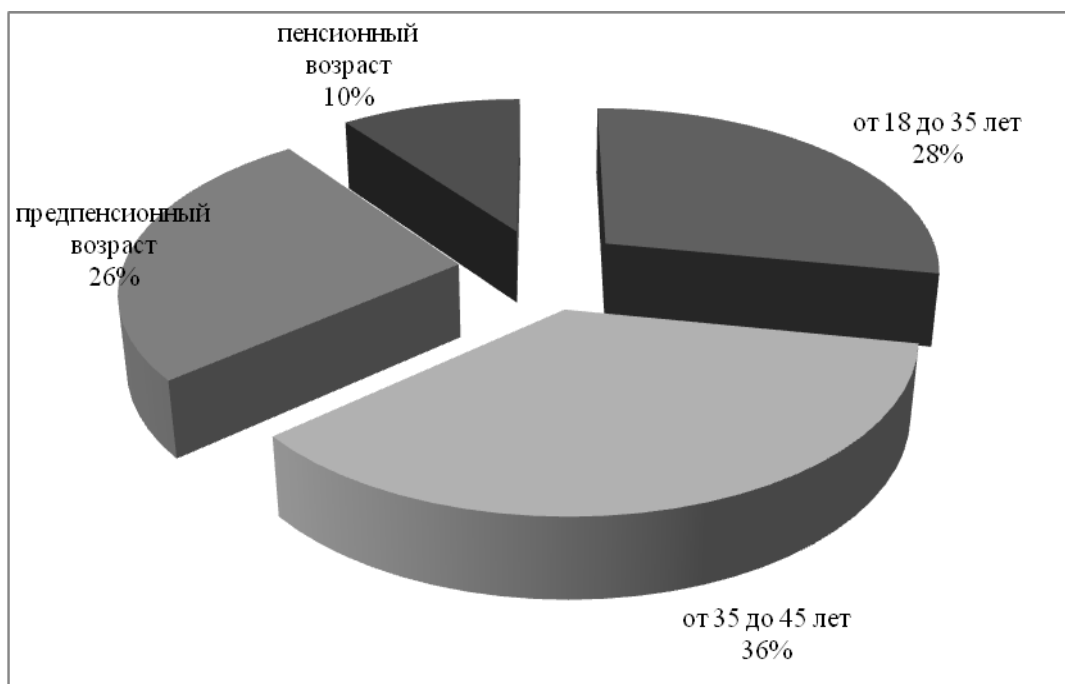


Рисунок 10 – Структура возрастного состава работников

*По составу семьи в качестве объектов социальной защиты выступают не-*

полные, либо многодетные семьи. Многодетные семьи имеют 3 человека (количество членов семьи в среднем составляет 5-6 человек) (рис. 11).



Рисунок 11 – Количество многодетных семей

*Знакомясь с деятельностью ГБУ АО «Свободненский КЦСОН «Лада», был проведен опрос его сотрудников, направленный в т.ч. на составление характеристики сотрудников как объекта социальной защиты.*

*В результате опроса выяснилось, что по мнению самих сотрудников, основными социальными проблемами, волнующими работников в учреждении, являются следующие (рис. 12):*

30% удовлетворение потребностей сотрудников из числа социально незащищенных слоёв населения;

15% поддержание жизнедеятельности семей сотрудников из группы «социального риска»;

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

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

*Также исследование показало – большинство сотрудников считают, что требуется больше мероприятий по стимулированию персонала к рабочей дея-*

тельности, это может быть достигнуто активно применяемыми мерами социальной защиты (рис. 13):

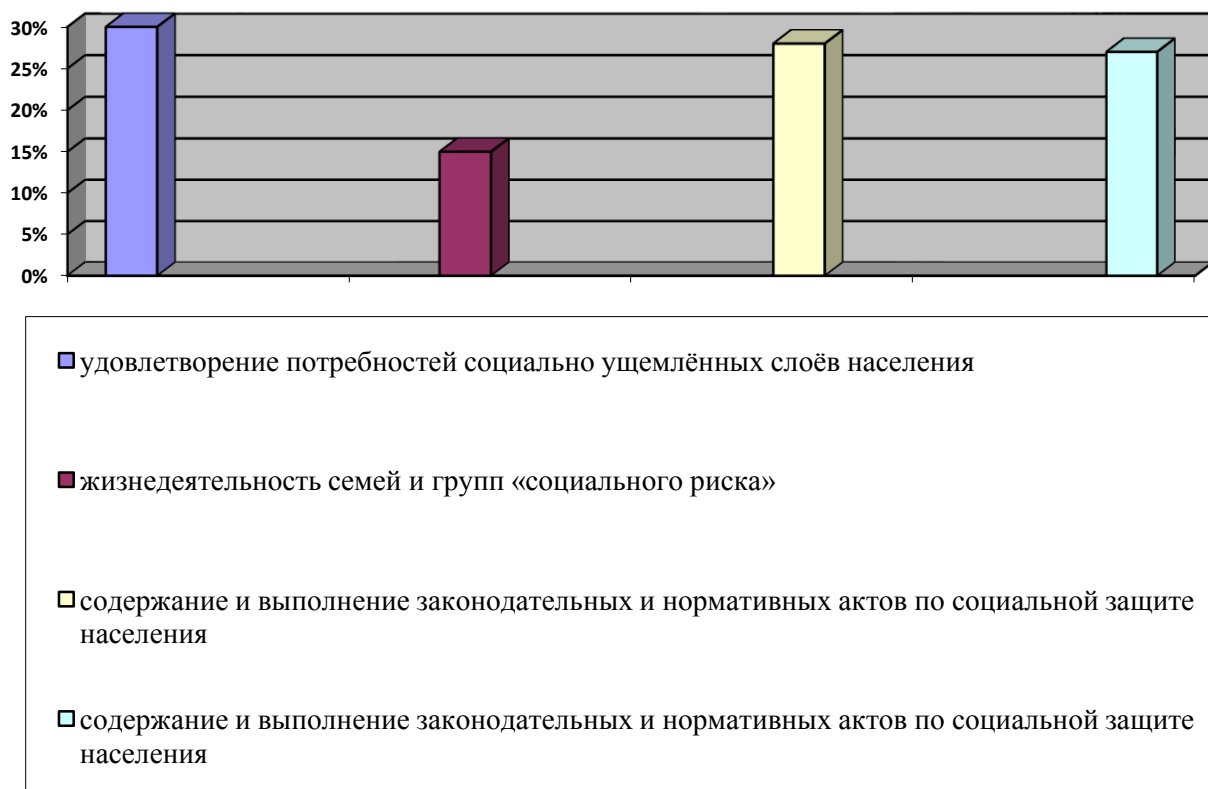


Рисунок 12 – Социальные проблемы сотрудников

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).



Рисунок 14 – Требуемые меры социальной защиты сотрудников

Таким образом, анализируя социальный портрет работников БКЦСОН «Лада», 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 женщины (73%). Средний возраст сотрудников 41 год. На предприятии работает 3 матерей-одиночек, 3 многодетных семей. Перечисленные сотрудники являются ключевыми объектами социальной защиты в организации. Однако социальные проблемы имеются и у иных категорий сотрудников.

### **3.2 Результаты исследования социальной защиты социальных работников в ГБУ АО КЦСОН «Лада» г. Свободного» и предложения по ее оптимизации**

Государственная защита сотрудников, применительно к изучению социальной защиты сотрудников ГБУ АО «Свободненский КЦСОН «Лада», — это особый вид государственной защиты, представляющий собой деятельность государства по установлению и осуществлению мер правового, экономическо-

го, организационного характера, направленных на создание условий для эффективного исполнения государственными служащими своих обязанностей и осуществления прав, для восстановления нарушенных прав либо устранения опасности их нарушения, для обеспечения личной безопасности, компенсации ограничений, связанных с прохождением службы и поддержания достойного уровня жизни им и членам их семей.

На базе ГБУ АО «Свободненский КЦСОН «Лада» в ноябре-декабре 2017г. было проведено исследование организационных основ социальной защиты сотрудников Центра.

Объектом исследования явились специалисты ГБУ АО «Свободненский КЦСОН «Лада»; предметом исследования - оценка специалистами организации социальной защиты сотрудников в ГБУ АО «Свободненский КЦСОН «Лада» (см. приложение А)

Метод исследования – анкетный опрос сотрудников.

