

Интернет-журнал «Наукovedение» ISSN 2223-5167 <http://naukovedenie.ru/>

Том 7, №2 (2015) <http://naukovedenie.ru/index.php?p=vol7-2>

URL статьи: <http://naukovedenie.ru/PDF/35EVN215.pdf>

DOI: 10.15862/35EVN215 (<http://dx.doi.org/10.15862/35EVN215>)

УДК 005.35

Максимов Евгений Евгеньевич

РООИиП «Новый дом»

Россия, Москва¹

Заместитель председателя правления

E-mail: jvc07@ya.ru

Концепция социальной работы с персоналом в современных условиях

¹ 119571, г. Москва, Ленинский пр-т, д. 121/1, корп. 2, кв. 30

Аннотация. В статье исследуется и раскрывается сущность социальной работы с персоналом, делаются выводы относительно выбранного подхода к определению социальной работы с персоналом. Характеризуются научно-теоретические основы социальной работы с персоналом организации. Определяется содержание концепции социальной работы с персоналом, называются и характеризуются ее основные элементы. В соответствии с этой целью, в статье определяются методологические основы социальной работы с персоналом. Характеризуются субъекты, объекты и предмет социальной работы с персоналом. Выделяются основные элементы методологической базы социальной работы с персоналом. Дается характеристика целей и задач социальной работы с персоналом. Определяются основные закономерности социальной работы с персоналом, и раскрывается их содержание. Характеризуются общие и специфические принципы социальной работы с персоналом. Определяются общие и конкретные функции социальной работы с персоналом. Дается классификация методов социальной работы с персоналом по таким признакам, как направление и формы социальной работы, объекты и субъекты социальной работы. Определяются средства социальной работы с персоналом. Характеризуются технологии социальной работы с персоналом. Определяется сущность управления и организации социальной работы с персоналом. Основным результатом данного исследования является сформированная методологическая концепция социальной работы с персоналом в организации, отражающая содержание данного понятия.

Ключевые слова: социальная работа; социальная политика; концепция социальной работы; принципы социальной работы с персоналом; функции социальной работы с персоналом; методы социальной работы с персоналом; средства социальной работы с персоналом; технологии социальной работы с персоналом; управление социальной работой с персоналом; организация социальной работы с персоналом.

Ссылка для цитирования этой статьи:

Максимов Е.Е. Концепция социальной работы с персоналом в современных условиях // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 7, №2 (2015) <http://naukovedenie.ru/PDF/35EVN215.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ. DOI: 10.15862/35EVN215

Социальная работа – это инструмент реализации политических установок субъектов социальной политики, срез и практическая область социальной политики. Политика является ее организационной основой, выполняя важную методологическую функцию. Такая постановка проблемы не только не принижает значимость социальной работы, а, наоборот, подчеркивает ее практическую направленность и утилитарный характер. Без этого все политические установки превращаются в декларацию.

Вместе с тем социальная работа с персоналом организации – это и самостоятельная область деятельности со своими субъектами и объектами. В рассматриваемом аспекте социальная работа является тем средством социальной политики, набором инструментов, которые позволяют ей выйти на конкретного работника – человека и члена общества, что и является целью любой социально-политической деятельности.

Социальная работа как разновидность профессиональной деятельности имеет уже достаточную историю накопления эмпирического материала, как в России, так и за рубежом. Обобщение и теоретическое осмысление имеющегося опыта для применения его в организации позволяют сделать вывод о том, что социальная работа уже заявила о себе как целостная система научных знаний [1].

В широком смысле социальная работа с персоналом - это влияние субъектов социальной работы (должностных лиц и подразделений организации) на социальное благополучие работников через формирование и реализацию социальной политики, направленной на создание благоприятных условий жизнедеятельности каждого работника и членов его семьи.

Социальная работа с персоналом в узком смысле слова может быть представлена как совокупность целенаправленных и строго регламентированных действий, операций и процедур, осуществляемых должностными лицами и специальными структурами организации в соответствии с ее целями и задачами [2].

С практической точки зрения такой подход к определению понятия «социальная работа» позволяет сделать ряд актуальных **выводов**.

Во-первых, отметим, что понятие «работа» в данном случае употребляется как тождественное понятию «деятельность». Такое уточнение поможет избежать многозначности в трактовке таких часто встречающихся в научной и специальной литературе понятий, как «социальная работа» и «социальная деятельность».

Во-вторых, социальную работу необходимо рассматривать как самостоятельный вид деятельности, имеющий специфическую цель - максимально использовать правовые, организационные, воспитательные ресурсы организации при выполнении ее субъектами возложенных на них обязанностей и предоставленных им полномочий по решению социальных проблем и удовлетворению социальных потребностей работников организации.

В-третьих, есть все основания поднять вопрос о компетентности руководителей всех уровней и звеньев управления организации и их ответственности за состояние социальной работы с различными категориями персонала организации, попавшими в трудную жизненную ситуацию, либо просто имеющими определенные социальные потребности.

