

Министерство науки и высшего образования 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
« ____ » _____ 2020

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: «Организация социальной защиты как способа мотивации персонала предприятия (на примере ГАУ АО Благовещенский КЦСОН «Доброта»)»

Исполнитель
студент группы 661об

А.Е. Ефремова

Руководитель
доцент, канд. соц. наук

Н.Ю. Щека

Нормоконтроль
доцент, канд. пед. наук

Л.Л. Романова

Благовещенск 2020

Министерство науки и высшего образования 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
«__» _____ 2020 г.

З А Д А Н И Е

К выпускной квалификационной работе студента *Ефремовой Анастасии Евгеньевны*

1. Тема выпускной квалификационной работы: *Организация социальной защиты как способа мотивации персонала предприятия (на примере ГАУ Благовещенский КЦСОН «Доброта»)*

(утверждена приказом от _____ № _____)

2. Срок сдачи студентом законченной работы (проекта):

3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе: *63 страницы, 56 источников, 10 приложений.*

4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов: *1 Общая характеристика персонала предприятия, 2 Организационные аспекты социальной защиты как способа мотивации персонала предприятия, 3 Исследование социальных проблем, потребностей персонала предприятия и организации социальной защиты как способа мотивации персонала предприятия в ГАУ АО Благовещенский КЦСОН «Доброта».*

5. Перечень материалов приложения: (наличие чертежей, таблиц, графиков, схем, программных продуктов, иллюстративного материала и т.п.) – *14 рисунков, 1 таблица.*

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

7. Дата выдачи задания:

Руководитель выпускной квалификационной работы: *Щека Н.Ю.*, доцент, к.с.н.
(фамилия, имя, отчество, должность, ученая степень, ученое звание)

Задание принял к исполнению (дата): _____ (Ефремова А.Е.)

РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 63 страницы, 14 рисунков, 1 таблицу, 56 источников, 10 приложений.

МОТИВАЦИЯ, СТИМУЛИРОВАНИЕ, ПЕРСОНАЛ, СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА, РАБОТНИКИ, ПРЕДПРИЯТИЕ, ОРГАНИЗАЦИЯ, АЛГОРИТМ, СПОСОБ, СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА КАК СПОСОБ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ, СИСТЕМА, КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА, СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА, СТРУКТУРА СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ, ПОТРЕБНОСТИ, СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ, ХАРАКТЕРИСТИКИ ПЕРСОНАЛА

Бакалаврская работа посвящена *актуальной теме* научного и прикладного значения – изучению организации социальной защиты как способа мотивации персонала предприятия (на примере ГАУ АО Благовещенский КЦСОН «Доброта»).

Цель бакалаврской работы – анализ организации социальной защиты как способа мотивации персонала предприятия (на примере ГАУ АО Благовещенский КЦСОН «Доброта»), а также разработка практических рекомендаций.

Научная новизна бакалаврской работы состоит в анализе и обобщении теоретических и концептуальных аспектов организации социальной защиты как способа мотивации персонала предприятия, а также в проведении эмпирических исследований и разработке на их основе практических рекомендаций по оптимизации организации социальной защиты как способа мотивации персонала предприятия на примере выбранного учреждения.

Практическая значимость бакалаврской работы состоит в том, что результаты исследования могут быть использованы в учебной, научной и практической работе специалистов учреждений социальной защиты населения, а также представителей менеджмента и управления.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	5
1 Общая характеристика персонала предприятия	9
1.1 Понятие, структура, классификация персонала предприятия	9
1.2 Социальные проблемы персонала предприятия	16
2 Организационные аспекты социальной защиты как способа мотивации персонала предприятия	24
2.1 Социальная защита как способ мотивации персонала предприятия	24
2.2 Организация социальной защиты персонала предприятия	31
3 Исследование социальных проблем, потребностей персонала предприятия и организации социальной защиты как способа мотивации персонала предприятия в ГАУ АО Благовещенский КЦСОН «Доброта»	39
3.1 Исследование социальных проблем и потребностей персонала предприятия в ГАУ АО Благовещенский КЦСОН «Доброта»	39
3.2 Анализ организации социальной защиты как способа мотивации персонала предприятия в ГАУ АО Благовещенский КЦСОН «Доброта» и предложения по её оптимизации	48
Заключение	54
Библиографический список	57
Приложение А Программа социологического исследования методом опроса	64
Приложение Б Анкета	74
Приложение В Программа социологического исследования методом контент-анализа	84
Приложение Г Кодировочные матрицы контент-анализа	97
Приложение Д Информационный буклет ГАУ АО Благовещенский КЦСОН «Доброта»: «Карманная энциклопедия по вопросам организации социальной защиты персонала»	102

Приложение Е	Предложения по дополнению интерфейса ГАУ АО Благовещенский КЦСОН «Доброта»	103
Приложение Ж	Положение о работе комнаты отдыха для персонала ГАУ АО Благовещенский КЦСОН «Доброта»	104
Приложение И	График работы комнаты отдыха для персонала ГАУ АО Благовещенский КЦСОН «Доброта»	107
Приложение К	Штатное расписание комнаты отдыха для персонала ГАУ АО Благовещенский КЦСОН «Доброта»	108
Приложение Л	Тематика и график проведения тренингов (в рамках них решение кейсов) для персонала ГАУ АО Благовещенский КЦСОН «Доброта»	109

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы бакалаврской работы обоснована тем, что данная проблема недостаточно хорошо изучена и представляет собой новейшее направление для исследования, несмотря на постепенно появляющееся большое количество работ по данной теме. Подобный факт свидетельствует о своевременности данной работы, её научной и практической значимости для повышения качественной составляющей социальной защиты и степени мотивации персонала на предприятии.

В ситуации явного дефицита населения в нашей стране существует необходимость в сохранении наличного человеческого капитала, а значит и трудовых ресурсов. В тоже время в условиях рыночных отношений для персонала всегда было необходимо ощущать замотивированность в своей работе и социальную защищённость, которая связывается с гарантиями, оказанием помощи и компенсациями. Нельзя не отметить и наличие определенного круга социальных проблем персонала на любом предприятии, который так или иначе влияет как на каждого отдельного работника, так и на коллектив в целом скрыто или явно, что в свою очередь негативно сказывается на состоянии каждого индивидуально и на общем психологическом климате в коллективе, снижая тем самым и качество, объём выполняемой персоналом трудовой функции. Организация социальной защиты как способа мотивации персонала предприятия в настоящее время ощущает острую необходимость в оптимизации и совершенствовании.

Степень научной разработанности. Отдельно социальной защите персонала предприятия посвящены работы К.Э. Оксинайда, Е.В. Розиной, Ф.А. Мустафаевой, Д.Б. Гусакова, В.Г. Бочаровой и др. Проблемы мотивации персонала предприятия рассмотрены в работах таких авторов, как О.С. Виханский, А.П. Егоршин, А.Я. Кибанов, Ю.Г. Одегов, Б.Г. Прошкин, О.В. Ромашов, Н.Ф. Наумова и др. По мнению авторов, одной из наиболее продуктивных теорий является идея социального обмена Н.Ф. Наумовой. В работах Соломанидиной Т.О., Багировой И.Х., Ломадзе И.Г., Клеповой М.И. и др. внимание уделяется

именно социальной защите как способу мотивации персонала предприятия, однако у некоторых авторов присутствуют и такие формулировки, как «социальная мотивация работников», «социальная политика как инструмент мотивации персонала», «социальная защита как фактор мотивации работников», что можно объяснить всё ещё активным изучением данной проблемы.

Научная новизна бакалаврской работы состоит в анализе и обобщении теоретических и концептуальных аспектов организации социальной защиты как способа мотивации персонала предприятия, а также в проведении эмпирических исследований и разработке на их основе практических рекомендаций по оптимизации организации социальной защиты как способа мотивации персонала предприятия на примере выбранного учреждения.

Практическая значимость бакалаврской работы состоит в том, что результаты исследования могут быть использованы в учебной, научной и практической работе специалистов учреждений социальной защиты населения, а также представителей менеджмента и управления.

Объект – персонал предприятия.

Предмет – организация социальной защиты как способа мотивации персонала предприятия.

Цель бакалаврской работы – анализ организации социальной защиты как способа мотивации персонала предприятия (на примере ГАУ АО Благовещенский КЦСОН «Доброта»), а также разработка практических рекомендаций.

В соответствии с поставленной целью, определены следующие задачи:

1. изучить понятие, классификацию, структуру персонала предприятия;
2. определить социальные проблемы персонала предприятия;
3. охарактеризовать социальную защиту как способ мотивации персонала предприятия;
4. ознакомиться с организацией социальной защиты персонала предприятия;
5. исследовать социальные проблемы и потребности персонала предприятия в ГАУ АО Благовещенский КЦСОН «Доброта»;

6. проанализировать организацию социальной защиты как способ мотивации персонала предприятия в ГАУ АО Благовещенский КЦСОН «Доброта» и дать практические рекомендации.

В процессе написания бакалаврской работы были использованы такие *методы*, как систематизация и обобщение теоретических понятий и категорий, классификация, анализ документов, контент-анализ и опрос в форме анкетирования.

Материалы, изложенные в данной работе, получили *апробацию* в следующих сборниках и конференциях:

1. Персонал предприятия как объект социальной защиты // SCI-ARTICLE.RU. – 2018. – №63. – С. 126-136.

2. Работники на предприятии как объект социальной защиты // Молодежь XXI века : шаг в будущее : материалы XX региональной научно-практической конференции (23 мая 2019 г., Благовещенск) : в 3 томах. – Благовещенск : изд-во Амурского гос. ун-та, 2019. – Т. 1. – С. 328-330.

3. Мотивация персонала социального учреждения (на примере ГАУ АО «Благовещенский КЦСОН «Доброта») // Формула менеджмента. – 2019. – №3. – С. 5-10.

4. Теоретические аспекты мотивации персонала как необходимой меры повышения производительности труда // Вестник Амурского государственного университета. Серия: гуманитарные науки, 2019. – №86. – С. 92-95.

5. Технология предоставления социально-страховых пособий и услуг как элемент социальной защиты работников на предприятии // Финансы и учётная политика. – 2019. – №7. – С. 22-28.

6. Социальная защита как способ мотивации работников // Научно-практические исследования. – 2019. – №7.2 (22). – С. 19-22.

7. Организация социальной защиты работников // Научно-практические исследования. – 2019. – №7.3 (22). – С. 29-32.

8. Мероприятия по оптимизации организации социальной защиты как способа мотивации работников // Научно-практические исследования. – 2020. –

№1-4 (24). – С. 62-66.

9. Анализ применения организации социальной защиты как способа мотивации работников в ГАУ АО Благовещенский КЦСОН «Доброта» // Формула менеджмента. – 2020. – №1. – С. 5-10.

10. Анализ социальных проблем и потребностей персонала предприятия (на примере ГАУ АО «Благовещенский КЦСОН «Доброта») // Научно-практические исследования. – 2020. – №4-1 (27). – С. 14-18.

1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

1.1 Понятие, структура, классификация персонала предприятия

В условиях современного рынка необходимый профессионально-квалификационный состав персонала предприятия формируется с учётом действующих на рынке труда и производства законов спроса и предложения. Величина рыночного спроса на разного рода продукцию и услуги является основополагающим моментом планирования необходимого для их производства количества персонала. Понятие «трудовые ресурсы» используется для характеристики населения трудоспособного возраста в масштабах страны, региона, города, отрасли экономики. В рамках отдельного предприятия наиболее употребляемым термином является «персонал» [11].

Персонал предприятия рассматривается как один из главенствующих факторов продуктивного функционирования любого предприятия. Существует три основных подхода к определению содержательной части категории «персонал» (лат. *persona* – личность):

– если исходить из *управленческого подхода*, то можно сказать, что персонал предприятия определяется как совокупность трудовых ресурсов, которые находятся в поле распоряжения предприятия, обладают определенной квалификацией и необходимы для исполнения конкретных трудовых или иных функций, достижения целей деятельности и перспективного развития. В этом подходе ключевыми считаются качественные характеристики персонала предприятия, а также процессы управления;

– с точки зрения *экономического подхода*, определять категорию «персонал» следует как некую совокупность всех работников предприятия, занятых трудовой деятельностью, а также находящихся на балансе (включены в штатный состав), но временно не работающих в связи с различного рода причинами (беременность, производственная травма, болезнь, отпуск и т.д.). Экономический подход склонен выявлять в категории «персонал» больше количественные характеристики;

– с позиции *кадрового дела* принято употреблять больше понятие «кадры», т.е. основной (постоянный или штатный), квалифицированный состав работников. Понятие «кадры» (с его первоначальным значением «рамка» в немецком и французском языках) пришёл в управленческую терминологию из армейского лексикона, где он означает группу профессиональных военных [7].

Категория «персонал» сочетает в себе составные части трудового коллектива предприятия. К персоналу относятся все работники, выполняющие производственные или управленческие операции и занятые переработкой предметов труда, задействуя при этом средства труда. Понятия «кадры», «работники», «персонал» *идентичны*, если за основу принять данное определение.

Персонал предприятия – это прежде всего совокупность работников определённых профессий и категорий, объединённых единой производственной деятельностью, направленной на получение дохода, удовлетворение своих потребностей и решение финансовых проблем; иными словами – это совокупность физических лиц, заключивших договор найма с предприятием как юридическим лицом [13].

Независимо от подхода к определению категории «персонал», можно выделить её существенные наиболее типичные признаки:

а) наличие трудовых правоотношений с работодателем, которые должны быть законодательно (юридически) закреплены. В таких отношениях могут состоять не только наёмные работники, но и физические лица – собственники или совладельцы предприятия, в случае если они помимо причитающейся им части доходов получают определённую оплату за то, что принимают участие в деятельности предприятия своим личным трудом;

б) наличие определённых качественных характеристик (профессия, специальность, квалификация и т.п.) [36];

в) целеполагающая направленность деятельности персонала, т.е. обеспечение достижения целей предприятия. Важнейшим фактором, обеспечивающим достижение целей предприятия, является трудовая активность персонала или же реализация интеллектуального и физического потенциала рабочей силы в

про-цессе трудовой деятельности предприятия;

г) возможность персонала изменять свои параметры под воздействием субъекта управления (ротация кадров, увольнение);

д) способность персонала к развитию. Персонал, работающий на предприятии, способен повышать квалификацию, переквалифицироваться, усваивать опыт и знания [37].

Основной же его признак из вышеперечисленных всё-таки состоит в наличии у персонала трудовых правоотношений с работодателем. Другой не менее важный признак – обладание определёнными качественными характеристиками: мотивация (наличие профессиональных и личных интересов, цель сделать карьеру, потребность в самореализации в профессиональной деятельности); черты (физические, психологические качества); умение (наличие соответствующих знаний и профессиональных навыков, опыта работы по сфере деятельности). Персонал является неотъемлемым составным компонентом предприятия и представляет собой сложную разветвленную систему.

Основными составными элементами персонала предприятия являются: численность и структура. Различают следующие показатели численности работников:

- списочная численность (на дату; списочная численность в среднем за период; среднесписочная численность);
- явочная численность (на дату; средняя за период);
- численность фактически работавших (на дату; в среднем за период).

Структурный анализ позволяет рассматривать персонал как функционирование его составляющих, определенных по различным категориям и признакам.

Профессионально-квалификационная структура персонала сочетает в себе и характеристики персонала как экономического ресурса и индивидуально-личностные особенности [47].

Если смотреть на персонал как общую, единую систему, то основной ее составляющей будет именно структура персонала.

Структура персонала предприятия может быть охарактеризована по многим признакам, наиболее важными из которых являются:

- сфера занятости (занятые в основной и не основной деятельности);
- принадлежность каждого работника к определённой категории;
- уровень образования;
- возраст;
- пол;
- квалификация;
- стаж и др.

Структура персонала – представляет собой взаимосвязь между характеристиками персонала, обеспечивающими сохранение основных его особенностей при различных внешних и внутренних изменениях [26].

Можно выделить следующие виды структуры:

1. *Функциональная структура* представляет ранжирование управленческих функций между руководством и отдельными подразделениями.

2. *Организационная структура* персонала представляет собой объем прав и ответственности, отдельных работников, подразделений, а также общую систему субординации.

3. *Ролевая структура* характеризует коллектив по поведенческим ролям в трудовом процессе.

4. *Штатная структура* представляет совокупность подразделений и перечень должностей, размеры должностных окладов и общий фонд заработной платы.

5. *Социальная структура* отражает трудовой коллектив по социальным показателям. Среди них важное значение имеют: пол, возраст, образование, стаж работы и семейное положение.

Во-первых, структура персонала по полу основана на делении работников на мужчин и женщин в общей численности, а также в различных возрастных и профессиональных группах.

Во-вторых, структура персонала по возрасту характеризуется долей лиц

соответствующих возрастов в его общей численности. При изучении возрастного состава применяются следующие группировки: 16, 17, 18, 19, 20-24, 25-29, 30-34, 35-39, 40-44, 45-49, 50-54, 55-59, 60-64, 65 и старше.

Также целесообразно выделить следующие возрастные группы персонала: молодые сотрудники, возраст которых не превышает 30 лет; персонал среднего возраста (31-45 лет); персонал старшего возраста (46-55 лет); персонал предпенсионного и пенсионного возраста старше 60-65 лет [14].

В-третьих, структура персонала по стажу может рассматриваться двояко: в плане общего стажа и стажа работы на данном предприятии. С общим стажем напрямую связан уровень производительности труда. Общий стаж группируется по следующим периодам: до 16 лет, 16-20, 21-25, 26-30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 лет и более.

В-четвертых, по семейному положению всех работников можно отнести к следующим группам: холостые (незамужние), женатые (замужние), разведенные, вдовцы (вдовы).

Структура персонала по уровню образования характеризуется удельным весом работников, имеющих соответствующий уровень образования:

- высшее;
- среднее специальное;
- профессионально-техническое;
- общее среднее;
- общее базовое (включая общее начальное).

Если рассматривать персонал как единую систему, то основной её характеристикой будет являться именно структура персонала.

Существуют также различные классификации персонала в зависимости от функций, должности и профессии, категории персонала [25].

По сфере трудовой деятельности персонал делится на:

– *производственный или промышленный персонал* – это работники, непосредственно принимающие участие в процессе выполнения работ и услуг (иначе в производстве продукции), управляющие этим процессом и обеспечиваю-

щие его результативность;

– *непроизводственный или непромышленный персонал* – работники неосновных отделов или подразделений в рамках предприятия (вспомогательный персонал).

По осуществляемым функциям производственный персонал можно поделить на следующие категории:

– *рабочие* – работники, непосредственно занятые производством продукции, ремонтом оборудования, оказанием материальных услуг и т.д.;

– *служащие* – работники, осуществляющие трудовую функцию в различных областях, связанных с умственным трудом.

По доле участия в производственном процессе производственных рабочих принято делить на две группы:

– *основными* являются рабочие, непосредственно (самостоятельно или с помощью техники и механизмов) оказывающих физическое воздействие на предметы труда в процессе их превращения в материальные услуги (готовый продукт);

– *вспомогательными* являются рабочие, создающие условия для их эффективного функционирования основных рабочих. В эту группу входит младший обслуживающий персонал (лица, осуществляющие уход за служебными помещениями) и охрана предприятия [30].

К категории служащих можно отнести следующие категории персонала:

– *руководители* – лица, находящиеся на руководящих должностях различного уровня на предприятии и его структурных подразделениях. Руководители делятся звеньям и структурам управления. По структурам управления можно выделить линейных и функциональных руководителей; по звеньям управления – высшего, среднего и низшего звена.

Высшее звено управления предприятием может быть представлен председателем Совета директоров, генеральным директором, президентом, вице-президентом и т.д. Данная группа управленческих работников обеспечивает интересы и потребности владельцев акций, вырабатывает политику предприятия и

способствует её практической реализации.

Руководители среднего звена управления обеспечивают реализацию политики функционирования предприятия, разработанной вышестоящим руководством, и отвечают за доведение более детализированной информации до подразделений и отделов, а также за их выполнение. Специалисты, входящие в эту группу, имеют обычно широкий круг обязанностей и обладают большой свободой принятия решений. Сюда относятся руководители отделений, начальники функциональных отделов [48].

Нижнее звено управления представлено младшими начальниками. Это руководители, находящиеся непосредственно над рабочими и другими работниками (не руководителями). Это могут быть контролёры и другие администраторы, ответственные за доведение конкретных заданий до непосредственных исполнителей.