Организация исследования осуществлялась *поэтапно*:

I этап – подготовительный – содержал разработку программы исследования, социологического инструментария (анкеты), решение организационных вопросов.

II этап – основной – он включал проведение сплошного опроса.

III этап – заключительный – включал обработку полученных данных и представление их в графическом виде, подведение итогов, формулировка выводов по опросу.

Специфика данного исследования определялась тем, что наиболее подробно изучались содержание кадровой работы по обеспечению правовых и социальных гарантий в отношении сотрудников, а также практика стимулирования по итогам работы сотрудников – как наиболее актуальный аспект данной проблемы, определяющийся переходом социальных учреждений на самообеспечение и эффективные контракты сотрудников, являющиеся основными эмпирическими маркерами в вопросах организации социальной защиты сотрудников социальных служб на данный момент.

В исследования нами было опрошено 75 человек, из которых 78,9% - главные специалисты; 11,8% - ведущие специалисты; 2,6% - заместители начальников отделов; 6,6% - начальники отдела. Трудовой стаж респондентов составил: менее 1 года - 13,2%; от 1 до 5 лет - 25%; от 5 до 10 лет - 34,2%; больше 10 лет - 27,6%.

Рассмотрим результаты проведенного исследования более подробно.

В качестве основных субъектов социальной защиты сотрудников в ГБУ АО «Свободненский КЦСОН «Лада» выступают отдел кадров и бухгалтерия.

Анализ уставных и отчетных документов позволил сформулировать основные функции отдела кадров в реализации социальной защиты сотрудников заключаются в:

- поддержание связи сотрудников с остальными подразделениями организации и социальными партнерами Центра на территории города;
- прием заявлений на получении социальной помощи и социальной поддержки;
- ведение кадрового документооборота предприятия - самая важная функция это отдела.

Социальные функции бухгалтерии:

- ведения табеля учета рабочего времени сотрудников;
- расчет стажа сотрудников для назначения им социальной поддержки;
- оказание социальной помощи и социальной поддержки в виде перечисления денежных средств нуждающимся сотрудникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации или подверженным социальным рискам.

Сотрудники ГБУ АО «Свободненский КЦСОН «Лада», рассматриваемые нами в качестве объектов социальной защиты, выступили в качестве оценителей качества и результативности реализуемых данными субъектами мероприятий.

*Как указали опрошенные специалисты, основными направлениями организации социальной защиты сотрудников в ГБУ АО «Свободненский КЦСОН «Лада» являются:*

20 % опрошенных отметили организационно-уставная работа отдела кадров (разработка социальных программ, методичек, информационных брошюр и буклетов);

22% указали на организаторскую работу отдела кадров в социально-правовой сфере (создание инициативных коллективов по экспертизе коллективного и трудового договоров, мер индивидуальной социальной поддержки и пр.);

30 % организаторская работа отдела кадров в процессе социального партнерства (ФСС, ПФР, НПФ, ГИТ, УСЗН и др. учреждениями в рамках социальной защиты работников - 7 учреждений дополнительного образования, Больницы: больница водников, городская больница, филиал ОГУЗ АОПБ «Психиатрическая больница в г. Свободном» с общим числом больничных коек 975 единиц; Поликлиники: свободненская городская поликлиника, детская поликлиника, отделенческая (железнодорожная) поликлиника, поликлиника водников, противотуберкулёзная поликлиника, клиника «Мари» и др.; Стоматологии: городская стоматологическая поликлиника, стоматологическая клиника доктора Горохова, стоматологическая клиника Савостьяновых; Диспансеры: кожно-венерологический, противотуберкулёзный; Санаторий-профилакторий «Свободный»; 6 учреждений культуры);

15% – организаторская деятельность в области охраны труда (профилактические медицинские осмотры отдельных категорий сотрудников, осуществляющих надомное обслуживание, а также работающих с семьями и детьми);

8% – деятельность отдела кадров по организации досуга сотрудников организации (инициирование праздничных и памятных мероприятий, чествование юбиляров, конкурсы профессионального мастерства и пр.);

5% – организаторская работа с ветеранами труда (приглашение на корпоративные мероприятия, направление поздравительных писем к памятным и юбилейным датам, оказание разовой материальной помощи) (рис. 15).



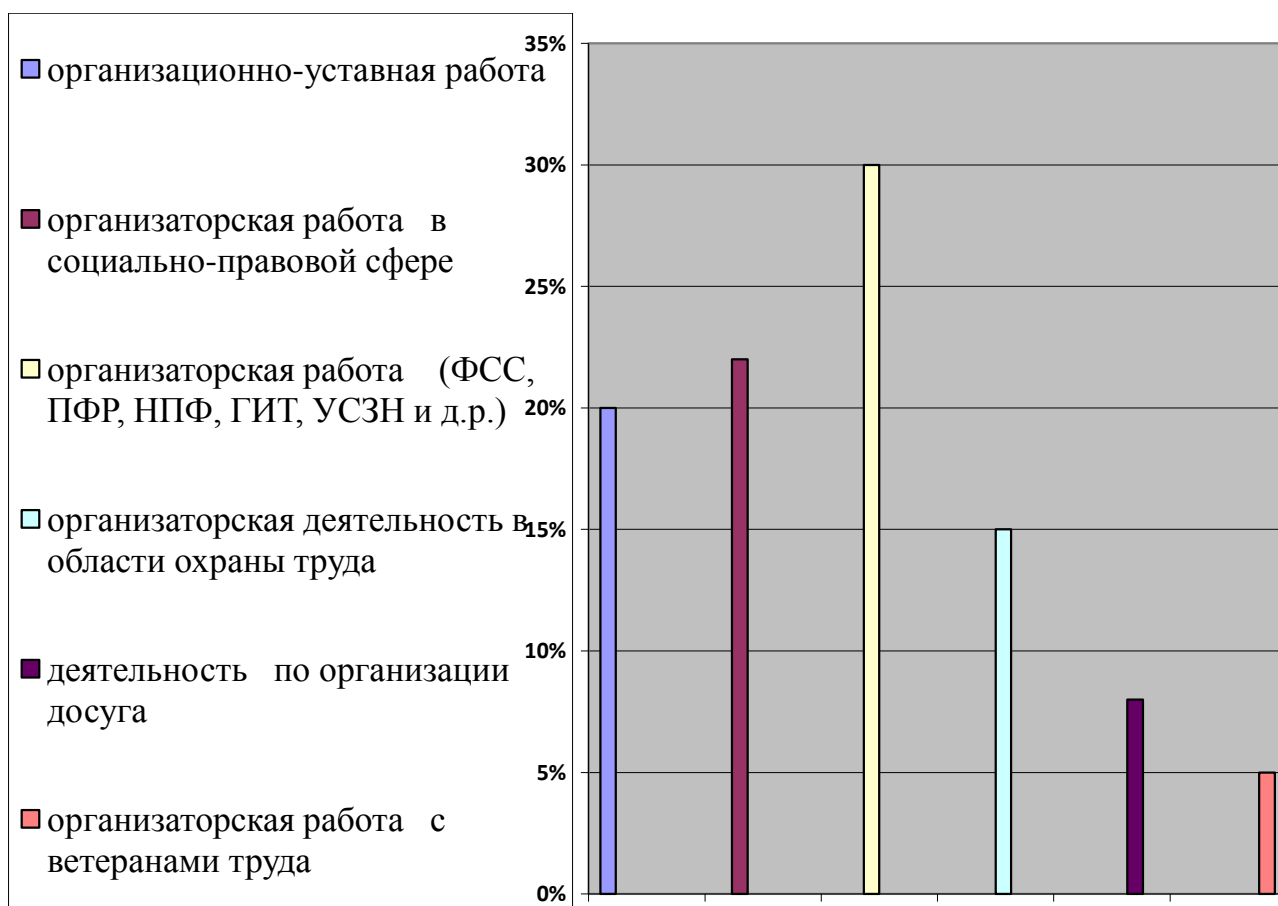


Рисунок 15 – Основные направления социальной защиты сотрудников в ГБУ АО «Свободненский КЦСОН «Лада» по мнению опрошенных. Выделенные сотрудниками направления социальной защиты, актуальные в условиях данного учреждения, в целом оцениваются опрошенными нейтрально, на уровне констатации факта наличия.

