

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ  
Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра социологии социальной работы

**ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ НА СОВРЕМЕННОМ  
ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ (НА ПРИМЕРЕ  
ВОЛХОВСКОГО ФИЛИАЛА АО «АПАТИТ»)**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

Студентки 5 курса 551 группы  
направления 39.03.02 – Социальная работа  
Социологического факультета  
Миндагалиевой Айгуль Камитовны

Научный руководитель

доктор социологических наук, профессор

М. Э. Елютина

Зав. кафедрой

доктор социологических наук, профессор

М. Э. Елютина

Саратов

2025

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность исследования.** Сегодня около 80% населения в России занято в сфере производства. Обострение социально-экономических проблем актуализировало вопросы социальной защиты работников предприятий. Во многих организациях отмечается сокращение численности работающих, отмена некоторых социальных программ. В этой связи, по мнению В.А. Филатова, возрастает роль социальной работы как социального института и механизма оказания помощи и поддержки работающему населению [32].

В настоящее время социальная работа в России заняла устойчивое место среди прочих социальных институтов. Она выполняет важную роль в социальной защите, поддержке и оказании помощи различным группам населения, в том числе и работающим. Сотрудники – главные элементы промышленного предприятия, их удовлетворенность работой выступает залогом его эффективности и успешности. Именно поэтому важны специальные институты социальной защиты работающих граждан.

Посредством реализации механизмов социальной защиты на предприятии создаются благоприятные условия не только для персонала, но и для его жизнедеятельности в целом. По мнению В.С. Торохтий, к важным направлениям социальной работы на предприятии относятся: социальная защита, социальное обслуживание и социальная помощь [31].

Активная социальная политика организации должна быть направлена на реализацию социальных льгот и помогать не только обеспечивать сотрудников минимальными гарантиями, но повышать их мотивацию для более продуктивной деятельности. Все это, безусловно, способствует росту и процветанию предприятия, а также привлечению новых квалифицированных кадров. Как отмечают В.Д. Попов и Л.С. Якурнова, «без хорошо налаженной социальной работы на предприятии сложно достичь высоких экономических показателей» [24].

На современном этапе развития общества социальная работа становится частью социально-ответственного бизнеса. Это не просто набор льгот и бонусов, это комплексная система мер, направленная на создание комфортных условий труда, повышение уровня жизни сотрудников и укрепление корпоративного духа.

Актуальность исследуемой темы заключается в том, что эффективная социальная политика на промышленном предприятии способствует повышению социальной активности работников, их ответственному отношению к труду, коллективу и общественной деятельности, что, в свою очередь, напрямую влияет на производительность и качество работы. Поэтому организация эффективной системы социальной работы на промышленном предприятии является необходимой мерой для обеспечения долгосрочного успеха и процветания.

**Степень разработанности проблемы.** Вопросы организации социальной работы на предприятии представлены в трудах отечественных. В.А. Филатов рассматривает организацию социальной работы через механизмы социальной защиты, включающие в себя создание специальных отделов социальной работы, являющихся отдельной подструктурой социальной службы трудовой организации.

М.В. Дулясова анализирует организацию социальной работы на предприятии как «совокупность социальных и юридических гарантий, обеспечивающих работающим реализацию их важнейших социально-экономических прав, в том числе право на уровень жизни, необходимый для нормального воспроизводства и развития рабочей силы» [9].

М.В. Смирнова понимает социальную работу на предприятии как оптимизацию социальных процессов посредством выявления позитивных и негативных тенденций, разработку мер по оптимизации социальных процессов для формирования благоприятного морально-психологического климата и отношений.

М.Г. Блинова, Д.В. Морозова рассматривают организацию социальной работы на предприятии через активную социальную политику, реализующуюся в шести социальных программах «Культура», «Здоровье», «Развитие физической культуры и спорта», «Забота», «Молодая семья металлургов», «Доступное жилье» [6].

Н.В. Баранова, А.Я. Вклад, А.Я. Кибанова анализируют организацию социальной работы на предприятии во взаимосвязи технической и экономической сторон, включающих материальные, общественные и духовно-нравственные условия, «в которых работники трудятся, живут вместе со своими семьями и в которых происходят распределение и потребление благ, складываются реальные связи между личностями, находят выражения их морально-этические ценности» [5].

