

## ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ НАУЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА В УЧРЕЖДЕНИЯХ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ

**А. Степаненко**

*5 курс, социологический факультет*

Научный руководитель – доц. **Н.И. Заплетина**

Изменения, происходящие в российском обществе, неизбежно вызывают новые тенденции в организации работы социальных служб. Перед руководителем социальной службы остро встает вопрос, как наладить эффективную работу учреждений социальной защиты в условиях постоянных изменений, как совершенствовать деятельность сотрудников, основу которой составляет научная организация труда. Научной следует считать такую организацию труда, которая основывается на достижениях науки и передового опыта, обеспечивает эффективное использование материальных и трудовых ресурсов, повышение производительности труда, способствует сохранению здоровья человека [1, с. 512].

Осмысление перспектив развития научной организации труда в учреждениях социальной защиты населения потребовало проведения исследования, которое включало в себя три основных этапа: 1. Изучение рабочих мест сотрудников социальной службы; 2. Исследование условий труда персонала. 3. Изучение режима труда и отдыха сотрудников учреждения социальной защиты населения. Базой исследования выступал Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Октябрьского района г.о. Самара.

В ходе исследования было установлено следующее. Все рабочие места сотрудников в достаточной мере оснащены техническим оборудованием, которое предназначено для выполнения основной работы (персональные компьютеры, печатно-множительная техника и т.п.). Организационное оснащение рабочих мест (рабочая мебель, средства для размещения технического оборудования и рабочих документов) присутствуют в достаточном количестве. Средствами безопасности (предметы противопожарной защиты и сигнализации, плакаты пожарной безопасности, первой медицинской помощи и антитеррористической деятельности, средства оповещения и связи и т.п.) учреждение социальной защиты населения оснащено в полной мере.

В ходе исследования возникла необходимость оценки условий труда и трудовой деятельности работников ЦСО. С этой целью был проведен опрос сотрудников. Выборка носила целевой характер. Было опрошено 26 человек. В ходе опроса выяснилось, что условия труда, в которых работники ЦСО осуществляют свою профессиональную деятельность, носят чрезвычайно напряженный характер. Специфика социальной работы заключается в том, что персонал социальной службы большую часть рабоче-

го времени проводит в общении с другими людьми, у которых на данном этапе жизни возникли серьезные трудности. Трудовая деятельность работников социальной службы зачастую сталкивается с непредсказуемыми ситуациями, которые требуют от сотрудника большого психологического напряжения. Общение в таких условиях становится очень непростым, накладывает свой отпечаток на личность сотрудника социальной службы. Он становится более уязвимым, подверженным воздействиям, вызывающим профессиональное заболевание, называемое синдромом «эмоционального сгорания» [2, с. 298–304].

Третий блок исследования позволил оценить режим труда и отдыха сотрудников учреждения социальной защиты населения. Выяснилось, что у всех работников ЦСО установлена 40-часовая рабочая неделя, с ежедневным обеденным перерывом, что соответствует Российскому законодательству. Нормы обслуживания у социальных работников устанавливаются на основе оценки индивидуальной нуждаемости клиентов, и не превышают установленной в регионе нормативный уровень.

По итогам исследования нами было обозначено несколько проблем, связанных с научной организацией труда сотрудников учреждения социальной защиты населения, и предложены пути их решения.

Первая проблема - обеспечение личной безопасности социальных работников при обслуживании ими клиентов на дому. Клиенты могут находиться в разных психических состояниях, их обслуживание может проходить в вечернее время; по пути к клиенту у социального работника есть вероятность столкнуться с неприятностями. В целях безопасности, предлагается обеспечить каждого социального работника средствами личной безопасности. Вопрос обеспечения личной безопасности касается и специалистов социальной работы, находящихся в учреждении. Нужно оснастить все рабочие места сотрудников тревожными кнопками.

Другая проблема – синдром «эмоционального сгорания». Для решения этого вопроса предлагается создать в учреждении комнату психологической разгрузки с обязательным ее посещением работниками в соответствии с установленным графиком. Также на наш взгляд, было бы рациональным ввести прохождение курсов дополнительного образования и повышения квалификации персонала.

Защита социальных, психологических и экономических интересов труда персонала, бережное отношение к его здоровью – важнейшие условия развития системы социального обслуживания.

#### **Библиографический список:**

1. Проскурин, П.А. Научная организация труда (НОТ) / Энциклопедический социологический словарь. – М.: ИСПИ РАН, 1995.
2. Фирсов, М.В. Теория социальной работы: учеб. пособие /М.В. Фирсов, Е.Г. Студенова. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2001. – 432 с.