Между тем, опрос показал, что вопросы социальной защиты имеют значение в основном для сотрудников старших возрастов, а также сотрудников, имеющих детей младшего возраста. Молодые сотрудники высказали пожелания о развитии таких направлений, которые в настоящее время в системе социальной защиты сотрудников государственных социальных служб практически не реализуются, по крайней мере на Дальнем Востоке, а именно – содействие в выделении жилья молодым семьям, государственное субсидирование ипотечного кредитования для сотрудников гос. учреждений и т.п.

Можно рассматривать это, проанализировав основные направления защиты сотрудников в КЦСОН «Лада», проведенное исследование также затро-

нуло, как уже отмечалось, важнейший аспект современной системы организации социальной защиты сотрудников социальных служб - эффективные контракты и стимулирование (как доля оплаты труда).

На вопрос «Известно ли Вам, что в Вашем учреждении осуществляется оценка эффективности работы сотрудников в соответствии с положением «Об оплате труда» от 15 мая 2015 года?» - 93,4% респондентов ответили положительно (рис. 16).

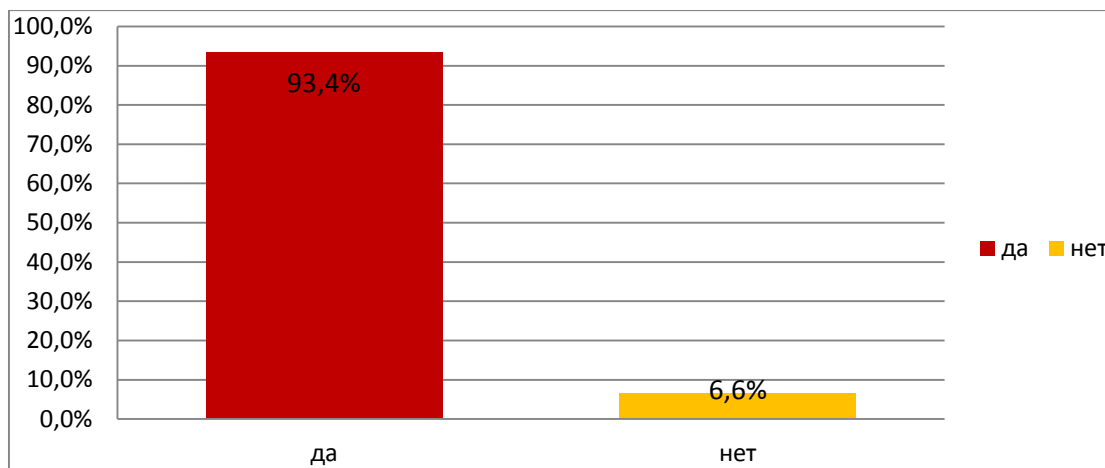


Рисунок 16 – Осведомленность о проведении оценки эффективности деятельности специалистов ГБУ АО «Свободненский КЦСОН «Лада»

Далее, на вопрос: «Известно ли вам, какие показатели используются в эффективности Вашей работы в соответствии с положением «Об оплате труда» от 15 мая 2015 года?» - 57,6 % опрошенных специалистов ответили положительно, однако были респонденты, которые отрицательно ответили на данный вопрос. Их численность в процентном отношении составила 42,4% (рис.17)

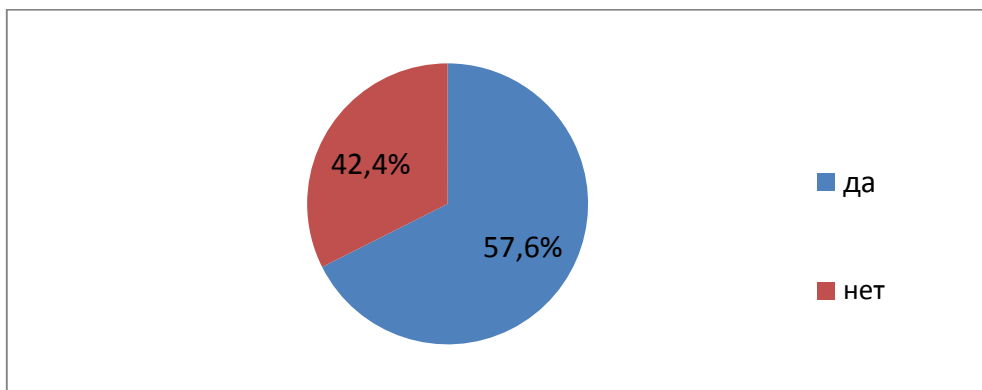


Рисунок 17 – Осведомленность специалистов ГБУ АО «Свободненский КЦСОН «Лада» о показателях, по которым оценивают их деятельность.

Также результаты исследования показали, что 43,4% опрошенных удовлетворяет существующая оценка эффективности деятельности специалистов; 36,8% воздержались от ответа; 19,7% респондентов оказались не удовлетворены данной системой оценки.

Анализ экспертного мнения о содержании показателей оценки эффективности деятельности специалистов дает возможность сделать следующий вывод: 100% респондентов считают необходимыми такие показатели как "соблюдение трудовой дисциплины" и "надлежащее исполнение должностных обязанностей"; с важностью показателя "соблюдения положений кодекса профессиональной этики" согласны 98,7%; готовы оценивать свою работу по показателям "удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг" и "выполнение работ, не входящих в должностную инструкцию" 89,2% и 37,1% опрошенных соответственно (табл. 1).

Таблица 1 – Удовлетворенность перечнем показателей оценки эффективности деятельности специалистов ГБУ АО «Свободненский КЦСОН «Лада»

<b>Показатели</b>	<b>да</b>	<b>нет</b>	<b>Затрудняюсь ответить</b>
Соблюдение трудовой дисциплины (соблюдение правил внутреннего распорядка, отсутствие зафиксированных замечаний и т.д.)	100%	0%	0%
Надлежащее исполнение должностных обязанностей (своевременное и качественное выполнение плановых поручений и т.д.)	100%	0%	0%
Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	89,2%	2,2%	8,6%
Соблюдение положений кодекса профессиональной этики	98,7%	1,3%	0%
Выполнение работ, не входящих в должностную инструкцию (участие в уборке территории, разработка методических материалов, участие в мероприятиях)	37,1%	49,6%	13,3%

Из всех показателей большее недовольство вызвал последний, определяющийся как: «Выполнение работ, не входящих в должностную инструкцию». Это связано с тем, что, по мнению специалистов, критерии, представленные в рамках данного показателя, не входят в перечень обязанностей в соответствии со спецификой деятельности данного учреждения.

Помимо этого, экспертам было предложено оценить по 10-бальной шкале значимость выполнения каждого показателя. 80% специалистов поставили максимальный балл по показателям: "соблюдение трудовой дисциплины"; "надлежащее исполнение должностных обязанностей"; "соблюдение положений кодекса профессиональной этики".

В свою очередь, такие показатели, как "выполнение работ, не входящих в должностную инструкцию" и "удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг" максимально оценили только 47,4% и 11,4% респондентов.

На вопрос "Что, на ваш взгляд, необходимо изменить в существующей оценке эффективности?":

- 40,8% опрошенных ответили: "сумму выплат стимулирующего характера";
- 25%: "систему баллов по показателям";
- 17,1%: "отдельные критерии по показателю";
- 5,3%: "показатели";
- 9,2% считают, что, ничего менять не нужно
- 2,6% воздержались от ответа (рис.18)

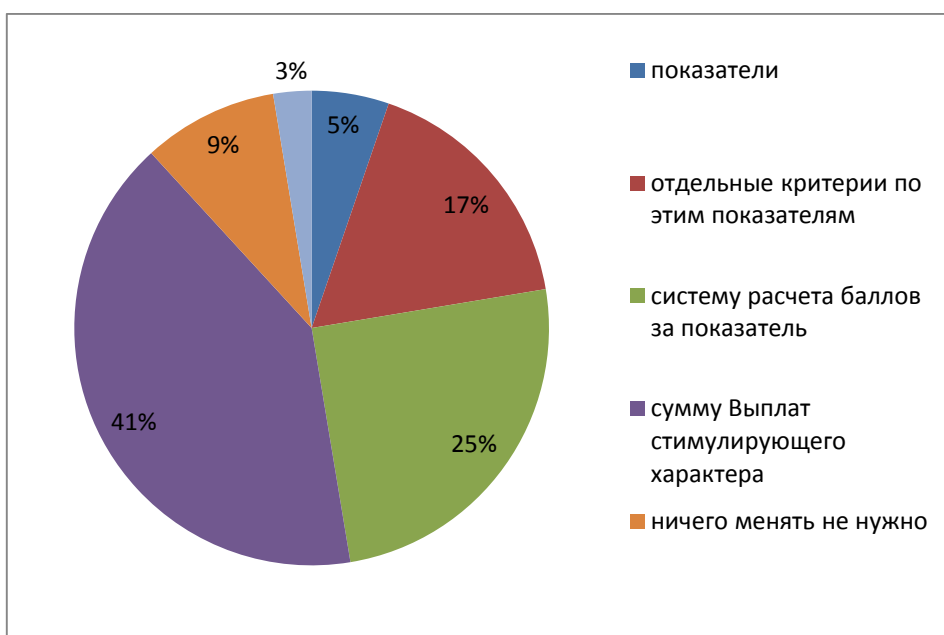


Рисунок 18 – Предложения специалистов по внесению изменений

в существующую оценку эффективности труда

В целом респондентам был задан вопрос – есть ли необходимость внесения изменений в сложившуюся систему организации социальной защиты сотрудников КЦСОН «Лада» с целью ее оптимизации. На указанный вопрос большинство сотрудников (92%) ответили положительно.