В-четвертых, целесообразно выработать критерии оценки эффективности социальной работы и определить возможности (пути и способы) ее повышения в каждой конкретной организации.

Социальная работа как практическая деятельность направлена на поддержку, развитие личности и трудового потенциала работников. В организации социальная работа может осуществляться на профессиональном и непрофессиональном уровне. *Непрофессиональный*

уровень социальной работы в организации - это добровольная помощь других работников; *профессиональная социальная работа* реализуется через функционирование целого ряда других профессиональных направлений, направленных на решение конкретных социальных проблем работников (медицинских, юридических, экономических и т.д.) [3].

Социальная работа является своеобразным социальным механизмом регуляции поведения и деятельности работника и коллектива организации.

Таким образом, социальная работа с персоналом – это качественно новый вид деятельности в российских организациях. Характерным свойством этой деятельности выступают ее гуманитарологический, управленческий и профессиональный потенциал. Совокупность данных свойств социальной работы выражает ее фундаментальное качество - сложноорганизованную систему.

Научно-теоретические основы социальной работы с персоналом организации представляют собой совокупность научных положений и выводов, характеризующих различные стороны становления, функционирования и развития социальной работы. К ним, прежде всего, относятся научно обоснованные положения о закономерностях и принципах, целях и задачах, структурах и функциях, формах и методах, ресурсах и средствах, методиках и технологиях социальной работы. Кроме того, к научно-теоретическим основам относятся исследования и выводы о существующих проблемах социальной работы, путях развития нормативно-правовой и материально-технической базы социальной работы в организации.

Всестороннее исследование жизни общества, изучение потребностей, интересов и проблем работников, учет тенденций развития практики социальной работы обеспечивают политический подход к решению задач соответствия содержания социальной работы с персоналом организации современным требованиям. Чтобы правильно, с научных позиций организовывать и проводить социальную работу с персоналом, в единстве теории и практики решать задачи социального обеспечения работников, руководители организаций должны ориентироваться в современной концепции социальной работы с персоналом.

Концепция социальной работы определяет понимание сущности и содержания, целей и функций социальной работы, а также процессов ее реализации, единого замысла ее проведения с различными категориями персонала.

Социальная работа в концептуальном плане может также рассматриваться как система теоретической и практической деятельности, которая базируется на определенной научно-методологической основе и представляет собой органичное единство теории и практики.

Методологической основой социальной работы с персоналом являются целостная научная система философских, экономических, социально-политических взглядов, составляющих мировоззрение людей; наука о познании и преобразовании мира, о законах развития организации и человеческого мышления. Знание теории социальной работы вооружает субъекта социальной работы методологией анализа и оценки сложных явлений и процессов, позволяющей научно прогнозировать пути решения социальных проблем в организации [4].

Знание основных положений современной концепции социальной работы, ее теоретических и практических аспектов дает возможность глубоко проникнуть в сущность самой социальной работы, исследовать ее закономерности и принципы, проследить основные тенденции ее развития, определить наиболее целесообразные формы, методы и средства социальной поддержки и защиты работников организации, оказавшихся в трудной жизненной ситуации.

Концептуальное видение социальной работы с персоналом предполагает рассмотрение ее как системы, состоящей из ряда обособленных, и одновременно взаимозависимых составных частей. Это субъекты социальной работы в организации и их полномочия, подсистема управления, формы и методы реализации, объекты и связующие их цели, принципы, средства и функции. Рассмотрим сущность и содержание основных элементов концепции социальной работы с персоналом.

Объекты социальной работы с персоналом - это отдельные работники и категории персонала организации, которые нуждаются в социальном обеспечении, социальной поддержке, помощи и защите.

К предмету социальной работы с персоналом относятся социальные потребности, негативные социальные тенденции и процессы, а также острые социальные проблемы в организации, которые возникли в силу ряда объективных либо субъективных неблагоприятных социально-экономических условий и требуют разрешения или урегулирования со стороны руководства организации.

Социальные потребности - это совокупность нужд, запросов и интересов работников в социальной сфере, которые требуют своего удовлетворения в процессе социальной работы [5].

Субъекты социальной работы с персоналом - это высшее руководство, руководители и специалисты по управлению персоналом, отдельные должностные лица и подразделения организации, призванные осуществлять функции социальной работы среди различных категорий персонала, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, имеющих определенные социальные потребности или проблемы.

Методологическая база социальной работы с персоналом включает в себя совокупность конституционных и правовых норм, подзаконных актов государства и организационных документов, научно обоснованных теоретических положений, принципов и методов, категориальный аппарат, на основе которых строится практика социальной работы в организации.

Цели и задачи социальной работы с персоналом - это предполагаемые промежуточные и конечные результаты, которые являются основой для организации, управления и проведения социальной работы с персоналом.