– *специалисты* – лица, занимающиеся юридическими, экономическими и другими работами, обязывающих специалиста иметь среднее специальное или высшее образование. Специалисты также различаются по квалификационным категориям: специалисты 1, 2 или 3 категории и без категории.

– *служащие* – лица, осуществляющие работу с документацией и её хранением, они ведут учёт и контроль, обслуживание производственного процесса по хозяйственной его части.

В зависимости от характера трудовой деятельности персонал предприятия делят по специальностям, уровню квалификации и профессиям [52].

Профессия – вид деятельности человека, предполагающий наличие знаний и трудовых навыков, приобретенных в результате специального обучения.

Специальность – вид деятельности в той или иной профессии, который имеет свои особенности и требует от работников дополнительных специальных знаний и навыков. Например: экономист-плановик, экономист-бухгалтер в рамках профессии экономиста. Или: юрисконсультант, адвокат, судья, нотариус, прокурор у юристов.

Квалификация – степень профессиональной подготовки работника, нали-

чие у него знаний, навыков, необходимых для выполнения трудовой функции, которая отображается в тарифных разрядах и категориях.

Можно сказать, что персонал не является чем-то устойчивым: он находится в постоянном движении из-за приема на работу одних и увольнения других работников. Процесс изменения коллектива за счет ухода части его работников и прихода новых называется оборотом кадров. Уход может быть обусловлен определёнными причинами, среди которых: личные, физические, производственные или связанные с государством.

Таким образом, персонал предприятия представляет собой довольно разветвленную структуру, состоящую из совокупности работников определённых профессий и категорий, объединённых единой трудовой и производственной деятельностью, направленной на получение дохода, удовлетворение своих потребностей и решение финансовых проблем.

1.2 Социальные проблемы персонала предприятия

Социальную среду предприятия образуют такие условия, в которых персонал предприятия осуществляют трудовую функцию, внутри него образуются социальные связи между работниками и создаются свои особые морально-этические ценности. Эту среду также образуют: сам персонал предприятия с его различиями по квалификационным и демографическим признакам, а также разнообразными межличностными и межгрупповыми отношениями; объекты и предметы социального назначения; уровень солидарности, сотрудничества и взаимопомощи, сплочённости коллектива, востребованность работы [45].

Социальные проблемы персонала – вопросы и ситуации, которые прямо или косвенно влияют на персонал и, с точки зрения каждого работника (индивидуальный подход) и/или трудового коллектива, являются достаточно серьёзными проблемами, требующими определённого рода усилий, помощи и ресурсов по их преодолению. Перечень социальных проблем персонала на предприятиях может быть довольно индивидуальным с различной степенью проявления ввиду внешних и внутренних факторов, но, тем не менее, их можно классифицировать следующим образом [36].

1. Социально-психологические проблемы:

– *Переживание несправедливости.* Персонал оценивает свои возможности в зависимости от факторов вознаграждения, цены и своего вклада. Каждый отдельный работник ожидает справедливых взаимоотношений в коллективе, от своего руководства, при которых то, что они вкладывают и получают, пропорционально вкладываемому и получаемому другими. В профессиональной деятельности взаимоотношения не всегда строятся на основе справедливости. Например, взаимоотношения в рабочем коллективе могут быть часто и «дополняющими»: кто-то «вкладывает» больше, чем другой. Следовательно, две стороны строят своё взаимодействие, придерживаясь различных перспектив, взглядов, требований и позиций. В результате устанавливаются неравноценные отношения, что может стать причиной переживания несправедливости как индивидуально работником, так и всем или отдельными частями персонала.

– *Профессиональное выгорание* – это неблагоприятная реакция на рабочие стрессы, включающая в себя психологические, психофизиологические и поведенческие составляющие. По мере того, как усугубляются последствия рабочих стрессов, истощаются моральные и физические силы персонала. Жертвой выгорания может стать любой работник. Синдром выгорания развивается как итог совместной комбинации профессиональных, организационных, стрессов и личностных факторов. У «сгоревшего» на работе персонала снижается трудовая мотивация, развивается безразличие к работе, ухудшаются качество и производительность труда [55].

Выделяют следующие стадии профессионального выгорания:

1. Мелкие ошибки в работе. Постепенно забываются простые действия, которые раньше были доведены до автоматизма. Начинают появляться ошибки в элементарных делах, например, составление стандартного договора, поручение заданий. Это первая стадия, которую обычно путают с простым переутомлением. Данная стадия может наступить и через 3-5 лет сначала работы.

2. Снижение заинтересованности. Теряется желание взаимодействовать с коллегами, генерировать новые идеи или вообще идти на работу. Пропадает же-

вание что-то менять, происходит абстрагирование от проблем предприятия, т.е. происходит потеря мотивации. Эта стадия может возникнуть примерно спустя 5-15 лет работы.

3. Если ничего не изменилось на второй стадии работником, то наступает третья, на которой постепенно начинают выгорать эмоции, появляются мысли о бесполезности выполняемой работы, появляется раздражительность и апатичность, возможно наступление разрушение личности. Стадия примерно может наступить после 15-20 лет работы.

– *Страх потерять работу.* Последствия сокращения штата персонала вызывают высокий психологический дискомфорт даже у тех, кто не был уволен и остался работать, поскольку каждый из оставшихся сотрудников предприятия начинает «примерять» к себе одну из трех ролей, в которых он может оказаться. В поле данной проблемы нельзя не выделить и дифференциацию по половому признаку на предприятии. Формы дискриминации женщин в сфере труда сочетают собственные особенности своего проявления. При изучении проблемы приёма и увольнения работников, предпосылкой для дискриминации женщин является то, что в отличие от мужчин, эта категория персонала является менее востребованной для работодателя в связи с обязательностью предоставления им особого пакета социальных и трудовых гарантий по действующему законодательству. Однако, при использовании простых форм сокращения появляется множество негативных результатов этих действий. Очевидны еще и психологические последствия сокращения [34].

Кроме того, интересно для рассмотрения увольнение в случае банкротства предприятия. Банкротство предприятия – окончательная стадия его существования, если цепь неправильных решений или внешние обстоятельства привели предприятие к экономическому краху. Если предприятие неспособно в полном объеме расплачиваться по своим обязательствам, оно признается несостоятельным банкротом. Случиться это может с предприятием любой формы частной собственности. При банкротстве, как и при любой другой форме ликвидации предприятия, руководитель должен под контролем конкурсного управ-

ляющего оповестить персонал заранее. Эти сроки могут варьироваться в зависимости от типа предприятия и его формы собственности, но, как правило, эти сроки составляют два месяца до предполагаемого дня увольнения у тех, с кем заключен трудовой договор, три дня у тех, с кем заключен срочный трудовой договор, и семь дней у тех, с кем заключен срочный трудовой договор на сезонные работы. Если предприятие не работает, банкротство проходит по упрощенной процедуре, уведомления рассылает сам управляющий – в течение 30 дней с даты начала конкурсного производства. Если нет возможности оплатить выполненные работы и оказанные услуги, подрядчики включаются в реестр кредиторов. Все уведомления о предстоящем увольнении рассылаются заказными письмами с уведомлением. Также за два месяца до предстоящих увольнений работников в связи с банкротством уведомляется служба занятости населенного пункта, в котором зарегистрировано предприятие [21]. В случае банкротства увольняется абсолютно весь персонал, включая находящихся в декретных отпусках, беременных, льготников. Приоритет в социальных пособиях имеют беременные, а также находящиеся в декретном отпуске и в отпуске по уходу за ребенком. Если у предприятия-банкрота нет средств для выплат, персоналу выдается соответствующая справка, с которой он вправе обратиться в Фонд социального страхования за получением полагающихся по закону сумм из этого источника в течение десять дней после подачи заявления. Выходное пособие выплачивается только из средств, полученных от распродажи имущества – соответственно, не все работники имеют шанс получить причитающееся в полном объеме. Банкротство неоспоримо само по себе несет определенный экономический и социальный риск для уволенного персонала [19].

– *Загруженность*. Слишком большой объем работы, даже если персоналу это нравится, может быть источником профессионального стресса. Среди рабочего коллектива есть люди, которые получают такое удовольствие от работы, что совершенно не могут жить без неё, а потому загружают себя по максимуму. Работа деструктивно поглощает этих людей, делая излишне зависимыми от неё. Грань между оптимальным и чрезмерным стадиями загруженности – тонка. Ко-

гда перед персоналом ставится чересчур много задач, они чувствуют себя ущербными, неспособными добиться прогресса и справиться со всеми делами.

– *Профессиональный стресс* – это напряженное состояние персонала, возникающее у него при воздействии эмоционально-отрицательных и экстремальных по своему содержанию факторов, связанных с выполняемой профессиональной деятельностью. На сегодняшний день он даже выделен в отдельную рубрику в Международной классификации болезней (МКБ10) [39]. По мнению специалистов, к профессиональному стрессу приводит перегрузка персонала работой, недостаточно чёткое разграничение его должностных обязанностей и полномочий, неадекватное поведение коллег и даже выматывающая дорога на место работы и обратно, не говоря уже о недостаточной оплате труда, однообразной деятельности или отсутствии карьерных сдвигов. Следует отметить, что профессиональный стресс возникает и у персонала, недостаточно загруженного работой, а также у тех работников, которые полагают, что не реализуют в полной мере свой профессиональный потенциал и способны на большее. Причиной нервного перенапряжения могут служить и условия труда: плохие вентиляция и освещение, тесное помещение, пыль, шум и др. К факторам, способствующим профессиональным стрессам, можно также отнести недостаточность информирования и нехватка времени. Как полагают специалисты по профессиональным стрессам, последние два фактора являются чем-то фоном, на котором стрессом может стать любое дополнительное раздражение.

Различают такие разновидности профессионального стресса, как информационный, эмоциональный и коммуникативный стресс. Возникает профессиональный стресс чаще всего из-за размытости требований, предъявляемых к работе, неточности поставленных перед каждым отдельным работником целей работы, задач, формы и содержания отчётности, системы оценивания результатов их работы [48].

В завершении данного блока проблем можно выделить возрастные социально-психологические проблемы персонала. Основные социально-психологические проблемы *возрастного персонала*: плохая обучаемость, отсут-

ствие гибкости, плохая адаптация в более молодом коллективе высокие требования к квалификации руководителя, который, как правило, моложе их. К тому же, у многих из данной возрастной когорты бывают чаще завышенные карьерные ожидания [23]. Основные социально-психологические проблемы *молодого персонала*: недостаток стабильности – многие молодые работники не знают, чего они хотят, они присоединяются к коллективу, а затем покидают его в поисках новых возможностей; недостаток опыта и навыков – некоторые должности подразумевают наличие специфических навыков, позволяющих справляться с профессиональными обязанностями, поэтому молодых работников необходимо обучать; сильная зависимость от технологий – молодое поколение очень сильно полагается на последние технологии и зачастую не знают об альтернативных, старомодных способах решения проблем; недостаток авторитета – молодые руководители сталкиваются с дополнительными трудностями, если им приходится управлять представителями старших поколений [38].

2. Социальные проблемы:

– *Проблема в общении с коллегами.* Когда на работе поддерживаются благоприятные отношения, то персонал лучше и продуктивнее работает, устанавливаются дружеские связи. Очень много проблем в общении в коллективе испытывают интроверты. Природная застенчивость и неразговорчивость приводят к тому, что отсутствуют элементарные навыки общения. Немаловажно отметить тот факт, что чем больше штат персонала, тем сложнее стать частью единого целого коллектива. Рабочий коллектив – это самый важный ресурс, находящийся в подчинении у руководства. Человеческий ресурс – это та его основа, на которой строится предприятие. Благоприятный социально-психологический климат коллектива влечет за собой продуктивную деятельность персонала, взаимопомощь между ними в достижении целей предприятия, сплоченность коллектива. Коллективное достижение целей приводит к получению высоких результатов в деятельности, к конкурентоспособности предприятия на рынке труда. Создание взаимоотношений – основная задача в разрешении социальных проблем персонала, поскольку без них о гармоничном существовании предприятия не

может идти и речи.

– *Рольевые проблемы.* Чёткое понимание своей роли в рабочем коллективе и ощущение, что вы «играете роль», очень важны для поддержания. Несоответствие возможностей и способностей работника и ожиданий руководителей создают дисгармонию и неудовлетворенность. Персонал должен знать о возможностях продвижения, приоритетах предприятия и о том, что от него ожидается. Выделяют четыре типа ролевых конфликтов на почве ролевых проблем [3].

Первый тип – внутриволевой конфликт, который возникает, когда один и тот же член ролевого набора дает два или более несовместимых задания.

Второй тип ролевого конфликта – межролевой конфликт внутри личности. Он появляется тогда, когда две или более роли, выполняемые индивидуумом, содержат разнородные и несовместимые требования.

Третий тип конфликта называется межролевой конфликт. Он происходит тогда, когда два или более субъектов социального отношения имеют несовместимые ожидания.

Также существует конфликт личностно-ролевой. Он имеет отношение к ситуации, когда личные позиции исполнителя роли оказываются несовместимыми с его ролевыми требованиями [5].

– *Отсутствие социальной поддержки как защиты.* Социальная поддержка связана с уровнем выгорания. Работники, уровень поддержки которых со стороны коллег и руководителей высокий, меньше подвержены выгоранию и стрессам. Социальная поддержка чаще всего рассматривается как буфер между профессиональным стрессом и дисфункциональными последствиями стрессовых событий, поскольку осуществляет влияние на уверенность персонала в возможность справиться с ситуацией и помогает предупредить разрушающее влияние стресса. Отсутствие социальной поддержки может служить поводом для появления профессионального выгорания.

3. Социально-экономические проблемы:

– *Неудовлетворённость работой.* Неудовлетворенность отношения персонала к трудовой деятельности условиями, содержанием, технологической

оснащённости рабочего места, организацией труда и уровнем его безопасности – основная активная часть жизни большинства людей проходит на работе, поэтому персоналу очень важно создавать комфортные условия, соответствующие современным требованиям [14].

– *Неудовлетворённость заработной платой, уровнем жизни, способами решения жилищных проблем.* Данная проблема является основной из сегмента проблем социально-экономического характера, вызывает в последствии серьёзное снижение уровня мотивации персонала к повышению производительности и качества труда. При наличии данной проблемы, как правило, персонал начинает задумываться о смене места работы, поскольку получение стабильной заработной платы, премий является чаще всего основополагающей целью их работы так или иначе [54].

– *Проблема кадрового обеспечения.* Данная проблема является также самой важной, но и в зависимости от изменений рыночной конъюнктуры она может быть связана с вопросами реструктурирования, переориентации и сокращения, а значит переподготовки кадров, обеспечения рабочих мест для различных отдельных категорий персонала [32].

Таким образом, персонал предприятия имеет довольно широкий спектр социальных проблем от социально-психологического до социально-экономического характера, которые, безусловно, влияют на состояние каждого отдельного работника и персонала в целом, затрагивая все сферы их жизнедеятельности. Подобного рода социальные проблемы у персонала в той или иной степени есть у персонала любого предприятия разного рода деятельности. Эти социальные проблемы необходимо решать путем использования существующих ресурсов предприятия и с помощью привлечения внешних ресурсов. В каждом трудовом коллективе существуют разные ресурсы, которые могут повлиять на изменение социальной составляющей предприятия, состояние персонала. Исходя из сказанного выше, важно отметить, что персонал любого предприятия нуждается в социальной защите как способе мотивации, о чём будет говориться подробно в следующей главе.

2 ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ КАК СПОСОБА МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

2.1 Социальная защита как способ мотивации персонала предприятия

Для руководителей никогда не был секретом тот факт, что существует острая необходимость в стимулировании персонала работать в интересах предприятия. Необходимо отметить, что персонал может относиться к труду и в положительном, и в отрицательном, и в индифферентном русле. В отношении к труду можно выявить действительно ли имеет место быть интерес в нём у персонала, осознанность и понимание его потребностей, присутствует ли нацеленность у него на реализацию своего трудового потенциала [12].

Трудовой потенциал у персонала может быть проявлен в оценке им своего труда, в мотивации и поведении, а также в продуктивности его работы, что является не менее важным. *Мотивация* обычно выражается в трудовых мотивах и, как следствие, установках, которым старается следовать персонал в своём повседневном трудовом поведении. Сама мотивация представляется в виде вербального поведения, которое нацелено на подбор мотивов из всего их доступного для него в данный момент набора для пояснения своего трудового поведения, а также причин такого поведения. В основе мотивов заложены потребности. Наиболее полную и всеобъемлющую классификацию потребностей представил американский социальный-психолог А.Н. Маслоу. Он выделил пять уровней потребностей, которые были представлены им как пирамида. Конкретно им были отмечены такие потребности как [22]:

1. фундаментальные или физиологические (в сне, пище и т.п.);
2. экзистенциальные (в безопасности, защите, уверенности в завтрашнем дне и т.п.);
3. социальные (в своей необходимости, общении, привязанности к кому-либо и т.д.);
4. престижные (в уважении, признании, статусе, рейтинге и т.п.);

5. духовные или в саморазвитии (в самовыражении и творчестве).

Согласно приведённому перечню потребностей у каждого работника формируется своя индивидуальная структура *трудовой мотивации*. Важную значимость для поддержания и повышения эффективности в трудовом процессе персонала имеет стимулирование труда. Оно представляет собой ни что иное, как метод воздействия на поле трудового поведения персонала путём оказания влияния на мотивацию [25].

Можно выделить следующие *виды* мотивации персонала:

– *материальная* включает денежное вознаграждение или получение материальных объектов. Применяется в отношении персонала чаще индивидуально и далеко не всегда считается оптимальным методом воздействия;

– *нематериальная* – персонал получает эмоциональное вознаграждение, включающее признание успехов и достоинств, поддержку, душевное равновесие и т.д. Применяется как к одному работнику, так и ко всему персоналу. Формирует отношение каждого к предприятию.

– *положительная* – положительные стимулы и вознаграждения [24].

– *отрицательная* – включает отрицательные стимулы в виде выговоров, санкций и т.д.

– *внешняя мотивация* – благоприятное или наоборот неблагоприятное воздействие на персонал, которое в любом случае ведет к желаемому результату. В качестве награды предполагается либо благо, либо наказание.

– *внутренняя мотивация* – предполагает самостоятельное развитие мотивации у персонала. Осуществление трудовой функции приносит им моральное удовлетворение, однако при этом персонал может оставаться в поиске выгоды.

Мотивация и стимулирование труда персонала выражаются в основном в виде материальных средств и вознаграждений, санкций и поощрений, в качестве которых чаще всего выступает заработная плата. Однако вовсе не любая оплата труда является одновременно и его стимулированием. Наблюдения и исследования специалистов показывают, что существует разнообразное количество ситуаций, когда оплата труда не является ведущей в стимулировании.

В современной рыночной системе хозяйствования стимулирование труда приобретает довольно колоссальное значение. С другой стороны, в период принятия за внимание прав и свобод гражданина и человеческого капитала в целом, становится важна и социальная защита персонала. *Социальная защита* – неотъемлемый элемент любого государства с развитой экономикой и производством. Социальная защита поддерживается государством через систему установления основных социальных гарантий с механизмами их реализации и функций предоставления социальной поддержки. Социальная защита населения обеспечивается также предприятиями, организациями или предпринимателями и прямо наёмными работниками через свои профсоюзные организации [51].

Впервые формулировку «*социальная защита*» использовали американские законодатели в рамках текста закона, который был принят в уже 1935 г. В нём приводилось правовое обоснование новейшего для США института обязательного страхования по случаям смерти, инвалидности, старости и безработицы. Этот термин подходящим образом вписался в понятийный аппарат учёных и исследователей, так как внятно и точно выражал сущность поддержки представителей социально уязвимых слоев населения.

В более позднее время границы этого понятия уже куда более значительно расширились, чему содействовала в том числе и разработка рекомендаций и конвенций Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), Международной ассоциации социального обеспечения, Международной организации труда (МОТ), которые посвящались социальному страхованию, обеспечению, обслуживанию, социальной помощи, поддержке и гарантированию доходов минимального уровня работающим в случае наступления нетрудоспособности (или рискованной ситуации), а также условиям и охране труда, и, конечно же, заработной плате. Более объёмное применение единым международным сообществом категории «*социальная защита*» во многом обусловлено кардинальными изменениями, что произошли в социальной политике западных стран примерно в 30-50-х годах XX века [44].