Большая часть сотрудников высказалась, что их вполне устраивает имеющаяся система социальной защиты сотрудников в ГБУ АО «Свободненский КЦСОН «Лада». Однако хотели бы больше информационной открытости по вопросам социальных гарантий сотрудникам и возможностям обращения за разъяснениями непосредственно в отдел кадров и иные структурные подразделения Центра, чтобы получить оперативную информацию. Молодые сотрудники больше интересуются мерами социальной защиты в части стимулирования труда, а потому высказали пожелание о подготовке методических и разъяснительных материалов, которые помогли бы молодёжи и опытным сотрудникам сориентироваться в этих вопросах. Также упоминалось о необходимости развития внутренних и внешних коммуникаций между субъектами, осуществляющими социальную защиту сотрудников.

Таким образом, на основе проведенного социологического исследования можно сделать следующие выводы:

- 1) оценка эффективности деятельности специалистов учреждений социальной защиты населения является важной задачей;
- 2) опрос сотрудников показал их некоторую индифферентность в качественной оценке мер по организации социальной защиты сотрудников ГБУ АО «Свободненский КЦСОН «Лада»; однако был высказан ряд пожеланий по ее оптимизации;
- 3) информированность сотрудников о показателях, по которым оценивают их деятельность, является недостаточной, однако в целом осведомленность о проведении оценки эффективности деятельности специалистов в ГБУ АО «Свободненский КЦСОН «Лада» находится на достаточно высоком уровне.

Анализируя все вышесказанное, можно сделать вывод, что большинство

сотрудников согласны с необходимостью оптимизации организационной деятельности по их социальной защите в отдельных указанных аспектах. При этом в целом, специалисты Центра удовлетворены существующей практикой обеспечения социальной защищенности сотрудников.

В соответствии с вышесказанным, необходима разработка следующих *рекомендаций* по оптимизации деятельности по организации социальной защиты сотрудников КЦСОН «Лада».

1. В связи с тем, что только половина из опрошенных специалистов осведомлены о том, по каким показателям оценивают их деятельность, на какие меры социальной защиты они имеют право, к каким субъектам и по каким вопросам обращаться в своей организации, целесообразно распространение информации об этом - наиболее эффективным способом передачи информации в данном случае является распространение информационных буклетов «Путеводитель по вопросам социальной защиты сотрудников» (Приложение Б).

*Информационный буклет* можно определить, как рекламно-информационное издание, содержащее текстовую или графическую информацию о каких-либо товарах, услугах, событиях. Буклет представляет собой сфальцованный в несколько сгибов лист бумаги стандартного формата А4. Буклет не является периодическим изданием и печатается, для распространения актуальной информации. При составлении буклетов необходимо придерживаться основных правил:

- 1) содержание информации в буклете должно быть полезным для определенной целевой группы;
- 2) информация в буклете должна быть проверенной и достоверной,
- 3) на минимальном пространстве должен размещаться максимальный объем информации,
- 4) в буклете должна содержаться информация о субъекте оказания услуги, то есть контактные данные.

*Информационный буклет* «Путеводитель по вопросам социальной защиты сотрудников», предлагаемый в данной бакалаврской работе, содержит ин-

формацию: о социальных выплатах сотрудникам, о периодичности проведения мероприятий по оздоровлению и социально-психологическому обследованию сотрудников, о перечне показателей и критериев, по которым оценивают работников учреждения, о критериях стимулирования и т.п.

Распространение данного буклета в каждом отделе позволит повысить уровень осведомленности сотрудников по данному вопросу.

2. Для активизации внутренних коммуникаций и развития электронного документооборота по вопросам социальной защиты сотрудников в ГБУ АО «Свободненский КЦСОН «Лада», включая обмен сообщениями между сотрудниками и структурами, осуществляющими социальную защиту, рекомендуется *внедрить на сайте учреждения <http://www.svblada.ru/> дополнительные сервисы* (скриншот в Приложении В).

При разработке предложений по оптимизации ресурсов сайта учтены требования следующих НПА: Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 31.12.2014) "Об образовании в Российской Федерации" (29 декабря 2012 г.); Федеральный закон от 27.07.2006 N 149-ФЗ (ред. от 31.12.2014) "Об информации, информационных технологиях и о защите информации" (27 июля 2006 г.); Постановление Правительства Российской Федерации от 18 апреля 2012 г. N 343 г. Москва "Об утверждении Правил размещения в сети Интернет и обновления информации об образовательном учреждении"; Приказ Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки (Рособрнадзор) от 29 мая 2014 г. N 785 г. Москва "Об утверждении требований к структуре официального сайта образовательной организации в информационно телекоммуникационной сети "Интернет" и формату представления на нем информации".

3. В соответствии с тем, что реализация оценки эффективности деятельности специалистов концентрируется сегодня преимущественно на качественных показателях, целесообразно включение в общий перечень критериев и показателей количественного показателя «Организация приема граждан», в рамках которого будет рассматриваться количество принятых заявлений пропорционально количеству человек, осуществляющих прием, а также будет учиты-

ваться количество начисленных социальных выплат в установленные сроки в % отношении для специалистов, которые осуществляют обработку документов и начисление выплат. Причем, минимальное и максимальное количество принятых заявлений для каждого специалиста, осуществляющего прием граждан будет установлено индивидуально в соответствии с нагрузкой на отдел. Это связано с тем, что на часть сотрудников, которые занимаются приемом заявлений от граждан города Свободный и прилегающие территории, возлагаются также другие обязанности, в соответствии с чем, общий уровень принятых заявлений на одного специалиста будет ниже среднего.

Также целесообразно предусмотреть учет внешней оценки деятельности сотрудников и отдельных подразделений центра – в рамках мониторинга удовлетворенности клиентов предоставляемыми им социальными услугами.

*Подводя итоги*, можно предположить, что разработанные нами рекомендации позволят усовершенствовать существующую систему социальной защиты сотрудников комплексного центра «Лада», в т.ч. сделать ее в большей степени соответствующей специфике деятельности учреждений и учитывающей результаты работы сотрудников.



## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Бакалаврская работа показала, что выбранная для рассмотрения тема действительно является актуальной на сегодняшний день.

В процессе подготовки бакалаврской работы была достигнута её *цель* и решены *основные задачи*. В связи с этим можно сделать следующие выводы.

1. Специалист учреждений социальной защиты населения является одним из основных субъектов социальной защиты. Вся деятельность этого работника основана на выполнении профессиональных функций. Для их успешной реализации сотрудник должен обладать личностными качествами, например, такими как: коммуникабельность; доброжелательность; порядочность; честность; бескорыстие; целеустремленность; эмоционально-волевая устойчивость; трудолюбие.

2. Профессионализм и профессиональная компетентность являются ведущими слагаемыми деятельности специалистов учреждений социальной защиты населения. Наличие знаний, умений, личностных и профессиональных качеств специалиста, на основе которых базируются и формируются эти два понятия, способствует более эффективной и продуктивной реализации своей профессиональной деятельности.

3. Специалист учреждения социальной защиты населения имеет перечень прав, должностных обязанностей и ответственность, которые прописаны в должностной инструкции специалиста по социальной работе. Следование данной инструкции позволяет специалисту более качественно и эффективно выполнять свои профессиональные функции по изучению условий жизни социальных групп и отдельного человека с целью применения адекватных методов их социальной защиты.