В.С. Торохтий определяет социальную работу на производстве как неотъемлемую часть социальной политики предприятия, которая «обеспечивает работников социальными гарантиями и включает в себя три базовых направления: социальная защита, социальное обслуживание и социальная поддержка» [31].

**Методологической основой исследования** выступили следующие идеи и концепции:

- личностно-ориентированный подход (Е.В. Бондаревская, О.С. Газман, И.С. Якиманская и др.), базирующийся на признании неповторимой уникальности каждого индивида, его способности к саморазвитию и самоорганизации;

- субъектно-деятельностный подход (К.А. Абульханова-Славская, А.В. Брушлинский, Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн и др.), базирующийся на признании человека как активного субъекта, познающего и преобразующего мир и самого себя в процессе деятельности;

- теория социального действия (Т. Парсонс), рассматривающая в качестве исходной единицы анализа отдельно взятую личность и отдельное действие;

- теория референтной группы (Р. Мертон), анализирующая влияние значимой социальной группы на поведение человека, который в итоге идентифицирует себя с ней, ориентирует на нее свое поведение.

**Цель выпускной квалификационной работы:** охарактеризовать практики социальной работы, направленные на улучшение качества жизни сотрудников современного промышленного предприятия (на примере Волховского филиала АО «Апатит»).

**Достижение данной цели предполагает решение следующих задач:**

1. Определить задачи и функции социальной работы на промышленном предприятии.
2. Определить содержательные и структурные элементы организации социальной работы, выделить проблемные зоны.
3. Идентифицировать направления социальной работы на промышленном предприятии.
4. Охарактеризовать практики социальной работы в отношении лиц предпенсионного и пенсионного возраста, направленные на улучшение качества их жизни.

**Объект исследования выпускной квалификационной работы** – содержание социальной работы на промышленном предприятии. **Предмет исследования выпускной квалификационной работы** – векторные направления социальной работы на современном промышленном предприятии (на примере Волховского филиала АО «Апатит»).

**Теоретическую базу исследования** составляют работы таких исследователей, как: Н.В. Баранова, М.Г. Блинова, А.Я. Вклад, М.В. Дулясова, С.В. Екимов, Ю.Н. Жукова, А.Я. Кибанова, А.В. Копытова, Д.В. Морозова, В.В. Слепцова, М.В. Смирнова, В.С. Торохтий, В. Я. Филатов и другие.

**Эмпирическую базу исследования составляют:**

- положения российских законодательных и нормативных актов в сфере социальной работы на промышленном предприятии;

- вторичные социологические данные исследований по проблеме социальной работы на промышленном предприятии;

Результаты авторского социологического исследования практики социальной работы на промышленном предприятии, в том числе ВФ АО «Апатит». Респондентами выступили сотрудники и специалисты отдела социальной политики. Выборка составила 62 сотрудника в возрасте от 35 до 65 лет, из них 35 человек – сотрудники предпенсионного и пенсионного возраста.

При написании выпускной квалификационной работы использовались следующие методы исследования:

- качественные: наблюдение, глубинное интервью, беседа;
- количественные: статистический анализ, тестирование, анкетирование, опрос.

Для реализации цели и решения задач выпускной квалификационной работы в качестве психодиагностического инструментария в работе были применены следующие **методики**:

- тест Герчикова «Motype»;
- опросник «Удовлетворенность мерами социальной поддержки сотрудников предприятия».

Теоретическая и практическая значимость работы состоит в том, что исследование дополняет существующую научную базу в области социальной работы на промышленном предприятии, обогащая теоретические подходы к организации и реализации социальных программ в данной сфере. Результаты исследования могут быть использованы при работе с лицами предпенсионного и пенсионного возраста.

Структура работы состоит из введения, трех глав и 7 параграфов, заключения, списка использованных источников, приложений.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

**В первом разделе** рассматриваются задачи и функции социальной работы на современном промышленном предприятии (на примере

Волховского филиала АО «Апатит»). Раскрываются понятия «социальная работа», «социальная защита», «социальная поддержка», «социальное обслуживание», «социальная помощь». Дана характеристика состояния социальной работы на современном промышленном предприятии. Представлена организация социальной работы на предприятии Волховский филиал АО «Апатит».

Можно сделать вывод, что к основным задачам социальной работы на предприятии относятся: социальное обслуживание работников предприятия; оказание социальной поддержки и помощи сотрудникам; создание благоприятных условий для самореализации работников; профилактика негативных явлений в производственной сфере; разработка и реализация социальных программ.