В России понятие «*социальная защита*» начало употребляться относи-

тельно недавно, с началом рыночных изменений: потребность в его использовании появилась, когда возникла особая необходимость помощи гражданам, не способным поддерживать себя материально.

При этом очень часто в обиходе используют производное понятие от «*социальной защиты*», а конкретно – «*социальная защищенность*». Их принципиальная разница состоит в корреляции действия и состояния. Для «*социальной защиты*» центральным служит характер намерений (общественных структур, личности и самого государства) по осуществлению социальной политики или необходимых мер по самозащите. Для «*социальной защищенности*» смысл проявляется в определении состояния, в котором существует защищаемая личность или социальная группа (инвалиды, безработные, пенсионеры и т.д.).

Позже появилось три методологических подхода к объяснению и трактовке данной категории: методологический и инструменталистский, политэкономический [50].

Так, по мнению Б. Ракитского, социальная защищенность в широком смысле может быть представлена как общественный порядок, в рамках которого объекты имеют возможность придерживаться своих взглядов и интересов.

К особенно важным характеристикам термина «*социальная защита*» Л. Якушев относит: организационно-правовые формы и виды социальной защиты, категории граждан, которым должна оказывается социальная помощь или которые обеспечены социальным страхованием. Подобный методологический подход основывается на позиции МОТ, обращающие внимание на национальные системы социальной защиты как структурный набор различных институтов социального страхования и социальной помощи [1].

Методологически вопрос о формах и механизмах социальной защиты достаточно обоснованно и детально проработан западными учеными. Так, Х. Ламлерт к формам социальной защиты причисляет:

1. виды социального страхования личного характера (медицинское, от несчастных случаев на производстве, пенсионные и от безработицы);
2. социальную помощь в форме различных видов вспомоществования;

3. национальные системы охраны труда;
4. помощь и поддержка государства в получении образования;
5. системы социальной защиты на уровне предприятий.

В данном вопросе важно обозначить позицию и специалистов Международного Бюро труда в связи с подбором предмета и содержания понятия «*социальная защита персонала*». В своей деятельности они используют два различных подхода – широкий, который касается практически всей сферы жизнедеятельности человека в процессе его труда, и узкий, обозначающий социальную помощь и социальное страхование. Так, в учении о качестве трудовой жизни и программе по повышению уровня условий труда используется именно широкая расшифровка социальной защиты работников (производственная среда, условия труда и выбор технологий, заработная плата и т.д.).

Во всём разнообразии обозначений термина «*социальная защита*», можно выделить два, которые, по мнению большинства исследователей, наиболее полно раскрывают его сущность [55].

Первый подход основан на трактовке социальной защиты, как системы. Социальная защита в данном подходе представляет систему мер социально-экономического, законодательного и морально-психологического характера, благодаря которым в последующем будут созданы условия, которые обеспечат социально возможное в текущих условиях развития общества качество жизни. При этом структура *социальной защиты* – это система социально-экономических и политических гарантий, социальной защите, создающих нормированные условия для обеспечения и поддержания средств существования: трудоспособным гражданам за счет личного трудового вложения, предпринимательства; социально уязвимым слоям – за счет государства, но не ниже установленного законом прожиточного минимума.

В рамках второго подхода В. Роик в своей статье «Социальная защита: содержание понятия» рассматривает социальную защиту как комплекс отношений, существующих связей и интересов социальных субъектов (персонала и работодателей), общественных организаций и государства, связанных с минимизацией

влияния факторов, снижающих качество жизни [40].

Проанализировав и изучив данные толкования, выявив недостатки первого определения (необоснованность целей системы мероприятий по социальной защите), а также недостатки второго – обозначение защиты как комплекса или системы конкретных мер, можем дать своё определение.

Социальная защита – это система мер социально-экономического, законодательного и морально-психологического характера, содействующих с минимизацией влияния факторов, снижающих качество жизни.

Социальная защита персонала может включать в себя в себя следующие направления [29]:

1. создание и поддержание необходимых условий для занятости населения трудовой деятельностью, позволяющей персоналу зарабатывать средства для жизни в объёмах, достаточных для достойного существования;

2. обеспечение более безопасных условий труда для персонала и доступа граждан к национальным системам здравоохранения, профессионального образования и реабилитации;

3. обеспечение персонала и членов их семей прожиточным минимумом материальных средств в случаях наступления безработицы, потери или резкого сокращения дохода из-за болезни или травмы, рождения ребёнка, несчастного случая в быту, инвалидности, производственной травмы или профессионального заболевания, старости, смерть кормильца [46].

Социальная защита как способ мотивации персонала должна решать следующие задачи:

– защита персонала, реализуемая через систему льгот и гарантий, предоставляемых государством, а также самим предприятием;

– воспроизводство рабочей силы, реализуемое через организацию оплаты труда и её регулирование;

– стабилизация интересов социальных субъектов (государство, работодатель, персонал), реализуемая через согласование.

Кроме того, она предусматривает принятие решений, касающихся следу-

ющих аспектов:

- выбор основных направлений и приоритетов в направленности самой социальной защиты, социальное или медицинское страхование, льготы за работу в неблагоприятных условиях труда как форма привлечения и удержания персонала на тех или иных участках работы и т.п.;

- выбор форм предоставления льгот, услуг, выплат и их видов;

- оценка величины возможных выплат, исходя из поставленных задач и финансовых возможностей предприятия;

- дифференциация размеров выплат по категориям персонала в зависимости от решаемых с её помощью задач, избирательности в предоставлении льгот и услуг [48].

Социальная защита как способ мотивации служит важнейшим стимулом для персонала предприятия, поскольку непосредственно затрагивает его потребности. Минимизируя влияние факторов, снижающих качество жизни, позволяя персоналу удовлетворить свои потребности и впоследствии решить широкий круг социальных проблем, социальная защита тем самым мотивирует персонал к более качественному труду и, в отличие от материальных способов мотивации, повышает одновременно с этим качество жизни и благосостояние персонала, налаживает социально-психологический климат в коллективе. Зачастую социальная защита является не менее ведущим мотиватором для персонала, чем материальные мотиваторы, поэтому требует особого внимания [8].

Таким образом, мотивация к труду, в центре которой находятся потребности персонала, является важной и неоспоримой составляющей благоприятного функционирования любого предприятия или организации. Социальная защита персонала безусловно является неотъемлемой частью социальной политики как предприятий, так и учреждений, организаций любого вида. В свою очередь, социальная защита может использоваться как достаточно действенный способ мотивации персонала, который направлен на удовлетворение их потребностей и защиту прав, что в свою очередь повышает трудовую мотивацию персонала, положительно и плодотворно влияет на качество жизни, решение социальных

проблем персонала, отношения в коллективе.

2.2 Организация социальной защиты персонала предприятия

По своей содержательной основе организация социальной защиты персонала предприятия тесно взаимосвязана с социальной политикой предприятия. В сфере социальной деятельности предприятия общие установки организации социальной защиты начинают конкретизироваться применительно к специфическим условиям социальной политики, а вместе с ней и к трудовому коллективу, структурным подразделениям предприятия, функциональным связям. Организация социальной защиты персонала занимает важное место в формировании мотивации персонала, потому как социальная защита выступает по своей сути одним из способов мотивации персонала, стимулируя самовыражение в работе и повышая продуктивность его работы в целом [27].

Организация социальной защиты персонала на предприятии является деятельностью, которая направлена на обеспечение реализации социальной политики, а в рамках неё и социальной защиты развития предприятия, а также достижения ею успеха путями, которые придерживаются рамок этических норм и уважения к трудовому коллективу, его социальным группам и индивидуально к каждому работнику в целом. Кроме того, её можно представить как деятельность субъектов предприятия по удовлетворению социальных потребностей персонала, решению его социальных проблем и согласованию социальных интересов. При этом социальные меры обеспечивают реализацию целевой функции предприятия. В это же время социальная политика предприятия, в рамках которой строится организация социальной защиты персонала предприятия, представляет собой мероприятия по предоставлению персоналу льгот, услуг, выплат социального и стимулирующего характера, наград, коллективных собраний [33].

На основании изложенного выше дадим определение *организации социальной защиты персонала предприятия* – это система конкретных действий и мероприятий уполномоченных на то субъектов предприятия, направленных на социальную защиту персонала и социальное развитие его потенциала, стимуля-

цию и активацию его моральных ресурсов, улучшение уровня благосостояния и повышение качества жизни персонала, а также на разрешение противоречий, смягчение последствий от них и в конечном счёте на предотвращение и профилактику социальных конфликтов.

Результативная по своему итогу организация социальной защиты персонала подразумевает предоставление своему персоналу предприятием всех необходимых социальных услуг, социального пакета, которые оно должно оказывать и предоставлять согласно действующему законодательству. Она не может быть ограничена только перечнем обязательных социальных услуг и составляющих социального пакета. Конкуренция на рынке труда требует наличие услуг, способных привлечь новый персонал и удержать уже имеющийся [52].

К субъектам, осуществляющим организацию социальной защиты персонала предприятия обычно относят: а) руководство предприятия и структурные подразделения под его началом – реализуют внедрение приказов и распоряжений, составление и пересмотрение соответствующих локальных актов, планируют и организуют самостоятельно или через ответственных лиц различного рода мероприятия, системы гарантий и поощрения для персонала, обеспечивают необходимые условия труда и рабочее место, нельзя забывать и о административно-командной деятельности; б) профсоюзная организация предприятия (при наличии), в функции которой входит – содействие в укреплении трудовой дисциплины, охраны труда, своевременной оплате труда, обеспечение контроля за соблюдением работодателем законодательства и иных актов, обеспечение контроля за осуществлением работодателем безопасных и здоровых условий труда, представление и защита интересов персонала, обеспечение персонала необходимой информацией в том числе и о социальной защите, создание благоприятных трудовых отношений; в) отдел кадров, в функции которого входит – поддержка связи персонала с остальными подразделениями и социальными партнерами предприятия, приём заявлений на получение социальной помощи, социальной поддержки, предоставление отпуска, ведение кадрового документооборота; г) бухгалтерия, в функции которой входит – ведение табеля учёта ра-

бочего времени персонала, расчёт стажа каждого работника при назначении им социальной поддержки, перечисление денежных средств нуждающимся работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации или подверженным социальным рискам [28].

Новеллой в организации социальной защиты персонала предприятия должно стать *социальное партнерство*, которое в самом общем смысле представляет собой взаимодействие различных социальных групп среди персонала для достижения общих организационных целей [16].

Социальное партнерство – это трудовые отношения, основанные на осознании определённого рода общности интересов и стратегических целей, достигаемых благодаря их согласованию в рамках партнерства персонала (или от их лица профсоюза), работодателей и государства. Без этого ни одна деятельность не будет действовать слаженно и согласованно.

Механизм подобного трехстороннего партнерства включает:

- совместные консультации при принятии решений в области организации социальной защиты и социальной политики предприятия в целом;
- обеспечение функционирования структурных элементов социальной защиты в её организации в порядке коллективно-договорного регулирования (оно позволяет учитывать интересы всех сторон, повысить социальную защищенность персонала, предусматривая дополнительные гарантии, льготы и преимущества по социальному обеспечению и обслуживанию, дополнительные отпуска и выплату пособий);
- осуществление правовых норм на предприятии с участием представителей персонала [17].

Регламентация организации социальной защиты персонала предприятия осуществляется на основании НПА всех уровней власти – федеральный, региональный, муниципальный и локальный, но уже в рамках предприятия. На уровне предприятия содержание данной деятельности отражается: в уставе предприятия, правилах внутреннего трудового распорядка, в коллективном тру-

довом договоре, этическом кодексе, частично в планах деятельности, отчётах о деятельности предприятия, в приказах и распоряжениях.

Как и любая другая организованная деятельность, организация социальной защиты персонала предприятия осуществляется на основании определённого перечня *принципов* (основополагающих идей) [18]:

– *принцип универсальности* – отказ от различного рода дискриминаций при оказании помощи персоналу по личным убеждениям, возрастным, идеологическим, политическим, расовым и т.д.;

– *принцип профилактической направленности* – предупреждение развития социальных проблем, понижения уровня социального благополучия персонала, качества жизни и мотивации к труду, недопущения развития конфликтных ситуаций и профессиональных рисков;

– *поддержание и укрепление социальной справедливости* в трудовых отношениях – право на безопасность и гигиену трудового процесса, достойное вознаграждение за труд, мероприятия, направленные на сохранение здоровья персонала, выплата социальных пособий в случае болезни, в том числе профессиональной, достойная материальная компенсация в случае утраты трудоспособности, обеспечение социальной, трудовой и медицинской адаптации и реабилитации для тех, кто пострадал на производстве [4];

– *принцип социального реагирования* – предприятие мер по выявлению социальных проблем на предприятии, действию в соответствии с обстоятельствами, планирование;

– *заинтересованность* самих объектов социальной защиты в совершенствовании и становлении структуры организации социальной защиты персонала;

– *экономическая, социальная и относительно трудовая свобода работников предприятия в сфере труда* – самостоятельный выбор профессий, должностей среди представленных для выбора с анализом возможных социальных и профессиональных рисков, переподготовка и повышение квалификации;

– *личная ответственность* персонала предприятия за сохранность своего

здоровья во время трудового процесса на производстве и противодействие иждивенческому настрою;

– *принцип максимизации социальных ресурсов* – привлечение дополнительных возможностей для оказания помощи персонала помимо гарантируемого минимума путём обращения в негосударственные, добровольные, благотворительные организации, организации самопомощи и взаимопомощи;

– *принцип конфиденциальности* в работе;

– *вариативная адресность методов* социальной защиты;

– *широкий выбор способов, направлений и мер* социальной защиты (объектами социальной защиты должен быть персонифицированный конкретный работник отдельно, а на втором плане выступают оплата и условия его труда, квалифицированная подготовка, медицинское, социальное страхование и обслуживание, реабилитационные услуги и прочее);

– *принцип равных возможностей* в информировании, предоставлении поощрений и услуг персоналу;

– *принцип доступности* элементов социальной защиты;

– *принцип толерантности* – терпимость к различным личностям и ситуациям [20].

Организация социальной защиты персонала на предприятии в своей сущности осуществляет следующие *функции*:

а) привлечение и переманивание нового персонала;

б) предотвращение и сокращение конфликтов;

в) создание и поддержание достойного имиджа и статуса организации в глазах окружающих;

г) «прикрепление» персонала к их рабочему месту;

д) улучшение отношений между работодателями и персоналом предприятия.

Структура организации социальной защиты персонала предприятия имеет несколько уровней [54]:

– первичный, предполагающий исполнение следующих обязательств: вы-

плата заработной платы, предоставление рабочих мест, повышение безопасности труда.

– вторичный уровень предполагает обеспечение персонала не только должными условиями работы, но и качества жизни: повышение уровня квалификации персонала, профилактическое лечение и медосмотры, развитие социальной сферы и доступной для понимания каждым системы санкций и поощрений.

Основные *элементы* организации социальной защиты персонала предприятия представляют собой содержание изменений в образующих её социальную среду условиях и адекватные, подходящие этим изменениям последствия. Их различают, прежде всего, по направленности, формам, инструментам воздействия на персонал как в рамках самого предприятия, где осуществляется их совместный труд и исполнение трудовой функции, так и в ближайшем её окружении, где персонал предприятия и их семьи живут [37]. Данные элементы можно изобразить в виде схемы (рис. 1).



Рисунок 1 – Элементы организации социальной защиты персонала на предприятии

1. *Социально-психологический климат* – это суммарный общий эффект от воздействия многих факторов, влияющих на персонал предприятия. Он проявляется в трудовой мотивации, общении персонала внутри трудового коллектива, их межличностных и групповых связях. Нормальная атмосфера этих отношений предоставляет возможность каждому работнику чувствовать себя частью

коллектива, обеспечивает его интерес к работе и необходимый психологический настрой, побуждает к справедливой оценке достижений и неудач как собственных, так и коллег, предприятия в целом [9].

2. *Оплата труда, поощрение и вознаграждение.* Оплата труда должна быть основана на социальном минимуме, то есть на том, что необходимо для поддержания достойного уровня жизни и воспроизводства работоспособности персонала, а также получения им средств существования. В нём сразу соотвечиваются основные расходы на рабочую силу, компенсация трудовых затрат персонала, их общественный статус и вместе с тем семейные бюджеты, удовлетворение насущных потребностей персонала в жизненных условиях. Помимо заработной платы возможно наличие премий, компенсаций, поощрительных и стимулирующих выплат, системы нематериального вознаграждения в виде званий, грамот и т.д.

3. *Потенциал предприятия* отражает материально-технические и организационно-экономические реальные возможности предприятия, его размеры и территориальное расположение, штатная численность рабочего персонала и характер ведущих профессий, профиль производства и объемы выпускаемой продукции, товаров или услуг, состояние основных фондов, финансовое положение, форму собственности.

4. *Социальная составляющая* предприятия включает мероприятия по социальному страхованию и соблюдению других социальных гарантий, установленных действующим трудовым законодательством, коллективным договором, трудовыми соглашениями и иными правовыми актами. Система организуемой социальной защиты должна страховать персонал от риска оказаться в затруднительном материальном положении вследствие болезни, утраты трудоспособности или безработицы, придавать им дальнейшую уверенность в надежной защищенности своих трудовых прав и привилегий [2].

5. *Социальная инфраструктура* предприятия обычно представляет комплекс объектов, предназначенных для жизнеобеспечения персонала предприятия и членов их семей, удовлетворения всех потребностей.

Таким образом, организация социальной защиты персонала на предприятии является специфическим видом деятельности, основная цель которого направлена на удовлетворение социальных и личностных интересов и потребностей персонала. Ко всему прочему, данная деятельность довольно многоаспектна и включает в себя ряд основополагающих принципов и элементов в своей системе, которые, так или иначе, взаимодействуют друг с другом, влияя на общую трудовую мотивацию персонала предприятия.

В целом по главе следует сделать вывод о том, что социальная защита может быть достаточно действенным способом мотивации персонала, который направлен на удовлетворение их потребностей, решение социальных проблем и защиту прав, что в итоге должно способствовать повышению трудовой мотивации персонала, а вместе с этим и социального благополучия. Организация социальной защиты персонала предприятия довольно специфична, она имеет свою структуру, субъекты, принципы, функциональные связи, регламентацию, при этом напрямую взаимосвязана с социальной политикой предприятия.

3 ИССЛЕДОВАНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ, ПОТРЕБНОСТЕЙ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ И ОРГАНИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ КАК СПОСОБА МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ В ГАУ АО БЛАГОВЕЩЕНСКИЙ КЦСОН «ДОБРОТА»

3.1 Исследование социальных проблем и потребностей персонала предприятия в ГАУ АО Благовещенский КЦСОН «Доброta»

На сегодняшний день практически все предприятия постоянно испытывают нехватку хороших специалистов и, в первую очередь, таких, которые могли быть лидерами, ставить задачи, брать ответственность, управлять, особенно это касается предприятий социальной сферы. Говорить про продуктивность работы, эффективность оказываемых услуг и мотивацию к работе уже не приходится. Поскольку от того, насколько персонал мотивирован и заинтересован в своей работе, зависит, как своевременно, достоверно и в какие сроки он будет выполнять свои обязанности и, соответственно, это будет влиять на результаты работы его подразделения и предприятия в целом. В этой связи стоит выделить влияние уровня удовлетворенности потребностей персонала на его мотивированность. Несвоевременное и недостаточное удовлетворение потребностей персонала может привести лишь к появлению у них различного рода социальных проблем, что в свою очередь обязательно приведет к снижению мотивированности к работе, как и производительности труда в целом.

Организация социологического исследования осуществлялась поэтапно с 24.12.2019 по 13.01.2020.

Первый этап – поисково-теоретический – включал в себя теоретическое изучение проблемы, составление анкет и программы исследования, разрешение организационных вопросов.

Второй этап – опытно-экспериментальный – уточнение теоретических положений, проведение эмпирического исследования – анкетирования персонала.

Третий этап – обобщающий – анализ, сравнение, обобщение результатов

исследования, формулировка выводов.

Базой для проведения исследования являлся ГАУ АО Благовещенский КЦСОН «Доброта».

В данном социологическом исследовании был использован такой метод эмпирического познания, как опрос персонала в форме анкетирования. Выбранный метод исследования обладает следующим рядом достоинств: позволяет привлечь к исследованию значительное количество респондентов; с его помощью можно получить информацию от большого количества людей за короткий промежуток времени; при анонимном анкетировании можно увидеть большее количество правдивых и открытых высказываний; возможность осуществления компьютерной обработки информации; сравнительная экономичность и организационная простота; возможность спрашивать обо всем у первоисточника, даже о том, чего самому узнать никоим образом не удастся.