4. Единого подхода к понятию социальной защиты сотрудников на предприятии, а также социальной защите специалистов социальных учреждений в настоящее время не сложилось. Это связано с тем, что само понятие «социаль-

ная защита» из-за своей многоуровневности и полифункциональности имеет различные толкования.

5. Проведенное исследование показало, что сотрудники ГБУ АО «Свободненский КЦСОН «Лада» имеют представление о том, на какие меры социальной защиты они имеют право. Однако высказанные суждения опрошенных специалистов в основном носят характер констатации фактов, а не оценочных аргументов. В то же время вопросы стимулирования и оценки эффективности труда сотрудников, влияющих на их восприятие как профессионалов, а так же на размер оплаты труда, вызывают больше дискуссий, что нашло отражение в сделанных автором выводах.

В заключении хотелось бы отметить, что проблема организации социальной защиты специалистов учреждений социальной защиты населения нуждается в более тщательном внимании со стороны государства как основного работодателя. Ведь для того, чтобы снизить остроту социальных проблем, необходимо заострить внимание на эффективности работы социальных учреждений, и прежде всего на эффективность деятельности специалистов, которые работают в той или иной социальной организации.

## БИБЛИГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Агапов, Е.П. Социальная работа в вопросах и ответах / Под ред. проф. Е. П. Агапова. – н/Д. : Центр универсальной полиграфии, 2015. – 324 с.
2. Алексеенко, Н.А. Экономика промышленного предприятия / Н.А. Алексеенко, И.Н. Гурова. – Минск.: «Издательство Гревцова», 2009. – 274 с.
3. Акинъшин, Т. Диагностика персонала//Маркетинг в России и за рубежом / Т. Акинъшин. – М.: ПРИОР, 2016. – 173 с.
4. Аринин, А.Н. Права и свободы человека и эффективное развитие России / А. Н. Аринин. – М.: ИНФА, Общественные науки и современность. – 2012. – 189 с.
5. Басов, Н. Ф. Основы социальной работы: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Н.Ф. Басов, В.М. Басов, О.Н. Бессонова. – 2-е изд. – М.: Светоч, 2016. – 288 с.
6. Басов, Н.Ф. Социальная работа с различными группами населения / Н.Ф. Басов. – М. : КНОРУС, 2014. – 663 с. (Для бакалавров)
7. Батыгин, Г. С. Лекции по методологии социологических исследований / Г. С. Батыгин. - М.:Союз,, 2015. – 153 с
8. Боровик, В.С. Занятость населения: учеб. пособие / В.С. Боровик, Е.Е. Ермакова, В.А. Похвощев. – Ростов н/Д, 2014. – 320 с.
9. Бочарова, И. Программы содействия занятости / И. Бочарова, // Экономист. – 2015. – №5. – 148 с.
10. Брагинский, М.И. Договорное право. Общие положения / М.И. Брагинский, В.В. Витрянский. – М.: Союз, 2015. – 270 с.
11. Бутенко, И. А. Организация прикладного социологического исследования / И. А. Бутенко. - М.:ВЛАДОС, 2013. – 420 с
12. Вересаева, Р.В. Психология труда / Р.В. Вересаева. – М.: ВЛАДОС, 2016. – 138 с.
13. Верминенко, Ю. В. Социология социальных проблем как актуальная отрасль современного социального знания / Ю. В. Верминенко // Социология. –

2015. - №2. – С. 4-12.

14. Волгин, Н.А. Социальная политика / Н.А. Волгин. – М.: ЭКЗАМЕН, 2009. – 261 с.

15. Волгин, Н.А. Социальная корпоративная политика: проблемы, опыт, перспективы / Н.А. Волги, Е.К. Егорова. – М.: «Дашко и К», 2014. – 1048 с.

16. Гайдышев, И. Анализ и обработка данных: Специальный справочник / И. Гайдышев. – СПб: изд-во СПГТУ, 2015. – 120 с.

17. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда / Б. М. Генкин. – М., 2007. – 294 с. 11.Германов И. Успешные предприятия и государство в России //Социально-трудовые исследования / И. Германов. – М.: ИМЭМО, 2017. – 200с.

18. Глущенко, В.В.. Исследование систем управления: Социологические и экономические исследования, прогнозные и плановые исследования, экспериментальные исследования /В.В. Глущенко, И.И. Глущенко. – Московская область: Крылья, 2008.-60с.

19. Гниденко, В. Управление персоналом / В. Гниденко. – М.: Книжный дом, 2008. -148 с.

20. Григорьев, С. И. Социальные технологии / С. И. Григорьев, В. Н. Иванов, Г. Д. Никредин, В. И. Патрушев. – Барнаул: АлтГУ, 2009. -83 с.

21. Григорьев, С. И. Теория и методология социальной работы: Учеб. пособие / С.И.Григорьев, Л.С.Гуслякова, В. А. Ельчанинов. — М.: Свет просвещения, 2014. – 378с.

22. Гуслякова, В.Г. Основы теории социальной работы: учебное пособие / В.Г. Гуслякова, Е.И. Холостова. – М.: Институт социальной работы, 2015. – 187 с

23. Добреньков, В. И. Социология / В. И. Добреньков. – М., 2017. –76с.

24. Дерингер, П. Социальная политика предприятий / П. Дерингер, М. Пире. – М.: Книжный дом, 2015. – 384 с.

25. Долгорукова, И.В. Малое предпринимательство в России: формирование нового социального института / И.В. Долгорукова. – М.: «Научная книга»,

2017. – 581 с.

26. Долгорукова, И.В. Основные теоретические подходы к анализу корпоративной социальной политики предприятий // Сборник научных трудов по итогам IX Международного социально-педагогического конгресса / И.В. Долгорукова. – М.: Издательство РГСУ, 2015. – 259 с.

27. Долгорукова, И.В. Социальное партнерство в сфере малого предпринимательства // Сб. научных работ. XVI Социологические чтения 9–11 апреля 2009. «Россия: социальные изменения и социальное развитие» / И.В. Долгорукова. – М.: РГСУ, 2009. – 253 с.

28. Долгорукова, И.В. Характерные черты социального облика современных предпринимателей малого бизнеса // Материалы круглого стола «Человек до и после перестройки» / И.В. Долгорукова. – М.: Издательство «Союз», 2016. – 325 с.

29. Захаров, М.Л. Право социального обеспечения России / М.Л. Захаров, Э.Г. Тучкова. – М.: Изд-во Юстицинформ, 2017. – 115 с.

30. Зборовский, Г.Е. Социология управления: Учебное пособие / Г.Е. Зборовский, Н.Б. Костина. – М.: Гардарики, 2014. – 424 с.

31. Иванов, О.И. Введение в социологию социальных проблем: учебно-методич. Пособие / О. И. Иванов. – СПб, 2010. – 80 с.

32. Игнатов, В.Г. Экономика социальной сферы: учебное пособие / В.Г. Игнатов. – М.: Издательский центр "МарТ", 2015. – 528 с.

33. Ильенков, С.Д. Экономика и статистика предприятия: учебное пособие / С.Д. Ильенков. – М.: ВЛАДОС, 2015. – 235 с.

34. Ильин, А.И. Экономика предприятия: Учебное пособие / А.И. Ильин. – М.: ООО «Новое знание», 2016. – 463 с.

35. Илясов, Е. П. Энциклопедия содействия трудоустройству. Том 14 / Е. П. Илясов. – М.: СМАРТик, 2013. – 199 с.

36. Ионова, О. Б. Социальные технологии партнёрства / О. Б. Ионова // Вестник МГУ. Серия 18 «Социология и политология». – 2010. -№ 4. – С. 32-44.

37. Иохин, В. Я. Экономическая теория / В.Я. Иохин. – М., 2008. – 381 с.

38. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации / А.Я. Кибанов. – М.: Инфра-М, 2016. – 326 с.
39. Клегг, Б. Как мотивировать людей / Б. Клегг. – СПб.: Издательский дом "Нева", 2008. – 423 с.
40. Козина, И. Особенности социально ответственного бизнеса российских предприятий //Журнал исследований социальной политики / И. Козина – М.: Логос, 2016. – 236 с.
41. Конституция Российской Федерации: Утв. Всенародным голосованием 12.2003г..
42. Кравченко, А.И. Основы социологии: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений / А.И. Кравченко. – Екатеринбург: Деловая книга, 2017. – 346 с.
43. Кузнецов, М.В. Правовая природа деятельности профсоюзов // Гражданин и право / М.В. Кузнецов. – М.- 2004. -№ 8. –С. -8.
44. Курбатов, В.И. Социальная работа / В. И. Курбатов. - Ростов на/Д. : «Феникс». – 1999. — 576 с.
45. Лапина, А.Н. Мотивация – ключ к успеху / АН. Лапина. – М.: Логос, 2008. – 283 с.
46. Лукашевич, Н.П. Социология / Н.П. Лукашевич. – М.: Триада, 2007. – 129 с.
47. Мазин, А.Л. Экономика труда: учеб. пособие / А.Л. Мазин. – Нижний Новгород, 2014. – 615с.
49. Филатов, В. А. Технологии социальной работы / В.А. Филатов, М.В. Станкова, Т.В. Щитова, Е.М. Кузнецова. – Омск: Изд-во ОмГТУ. – 2014. – 124 с.
50. Ядов, В. А. Социологическое исследование. Методология, программа, методы / В. А. Ядов. - М.: СВЕТ, 1972. – 253 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ А  
ПРОГРАММА ИССЛЕДОВАНИЯ  
«ОРГАНИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ ГБУ АО  
КЦСОН «ЛАДА» Г. СВОБОДНЫЙ»

1. *Актуальность.* Подчеркивая актуальность изучения корпоративной социальной работы на предприятии, следует отметить, что на данный момент это направление деятельности организации довольно молодое. Решение социальных задач в современном российском обществе приобретает первостепенное значение. Однако в условиях экономического кризиса Российское государство не всегда в состоянии выполнить все свои социальные функции. В результате длительного и непрерывного процесса капиталистического развития в западных странах сформировалась сложная и сбалансированная система регламентации взаимоотношений частного предпринимательства, власти и общества в сфере реализации социальных программ. В России этот процесс находится на начальных этапах становления и происходит в условиях господствующих позиций государства, крайне слабого развития институтов гражданского общества и олигархического развития бизнеса.

В настоящее время в Российской Федерации социальная помощь гражданам находится в ведении государства и реализуется в виде установленных законами пенсий и пособий. Однако согласно ч. 3 ст. 39 Конституции, в России поощряются добровольное социальное страхование, а также создание дополнительных форм социального обеспечения. В связи с этим в организациях (или их объединениях) возможно создание структуры, которая занималась бы непосредственно дополнительной социальной поддержкой работников – профсоюзной организации, касс взаимопомощи и др.

2. *Объектом* исследования является мнение экспертов – специалистов ГБУ АО «Свободненский КЦСОН «Лада».

3. *Предметом* исследования является мнение экспертов об организации социальной защите сотрудников в ГБУ АО «Свободненский КЦСОН «Лада».

4. **Цель** исследования – изучить мнение экспертов об организации социальной защиты сотрудников в ГБУ АО «Свободненский КЦСОН «Лада».

5. **Задачи** исследования:

1. Охарактеризовать сотрудников ГБУ АО «Свободненский КЦСОН «Лада».

2. Описать организацию социальной защиты сотрудников в ГБУ АО «Свободненский КЦСОН «Лада».

3. Показать взаимодействие подразделений по организации социальной защиты сотрудников в ГБУ АО «Свободненский КЦСОН «Лада».

4. Обобщить результаты оценки сотрудниками организации социальной защиты в ГБУ АО «Свободненский КЦСОН «Лада»

5. Сформулировать выводы по проведению исследования.

6. **Интерпретация основных понятий, используемых в исследовании.**

Организация социальной защиты сотрудников в ГБУ АО «Свободненский КЦСОН «Лада» — это концепция работы, в соответствии с которой организации учитывают интересы общества, возлагая на себя ответственность за влияние их деятельности на заказчиков, поставщиков, работников, акционеров, местные сообщества и прочие заинтересованные стороны общественной сферы.

*Социальная политика предприятия* – это система конкретных мер и мероприятий, направленных на социальную защиту и социальное развитие сотрудников предприятия, улучшение их благосостояния и повышение качества жизни персонала, а также на смягчение противоречий и предотвращение социальных конфликтов.

*Социально-психологический климат* – качественная сторона межличностных отношений, проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности

в группе. Это суммарный эффект от воздействия многих факторов, влияющих на персонал организации.



*Персонал* - постоянный состав работников предприятия, составляющих группу по профессиональным или иным признакам с указанием должностей и присвоенных по каждой должности окладов. Также персоналом является совокупность всех работников предприятия, занятых трудовой деятельностью, а также состоящих на балансе (входящих в штатный состав), но временно не работающих в связи с различными причинами (отпуск, болезнь, присмотр за ребёнком и так далее).

*Работник* — субъект трудового права, физическое лицо, работающее по трудовому договору у работодателя.

*Социальная защита* – система мероприятий, осуществляющихся обществом и его различными структурами, по обеспечению гарантированных минимальных достаточных условий жизни, поддержанию жизнеобеспечения и деятельного существования человека.

*Социальная инфраструктура организации* – комплекс объектов, предназначенных для жизнеобеспечения работников организации и членов их семей, для удовлетворения социально-бытовых, культурных и интеллектуальных потребностей.

*Корпоративная социальная ответственность* — это концепция, в соответствии с которой организации учитывают интересы общества, беря на себя ответственность за влияние их деятельности на заказчиков, поставщиков, работников, акционеров, местные сообщества и прочие заинтересованные стороны общественной сферы.

*Набор социальных услуг* - перечень социальных услуг, предоставляемых отдельным категориям граждан в соответствии с настоящим Федеральным законом «О государственной социальной помощи».

*Социальная помощь* – это забота государства, общества о гражданах, нуждающихся в помощи, содействии в связи с возрастом, состоянием здоровья, социальным положением, недостаточной обеспеченностью средствами существования.

*Коллективный договор* - это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. В коллективном договоре устанавливаются взаимные обязательства сторон социально-трудовых отношений в данной организации с учетом специфики и условий труда, согласованные сторонами договора.

*Трудовой договор* — в трудовом праве, договор между работником и работодателем, устанавливающий их взаимные права и обязанности.

*Профсоюзная организация* — группа работников предприятия, отрасли, объединяющихся для защиты своих прав и улучшения своего положения. Основными едиными интересами группы являются повышение заработной платы, сокращение рабочего времени, улучшение условий труда.