Исходя из этого в задачи специалистов по социальной работе на предприятии входят следующие: исследование социальной структуры организации и происходящих в ней изменений; анализ позитивных и негативных тенденций в развитии социальных групп; разработка мер по оптимизации социальных процессов; создание условий для оптимального морально-психологического климата.

Объектом социальной работы на предприятии выступают все работники, в первую очередь те, которые находятся в трудной жизненной ситуации. Соответственно, социальная работа на предприятии является главным направлением социальной политики и развития трудового коллектива.

Социальная работа на российских предприятиях включает в себя следующие основные направления: социальную защиту – комплекс целенаправленных мер по поддержке уязвимых категорий населения и внедрению направленной социальной политики; социальное обслуживание – оказание социальных услуг работникам для нормального функционирования; социальную поддержку – деятельность по поддержанию лиц, временно оказавшихся в трудной жизненной ситуации, мер предупредительного и

восстанавливающего характера; социальную помощь – поддержку в финансовой или натуральной форме за счет законодательно установленных гарантий в рамках социального обеспечения.

Социальная работа на современном промышленном предприятии становится одним из важнейших направлений социальной политики и социального развития трудового коллектива, направленных на оптимальное взаимодействие работников предприятия и существенное повышение уровня и качества их жизни. Создание условий для эффективной самореализации работников является одним из ведущих назначений социальной политики предприятия. В первую очередь специалист по социальной работе должен уделять внимание вопросам формирования и сохранения здоровья трудящихся, что в итоге положительно скажется на эффективности и производительности организации в целом. На современном предприятии активно ведется работа в направлении эффективной деятельности социальной сферы посредством мер поддержки.

Совершенствование мер поддержки – одно из ведущих направлений деятельности социальной службы предприятия, выступающее в качестве инструмента, непосредственно влияющего на качество и уровень жизни человека. Под системой социальных льгот и гарантий будем понимать набор выплат, льгот и услуг социального характера, предоставляющихся сотруднику в виде социального пакета. Каждая организация предлагает свой список компенсаций, выплат и льгот исходя из имеющихся финансовых возможностей и ее стратегии управления персоналом.

Реализация системы льгот и гарантий на предприятии позволяет сформировать лояльность сотрудника через удовлетворение его потребностей. Кроме того, совершенствование содержания предоставляемых мер поддержки напрямую отражается на состоянии организации, а также удовлетворенности и мотивации сотрудников. Правильно выстроенная система льгот и гарантий сказывается на отношении сотрудников к организации, их мотивации и

лояльности к предприятию, а также эффективности выполняемой деятельности.

Организация социальной работы на современном промышленном предприятии должна включать в себя комплекс мер, направленных на повышение качества жизни сотрудников, укрепление корпоративной культуры и повышение производительности труда. Ключевыми функциями являются: профилактика производственного травматизма и профзаболеваний, поддержка работников в сложных жизненных ситуациях, организация оздоровительных и культурно-массовых мероприятий, содействие профессиональному развитию, формирование благоприятного психологического климата, решение социальных проблем коллектива.

**Во втором разделе** рассматриваются проблемные зоны социальной работы на предприятии Волховский филиал АО «Апатит», дана оценка действующей системы мотивации и уровня удовлетворенности сотрудников реализуемой социальной политикой.

**Эмпирическую базу исследования** составили:

1. Результаты авторских исследований, выполненных за период с сентября по декабрь 2024 года:

- данные анкетного опроса «Удовлетворенность мерами социальной поддержки сотрудников предприятия». В формировании выборочной совокупности применялась методика систематического отбора. N=55. Полученные данные обработаны с применением статистического пакета SPSS;

- результаты глубинного интервью «Содержание социальной работы на промышленном предприятии» N=7. Были опрошены сотрудники отдела по социальной политике предприятия;

- результаты тестирования по тесту Герчикова «Мотуре» N=55. В исследовании приняли участие сотрудники, имеющие стаж работы от 4 лет, профессионалы своего дела, пользующиеся уважением среди коллег, имеющие активную жизненную позицию.