В экспертном опросе в форме анкетирования принял участие персонал ГАУ АО «Благовещенского КЦСОН «Доброта»: руководители отделений, специалисты по социальной работе, психологи, логопеды, социальные педагоги и т.д. В связи с тем, что генеральная совокупность превысила 100 и составила 142 человека – количество штатных единиц, то была опрошена половина, в которую вошел 71 человек.

Цель социологического исследования заключалась в изучении социальных проблем и потребностей персонала предприятия на примере ГАУ АО «Благовещенский КЦСОН «Доброта».

Также были определены следующие задачи исследования:

1. Определить на сколько персонал мотивирован к труду в ГАУ АО Благовещенском КЦСОН «Доброта».
2. Изучить степень удовлетворенности каждой потребности у персонала ГАУ АО Благовещенский КЦСОН «Доброта».
3. Выявить наиболее острые социальные проблемы у персонала ГАУ АО Благовещенский КЦСОН «Доброта».
4. Изучить уровень осведомленности персонала о своих социальных про-

блемах и потребностях.

5. Изучить взаимосвязь потребностей и социальных проблем в мотивации персонала к труду в ГАУ АО Благовещенском КЦСОН «Доброта».

Потребности персонала были рассмотрены с учётом классификации, предложенной Маслоу, так как она является наиболее всеобъемлющей, точной и универсальной. Соответственно, были распределены в анкете отдельно по блокам вопросов физиологические потребности, потребности в безопасности, социальные потребности, потребности в уважении, потребности в самовыражении. Социальные проблемы персонала были разбиты на блоки, согласно пункту 1.2 данной выпускной квалификационной работы: социально-психологические, социальные, социально-экономические и отдельно проблемы возрастного и молодого персонала.

В ходе подготовки программы исследования (Приложение А) была поставлена следующая гипотеза: степень удовлетворения потребностей персонала ГАУ АО «Благовещенский КЦСОН «Доброта» будет прямо связана с наличием или отсутствием связанных с ними социальных проблем у персонала, а, соответственно, и с уровнем мотивации тоже.

Рассмотрим итоги обработки первой части анкеты «Анализ удовлетворенности потребностей персонала» (Приложение Б).

В блоке физиологических потребностей рассмотрим частный пример (рис. 2) и подведём общие итоги.

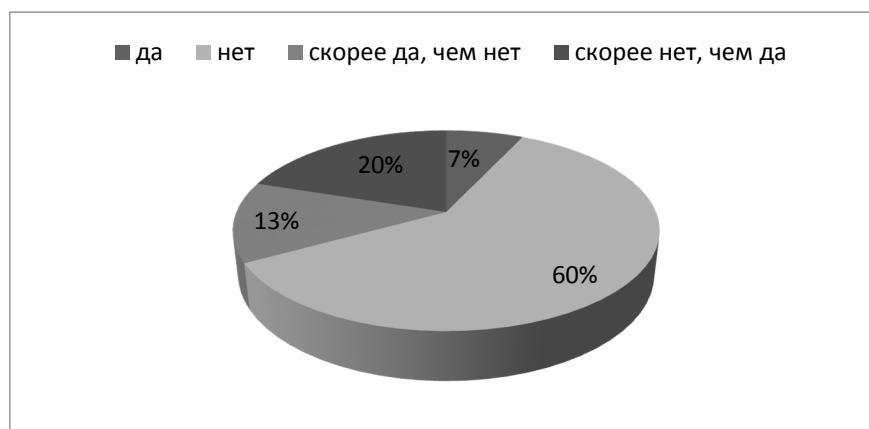


Рисунок 2 – Удовлетворение минимальных потребностей персонала получаемой заработной платой

По блоку *физиологических потребностей* среди значимых моментов можно выделить – 60% опрошенных не были удовлетворены размером своего заработка и возможностями удовлетворения на него минимальных потребностей, чуть меньшая часть 20% выбрала «скорее нет, чем да», однако на вопросы об отпуске и условиях труда ответы были в подавляющем большинстве положительными 80% и 93%.

В блоке потребностей в безопасности рассмотрим частный пример (рис. 3) и подведём общие итоги.



Рисунок 3 – Мнение персонала относительно безопасности своего рабочего места

По блоку *потребностей в безопасности* – 93% ответило, что они не застрахованы по несчастного случая и по случаю болезни, 47% удовлетворены рабочим местом, 53% посчитали своё рабочее место больше безопасным, 60% посчитали свое место надежным в плане уверенности в завтрашнем дне.

В блоке социальных потребностей рассмотрим частный пример (рис. 4) и подведём общие итоги.



Рисунок 4 – Мнение персонала относительно вопроса по созданию созда-

нию социальной активности на предприятии для него

По блоку *социальных потребностей* – были отмечены наиболее положительные ответы по всем пунктам, включающих комфорт в рабочем коллективе и удовлетворение потребности в общении 74% «да», ощущение нужности в коллективе 54% «да» и обеспечение условий социальной активности 66% «да».

В блоке потребностей в уважении рассмотрим частный пример (рис. 5) и подведём общие итоги.



Рисунок 5 – Мнение персонала относительно признания со стороны рабочего коллектива

По блоку *потребностей в уважении* – на вопросы о признании со стороны коллектива 94% ответило положительно и относительно положительно (поровну на один вариант), берутся ли во внимание предложения работников руководителем 60% ответило «скорее да, чем нет», 73% согласилось, что получают вознаграждения за достижения, 66% ощущают себя полезным работником, 80% посчитали себя самостоятельными в принятии решений.

В блоке потребностей в самовыражении рассмотрим частный пример (рис. 6) и подведём общие итоги.



Рисунок 6 – Мнение персонала относительно предоставления объёма

возможностей для самовыражения в рамках рабочего времени

По блоку *потребностей в самовыражении* – 80% согласились, что их работа дает им выразить себя, 53% отметили, что им достается работа, требующая полной отдачи, 67% согласились с тем, что им предоставляется возможность для обучения и развития.

В последнем вопросе, в котором необходимо было расставить потребности от наиболее удовлетворенных к наименее, лидерами у большинства стали: социальные потребности и потребности в самовыражении, на втором месте потребности в уважении, на самые же низкие позиции большинство ставило физиологические потребности и потребности в безопасности.

Таким образом, по первой части анкеты можно сделать вывод о том, что персонал объективно оценивает удовлетворенность своих потребностей, так как их распределение и результаты анкеты совпали. Низкие позиции физиологических потребностей можно объяснить низкой заработной платой часто характерной для социальных учреждений, которой, по мнению персонала, не хватает для удовлетворения минимальных потребностей. Низкие позиции безопасности труда связаны с вопросами страхования. Высокие позиции социальных потребностей, потребностей в самовыражении и уважении объясняются положительным настроением коллектива, внимательностью руководства к мнению персонала, творческим характером труда в плане принятия решений и наличием наград.

Теперь обратимся к итогам обработки второй части анкеты «Анализ наличия социальных проблем у персонала» (Приложение Б).

В блоке социально-психологических проблем рассмотрим частный пример (рис. 7) и подведём итоги.

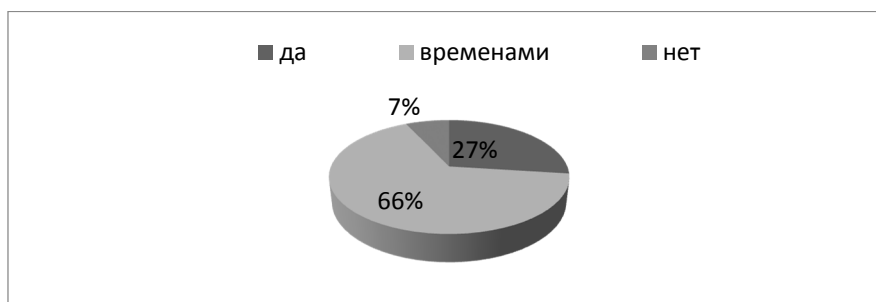


Рисунок 7 – Мнение персонала относительно получения

удовольствия от работы

По блоку *социально-психологических проблем* – стоит отметить желание у 67% перейти в другой отдел или уволиться, 66% временами получают удовольствие от работы, 73% посчитали ситуации с невыполнением работы в срок крайне редкими, у 60% сотрудников возникает ощущение загруженности на работе, около 80% респондентов не испытывают проблем со снижением производительности труда, пониманием целей своей работы, депрессивными состояниями на рабочем месте, 67% не считают требования, предъявляемые к ним противоречивыми, эмоциональное перенапряжение возникает у 53% опрошенных время от времени.

В блоке социальных проблем рассмотрим частный пример (рис. 8) и подведём итоги.



Рисунок 8 – Мнение персонала относительно того, нравится ли ему работать в своём рабочем коллективе

По блоку *социальных проблем* – 73% с удовольствием общаются с членами своего коллектива, 93% респондентов нравится работать в своем коллективе, в общении с коллегами более 80% чувствуют себя свободно и не избегают общения с коллективом, 74% почти всегда ощущают себя частью коллектива, 93% осознают свою роль в рабочем процессе, 73% имеют представление о требованиях руководства, 94% ощущают поддержку коллектива и руководства, 67% считают, что результативность работы зависит от взаимодействия с другими отделами учреждения.

В блоке *социально-экономических проблем* – 66% не удовлетворены раз-

мером своего заработка и лишь 20% «скорее да, чем нет», режим работы устраивает 73% респондентов, 68% удовлетворены технической оснащенностью учреждения, 54% удовлетворены возможностями должностного продвижения, 87% согласились с тем, что учреждение не помогает молодым сотрудникам с жилищным вопросом, при этом 47% оценивает свою удовлетворенность зарплатой на единицу (абсолютно не удовлетворен), 86% оценивают своевременность получения зарплаты на 5 (абсолютно удовлетворен), 53% уровень жизни, обеспечиваемый зарплатой оценивают ниже двух, бонусы и премии около 65%, процессы сокращения кадров не доводилось видеть 47% опрошенным, при этом 33% ответили положительно, а 20% воздержались от ответа. Отмечается затруднение в ответах по кадровым вопросам у персонала.

По проблемам молодого и возрастного персонала следует отметить некоторое их подтверждение: сотрудники когорты 18-25 в 67% считают, что скорее испытывают трудности в недостатке опыта и навыков, в то время как когорты 26-35 и 46-60 отмечают, что не испытывают таких проблем; когорты 18-25 и 26-35 практически в 100% считают, что им не хватает авторитета в коллективе и они испытывают сильную зависимость от технологий; когорта 46-60 практически в 90% отмечает завышенные карьерные ожидания, отсутствие гибкости в трудовых вопросах и плохую обучаемость. Данные результаты вполне объяснимы возрастными особенностями людей.

Таким образом, из трех блоков у большинства респондентов проблем наименьше всего отмечено в блоке социальных проблем, что связано с удовлетворенностью своим коллективом и руководством, наличием должного общения и поддержки, а также наиболее точного представления о требованиях со стороны руководства работниками и осознания занимаемой ими роли в учреждении как единой системе. Проблемы из блока социально-психологических проблем связаны в основном с вопросами желания респондентов перейти в другой отдел или вовсе сменить место работы, попеременным удовольствием от работы и эмоциональным перенапряжением. Блок социально-экономических проблем имеет наибольшее количество отрицательных ответов у персонала, которые свя-

заны с низкой зарплатой, низким уровнем жизни, малой удовлетворенностью работой, отсутствием решения жилищных проблем, низкой осведомленностью работников стороной кадрового обеспечения.

По итогу составленной анкеты можно сделать вывод о том, что гипотеза подтвердилась, так как степень удовлетворения потребностей действительно прямо связана с наличием или отсутствием связанных с ним социальных проблем у персонала. Наличие малой удовлетворенности в физиологических потребностях и потребностях безопасности четко коррелируется с наличием соответствующих им социально-экономических проблем, высокая удовлетворенность социальных потребностей и потребностей в самовыражении и уважении соответствует почти отсутствию социальных проблем. Кроме того, уровень мотивации созависим с социальными проблемами и потребностями: чем ниже уровень удовлетворения потребностей персонала, тем, соответственно, больше у них проблем, а значит и мотивация к работе будет низкая, что ярко выражено в нестабильном удовольствии от работы и желании сменить место работы.

Таким образом, по результатам проведенного исследования мы можем отметить два основных типа социальных проблем у персонала ГАУ АО Благовещенский КЦСОН «Доброта»: а) *социально-экономические*; б) *социально-психологические*.

Для решения *социально-экономических* проблем автором предлагаются следующие рекомендации *общего* характера: а) так как автономные учреждения имеют право зарабатывать самостоятельно, согласно ФЗ "Об автономных учреждениях" от 03.11.2006 № 174-ФЗ (ред. 27.11.2017), то в учреждении можно внедрить дополнительные платные услуги или консультации граждан юридического, социального, психологического, педагогического, медицинского характера, которые могут исполняться соответствующим персоналом с наличием профильного образования за дополнительную надбавку к зарплате по их инициативе; б) привлечение персонала к вопросам управленческого и экономического характера путем проведения периодических анонимных опросов в форме анкетирования.

В качестве рекомендаций *практического* характера могут быть предложены: а) создание буклета (Приложение Д), который позволит персоналу больше ориентироваться в вопросах кадрового обеспечения и страхования; б) изменение интерфейса сайта путем внедрения вкладок «обратная связь», «информационный стенд для персонала» (Приложение Е), где могут публиковаться актуальные новости недели, время предстоящих планерок, собраний, выездов.

Для решения *социально-психологических* проблем автором предлагаются следующие рекомендации *общего* характера: а) проведение периодических отрывов от работы для зарядки и разминки; б) внедрение планирования предстоящей работы отделений на неделю с распределением обязанностей среди персонала; в) создание должности корпоративного психолога/конфликтолога или внедрение его функций за дополнительную плату кому-либо, чтобы он мог консультировать персонал, поддерживать благоприятный социально-психологический климат.

В качестве рекомендаций *практического* характера могут быть предложены: а) создание отдельной комнаты для отдыха персонала (Приложение Ж); б) проведение тренингов, встреч с решением кейс-заданий (Приложение И).

3.2 Анализ организации социальной защиты как способа мотивации персонала предприятия в ГАУ АО Благовещенский КЦСОН «Доброта» и предложения по её оптимизации

С целью изучения организации социальной защиты как способа мотивации персонала было проведено социологическое исследование на базе социального учреждения ГАУ АО Благовещенский КЦСОН «Доброта». Методом социологического исследования был определён контент-анализ, в рамках которого автором были разработаны программа исследования (Приложение В) и прилагаемый к ней инструментарий (Приложение Г).

В рамках социологического исследования с помощью метода контент-анализа были изучены следующие документы: устав учреждения с актуальными изменениями – 1 шт.; план работы учреждения на 2019 год – 1 шт.; доклады о деятельности учреждения за 2017, 2018 год – 2 шт.; правила внутреннего распо-

рядка – 1 шт.; коллективный трудовой договор – 1 шт. Основанием для выбора данных документов послужило их содержание и хронология, затрагивающая период с 2017 по 2019 год.

Выбранные единицы анализа и соответствующие им единицы счёта соответствуют тематике исследования и наиболее полно отражают её (Таблица 1). В большинстве случаев коэффициентом соотношения относительной частоты упоминания в процентах стала единица и лишь в только в трёх случаях двойка.

Таблица 1 – Единицы анализа и единицы счёта

Единицы анализа	Единицы счёта
1. Мотивация	охрана труда, условия труда, инструктаж, отпуск, выплаты, поощрение, повышение квалификации, переподготовка, перерыв, оценка труда, совмещение, материальная, нематериальная, соревнования, награждение, трудовой потенциал, обучение, стажировка, благоприятные трудовые отношения, защита прав, социальная политика, социальная защита, безопасные условия
2. Социальная защита	с согласия работника, уровень жизни, компенсации, инвалиды, пенсионеры, ветеран труда, беременная женщина, ребенок, дети, отдельные категории работников, одинокие матери/отцы, социальное страхование, пенсионное страхование, социальное обеспечение, социальные гарантии, социальная поддержка, социальная помощь, материальная помощь, социально-трудовые права, прожиточный минимум
3. Неденежная социальная защита	медицинский осмотр/заключение, возмещение расходов/вреда, страхование, льготы, квоты, питание, проезд
4. Нематериальная социальная защита	гарантии, права работников, условия, обеспечение безопасности, отдых, профессиональное заболевание, производственная травма, помощь, мероприятия, защита, представительство, интересы, социальное партнерство, договоренности/договор, положение работников
5. Денежная мотивация.	заработная плата, стимулирующие выплаты, премия, выплата компенсационного характера, надбавки, доплата, выплата, заработные средства, оплата труда, должностной оклад, денежные средства, денежная форма

По количеству слов от большего к наименьшему документы можно распределить следующим образом: коллективный трудовой договор – 8415 слов, устав – 5469 слов, правила внутреннего трудового распорядка – 5078 слов, план работы учреждения на 2019 – 3985 слов, доклад о деятельности за 2017 – 3372 слова, доклад о деятельности за 2018 – 3264 слова.

Результат сравнения абсолютной частоты упоминания единиц анализа и счёта в документах представлен на (рис. 9).

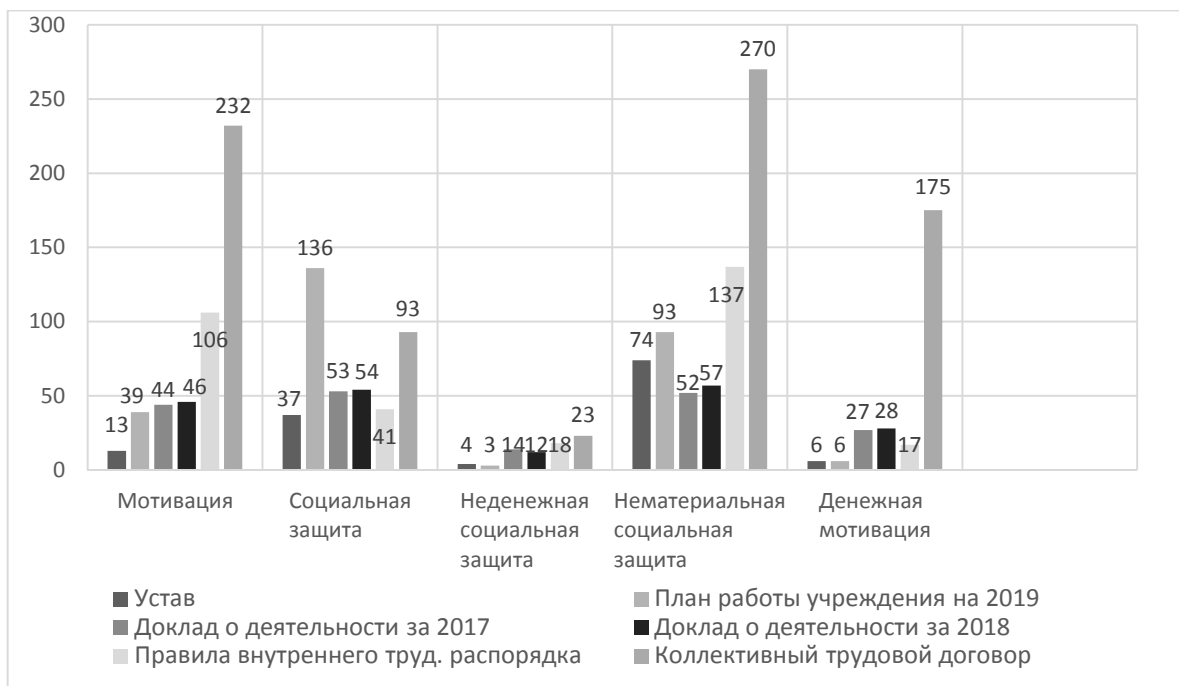


Рисунок 9 – Сравнение абсолютной частоты упоминания единиц анализа и счёта в исследуемых документах

Среди выбранных для исследования документов однозначным лидером по абсолютной частоте упоминания единиц счёта и анализа можно назвать коллективный трудовой договор. Объяснить выявленный факт можно тем, что данный документ является одним из основных регуляторов социально-трудовых отношений между работодателем и персоналом и наиболее полно содержит в себе все необходимые положения и нормы, в том числе затрагивающие социальную защиту и мотивацию персонала. Только в одном случае лидером становится план работы учреждения на 2019, но лишь благодаря содержанию наибольшего количества единицы счёта «дети» в рамках анализа единицы анализа «социальная защита».