## 7. *Операционализация* основных понятий

### 7.1 Структурная операционализация

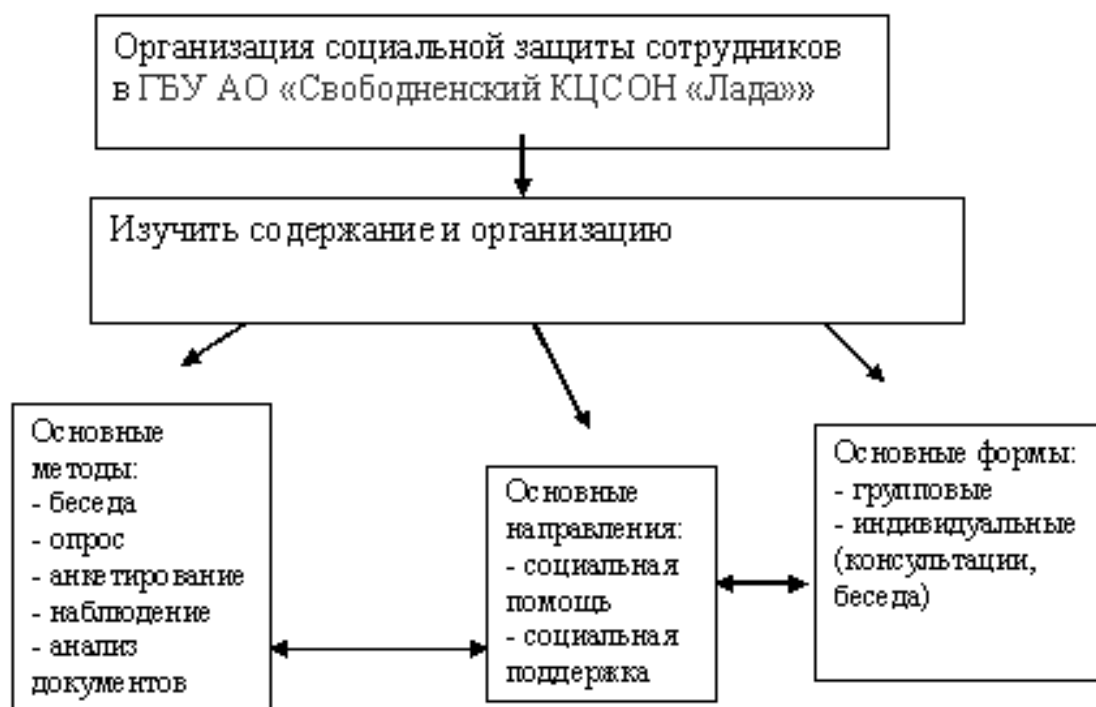


Рисунок А1 – Структурная операционализация основного понятия

## 7.2 Факторная операционализация

Организация социальной защиты сотрудников в ГБУ АО «Свободненский КЦСОН «Лада»	
СУБЪЕКТИВНЫЕ ФАКТОРЫ	ОБЪЕКТИВНЫЕ ФАКТОРЫ
Социально – демографические: пол, возраст, образование, должность. Знание специалистами нормативно – правовой документации в области защиты прав сотрудников Заинтересованность специалистов в решении проблем сотрудников предприятия	1) Образование высшее педагогическое, а также в социальной сфере 2) Должность – специалисты отдела кадров 3) Оснащенность материально – технической базы 4) Нормативно – правовое обеспечение в области защиты прав сотрудников 5) Финансирование проектов 6) межведомственное взаимодействие по повышению эффективности корпоративной социальной работы

8.Способами получения информации в процессе проведения данного исследования явились такие методы как: анализ документов, экспертный опрос.

Основной метод исследования – экспертный опрос в виде анкеты (приложена).

9. **Выборку** составили 20 экспертов. Выборочный метод – случайный.

10. **Гипотеза** – организация социальной защиты сотрудников в ГБУ АО «Свободненский КЦСОН «Лада» отличается характерной эффективностью.

## 11. Этапы исследования:

Этап исследования	Число
1. Разработка программы	31.10.17 – 11.11.17
2. Разработка инструментария	14.11.17 – 25.11.17
3. Проведение исследования	28.11.17 – 09.12.17
4. Обработка первичной информации на ЭВМ	12.12.17 – 23.12.17
5. Обработка, анализ и интерпретация данных, получение эмпирически обоснованных выводов.	26.12.17 – 28.12.17

12. База исследования: Данное исследование было проведено во время прохождения практики в ГБУ АО «Свободненский КЦСОН «Лада».

13. Исследовательский инструментарий – анкета эксперта

АНКЕТА

**Уважаемый респондент!**

Амурский государственный университет проводит социологический опрос на тему «Организация социальной защиты сотрудников в ГБУ АО «Свободненский КЦСОН «Лада»». Целью исследования является получение социологической информации об организации социальной защиты сотрудников в ГБУ АО «Свободненский КЦСОН «Лада». Просим принять участие в опросе в качестве эксперта и ответить на вопросы данной анкеты. Мы гарантируем полную анонимность ваших сведений, при анализе они будут использованы только в обобщенном виде. Вопросы, входящие в анкету, имеют открытый характер, поэтому просим выразить Ваше экспертное мнение.

**Заранее благодарим за ответы!**

1. Как вы трактуете понятие социальной защиты сотрудников

---

---

2. Есть ли на предприятии специальные подразделения, которые осуществляют корпоративную социальную работу на предприятии \_\_\_\_\_

---

---

3. Каковы основные функции они выполняют \_\_\_\_\_

---

---

4. Какие задачи в организации социальной защиты сотрудников решает ГБУ АО «Свободненский КЦСОН «Лада»

---

---

5. Какие социальные проблемы сотрудников помогает решить отдел кадров? \_\_\_\_

---

---

6. В каких направлениях реализуется организации социальной защиты сотрудников в ГБУ АО «Свободненский КЦСОН «Лада»

---

---

---

7. Какие виды социальной поддержки и социальной помощи могут получить сотрудники предприятия \_\_\_\_\_

---

---

8. При каких условиях \_\_\_\_\_

---

---

9. Помогает ли корпоративная социальная защита оптимизации моральных ресурсов сотрудников \_\_\_\_\_

---

---

10. В чем проявляется данный показатель в вопросах оценки эффективности и материального стимулирования \_\_\_\_\_

---

---

11. Как вы считаете, отличается ли организации социальной защиты сотрудников в ГБУ АО «Свободненский КЦСОН «Лада» от других организаций \_\_\_\_\_

---

---

12. Если да, то в чем именно \_\_\_\_\_

---

13. Какие социальные программы применяются в реализации организации социальной защиты сотрудников в ГБУ АО «Свободненский КЦСОН «Лада»

---

---

---

14. Какие социальные программы разрабатываются для организации социальной защиты сотрудников в ГБУ АО «Свободненский КЦСОН «Лада»

---

---

---

15. Осуществляется ли межведомственное взаимодействие при организации социальной защиты сотрудников в ГБУ АО «Свободненский КЦСОН «Лада»

---

---

---

16. Какие результаты этого взаимодействия наблюдаются \_\_\_\_\_

---

---

17. Имеются ли трудности в организации социальной защиты сотрудников в ГБУ АО «Свободненский КЦСОН «Лада»

---

---

---

18. Какие меры применяются для устранения этих трудностей \_\_\_\_\_

---

---

19. Что необходимо сделать, чтобы повысить эффективность организации социальной защиты сотрудников в ГБУ АО «Свободненский КЦСОН «Лада»

---

---

20. Какие новые направления организации социальной защиты сотрудников в ГБУ АО «Свободненский КЦСОН «Лада» можно было бы ввести для более эффективного функционирования ?

---

---

---

21. С какими проблемами наиболее часто сталкивается организация в организации социальной защиты сотрудников в ГБУ АО «Свободненский КЦСОН «Лада» \_\_\_\_\_

---

---

---

22. Какими способами возможно оптимизировать и устранить проблемы, возникающие при реализации социальной защиты сотрудников в \_\_\_\_\_

---

---

23. Ваша должность \_\_\_\_\_

24. Стаж работы \_\_\_\_\_

25. Ваше образование \_\_\_\_\_

**Благодарим за участие!**



ПРИЛОЖЕНИЕ Б  
ИНФОРМАЦИОННЫЙ БУКЛЕТ  
«ПУТЕВОДИТЕЛЬ ПО ВОПРОСАМ  
СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ СОТРУДНИКОВ  
ГБУ АО КЦСОН «ЛАДА» Г. СВОБОДНЫЙ»

Социальная защита сотрудников – это концепция деятельности, в соответствии с которой организации учитывают интересы общества, возлагая на себя ответственность за влияние их деятельности на заказчиков, поставщиков, работников, акционеров, местные сообщества и прочие заинтересованные стороны общественной сферы. Это деятельность выходит за рамки установленного законом обязательства соблюдать законодательство и подразумевает, что предприятия добровольно принимают дополнительные меры для повышения качества жизни не только работников, но и их семей, а также общества в целом.

В то же время, социальная защита собственных сотрудников не означает юридически закрепленного обязательства. Под этим понятием подразумевается нечто имеющее отношение к общепринятым нормам морали; относящееся к естественному долгу, возникающему благодаря взаимозависимости, предполагающей системность. Основная задача социальной защиты в организации – соединить чувство долга и реальные социальные действия.

Объектом социальной защиты является непосредственно штат организации, а именно та часть персонала, которая нуждается в помощи со стороны.