2. В основу эмпирического исследования положены следующие нормативно-правовые документы:

- Положение о представительских расходах, утвержденное главным директором АО «Апатит» А.А. Гильгенберг, от 10.09.2019;

- Положение о единовременной выплате пенсионерам АО «Апатит», утвержденное главным директором АО «Апатит» А.А. Гильгенберг от 01.07.2021 года;

- Положение о порядке оказания материальной помощи работникам АО «Апатит», утвержденное главным директором АО «Апатит» А.А. Гильгенберг от 01.07.2021 года;

- Положение о выдаче товарно-материальных ценностей специалистам ИТР и руководителям АО «Апатит» (г. Череповец) уровня № 5, утвержденного директором по Череповецкому комплексу АО «Апатит» от 17.09.2021 года.

В результате опытно-экспериментальной работы были выделены содержательные и структурные компоненты социальной работы, которые помогут справиться с выявленными проблемными зонами на предприятии. К ним относятся.

1. Нехватка ресурсов и кадров.

1) в качестве содержательного компонента нами выделена оценка потребностей, направленная на проведение анализа текущих потребностей сотрудников и возможностей предприятия, чтобы определить необходимые ресурсы для социальной работы;

2) в качестве структурных компонентов:

- назначение ответственного лица, отвечающего за управление ресурсами социальной политики;

- разработка системы наставничества за счет вовлечение опытных работников для обучения молодых специалистов и повышения кадрового потенциала.

2. Отсутствие взаимодействия между отделами:

1) в качестве содержательных компонентов нами выделены:

- интеграция социального обслуживания, при помощи разработки комплексных программ, направленных на улучшение взаимодействия между отделами (например, совместные проекты по поддержке сотрудников);

- внедрения обратной связи при помощи создания механизмов обратной связи между отделами для выявления проблем и их совместного решения;

2) в качестве структурных компоненты социальной работы:

- организация регулярных межведомственных встреч с представителями различных отделов для обсуждения актуальных вопросов и координации усилий по социальной работе;

- создание рабочей группы, которая будет фокусировать внимание на социальных инициативах и проектов, требующих междисциплинарного подхода.

3. Низкая осведомленность сотрудников о социальной политике:

1) в качестве содержательных компонентов мы выделили:

- разработку информационных материалов о социальном обеспечении и политике предприятия, доступных каждому сотруднику;

- организацию обучающих семинаров и тренингов, направленных на повышение осведомленности сотрудников о социальных программах и их возможностях;

2) структурные компоненты социальной работы:

- создание электронной площадки, внутренней платформы или портала, где сотрудники могут легко получать информацию о реализуемой социальной политике;

- определение сотрудников в каждом отделе, ответственных за распространение информации о социальных инициативах и программах, так называемых «социальных амбассадоров».

Эти предложения позволят улучшить ключевые компоненты социальной работы на предприятии, повысить уровень удовлетворенности сотрудников и создать более благоприятную атмосферу для работы.

Установлено, что к наименее защищенной категории сотрудников относятся специалисты предпенсионного и пенсионного возраста. У них преобладает хозяйственный тип мотивации, характеризующийся высокой ответственностью за выполняемую работу, инструментальный тип мотивации, при котором работа рассматривается в качестве источника заработка, патриотический тип, нацеленный на выполнение общего дела и наименее представлен люмпенизированный тип мотивации, обусловленный низкой мотивацией к работе. С данной категорией сотрудников необходимо проведение целенаправленной профилактической работы.

В третьем разделе анализируются направления социальной работы в отношении лиц предпенсионного и пенсионного возраста, разработан проект по оказанию социально-психологической и правовой помощи для данной категории сотрудников, даны рекомендации по организации социальной работы на предприятии Волховский филиал АО «Апатит».

Нами разработан проект Кабинета социально-психологической и правовой помощи «Золотые резервы» для лиц предпенсионного и пенсионного возраста. Помощь предоставляется бесплатно в индивидуальной и групповой форме и направлена на: развитие правовой грамотности; повышение информированности о реализуемой на предприятии социальной политике в отношении данной категории сотрудников; повышение уверенности в собственных ресурсах у сотрудников предпенсионного и пенсионного возраста, что обеспечит повышение мотивированности; решение имеющихся психологических проблем у персонала и улучшение социально-психологического климата в коллективе.

Даны рекомендации по организации социальной помощи на предприятии, к ним относятся: содействие занятости (организация профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации); предоставление льгот на прохождение ежегодной диспансеризации; частичное или полное освобождение от определенных налогов; развитие системы социального обслуживания.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

**В заключении** подводятся итоги проведенных исследований, формируются основные теоретические и практические рекомендации.