Рассмотрим по три лидирующие единицы счёта во всех документах по каждой единице анализа отдельно.

А) Единица анализа «мотивация» (рис. 10)



Рисунок 10 – Сравнение процентного соотношения лидирующих единиц счёта в документах по единице анализа «мотивация»

По итогу исследования методом контент-анализа единицы анализа «мотивация» можно сделать вывод о том, что основными способами мотивации в учреждении являются выплаты и материальное вознаграждение, наличие отпуска. Немного в меньшей степени социальная защита, охрана и условия труда, обучение и перерывы.

Б) Единица анализа «социальная защита» (рис. 11)



Рисунок 11 – Сравнение процентного соотношения лидирующих единиц счёта в документах по единице анализа «социальная защита»

По итогу исследования методом контент-анализа единицы анализа «социальная защита» можно сделать вывод о том, что основными категориями персонала, на которые направлена социальная защита, являются работники с детьми, инвалиды и реже пенсионеры. Среди мер социальной защиты можно выделить социальное обеспечение, социальную помощь и компенсации. Кроме того, нельзя не отметить единицу счёта «с согласия работника», которая говорит о том, что трудовые права персонала соблюдаются и у них есть право выбора. Данный аспект, в том числе является действенным мотиватором к работе в рамках данного предприятия и по факту указывает на наличие социальной защиты в нём.

В) Единица анализа «неденежная социальная защита» (рис. 12)

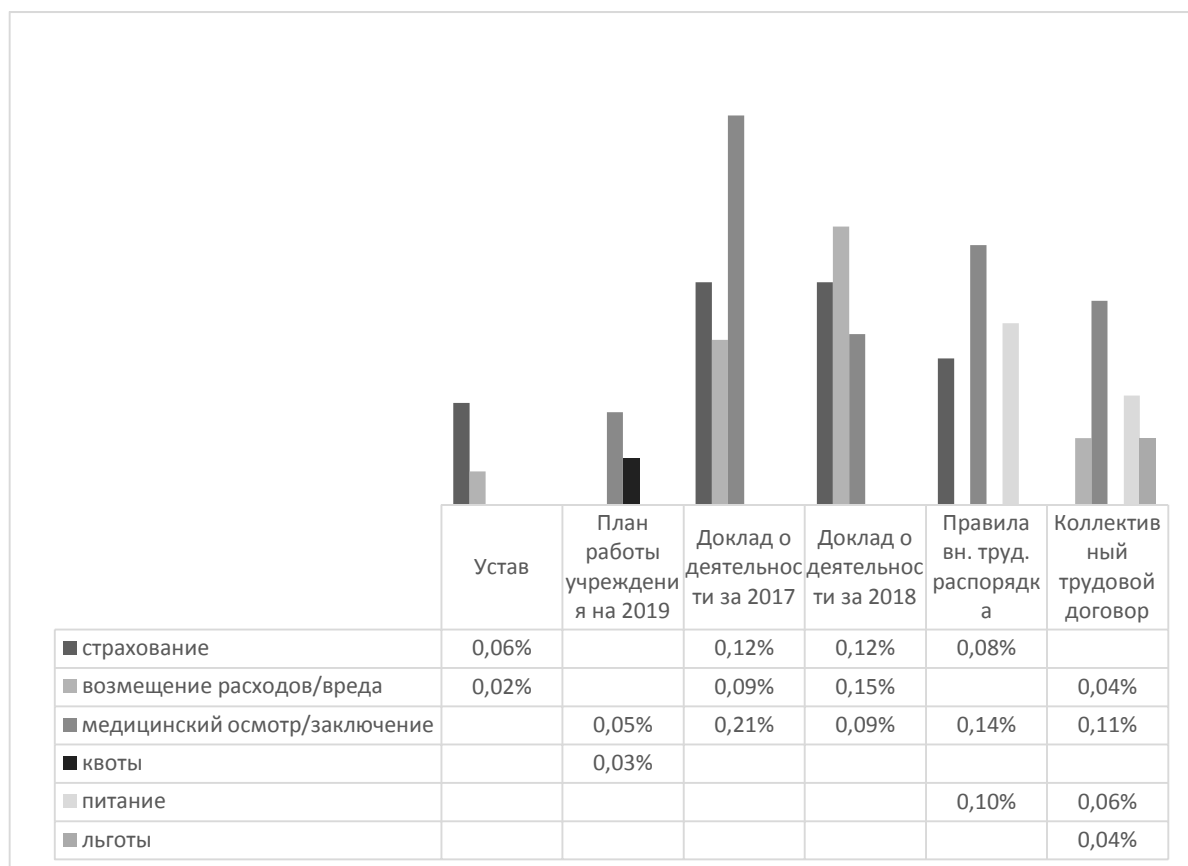


Рисунок 12 – Сравнение процентного соотношения лидирующих единиц счёта в документах по единице анализа «неденежная социальная защита»

По итогу исследования методом контент-анализа единицы анализа «неденежная социальная защита» можно сделать вывод о том, что основными её методами в учреждении являются предоставление медицинского осмотра, воз-

мещение вреда и расходов, страхование, предоставление льгот и чуть реже квоты и питание или перерывов на питание.

Г) Единица анализа «нематериальная социальная защита» (рис. 13)



Рисунок 13 – Сравнение процентного соотношения лидирующих единиц счёта в документах по единице анализа «нематериальная социальная защита»

По итогу исследования методом контент-анализа единицы анализа «нематериальная социальная защита» можно сделать вывод о том, что основными её мерами в учреждении являются в основном предоставление договорных возможностей, проведение мероприятий, а также оказание защиты, помощи, предоставление отдыха и условий.

Д) Единица анализа «денежная мотивация» (рис. 14)



Рисунок 14 – Сравнение процентного соотношения лидирующих единиц счёта

По итогу исследования методом контент-анализа единицы анализа «денежная мотивация» можно сделать вывод о том, что материально персонал мотивируют в основном через заработную плату и доплаты к ней.

Таким образом, гипотеза о реализации организации социальной защиты как способа мотивации персонала на примере ГАУ АО Благовещенский КЦСОН «Доброта» подтверждается, однако данное направление на данный момент требует оптимизации и внесения необходимых изменений, поскольку преобладает именно мотивация через материальный способ, что является недостаточно действенным средством для стимулирования труда персонала, если учесть в том числе и то, что учреждение является государственным и относится к социальной сфере. Необходимо всё-таки усиление роли именно организации социальной защиты как способа мотивации, что подтверждает дополнительную гипотезу. Дополнительная гипотеза о необходимости усиления организации социальной защиты также была подтверждена.

По результатам данного социологического исследования была выявлена *проблема*, заключающаяся в преобладании организации мотивации персонала через материальный способ, что не является достаточно эффективным, при учете результатов предыдущего социологического исследования, которое выявило преобладание социально-экономических и социально-психологических проблем у персонала. Для решения данной проблемы путем оптимизации и укрепления роли организации социальной защиты как способа мотивации персонала, автором предложены следующие *рекомендации*:

а) создание буклета (Приложение Д), который позволит персоналу больше ориентироваться в вопросах социальной защиты, кадрового обеспечения и страхования;

б) изменение интерфейса сайта путем внедрения вкладок «обратная связь», «информационный стенд для персонала» (Приложение Е), где могут публиковаться актуальные новости недели, время предстоящих планерок, собраний, совместных выездов, что позволит сделать социальную защиту более

организованной;

в) создание отдельной комнаты для отдыха персонала (Приложение Ж), что может служить приятным бонусом для персонала и мотивацией его к работе;

г) проведение тренингов и встреч с решением кейс-заданий, касающихся в том числе и решения конфликтных ситуаций внутри предприятия (Приложение И), которые помогут наладить и укрепить благоприятный корпоративный климат, взаимоотношения персонала, а также позволят обмениваться опытом и знаниями.

В целом по главе следует сделать вывод о том, что мотивация и социальная защита персонала предприятия действительно тесно взаимосвязаны и их можно представить как единое целое в общей организации в инновационном подходе – организация социальной защиты как способ мотивации персонала предприятия. Исследование организации социальной защиты как способа мотивации персонала в ГАУ АО Благовещенский КЦСОН «Доброта» лишь подкрепило данную позицию как пример на конкретном предприятии. Социальная защита как способ мотивации, в свою очередь, связана с удовлетворением потребностей персонала и решением его социальных проблем, что является актуальным для персонала ГАУ АО Благовещенский КЦСОН «Доброта», согласно проведенному эмпирическому исследованию.

Предложенные общие и практические рекомендации по итогам каждого исследования многофункциональны, едины и позволяют как решить определенные социальные проблемы персонала, так и оптимизировать и усилить роль организации социальной защиты как способа мотивации, поскольку мы видим, что преобладание материального способа мотивации совершенно неэффективен для данного типа учреждения, поскольку он не может полноценно воздействовать на решение социально-экономических и социально-психологических проблем персонала.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В процессе написания бакалаврской работы была достигнута цель исследования, а конкретно изучена организация социальной защиты как способ мотивации персонала предприятия в ГАУ АО Благовещенский КЦСОН «Доброта». Были решены и задачи бакалаврского исследования, на основании чего можно сделать следующие выводы:

1. Персонал предприятия представляет собой совокупность работников определённых профессий и категорий, объединённых единой производственной деятельностью, направленной на получение дохода, удовлетворение своих потребностей и решение финансовых проблем; иными словами – это совокупность физических лиц, заключивших договор найма с предприятием как юридическим лицом. Персонал не является чем-то устойчивым: он находится в постоянном движении из-за приема на работу одних и увольнения других работников. Процесс изменения коллектива за счет ухода части его работников и прихода новых называется оборотом кадров.

2. Социальные проблемы персонала состоят из вопросов и ситуаций, которые прямо или косвенно влияют на персонал и, с точки зрения каждого работника (индивидуальный подход) и/или трудового коллектива, являются достаточно серьёзными проблемами, требующими определённого рода усилий, помощи и ресурсов по их преодолению. Персонал имеет довольно широкий спектр социальных проблем от социально-психологического до социально-экономического характера, которые, безусловно, влияют на состояние каждого отдельного работника и персонала в целом, затрагивая все сферы их жизнедеятельности. Эти социальные проблемы необходимо решать путем использования существующих ресурсов предприятия и с помощью привлечения внешних ресурсов. На базе каждого отдельного предприятия имеется свой набор ресурсов для решения социальных проблем своего персонала.

3. Социальная защита как способ мотивации служит важнейшим стимулом для персонала предприятия, поскольку непосредственно затрагивает его

потребности. Минимизируя влияние факторов, снижающих качество жизни, позволяя персоналу удовлетворить свои потребности и впоследствии решить широкий круг социальных проблем, социальная защита тем самым мотивирует персонал к более качественному труду и, в отличие от материальных способов мотивации, повышает одновременно с этим качество жизни и благосостояние персонала, налаживает социально-психологический климат в коллективе.

4. Организация социальной защиты персонала на предприятии является специфическим видом деятельности, основная цель которого направлена на удовлетворение социальных и личностных интересов и потребностей персонала. Ко всему прочему, данная деятельность довольно многоаспектна и включает в себя ряд основополагающих принципов и элементов в своей системе, которые так или иначе взаимодействуют друг с другом, влияя на общую трудовую мотивацию персонала предприятия. Организация социальной защиты персонала предприятия довольно специфична, она имеет свою структуру, субъекты, принципы, функциональные связи, регламентацию, при этом напрямую взаимосвязана с социальной политикой предприятия.

5. По итогу проведенного эмпирического исследования методом опроса в форме анкетирования, можно сделать вывод о том, что степень удовлетворения потребностей действительно прямо связана с наличием или отсутствием связанных с ним социальных проблем у персонала. Наличие малой удовлетворенности в физиологических потребностях и потребностях безопасности четко коррелируется с наличием соответствующих им социально-экономических проблем, высокая удовлетворенность социальных потребностей и потребностей в самовыражении и уважении соответствует почти отсутствию социальных проблем. Кроме того, уровень мотивации созависим с социальными проблемами и потребностями: чем ниже уровень удовлетворения потребностей персонала, тем, соответственно, больше у них проблем, а значит и мотивация к работе будет низкая, что ярко выражено в нестабильном удовольствии от работы и желании сменить место работы. У персонала ГАУ АО Благовещенский КЦСОН «Доброта», согласно первой анкете, низкие позиции физиологических потребностей,

что объясняется низкой заработной платой, низкие позиции безопасности труда связаны с вопросами страхования. Высокие позиции социальных потребностей, потребности в самовыражении и уважении объясняются положительным настроением коллектива, внимательностью руководства к мнению сотрудников, творческим характером труда в плане принятия решений и наличием наград за труд. Согласно второй анкете, из трех блоков у большинства респондентов проблем наименьше всего отмечено в блоке социальных проблем. Лидирующую позицию занимают социально-экономические проблемы.

6. Исследование организации социальной защиты как способа мотивации персонала в ГАУ АО Благовещенский КЦСОН «Доброта» методом контент-анализа подтвердило гипотезу о реализации организации социальной защиты как способа мотивации персонала, однако данное направление на данный момент требует оптимизации и внесения необходимых изменений, поскольку преобладает именно мотивация через материальный способ, что является недостаточно действенным средством для стимулирования труда персонала, если учесть в том числе и то, что учреждение является государственным и относится к социальной сфере. Необходимо всё-таки усиление роли именно социальной защиты как способа мотивации, что подтверждает дополнительную гипотезу.

На основании проведенных исследований были предложены и практические рекомендации.

Таким образом, благодаря проведенным исследованиям и предложенным на их основании практическим рекомендациям может быть оптимизирована организация социальной защиты как способа мотивации персонала предприятия ГАУ АО Благовещенский КЦСОН «Доброта».

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

- 1 Аверин, А.Н. Социальная политика и социальная ответственность предприятия / А.Н. Аверин. – М. : Издательство «Альфа-Пресс», 2018. – 96 с.
- 2 Анбрехт, Т.А. Социальная защита отдельных категорий граждан : учеб. пособие для СПО / Т.А. Анбрехт. – М. : Изд. Юрайт, 2019. – 285 с.
- 3 Баташева, М.А. Необходимость эффективного стимулирования и мотивации рабочего персонала / М.А. Баташева, Э.А. Баташева // Молодой ученый. – 2015. – № 23. – С. 479-481.
- 4 Бочарова, В.Г. Профессиональная социальная работа : личностно ориентированный подход / В.Г. Бочарова. – М. : Ин-т педагогики соц. работы РАО, 2018. – 182 с.
- 5 Веснин, В.Р. Практический менеджмент персонала / В.Р. Веснин. – М. : Юрист, 2014. – 496 с.
- 6 Волгин, Н.А. Социальная защита работников предприятий // Социальная политика. – 2018. – №8. – С. 226.
- 7 Гапошина, Л.Г. Маркетинг кадрового обеспечения : учебное пособие / Л.Г. Гапошина. – М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2016. – 116 с.
- 8 Гусева, С.В. Социальная защита как фактор мотивации персонала // Наука и образование: проблемы и стратегии развития. – 2017. – № 1 (3). – С. 77-78.
- 9 Дафт, Р.Л. Менеджмент / Р.Л. Дафт. – СПб: Питер Пресс, 2017. – 863 с.
- 10 Дерингер, П. Социальная политика предприятий / П. Дерингер, М. Пире. – М.: Книжный дом, 2017. – 384 с.
- 11 Егоршин, А.П. Управление персоналом: учебник для вузов / А.П. Егоршин. – Н. Новгород : НИМБ, 2017. – 720 с.
- 12 Жуков, Я.Д. Современные подходы к мотивации персонала // Социальные науки. – 2017. – № 4 (19). – С. 3-8.
- 13 Журавлев, Н.В. Персонал : словарь понятий и определений / Н. В. Жу-

равлев, С. А. Карташев, Н. К. Маусов. – М. : Экзамен, 2018. – 512 с.

14 Завертаная, Е.И. Управление качеством в области охраны труда и предупреждения профессиональных заболеваний : учеб. пособие для СПО / Е.И. Завертаная. – М. : Изд. Юрайт, 2019. – 307 с.

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

16 Зинченко, Г.П. Социальное партнерство / Г.П. Зинченко, И.И. Рогов. – М.: Дашков и К; Академ-центр, 2018. – 224 с.

17 Ионова, О.Б. Социальные технологии партнёрства / О.Б. Ионова // Вестник МГУ, 2019. – №4. – С. 32-44.

18 Клегг, Б. Как мотивировать людей / Б. Клегг. – СПб.: Издательский дом "Нева", 2018. – 423 с.

19 Козина, И. Особенности социально ответственного бизнеса российских предприятий // Журнал исследований социальной политики / И. Козина. – М.: Логос, 2016. – 236 с.

20 Комарова, Е.И. Менеджмент социальной работы : учеб. пособие / Е.И. Комарова, А.И. Войтенко. – М. : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2018. – 288 с.

21 Контроллинг как инструмент управления предприятием / под ред. Е.А. Ананькина, Н.Г. Данилочкиной и др. – М. : Аудит, ЮНИТИ, 2017. – 279 с.

22 Концепция программы действий по улучшению условий и охраны труда, включая проведение аттестации рабочих мест по условиям труда // Социальная защита, 2018. – № 12. – С 1–24.

23 Краснов, И.С. Методологические аспекты здорового образа жизни россиян [Электронный ресурс] / И.С. Краснов // Физическая культура: науч.-метод. журнал, 2017. – № 2. – Режим доступа: <http://sportedu.ru>. – 20.03.2020.

24 Кузнецова, И.Н. Мотивация персонала // Молодой ученый. – 2018. – №21. – С. 258-259.

25 Кускеева, О.О. Мотивация персонала // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2016. – № 5-2. – С. 78-83.

26 Кутлуни, Е.А. Структура персонала организации и методы её анализа

[Электронный ресурс] / Е.А. Кутлуниин ; СПХФА. – СПб, 2015. – Режим доступа: file:///D:/Down/struktura-personala-organiza-tsii-i-metody-eeanaliza.pdf. – 17.04.2020.

27 Листик, Е.М. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / Е.М. Листик. – М.: Изд. Юрайт, 2019. – С. 215.

28 Максимов, Е.Е. Организация социальной работы с персоналом в организации / Максимов Е.Е. // Вестник Университета ГУУ, 2018. – №19. – С. 6–7.

29 Мартыненко, А.В. Социальная защита: теория, технологии, образование / А.В. Мартыненко. – М. : Гардарики, 2018. – 159 с.

30 Мескон, М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; пер. с англ. О.И. Медведь. – М.: Вильямс, 2016. – 672 с.

31 Мизинцева, М.Ф. Оценка персонала : учебник и практикум для академического бакалавриата / М.Ф. Мизинцева, А.Р. Сардарян. – М. : Изд. Юрайт, 2019. – 378 с.

32 Митрофанова, Е.А. Кадровый аудит как метод оценки трудового потенциала организации / Е.А. Митрофанова // Кадровик, 2017. – №6. – С. 81–91.

33 Назаров, А.К. Теоретические основы безопасности жизнедеятельности / А. К. Назаров. – М. : ДЭФА, 2017. – С. 101–119.

34 Николаев, И.А. «Второе дыхание» программа социально-экономического развития России на 2010-2014 годы / И.А. Николаев, О.П. Толчина, М.Н. Титова // Общество и экономика, 2018. – №12. – С. 11–89.

35 Основные проблемы работников производственной сферы и их последствия [Электронный ресурс] : электрон. дан. и прогр. – СПб, 2014. – Режим доступа : <https://studfiles.net>. – 25.04.2020.

36 Основы менеджмента: учебное пособие: по направлению «Менеджмент» / Всероссийская академия внешней торговли. – М.: Магистр, Инфра-М, 2017. – 619 с.

37 Половинко, В.С. Управление персоналом : системный подход и его реализация / под науч. ред. Ю.Г. Одегова. – М. : Экономика, 2016. – 239 с.

38 Право социального обеспечения : учебник и практикум для СПО /

М.В. Филиппова [и др.] ; под ред. М.В. Филипповой. – М. : Изд. Юрайт, 2019. – 382 с.

39 Родионова, О.М. Медико-биологические основы безопасности. Охрана труда : учебник для СПО / О.М. Родионова, Д.А. Семенов. – М. : Изд. Юрайт, 2019. – 441 с.