Субъектами социальной защиты могут выступать: группа лиц, занимающих вышестоящие должности, которые принимают решение по вопросам помощи, обращающихся к ним людей, а также профсоюзные организации, которые обычно присутствуют на каждом предприятии

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

Директор	Балаболкина Ольга Фёдоровна	8 (41643) 3 34 48	Каб. № 10 (ул. К. Маркса, д. 20) в часы работы учреждения	Прием граждан по во- просам социального об- служивания населения и качества предоставляе- мых услуг
Заместитель директора	Зорькина Жанна Викторовна	8 (41643) 5 92 27 zamdirector@svblada.ru	Каб. № 5 (ул. К. Маркса, д. 20) в часы работы учреждения	Прием граждан по во- просам социального об- служивания населения и качества предоставляе- мых услуг
Заместитель директора	Быковская Анна Борисовна	8 (41643) 5 72 60 svobdoverie@inbox.ru	ул. Орджони- кидзе, д.50 в часы работы учреждения	Прием граждан по во- просам социального об- служивания населения и качества предоставляе- мых услуг
Главный бухгалтер	Кушнарёва Оксана Владимиров- на	8(41643) 3 03 43 svb_lada@inbox.ru	Каб. № 8 (ул. К. Маркса, д. 20)	Вопросы материального стимулирования, оказа- ния адресной помощи и поддержки
Бухгалтер	Бондаренко Светлана Васильевна	8(41643) 3 03 43		
Бухгалтер	Дикова Ирина Андреевна	8(41643) 3 03 43		
Юрискон- сульт	Филатова Ва- лентина Вик- торовна	8(41643) 5 92 27 svb_lada_urist@inbox.ru	№ 5 (ул. К. Маркса, д. 20)	Социально-правовое консультирование
Экономист	Чернова Любовь Николаевна	8(41643) 3 03 43 svb_lada_ekonomist@in- box.ru	Каб. № 8 (ул. К. Маркса, д. 20)	Расчет показателей оценки эффективности труда сотрудников
Отдел кад- ров	Соколова Татьяна Михайловна	8 (41643) 3 34 48 svb_lada@inbox.ru	Каб. № 10 (ул. К. Маркса, д. 20) в часы работы учреждения	Вопросы кадровой по- литики, социального кар- тографирования и ран- жирования показателей социальной защиты
Инженер по ТБ и ОТ	Куриленко Сергей Авдеевич	8 (41643) 3 34 48	Каб. № 10 (ул. К. Маркса, д. 20)	Медицинские и профи- лактические осмотры, инструктажи
Програм- мист	Воробьёв Алексей Петрович	8(41643) 3 03 43	Каб. № 8 (ул. К. Маркса, д. 20)	Он-лайн консультирова- ние по вопросам соци- альной защиты (на сайте АмГУ)
Заведую- щий хозяй- ственной частью	Слабинская Татьяна Ивановна	8(41643) 5 9227	Каб. № 2 (ул. К. Маркса, д. 20)	Выделение средств труда для надомных социаль- ных работников

ПРИЛОЖЕНИЕ В  
 ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ИЗМЕНЕНИЮ ИНТЕРФЕЙСА  
 ОФИЦИАЛЬНОГО САЙТА ГБУ АО КЦСОН «Лада» г. Свободный»

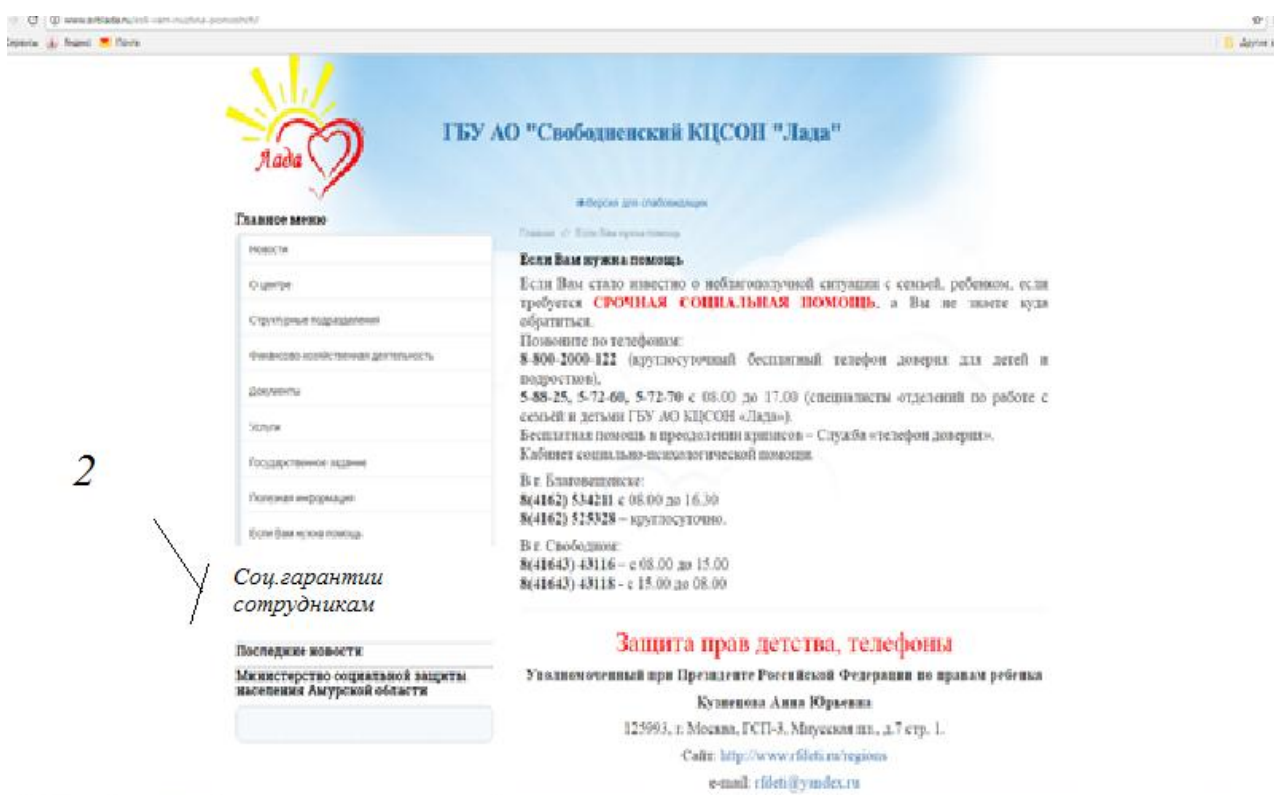
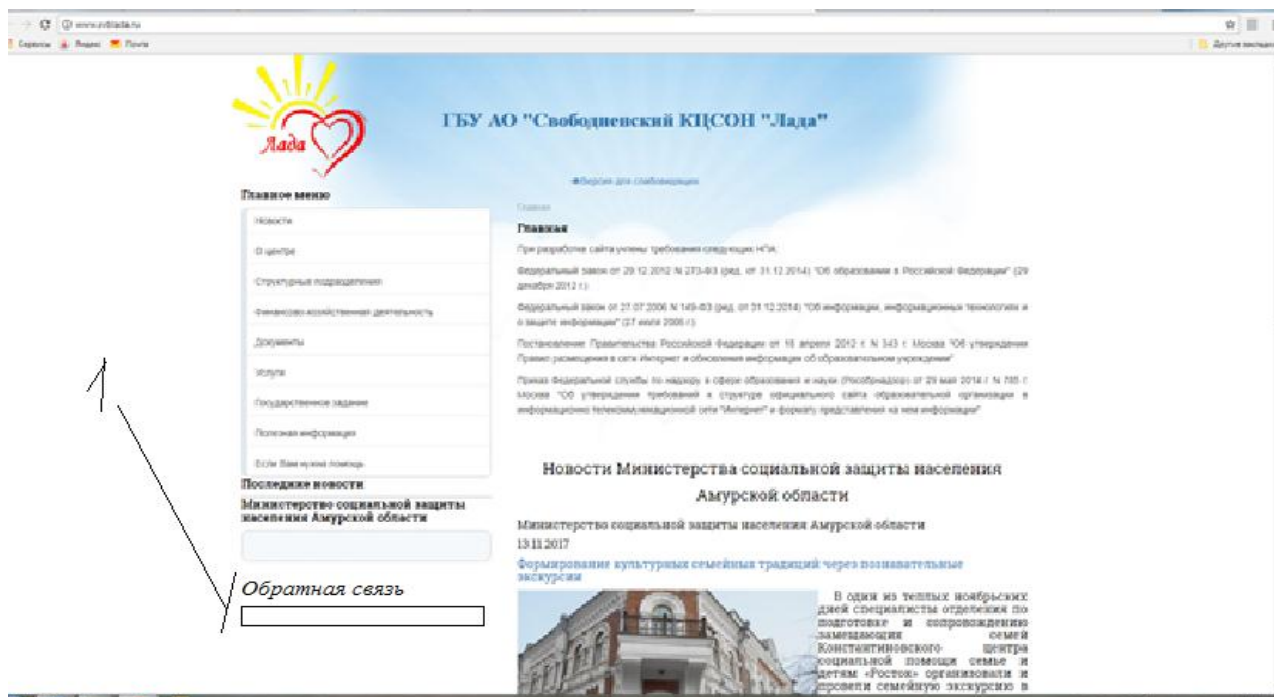


Рисунок В1 – Скриншоты сайта