40 Роик, В.Д. Медицинское страхование. Страхование от несчастных случаев на производстве и временной утраты трудоспособности : учебник для бакалавриата и магистратуры / В.Д. Роик. – 3-е изд., испр. и доп. – М. : Изд. Юрайт, 2019. – 317 с.

41 Российская энциклопедия по охране труда. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Изд-во НЦ ЭНАС, 2018. – 216 с.

42 Савинов, А.Н. Организация работы органов социальной защиты : учеб. пособие / А.Н Савинов, Т.Ф. Зарембо. – М. : Мастерство, 2017. – 192 с.

43 Санникова, Е.А. Разработка системы поощрения работников // Экономические науки. – 2018. – Т. 7. – № 1 (22). – С. 166-168.

44 Смелик, Р.Г. Экономика предприятия (организации) : учебник / Р.Г. Смелик, Л.А. Левицкая. – Омск : ОмГУ, 2018. – 294 с.

45 Социология труда / по ред. Н.И. Дряхлова, А.И. Кравченко, В.В. Щербин. – М.: МГУ, 2017. – 246.

46 Трусова, Е.А. Методы стимулирования эффективной деятельности работников // Гуманитарные научные исследования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://human.snauka.ru/2013/06/3475> – дата обращения: 26.03.2019.

47 Управление персоналом : энциклопедический словарь / под ред. А.Я. Кибанова. – М. : ИНФРА, 2019. – 453 с.

48 Федосеев, В.И. Управление персоналом организации / В.И. Федосеев, С.И. Капустин. – М. : Экзамен, 2017. – 368 с.

49 Фирсов, М.В. Технология социальной работы / М.В. Фирсов. – М. : Академический проект, 2016. – 489 с.

50 Фурсов, В.А. Экономика предприятия (фирмы) / В.А. Фурсов, Н.В. Лазарева, В. В. Куренная и др. – Ставрополь : СтавГУ, 2018. – 348 с.

51 Хайтун, С.Д. Постиндустриальное общество : станет ли эта западная модель будущим всего мира? // Общество и экономика, 2017. – № 9. – С. 45–49.

52 Холостова, Е.И. Социальная политика / Е.И. Холостова. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 302 с.

53 Чалдаева, Л.А. Экономика предприятия : учебник и практикум для вузов / Л. А. Чалдаева. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – 435 с.

54 Шитов, В.Н. Комплексный подход к анализу конкурентоспособности предприятия / В.Н. Шитов, О.Ф. Цымбалист // Экономический анализ : теория и практика. – 2018. – № 13. – С. 59–63.

55 Экономика и социология труда / под ред. Б.Ю. Сербиновского, В.А. Чуланова. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2019. – 512 с.

56 Ядов, В.А. Социологическое исследование. Методология, программа, методы / В.А. Ядов. – М.: СВЕТ, 1972. – 253 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Министерство науки и высшего образования 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

ПРОГРАММА СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

на тему: Исследование социальных проблем и потребностей персонала предприятия в ГАУ АО Благовещенский КЦСОН «Доброта»

Исполнитель
студент группы 661об

А. Е. Ефремова

Руководитель
доцент, канд. соц. наук

Н. Ю. Щека

Нормоконтроль
доцент, канд. пед. наук

Л. Л. Романова

Благовещенск 2020

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

СОДЕРЖАНИЕ

- 1 Методологический раздел
 - 1.1 Формулировка проблемы, определение объекта и предмета исследования
 - 1.2 Определение цели и постановка задач исследования
 - 1.3 Эмпирическая интерпретация понятий
 - 1.4 Операционализация
 - 1.5 Выдвижение рабочих гипотез
- 2 Процедурный раздел
 - 2.1 Принципиальный план исследования
 - 2.2 Обоснование системы выборки и единиц измерения
 - 2.3 Основные процедуры сбора и анализа исходных данных

1 МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

1.1 Формулировка проблемы, определение объекта и предмета исследования

Социальную среду предприятия образуют такие условия, в которых работники осуществляют трудовую функцию, образуют социальные связи между собой и создают свои особые морально-этические ценности. Эту среду также образуют: сам персонал предприятия с его различиями по квалификационным и демографическим признакам, а также разнообразными межличностными и межгрупповыми отношениями; объекты и предметы социального назначения; уровень взаимопомощи, сплочённости коллектива.

Выбор данной темы обусловлен тем, что практически все предприятия постоянно испытывают нехватку хороших специалистов и, в первую очередь, таких, которые могли быть лидерами, ставить задачи, брать ответственность, управлять, особенно это касается предприятий социальной сферы. Говорить про продуктивность работы, эффективность оказываемых услуг, мотивацию персонала к работе и его социальное благополучие уже не приходится.

Мотивированность персонала к труду является важной и неоспоримой составляющей эффективного функционирования предприятия. Поскольку от того, насколько персонал мотивирован и заинтересован в своей работе, зависит, как своевременно, достоверно и в какие сроки он будет выполнять свои обязанности и, соответственно, от этого будут зависеть результаты работы его подразделения и предприятия в целом. В этой связи стоит выделить влияние уровня удовлетворенности потребностей персонала на его мотивированность. Несвоевременное и недостаточное удовлетворение потребностей персонала может привести лишь к появлению у них различного рода проблем, что в свою очередь обязательно приведет к снижению мотивированности к работе, как и производительности труда в целом.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Главная проблема – как увеличить мотивированность персонала к труду через его социальную защиту как способ мотивации, а вместе с этим и как обеспечить удовлетворение потребностей и решение основных социальных проблем персонала, связанных с ними. Эта проблема многоаспектна, так как она характерна для персонала абсолютно любых предприятий всего мира, включая ГАУ АО Благовещенский КЦСОН «Доброта».

Объект исследования: персонал ГАУ АО Благовещенский КЦСОН «Доброта».

Предмет исследования: социальные проблемы и потребности персонала предприятия в ГАУ АО Благовещенский КЦСОН «Доброта».

1.2 Определение цели и постановка задач исследования

Цель исследования: изучить социальные проблемы и потребности персонала предприятия в ГАУ АО Благовещенский КЦСОН «Доброта».

Задачи исследования:

1. Определить, насколько персонал мотивирован к труду в ГАУ АО Благовещенском КЦСОН «Доброта».
2. Изучить степень удовлетворенности каждой потребности у персонала ГАУ АО Благовещенский КЦСОН «Доброта».
3. Выявить наиболее острые социальные проблемы у персонала ГАУ АО Благовещенский КЦСОН «Доброта».
4. Изучить уровень осведомленности персонала о своих социальных проблемах и потребностях.
5. Изучить взаимосвязь потребностей и социальных проблем в трудовой мотивации персонала к труду в ГАУ АО Благовещенском КЦСОН «Доброта».

1.3 Эмпирическая интерпретация понятий

Центральными терминами в методологии данного исследования являются: персонал, мотивация, социальные проблемы, потребности, работники, категории персонала. Интерпретация данных понятий означает поиск эмпирических

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

признаков, поясняющих их значения в некотором существенном отношении.

Ниже представлены характеристики понятий:

1. *Интенсивность труда* – это социально-экономическая категория, характеризующая степень напряженности рабочей силы в процессе труда и измеряемая количеством труда, затрачиваемого работником в единицу времени.

2. *Кадры* – это совокупность работников, с которыми предприятие заключило трудовые договора на исполнение четко определенных трудовых обязанностей.

3. *Категории персонала* — классификация работающих по найму, исходя из выполняемых ими функций.

4. *Мотивация* – это внутреннее или внешнее побуждение к действию ради достижения какого-либо результата.

5. *Персонал* – это совокупность работников определённых профессий и категорий, объединенных единой производственной деятельностью, направленной на получение дохода, удовлетворение своих потребностей и решение финансовых проблем; иными словами – это совокупность физических лиц, заключивших договор найма с предприятием как юридическим лицом.

6. *Потребности* – внутреннее состояние психологического или функционального ощущения недостаточности чего-либо, проявляется в зависимости от ситуационных факторов.

7. *Права* – один из видов регуляторов общественных отношений; система общеобязательных, формально-определённых, принимаемых в установленном порядке гарантированных государством правил поведения, которые регулируют общественные отношения.

8. *Работники* – физические лица, работающие по трудовому договору у работодателя и получающие за это заработную плату.

9. *Социальная защита* – система мер, направленных на соблюдение прав человека, на удовлетворение его социальных потребностей.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

10. *Социальные гарантии* – материальные и юридические средства, обеспечивающие реализацию конституционных социально-экономических и социально-политических прав членов общества.

11. *Социальные проблемы* – вопросы и ситуации, которые прямо или косвенно влияют на человека и являются достаточно серьезными проблемами, требующими коллективных усилий по их преодолению.

12. *Социальный пакет* – это набор льгот или дополнительных услуг, оплату которых берет на себя работодатель.

13. *Труд* – целесообразная и общественно полезная деятельность человека, требующая умственного и физического напряжения.

14. *Трудовой коллектив* – все граждане, которые своим трудом участвуют в деятельности предприятия на основе трудового договора, а также других форм, регулирующих трудовые отношения работника с предприятием.

15. *Уровень жизни* – степень удовлетворения материальных и духовных потребностей людей массой товаров и услуг, используемых в единицу времени.

16. *Условия труда* – это факторы внешней среды, окружающей персонал.

1.4 Операционализация

Структурная операционализация:

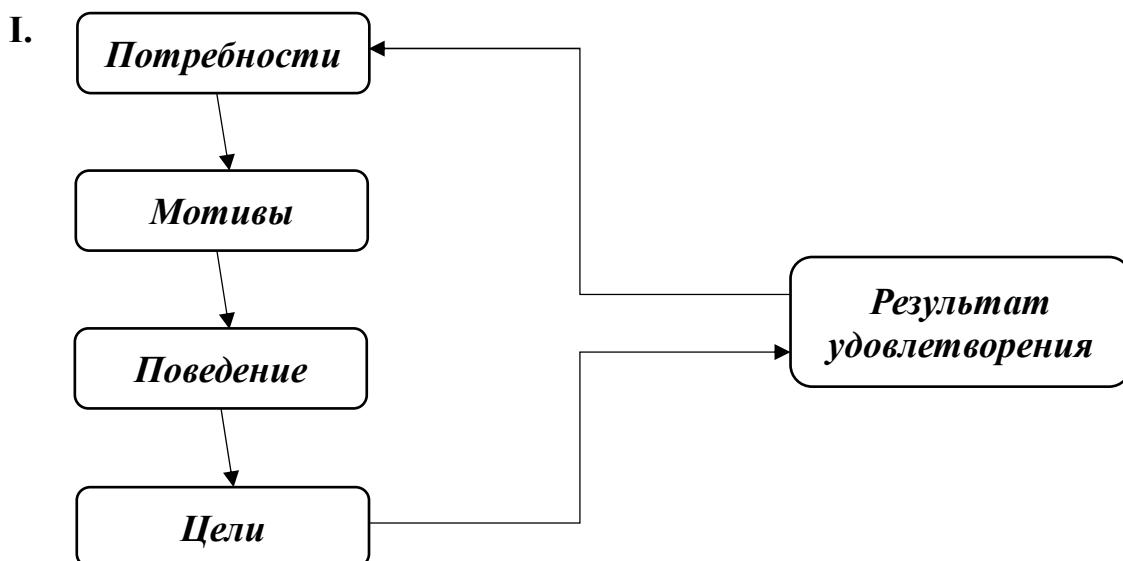


Рисунок А.1 – Схема протекания мотивационного процесса

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

II.

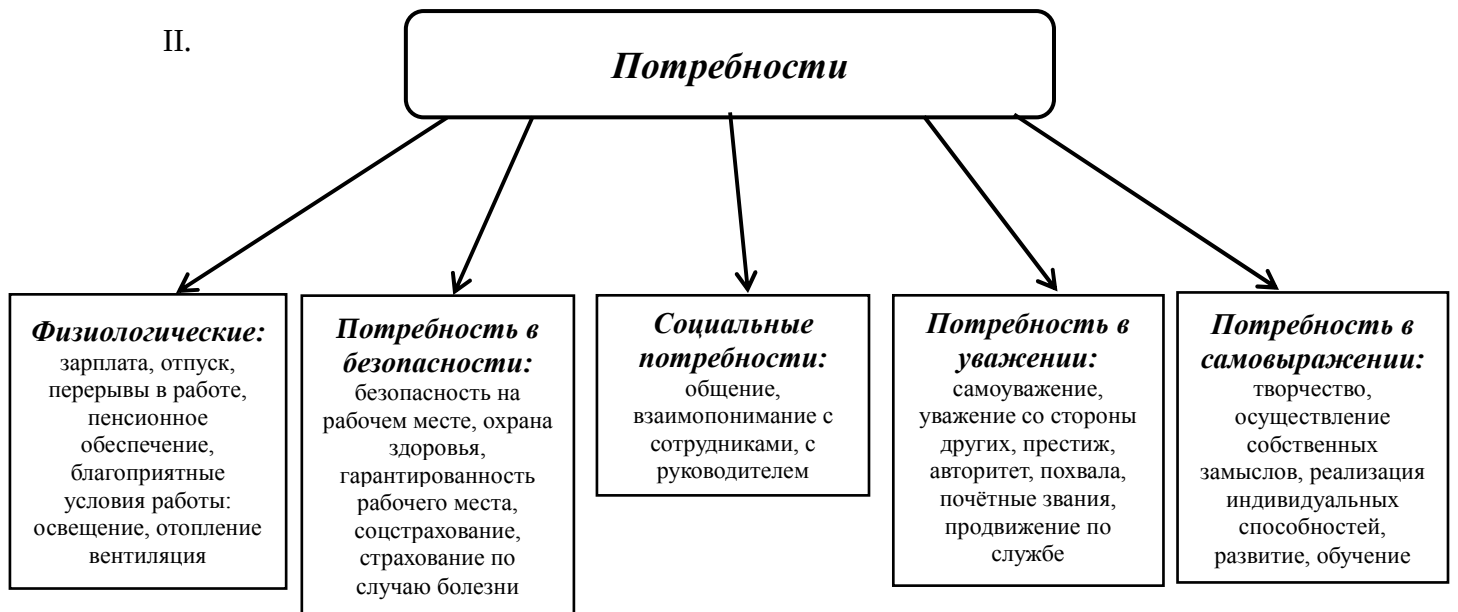


Рисунок А.2 – Классификация потребностей по Маслоу

III.



Рисунок А.3 – Основной перечень проблем персонала

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Факторная операционализация:

Таблица А.1 – Факторная операционализация

<i>Факторы</i>	
Объективные	Индивидуальные особенности
А1. Персонал ГАУ АО Благовещенский КЦСОН «Доброта»	В1. Специальность; В2. Должность; В3. Уровень образования; В4. Пол; В5. Возраст; В6. Стаж

1.5 Выдвижение рабочих гипотез

Гипотеза: Степень удовлетворения потребностей персонала ГАУ АО Благовещенский КЦСОН «Доброта» будет прямо связана с наличием или отсутствием связанных с ними социальных проблем у персонала, а, соответственно, и с уровнем мотивации тоже.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

2 ПРОЦЕДУРНЫЙ РАЗДЕЛ

2.1 Принципиальный план исследования

Таблица А.2 – План исследования

Этапы	Содержание	Сроки
Подготовительный	Формулировка проблемы; определение объекта, предмета, цели исследования; постановка задач; эмпирическая интерпретация понятий; операционализация; выдвижение рабочих гипотезы; обоснование системы выборки; составление, апробация, тиражирование инструментария.	24.12.2019 – 27.12.2019
Основной	Проведение анкетирования; сбор анкет; выбраковка; кодировка; обработка.	30.12.2019 – 10.01.2020
Завершающий	Анализ полученных данных; представление полученной информации, выводов в форме отчета; разработка и представление практических рекомендаций.	10.01.2020 – 13.01.2020

2.2 Обоснование системы выборки и единиц наблюдения

В экспертном опросе принял участие персонал ГАУ АО Благовещенского КЦСОН «Доброта»: руководители отделений, специалисты по социальной работе, психологи, логопеды, социальные педагоги и т.д.

В связи с тем, что генеральная совокупность превысила 100 и составила 142 человека – количество штатных единиц, то мною была опрошена половина, в которую вошел 71 человек.

2.3 Основные процедуры сбора и анализа исходных данных

В социологическом исследовании будет использоваться один из методов

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

сбора информации – анкетирование. Выбор в его пользу обоснован тем, что данный метод обладает следующими достоинствами: 1) Анкетирование позволяет привлечь к исследованию значительное количество респондентов; 2) Возможность получения информации от большого количества людей за короткий промежуток времени; 3) При анонимном анкетировании можно получить большее количество правдивых и открытых высказываний; 4) Возможность осуществления компьютерной обработки информации; 5) Сравнительная экономичность и организационная простота; 6) Можно спрашивать обо всем, даже о том, чего самому ни увидеть, ни прочитать никоим образом не удастся.

Этап обработки будет включать в себя несколько стадий: редактирование информации, кодирование, статистический анализ, интерпретацию.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

АНКЕТА

Уважаемый респондент! Прошу Вас ответить на представленные ниже вопросы. Ваши ответы помогут в социологическом исследовании и будут использованы исключительно в учебной деятельности. Опрос имеет анонимный характер, и полученные данные будут использованы только в обобщенном виде. Отвечая на каждый вопрос, выбирайте один вариант ответа (если в формулировке вопроса не указано иное).

Заранее благодарю за участие!

Часть 1. Анализ удовлетворенности потребностей персонала.

А) Физиологические потребности

1. Удовлетворены ли Вы размером своего заработка?

А) удовлетворен

Б) скорее удовлетворен, чем не удовлетворен

В) скорее не удовлетворён, чем удовлетворен

Г) не удовлетворен

2. Хватает ли зарплаты на удовлетворение минимальных потребностей?

А) да

Б) скорее да, чем нет

В) скорее нет, чем да

Г) нет

3. Достаточно ли Вам перерывов во время работы для отдыха и питания?

А) да

Б) скорее да, чем нет

В) скорее нет, чем да

Г) нет

4. Предоставляется ли Вам возможность взять кратковременный отпуск (отгул)?

А) да

Б) нет

5. Удовлетворены ли Вы физическими условиями труда (шум, жара, холод и т.д.)?

А) да

Б) скорее да, чем нет

В) скорее нет, чем да

Г) нет

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

Б) Потребности в безопасности

6. Застрахованы ли Вы от несчастного случая за счет предприятия?

- А) да
- Б) нет

7. Считаете ли Вы своё рабочее место безопасным?

- А) да
- Б) скорее да, чем нет
- В) скорее нет, чем да
- Г) нет

8. Удовлетворены ли Вы объемом предоставленных гарантий социального характера (отпуск, поддержка при болезни и т.д.)?

- А) да
- Б) скорее да, чем нет
- В) скорее нет, чем да
- Г) нет

9. Застрахованы ли Вы по случаю болезни?

- А) да
- Б) нет

10. Считаете ли Вы своё место работы надежным в плане уверенности в завтрашнем дне?

- А) да
- Б) нет

В) Социальные потребности

11. Комфортно ли Вам в рабочем коллективе предприятия?

- А) да
- Б) скорее да, чем нет
- В) скорее нет, чем да
- Г) нет

12. Считаете ли Вы удовлетворенными свои потребности в общении в рабочее время?

- А) да
- Б) скорее да, чем нет
- В) скорее нет, чем да
- Г) нет

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

13. Присутствует ли у Вас ощущение нужности в своём рабочем коллективе?

- А) да
- Б) скорее да, чем нет
- В) скорее нет, чем да
- Г) нет

14. Присутствует ли у Вас возможность свободного и дружеского общения с коллегами по работе?

- А) да
- Б) скорее да, чем нет
- В) скорее нет, чем да
- Г) нет

15. Создаются ли условия для социальной активности среди рабочего коллектива вне рамок работы (мероприятия, выезды на природу и т.д.)?

- А) да
- Б) скорее да, чем нет
- В) скорее нет, чем да
- Г) нет

Г) Потребности в уважении

16. Получаете ли Вы признание от рабочего коллектива за свою трудовую деятельность?

- А) да
- Б) скорее да, чем нет
- В) скорее нет, чем да
- Г) нет

17. Берутся ли во внимание руководством предложения, исходящие от работников?

- А) да
- Б) скорее да, чем нет
- В) скорее нет, чем да
- Г) нет

18. Получаете ли Вы вознаграждения за свои достижения (премии, грамоты и т.д.)?

- А) да
- Б) не

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

19. Позволяет ли Ваша трудовая деятельность считать себя полезным работником?

- А) да
- Б) скорее да, чем нет
- В) скорее нет, чем да
- Г) нет

20. Самостоятельны ли Вы в принятии решений на рабочем месте?

- А) да
- Б) скорее да, чем нет
- В) скорее нет, чем да
- Г) нет

Д) Потребность в самовыражении

21. Дает ли Вам работа возможность выразить себя?

- А) да
- Б) скорее да, чем нет
- В) скорее нет, чем да
- Г) нет

22. Реализуете ли Вы через свой труд все свои способности и достоинства?

- А) да
- Б) скорее да, чем нет
- В) скорее нет, чем да
- Г) нет

23. Предоставляется ли Вам сложная и наиболее важная работа, требующая полной отдачи?

- А) да
- Б) скорее да, чем нет
- В) скорее нет, чем да
- Г) нет

24. Предоставляется ли Вам возможность для обучения и развития своих способностей?

- А) да
- Б) скорее да, чем нет
- В) скорее нет, чем да
- Г) нет

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

25. Удовлетворены ли Вы объемом возможностей для самовыражения в рамках рабочего времени?

- А) да
- Б) скорее да, чем нет
- В) скорее нет, чем да
- Г) нет

26. Расставьте потребности по степени удовлетворенности в рамках условий, предоставленных Вам на рабочем месте (от наиболее 1 к наименее удовлетворенным 5) с помощью порядкового номера напротив потребности:

- А) физиологические потребности
- Б) потребность в безопасности
- В) социальные потребности
- Г) потребность в уважении
- Д) потребность в самовыражении

Часть 2. Анализ наличия социальных проблем у персонала.

А) Социально-психологические проблемы

27. Часто ли у Вас возникает желание снизить интенсивность работы из-за ощущения неравного соотношения отдачи и вознаграждения?

- А) часто
- Б) время от времени
- В) редко
- Г) никогда

28. Возникало ли у Вас желание перейти в другой отдел или уволиться?

- А) да
- Б) нет

29. Оцените следующие факторы:

1 - абсолютно не удовлетворен, 5 - абсолютно удовлетворен

	1	2	3	4	5
1. Объективность поощрения сотрудников					
2. Справедливость наказаний, выговоров и штрафов					

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

30. Отметьте ответ, который Вы считаете наиболее подходящим для себя.

	Почти никогда	Редко	Часто	Почти всегда
1. Я чувствую себя эмоционально опустошённым к концу рабочего дня				
2. Я плохо засыпаю из-за переживаний, связанных с работой				
3. Эмоциональная нагрузка на работе слишком велика для меня				
4. После рабочего дня я могу срывать на своих близких				
5. Я чувствую, что мои нервы натянуты до предела				
6. Мне сложно снять эмоциональное напряжение, возникающее в конце рабочего дня				
7. Моя работа плохо влияет на моё здоровье				
8. После рабочего дня у меня уже ни на что не остается сил				
9. Я чувствую себя перенагруженным проблемами других людей				

31. Получаете ли Вы удовольствие от работы?

- А) да
- Б) временами
- В) нет

32. Ситуации, когда мне не удастся выполнить всю возложенную на меня работу, бывают:

- А) крайне редко
- Б) периодически
- В) часто

33. Часто ли Вы «примеряли» на себя роль уволенного сотрудника в следствии сокращения или других независящих от него факторов?

- А) часто
- Б) время от времени
- В) редко
- Г) никогда

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

34. Держитесь ли Вы за своё рабочее место?

- А) да
- Б) скорее да, чем нет
- В) скорее нет, чем да
- Г) нет

35. Приходится ли Вам прикладывать значительные усилия для того, чтобы не потерять работу?

- А) да
- Б) скорее да, чем нет
- В) скорее нет, чем да
- Г) нет\

36. Отметьте ответ, который Вы считаете наиболее подходящим для себя.

	Почти никогда	Редко	Часто	Почти всегда
1. Моя работа постоянно требует от меня полной отдачи				
2. У меня никогда не хватает времени, чтобы завершить работу, потому что её много				
3. Во время обеденного перерыва я не отрываюсь от работы, потому что боюсь не успеть все выполнить				
4. Все время мои мысли заняты работой				
5. Я часто думаю о работе даже в свободное время				
6. Основная тема моих разговоров так или иначе связана с работой				

37. Страдаете ли вы трудоголизмом?

- А) да
- Б) нет

38. Часто ли у Вас возникает ощущение загруженности на работе?

- А) часто
- Б) время от времени
- В) редко
- Г) никогда

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

39. Отметьте ответ, который Вы считаете наиболее подходящим для себя.

	Да	Нет
1. Последнее время производительность моего труда снизилась		
2. На работе я постоянно испытываю чувство внутреннего дискомфорта		
3. Последнее время ощущаю утрату ценностных мотивов к труду		
4. Я разочарован в результатах собственной деятельности и в себе		
5. Часто мне неясны цели моей работы		
6. Наблюдаю за собой устойчивые депрессивные состояния на рабочем месте		

40. Считаете ли вы предъявляемые к Вам требования противоречивыми?

- А) да
- Б) нет

41. Часто ли Вам приходится испытывать на себе состояние эмоционального перенапряжения на работе?

- А) часто
- Б) время от времени
- В) редко
- Г) никогда

42. Оцените следующие факторы:

1 – испытываю трудности, 5 – нет никаких трудностей

	1	2	3	4	5
1. У меня плохая обучаемость, особенно если дело касается технических средств					
2. Для меня характерно отсутствие гибкости в трудовых вопросах					
3. Мне не хватает стабильности, я постоянно в поисках новых возможностей					
4. Мне не хватает профессионального опыта и навыков					
5. У меня плохая адаптация в молодом коллективе					

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

6. Испытываю сильную зависимость от технологий					
7. Придерживаюсь старомодных способов решения проблем					
8. У меня высокие требования к квалификации руководителя					
9. Мне не хватает авторитета в рабочем коллективе, особенно среди коллег старше меня					
10. У меня завышенные карьерные ожидания					

Б) Социальные проблемы

43. С кем из членов коллектива Вы общаетесь больше всего?

- А) я с удовольствием общаюсь со всеми
- Б) только с начальством по производственным вопросам
- В) с теми, с кем непосредственно работаю
- Г) стараюсь свести общение со всеми к минимуму

44. Вам нравится работать в своём рабочем коллективе?

- А) да, меня все устраивает
- Б) нет, меня не всё устраивает

45. Отметьте ответ, который Вы считаете наиболее подходящим для себя.

	Почти никогда	Редко	Часто	Почти всегда
1. Я чувствую себя свободно в своём рабочем коллективе				
2. Я легко нахожу общий язык с коллегами по работе				
3. На обычно предпочитаю избегать общения с коллегами				
4. Я чувствую себя частью единого рабочего коллектива				

46. Четко ли Вы понимаете свою роль в рабочем процессе?

- А) да
- Б) скорее да, чем нет
- В) скорее нет, чем да
- Г) нет

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

47. Часто ли Вы сталкиваетесь с ситуациями, когда физически не можете выполнить все возлагаемые на Вас требования за короткий промежуток времени?

- А) часто
- Б) время от времени
- В) редко
- Г) никогда

48. Есть ли у Вас представления о том, что от Вас ожидает руководство?

- А) да
- Б) скорее да, чем нет
- В) скорее нет, чем да
- Г) нет

49. Отметьте ответ, который Вы считаете наиболее подходящим для себя.

	Я сам	Проф союз	Руководители подразделения	Руководители предприятия	Коллеги, друзья	Никто
1. По вопросам заработной платы						
2. По вопросам увольнения\ сокращения\ перевода						
3. По вопросам, касающимся условий труда						
4. По вопросам, связанным с режимом труда						
5. По вопросам получения льгот и компенсаций						
6. По социально-бытовым вопросам						

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

50. Ощущаете ли Вы поддержку со стороны рабочего коллектива и руководства?

- А) да
- Б) скорее да, чем нет
- В) скорее нет, чем да
- Г) нет

51. Насколько зависит результативность и качество Вашей работы от взаимодействия с другими подразделениями компании?

- А) полностью
- Б) частично
- В) не зависит

В) Социально-экономические проблемы

52. Отметьте ответ, который Вы считаете наиболее подходящим для себя.

Вопрос	Удовлетворен	Скорее удовлетворен, чем не удовлетворен	Затрудняюсь ответить	Скорее не удовлетворен, чем удовлетворен	Не удовлетворен
1. Размер заработка					
2. Режим работы					
3. Разнообразие работы					
4. Необходимость решения новых проблем					
5. Самостоятельность в работе					
6. Соответствие работы личным способностям					
7. Возможность должностного продвижения					
8. Санитарно-гигиенические условия					

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

9. Уровень организации труда					
10. Отношения с коллегами					
11. Отношения с непосредственным руководителем					
12. Уровень технической оснащенности					

53. Удовлетворены ли Вы своей работой?

- А) да
- Б) скорее да, чем нет
- В) скорее нет, чем да
- Г) нет

54. Помогает ли Ваше предприятие молодым сотрудникам в жилищных вопросах?

- А) да
- Б) нет

55. Оцените следующие факторы:

1 - абсолютно не удовлетворен, 5 - абсолютно удовлетворен

	1	2	3	4	5
1. Уровень заработной платы					
2. Своевременность получения заработной платы					
3. Условия формирования заработной платы					
4. Бонусы и премии					
5. Уровень жизни, обеспечиваемый заработной платой					
6. Социальный пакет					

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

56. Оцените следующие факторы:

1 - абсолютно не удовлетворен, 5 - абсолютно удовлетворен

	1	2	3	4	5
1. Текущие компетенции кадров не соответствуют профилям новых рабочих мест					
2. Старение кадров					
3. Дефицит кадрового резерва					
4. Уход квалифицированных кадров в другие организации					
5. Уровень компетенций кадров недостаточен для решения текущих производственных задач					

57. Часто ли Вам приходилось наблюдать процессы сокращения, переориентации и переструктурирования кадров на своей месте работы?

- А) да
Б) нет

Несколько слов о себе:

Ваша специальность (вписать) _____

Ваша занимаемая должность (вписать) _____

Образование: среднее, среднее профессиональное, высшее, последипломное (нужное подчеркнуть).

Пол: муж./жен. (нужное подчеркнуть).

Возрастная категория: от 18 до 25 лет; от 26 до 35 лет; от 36 до 45 лет; от 46 до 60 лет и старше (нужное подчеркнуть).

Стаж работы на данном предприятии _____ (лет).

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Министерство науки и высшего образования 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

ПРОГРАММА СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

на тему: Анализ организации социальной защиты как способа мотивации персонала предприятия в ГАУ АО Благовещенский КЦСОН «Доброта»

Исполнитель
студент группы 6610б

А. Е. Ефремова

Руководитель
доцент, канд. соц. наук

Н. Ю. Щека

Нормоконтроль
доцент, канд. пед. наук

Л. Л. Романова

Благовещенск 2020

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

СОДЕРЖАНИЕ

- 1 Методологический раздел
 - 1.1 Формулировка проблемы, определение объекта и предмета исследования
 - 1.2 Определение цели и постановка задач исследования
 - 1.3 Эмпирическая интерпретация понятий
 - 1.4 Операционализация
 - 1.5 Выдвижение рабочих гипотез
- 2 Процедурный раздел
 - 2.1 Принципиальный план исследования
 - 2.2 Обоснование системы выборки и единиц измерения
 - 2.3 Основные процедуры сбора и анализа исходных данных

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

1 МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

1.1 Формулировка проблемы, определение объекта и предмета исследования

В отношении к труду определяется заинтересованность в нем персонала, осознанность его потребностей, стремление к реализации своего трудового потенциала, которое проявляется в его поведении, мотивации и оценке труда. Мотивация выражается в трудовых мотивах и установках, которыми руководствуется работник в своем трудовом поведении. В основе мотивов находятся потребности, от удовлетворения которых зависит эффективность его работы и социальное благополучие в целом. В условиях нынешней рыночной системы хозяйствования стимулирование труда приобретает колоссальное значение. С другой стороны, в условиях современного социального государства, где придаются значение конституционным, социальным правам личности и гражданина, появляется необходимость в социальной защите. Обеспечение предприятием социальной защиты является одновременно мощным нематериальным и неденежным мотиватором для эффективной деятельности персонала, поскольку удовлетворяет не только его первичные потребности, но и вторичные (экзистенциальные и социальные). Более того, социальная защита начинает рассматриваться как элемент человеческого капитала. В настоящее время существует возможность для формирования нового взгляда, в рамках которого социальная защита рассматривается и как способ мотивации, что отражается в работах Клеповой М.И., Гусева С.В., Баева И.А., Позднякова В.Я., Девяткина О.В.

В ГАУ АО Благовещенский КЦСОН «Доброта» на сегодняшний день существует потребность в изучении и оптимизации организации социальной защиты как способа мотивации персонала предприятия.

Объект исследования: документы ГАУ АО Благовещенский КЦСОН «Доброта».

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

Предмет исследования: социальная защита как способ мотивации персонала предприятия.

1.2 Определение цели и постановка задач исследования

Цель исследования: изучить организацию социальной защиты как способ мотивации персонала предприятия на примере ГАУ АО Благовещенский КЦСОН «Доброта».

Задачи исследования:

1. Изучить документы ГАУ АО Благовещенский КЦСОН «Доброта».
2. Выявить основные виды социальной защиты персонала ГАУ АО Благовещенский КЦСОН «Доброта».
3. Определить структуру мотивации персонала в ГАУ АО Благовещенский КЦСОН «Доброта».
4. Охарактеризовать социальную защиту как способ мотивации персонала предприятия в ГАУ АО Благовещенский КЦСОН «Доброта».
5. Ознакомиться с организацией социальной защиты как способом мотивации персонала предприятия в ГАУ АО Благовещенский КЦСОН «Доброта».

1.3 Эмпирическая интерпретация понятий

1. *Документ* – это зафиксированная на любом материальном носителе информация с реквизитами, позволяющими ее идентифицировать.
2. *Мотивация* – это внутреннее или внешнее побуждение к действию ради достижения какого-либо результата.
3. *Набор социальных услуг* – определенная совокупность социальных услуг, предоставляемых отдельным категориям граждан в соответствии с Федеральным законом «О государственной социальной помощи».
4. *Персонал* – это совокупность работников конкретных профессий и категорий, объединенных единой производственной деятельностью, направленной на получение дохода, удовлетворение своих потребностей и решение финансовых проблем; иными словами – это совокупность физических лиц, заключив-

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

ших договор найма с предприятием как юридическим лицом.

5. *Правила внутреннего трудового распорядка* – локальный нормативный акт предприятия, регламентирующий, в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами, порядок приема и увольнения работников, их основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений.

6. *Прожиточный минимум* – стоимостная величина достаточного уровня для обеспечения нормального функционирования организма человека и поддержания его здоровья. Это набор пищевых продуктов, а также минимальный набор непродовольственных товаров и услуг, необходимых для удовлетворения основных потребностей человека.

7. *Работники* – физические лица, работающие по трудовому договору у работодателя и получающие за это заработную плату.

8. *Социальная выплата* – это единовременная или регулярная материальная помощь, которая выплачивается группам граждан согласно принятым законам.

9. *Социальная политика предприятия* – комплекс конкретных мер и мероприятий, направленных на социальную защиту и социальное развитие работников предприятия, улучшение их благосостояния и повышение качества жизни, на смягчение противоречий и предотвращение социальных рисков.

10. *Социальная помощь* – это материальная помощь и помощь в натуральной форме, обычно финансируется из бюджета и добровольных пожертвований и платится людям в тяжелом материальном положении, как на основе проверки наличия средств к существованию и общего дохода, так и по определенным критериям без проверки дохода.

11. *Социальная защита* – система мероприятий, осуществляемых обществом и его различными структурами и направленных на обеспечение гарантированных минимальных достаточных условий жизни, поддержание жизнео-

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

беспечения и деятельного существования человека.

12. *Социальные риски* – это опасные или события неблагоприятного характера, в том числе связанные с социально-экономическими процессами.

13. *Социальный пакет* – это набор льгот или дополнительных услуг, оплату которых берет на себя работодатель.

14. *Стимулирование труда* – это внешнее побуждение, элемент трудовой ситуации, материальная оболочка мотивации персонала.

15. *Трудовая активность* – реализация интеллектуального и физического потенциала рабочей силы в процессе трудовой деятельности.

16. *Трудовой договор* – в трудовом праве, договор между работником и работодателем, определяющий их взаимные права и обязанности.

1.4 Структурная операционализация:



Рисунок Б.1 – Структурная операционализация «Социальная защита как способ мотивации»

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

Факторная операционализация

Таблица Б.1 – Факторная операционализация

<i>Факторы</i>	
Субъективные	Объективные
1. Социальные признаки: образование, уровень доходов, должность. 2. Количество работников. 3. Укомплектованность кадрами.	1. Социальная политика и её приоритеты на локальном уровне. 2. Наличие механизмов организации мотивации и социальной защиты. 3. Социально-экономическая ситуация.

1.5 Выдвижение рабочих гипотез

Основная гипотеза: организация социальной защиты как способ мотивации персонала предприятия в ГАУ АО Благовещенский КЦСОН «Доброта» реализуется.

Дополнительная гипотеза: среди способов мотивации в ГАУ АО Благовещенский КЦСОН «Доброта» необходимо усиление организации социальной защиты.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

2 ПРОЦЕДУРНЫЙ РАЗДЕЛ

2.1 Принципиальный план исследования

Таблица Б.2 – План исследования

Этапы	Содержание	Сроки
Подготовительный	Определение темы, обоснование проблемы, объекта, предмета, цели, задач, интерпретация основных понятий, составление структурной и факторной операционализации, формулировка гипотезы, обоснование системы выборки, набросок основных процедур сбора данных	23.10.2019 – 03.11.2019
Основной	Сбор и анализ документов	04.11.2019 – 17.11.2019
Завершающий	Обработка, анализ, подтверждение или опровержение гипотезы	18.11.2019 – 30.11.2019

2.2 Обоснование системы выборки и единиц наблюдения

В рамках исследования организации социальной защиты как способа мотивации работников (на примере ГАУ АО Благовещенский КЦСОН «Доброта») были использованы следующие документы:

- устав учреждения с актуальными изменениями – 1 шт.;
- план работы учреждения на 2019 год – 1 шт.;
- доклады о деятельности учреждения за 2017, 2018 год – 2 шт.;
- правила внутреннего распорядка – 1 шт.;
- коллективный трудовой договор – 1 шт.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

Основанием для выбора данных документов послужило их содержание и хронология, затрагивающая период с 2017 по 2019 год.

В качестве единиц анализа были выбраны: 1. мотивация, 2. социальная защита, 3. неденежная социальная защита, 4. нематериальная социальная защита, 5. денежная мотивация.

В качестве единиц счета были выбраны: 1. охрана труда, условия труда, инструктаж, отпуск, выплаты, поощрение, повышение квалификации, переподготовка, перерыв, оценка труда, совмещение, материальная, нематериальная, соревнования, награждение, трудовой потенциал, обучение, стажировка, благоприятные трудовые отношения, защита прав, социальная политика, социальная защита, безопасные условия; 2. с согласия работника, уровень жизни, компенсации, инвалиды, пенсионеры, ветеран труда, беременная женщина, ребенок, дети, отдельные категории работников, одинокие матери/отцы, социальное страхование, пенсионное страхование, социальное обеспечение, социальные гарантии, социальная поддержка, социальная помощь, материальная помощь, социально-трудовые права, прожиточный минимум; 3. медицинский осмотр/заключение, возмещение расходов/вреда, страхование, льготы, квоты, питание, проезд; 4. гарантии, права работников, условия, обеспечение безопасности, отдых, профессиональное заболевание, производственная травма, помощь, мероприятия, защита, представительство, интересы, социальное партнерство, договоренности/договор, положение работников; 5. заработная плата, стимулирующие выплаты, премия, выплата компенсационного характера, надбавки, доплата, выплата, заработные средства, оплата труда, должностной оклад, денежные средства, денежная форма.

Выбранные единицы анализа и соответствующие им единицы счёта соответствуют тематике исследования и наиболее полно отражают её.

2.3 Основные процедуры сбора и анализа исходных данных

Метод исследования: контент-анализ.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

К основным достоинствам метода относятся: высокая экономичность по трудозатратам и финансам; объективность информации; высокая оперативность метода; позволяет получить информацию о прошедших событиях, не поддающихся наблюдению и другим методам; процесс исследования существенно не влияет на объект исследования; легкодоступность официальных документов; документы, в отличие от респондентов, не могут «приспосабливаться» к исследователю, так как они составлены ранее; гибкость.

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

КОДИРОВОЧНАЯ МАТРИЦА КОНТЕНТ-АНАЛИЗА

ДЛЯ ЕДИНИЦЫ АНАЛИЗА «МОТИВАЦИЯ»

Таблица Г.1 – Мотивация

Тип доку- мента	Единица анализа	Единицы счёта	Частота упоминания	
			Абсолютная	Относительная, %
I. Устав	1. Мотивация	1. Охрана труда	0	0
		2. Условия труда	0	0
		3. Инструктаж	0	0
		4. Отпуск	0	0
		5. Выплаты	2	0,037%
		6. Поощрение	1	0,018%
		7. Повышение ква- лификации	0	0
		8. Переподготовка	0	0
		9. Перерыв	0	0
		10. Оценка труда	0	0
		11. Совмещение	0	0
		12. Материальная	2	0,037%
		13. Нематериальная	0	0
		14. Соревнования	0	0
		15. Награждение	1	0,018%
		16. Трудовой потен- циал	0	0
		17. Обучение	0	0
		18. Стажировка	0	0
		19. Благоприятные трудовые отношения	0	0
		20. Защита прав	1	0,018%
		21. Социальная по- литика	0	0
		22. Социальная за- щита	5	0,091%
		23. Безопасные условия	1	0,018%
Итого:			13	коэф. соотно- шения – 1

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Г

Продолжение таблицы Г.1

II. План работы учреждения на 2019	1.Мотивация	1. Охрана труда	1	0,025%
		2. Условия труда	0	0
		3. Инструктаж	3	0,075%
		4. Отпуск	6	0,15%
		5. Выплаты	0	0
		6. Поощрение	1	0,025%
		7. Повышение квалификации	7	0,18%
		8. Переподготовка	1	0,025%
		9. Перерыв	0	0
		10. Оценка труда	0	0
		11. Совмещение	0	0
		12. Материальная	7	0,18%
		13. Нематериальная	0	0
		14. Соревнования	0	0
		15. Награждение	1	0,025%
		16. Трудовой потенциал	0	0
		17. Обучение	5	0,13%
		18. Стажировка	2	0,050%
		19. Благоприятные трудовые отношения	0	0
		20. Защита прав	1	0,025%
		21. Социальная политика	0	0
		22. Социальная защита	3	0,075%
		23. Безопасные условия	1	0,025%
Итого:			39	коэф. соотношения – 1
III. Доклад о деятельности за 2017	1.Мотивация	1. Охрана труда	0	0
		2. Условия труда	0	0
		3. Инструктаж	0	0
		4. Отпуск	1	0,030%
		5. Выплаты	15	0,44%
		6. Поощрение	0	0

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Г

Продолжение таблицы Г.1

		7. Повышение квалификации	4	0,12%
		8. Переподготовка	0	0
		9. Перерыв	0	0
		10. Оценка труда	0	0
		11. Совмещение	0	0
		12. Материальная	8	0,24%
		13. Нематериальная	0	0
		14. Соревнования	0	0
		15. Награждение	0	0
		16. Трудовой потенциал	0	0
		17. Обучение	13	0,39%
		18. Стажировка	0	0
		19. Благоприятные трудовые отношения	0	0
		20. Защита прав	2	0,059%
		21. Социальная политика	0	0
		22. Социальная защита	1	0,09%
		23. Безопасные условия	0	0
Итого:			44	коэф. соотношения – 1
IV. Доклад о деятельности за 2018	1.Мотивация	1. Охрана труда	0	0
		2. Условия труда	0	0
		3. Инструктаж	0	0
		4. Отпуск	1	0,031%
		5. Выплаты	14	0,43%
		6. Поощрение	0	0
		7. Повышение квалификации	5	0,15%
		8. Переподготовка	1	0,031%
		9. Перерыв	0	0
		10. Оценка труда	0	0
		11. Совмещение	0	0
		12. Материальная	7	0,21%
		13. Нематериальная	0	0
		14. Соревнования	0	0

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Г

Продолжение таблицы Г.1

		15. Награждение	0	0
		16. Трудовой потенциал	0	0
		17. Обучение	11	0,34%
		18. Стажировка	0	0
		19. Благоприятные трудовые отношения	0	0
		20. Защита прав	1	0,031%
		21. Социальная политика	0	0
		22. Социальная защита	6	0,18%
		23. Безопасные условия	0	0
Итого:			46	коэф. соотношения – 1
V. Правила внутреннего распорядка	1.Мотивация	1. Охрана труда	8	0,16%
		2. Условия труда	9	0,18%
		3. Инструктаж	5	0,098%
		4. Отпуск	28	0,55%
		5. Выплаты	3	0,059%
		6. Поощрение	8	0,16%
		7. Повышение квалификации	1	0,020%
		8. Переподготовка	1	0,020%
		9. Перерыв	22	0,43%
		10. Оценка труда	2	0,039%
		11. Совмещение	4	0,079%
		12. Материальная	3	0,059%
		13. Нематериальная	0	0
		14. Соревнования	0	0
		15. Награждение	4	0,079%
		16. Трудовой потенциал	0	0
		17. Обучение	3	0,059%
		18. Стажировка	0	0
		19. Благоприятные трудовые отношения	2	0,039%
		20. Защита прав	2	0,039%
		21. Социальная политика	0	0

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Г




Продолжение таблицы Г.1

		22. Социальная защита	0	0
		23. Безопасные условия	1	0,020%
Итого:			106	коэф. соотношения – 1
VI. Коллективный трудовой договор	1.Мотивация	1. Охрана труда	26	0,31%
		2. Условия труда	21	0,25%
		3. Инструктаж	15	0,18%
		4. Отпуск	38	0,45%
		5. Выплаты	37	0,44%
		6. Поощрение	5	0,059%
		7. Повышение квалификации	4	0,048%
		8. Переподготовка	3	0,036%
		9. Перерыв	23	0,27%
		10. Оценка труда	6	0,071%
		11. Совмещение	5	0,059%
		12. Материальная	11	0,13%
		13. Нематериальная	0	0
		14. Соревнования	1	0,012%
		15. Награждение	6	0,071%
		16. Трудовой потенциал	2	0,024%
		17. Обучение	16	0,19%
		18. Стажировка	1	0,012%
		19. Благоприятные трудовые отношения	2	0,024%
		20. Защита прав	2	0,024%
		21. Социальная политика	0	0
		22. Социальная защита	6	0,071%
		23. Безопасные условия	3	0,036%
Итого:			232	коэф. соотношения – 1

ПРИЛОЖЕНИЕ Д

ИНФОРМАЦИОННЫЙ БУКЛЕТ ГАУ АО БЛАГОВЕЩЕНСКИЙ КЦСОН

«ДОБРОТА»: «КАРМАННАЯ ЭНЦИКЛОПЕДИЯ ПО ВОПРОСАМ ОРГАНИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ПЕРСОНАЛА»

<p><u>Данная карманная энциклопедия поможет Вам быть в курсе всего.</u></p> <p>Субъекты, осуществляющие организацию социальной защиты:</p> <p><u>Подколымова Оксана Викторовна</u> – 44-01-33, dobrotaso1@rambler.ru директор</p> <p><u>Козырева Светлана Викторовна</u> – 44-01-75, dobrotaso3@mail.ru</p> <p><u>Коломыцина Елена Николаевна</u> – 44-01-75, dobrotaso-5@mail.ru заместители директора</p> <p>Первичная профсоюзная организация председатель – Седых Ранса Ивановна 33-00-57, dobrotaso-7@mail.ru</p> <p>Отдел кадров: Филиппова Татьяна Федоровна – 44-01-05, dobrotaso2k@mail.ru</p> <p>Ведущий специалист по охране труда: <u>Мудровский Анатолий Анатольевич</u> – 44-02-89 dobrotaso111@mail.ru</p> <p>Бухгалтерия: 44-01-72</p>	<p>Основные локальные документы, регламентирующие организацию социальную Вашей защиты:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Устав, ○ Правилах внутреннего трудового распорядка, ○ Коллективный трудовой договор, ○ Трудовой договор, ○ Этический кодекс <p>ПОМНИТЕ, ЧТО НЕЗНАНИЕ НЕ ОСВОБОЖДАЕТ ОТ ОТВЕТСТВЕННОСТИ!!</p> <p><u>По вопросам страхования:</u></p> <p>ФСС: адрес: 675002, Амурская область, г. Благовещенск, ул. Горького, д.15/1 е-mail: info@ro28.fss.ru Телефон: 8 (4162) 99-06-30</p> <p>ПФР: адрес: 675000, Амурская область, г. Благовещенск, ул. Зейская, 173а е-mail: amur@038.pfr.ru Телефон: 8 (4162) 202-400</p>	<p>СОГАЗ-МЕД: адрес: 675000, Амурская область, г. Благовещенск, ул. Красноармейская, д.110 е-mail: amur@sogaz-med.ru Телефон: 8-800-100-07-02</p> <p>СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО</p> <p>– это трудовые отношения, основанные на осознании определённого рода общности интересов и стратегических целей, достигаемых благодаря их согласованию в рамках партнерства персонала (или от их лица профсоюза), работодателей и государства. Без этого ни одна деятельность не будет действовать слаженно и согласованно.</p> 
<p>За добросовестное исполнение трудовых обязанностей предусмотрены:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ премирование; ✓ награждение ценным подарком; ✓ объявление благодарности; ✓ награждение Благодарственным письмом; ✓ награждение Грамотой <p>Дисциплинарные взыскания:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ замечание; ✓ выговор; ✓ увольнение по соответствующим основаниям. <p>РАСПОРЯДОК ДНЯ: время начала работы – с 8 час. 00 мин. время окончания работы – 17 час. 00 мин. перерыв для отдыха и питания - с 12 час. 00 мин до 13 час. 00мин. технические перерывы: с 10 час. 00 мин до 10 час. 15 мин. ; с 15 час. 00 мин до 15 час. 15 мин.</p> <p>БУДЬТЕ ПУНКТУАЛЬНЫ И СЛЕДИТЕ ЗА ВРЕМЕНЕМ!</p>	<p>Первичная профсоюзная организация обязуется:</p> <ul style="list-style-type: none"> - содействовать в ГАУ АО «Благовещенский КЦСОН» укреплению трудовой дисциплины, занятости, охраны труда, своевременной оплате труда; - обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Коллективного договора; - обеспечить контроль за обеспечением Работодателем безопасных и здоровых условий труда. <p>Материально поощряемые профессиональные праздники:</p> <p>День социального работника – 8 июня;</p> <p>День кадрового работника – 24 мая;</p> <p>День программиста – 13 сентября;</p> <p>День социального педагога – 2 октября;</p> <p>День работников автомобильного транспорта – последнее воскресенье октября;</p> <p>Международный день логопеда – 14 ноября;</p> <p>День психолога – 22 ноября;</p> <p>День юриста – 3 декабря.</p>	 <p>«ДОБРОТА» Благовещенский комплексный центр социального обслуживания населения</p> <p>КАРМАННАЯ ЭНЦИКЛОПЕДИЯ ПО ВОПРОСАМ ОРГАНИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ПЕРСОНАЛА</p>  <p>ДЛЯ НАС ВАЖЕН КАЖДЫЙ! ул. Рабочая, 95, 44-01-75</p>

ПРИЛОЖЕНИЕ Е



«ДОБРОТА»

Благовещенский комплексный центр
социального обслуживания населения



🏠 [НОВОСТИ](#) [О ЦЕНТРЕ](#) [УСЛУГИ](#) [ПРОГРАММЫ ФОНДА ПОДДЕРЖКИ ДЕТЕЙ](#) [ОБРАЩЕНИЯ](#) [ПОПЕЧИТЕЛИ](#) [ЗАКОНЫ](#) [СОВЕТЫ](#)

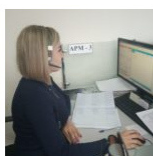
[ФОТОГАЛЕРЕЯ](#) [ВНИМАНИЕ! РЕБЕНОК В ОПАСНОСТИ!](#) **ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ** **ИНФОРМАЦИОННЫЙ СТЕНД ПЕРСОНАЛА**



15.05.2020 **НОВОСТИ**

19 видеороликов прислали юные амурчане на конкурс «Телефон доверия в моей жизни»

В Амурской области с 16 марта по 17 мая 2020 года Государственное автономное учреждение Амурской области «Благовещенский комплексный...



15.05.2020 **НОВОСТИ**

Работа специалистов Центра «Доброта» в экстренной службе 112

30 января Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) объявила вспышку коронавируса COVID-19 «чрезвычайной ситуацией в области общественного здравоохранения, имеющей международное...



Добавление в интерфейс сайта <https://dobrotablag.ru/> вкладок «Обратная связь» и «Информационный стенд персонала».

ПОЛОЖЕНИЕ

о работе комнаты отдыха для персонала ГАУ АО Благовещенский КЦСОН «Доброта»

1. Общие положения

Настоящее положение разработано для государственного автономного учреждения Амурской области «Благовещенский комплексный центр социального обслуживания населения «Доброта». Комната отдыха для персонала – усовершенствованный вариант комнаты отдыха, в который должны быть созданы оптимальные условия:

- для быстрого и эффективного снятия эмоционального перенапряжения и восстановления работоспособности персонала;
- проведения тренинговых мероприятий по психологической поддержке и социальной адаптации персонала;
- поддержания здоровья и оптимальной работоспособности в рабочем коллективе;
- ускорения реабилитации после чрезмерных нагрузок, стрессов и переутомления;
- освоения навыков саморегуляции и субординации.

2. Цели и задачи

2.1 Комната отдыха для персонала – специфическое помещение, основной целью которого является предоставление возможности персоналу отвлечься от работы, вывести его из состояния стресса, испытываемого в момент работы. Данное помещение должно отвечать также критериям функционального комфорта.

Задачи комнаты отдыха для персонала: восстановить душевное равновесие, вернуть силы, а затем как «заново родившимся» вернуться за свое рабочее место и продолжить трудиться с большей отдачей и рвением.

2.2 Выполнение задач эффективного функционирования комнаты отдыха для персонала предполагает соблюдение следующих условий:

1. Территориальная и звуковая изоляция комнаты.
2. Разделение пространства комнаты на функциональные зоны: зона отдыха, зона индивидуального приема, зона для индивидуальных и групповых занятий, рабочее место специалистов.
3. В помещении должны быть соблюдены современные нормы температурного, светового и цветового режима. В цветовом решении интерьера рекомендуется преобладание спокойных нейтральных тонов, не вызывающих дополнительного возбуждения или раздражения.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Ж

3. Материально-техническое обеспечение

3.1 Комната отдыха для персонала должна быть обеспечена следующими техническими средствами:

- компьютер, подключенный к глобальной сети Интернет, с колонками;
- проектор.

3.2 Методические материалы

– набор практических материалов для профилактики, диагностики, коррекции;

- настольных игр, тренингов, кейс-заданий;
- набор материалов для детского творчества;
- небольшая библиотека;
- раздаточный материал для персонала.

3.3 Мебель комнаты:

– рабочий стол специалистов;

– шкаф для методических пособий, документов, технического оснащения;

- журнальный стол;
- мягкие кресла;
- диван и стулья;

Для комнаты отдыха для персонала должно быть отведено просторное помещение, с тем, чтобы одновременно в нем могли находиться 7-12 человек.

3.4 Музыкальные средства

Является одним из психологических средств воздействия в ходе индивидуальных и групповых занятий в комнате отдыха для персонала – специальные подборки музыкальных произведений, влияние которых характеризуется многоплановыми изменениями функционального состояния организма человека.

4. Посещение

Посещение комнаты отдыха для персонала показано персоналу в случае:

- личностного стресса;
- психоэмоциональных проблем;
- напряжения внутри коллектива;
- бессонницы, тревожности;
- профессионального выгорания;
- депрессивных и близких к нему состояний.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Ж

5. Документация

С учетом задач работы специалистов в комнате отдыха для персонала ведется следующая документация:

- план работы специалистов;
- график работы;
- программы тренинговых и коррекционных занятий;
- аналитический отчет о работе специалистов за кварталный период;
- журнал учетов видов работы.

6. Финансовое обеспечение функционирования

Необходимые ассигнования для оснащения комнаты отдыха для персонала и доплаты за заведование комнаты планируются учреждением заблаговременно.

Таблица И.1 – График работы комнаты отдыха для персонала ГАУ АО
Благовещенский КЦСОН «Доброта»

Дни недели	Время
Понедельник	10.00-10.15
	12.00-13.00
	15.00-15.15
Вторник	10.00-10.15
	12.00-13.00
	15.00-15.15
Среда	10.00-10.15
	12.00-13.00
	15.00-15.15
Четверг	10.00-10.15
	12.00-13.00
	15.00-15.15
Пятница	10.00-10.15
	12.00-13.00
	15.00-15.15

ПРИЛОЖЕНИЕ К

Таблица К.1 – Штатное расписание комнаты отдыха для персонала ГАУ
АО Благовещенский КЦСОН «Доброта»

Структурное подразделение	Должность (специальность, профессия, квалификация)	Кол-во штатных единиц
1	2	3
Комната отдыха для персонала	Психолог-педагог	1,00
	Конфликтолог	1,00
	Тренинг-менеджер	1,00
	ИТОГО:	3,00

ПРИЛОЖЕНИЕ Л

Таблица Л.1 – Тематика и график проведения тренингов (в рамках них решение кейсов) для персонала ГАУ АО Благовещенский КЦСОН «Доброта»

Тема тренинга	Цель тренинга	Какие компетенции будут развиты	Место и дата проведения тренинга
1. Тренинг коммуникативной компетентности	Оптимизация деловой коммуникации	Лояльность, коммуникабельность, умение работать в команде, личная активность и креативность, наставничество, обучение и саморазвитие	Светлая комната, 13.07.2020
2. Тренинг разрешения конфликтов	Обучение стратегиям эффективного поведения в конфликте	Личная активность и креативность, принятие решений и умение брать ответственность, стрессоустойчивость	Центральный вход улицы, 14.07.2020
3. Тренинг «Эффективная презентация»	Повышение эффективности убеждения в процессе презентаций	Коммуникабельность, личная активность и креативность, принятие решений и умение брать ответственность, аналитическое мышление и планирование	Актовый зал, 15.07.2020
4. Тренинг «Публичное выступление»	Повышение эффективности убеждения в процессе презентаций	Ораторское искусство, креативность, принятие решений и умение брать ответственность	Актовый зал, 16.07.2020
5. Тренинг понимания эмоций и управления ими	Оптимизация деловой коммуникации в организации за счет снижения эмоционального напряжения, повышения доброжелательности	Аналитическое мышление и планирование, стрессоустойчивость, личная активность и креативность, управление конфликтами	Центральный вход улицы, 17.07.2020
7. Тренинг управления мотивацией и приверженностью организации	Повышение эффективности мотивационного менеджмента и личностного влияния	Лидерство, лояльность к организации, личная активность и креативность, принятие решений и умение брать ответственность	Центральный вход улицы, 20.07.2020

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Л

Продолжение таблицы Л.1

8. Тренинг формирования команды	Повышение эффективности управления и координации командной работы	Умение работать в команде, лидерство, лояльность к организации, личная активность и креативность, приня-	Светлая комната, 21.07.2020
---------------------------------	---	--	--------------------------------

		тие решений и умение брать ответственность	
9. Тренинг влияния и противостояния влиянию	Повышение эффективности личного влияния в деловом взаимодействии на разных уровнях	Ориентация на результат, аналитическое мышление и планирование	Светлая комната, 22.07.2020
8. Тренинг «Самопознание и развития образа Я»	Развитие навыков самопознания	Аналитическое мышление и планирование, ориентация на результат	Актный зал, 23.07.2020
10. Тренинг интеллекта и креативности	Развитие управленческого и лидерского потенциала руководителей	Умение брать ответственность, аналитическое мышление и планирование	Актный зал, 24.07.2020
11. Тренинг «Имидж руководителя»	Развитие умений создавать и поддерживать имидж руководителя	Принятие решений и умение брать ответственность, аналитическое мышление и планирование, личная активность и креативность, обучение и саморазвитие	Центральный вход улицы, 27.07.2020