Закономерности социальной работы с персоналом берут свое начало в общих закономерностях развития государства. Эти закономерности представляют собой выражение существенных, устойчивых, повторяющихся связей между явлениями и процессами в области социальной работы с персоналом (таблица 1).

Таблица 1

Закономерности социальной работы с персоналом

Наименование закономерности	Сущность закономерности
1. Обусловленность целей, задач и содержания социальной работы с персоналом организации государственной социальной политикой.	Суть этой закономерности состоит в том, что цели, задачи и содержание социальной работы определяются на основе законодательства России, указов и распоряжений Президента, постановлений и распоряжений Правительства, а также приказов руководителей социальных организаций и учреждений.
2. Соответствие содержания, форм и методов социальной работы условиям жизнедеятельности работников конкретной организации.	Эти задачи играют определяющую роль по отношению к содержанию, выбору наиболее целесообразных, соответствующих сложившейся обстановке форм, методов и средств социальной работы.
3. Зависимость состояния социальной работы от уровня подготовленности руководства организации, компетентности и деловых качеств должностных лиц, осуществляющих ее в организации [6].	Готовность руководства организации осуществлять социальную работу с персоналом и компетентность должностных лиц, непосредственно реализующих ее, также влияет на выбор методов и средств социальной работы, масштаб проводимых мероприятий.
4. Взаимосвязь социальной политики государства и содержания социальной работы с персоналом организации.	Цели социальной политики и социального развития государства оказывают непосредственное влияние на уровень развития социальной работы в организации.

Объективный характер закономерностей социальной работы предполагает, что они проявляются вне зависимости от желания, знания и воли людей.

Отражением и практическим преломлением закономерностей являются **принципы социальной работы с персоналом** - основополагающие нормы и правила, регулирующие деятельность должностных лиц организации по управлению социальной работой, определению ее содержания, форм и методов и средств проведения мероприятий, обеспечить ее высокую эффективность.

В своей деятельности руководители и управленцы руководствуются двумя основными группами принципов социальной работы: общими и специфическими.

1. К общим принципам относятся:

1.1. *Общезначимые принципы*, которые являются базой теоретических исследований, касающихся общества, закономерностей его развития, сотрудников организации и их взаимосвязей: детерминизм, отражение, развитие, единство сознания и деятельности, историзм, неразрывная связь человека, работника и его социальной среды.

1.2. *Социально-политические принципы*, которые показывают необходимые требования, возникшие вследствие описанной ранее зависимости содержания, форм, методов, технологий социальной работы с персоналом от социальной политики государства: формирование общего государственного направления с учетом особенностей социальной работы в организации, демократизм применяемых методов и технологий, анализ определенных условий деятельности организации при определении конкретных методов, технологий и форм социальной работы, законность и справедливость социальной деятельности в организации.

1.3. *Психологические принципы* выражают требования к выбору средств психологического воздействия и взаимодействия с конкретными работниками: системный анализ параметров и показателей жизни и трудовой деятельности работников, направленный на определение конкретных методов и технологий социальной работы, применение индивидуального подхода к каждому работнику, направленность на реализацию конкретных целей и адресность осуществления конкретных мероприятий социальной работы.

2. Специфические принципы выделяют ключевые правила социальной деятельности в конкретной организации: законность, универсальность, справедливость - единство прав и обязанностей и др., опора на собственные ресурсы организации, максимизация ресурсов организации для целей социальной работы, конфиденциальность, толерантность, комплексное использование средств социальной работы, системность социальной деятельности, комплексность и разнообразие организационных форм и взаимосвязей; активность; гибкость, квалификационная компетентность персонала.

Функции социальной работы с персоналом представляют собой основные виды деятельности субъектов социальной работы, направленные на удовлетворение социальных потребностей и решение социальных проблем работников.

1. К общим функциям социальной работы можно отнести: этическую, прогностическую, профилактическую и коммуникативную.

1.1. *Этическая функция* социальной работы проявляется в том, что по своему потенциалу (наряду с социальной политикой) социальная работа способствует утверждению в организации социальной философии, формирует этические нормы социального поведения в трудовой деятельности, является дополнительным стимулом для работников.

1.2. *Прогностическая функция* социальной работы отражает ее диагностический потенциал. Практика социальной работы в организации позволяет выявлять приоритеты в социальных потребностях, интересах и мотивах работников, диагностировать уровни их социальных ожиданий, предвидеть направления закономерных социальных трансформаций и появление зон социального напряжения и риска в организации. В этом отношении социальная работа выступает как метод социального мониторинга (непрерывного наблюдения), функционирования и развития организации.

1.3. *Профилактическая функция* выступает регулятивной гранью социальной работы (как естественное продолжение прогностической функции). Опираясь на результаты социального прогнозирования, социальная работа дает возможность предупредить нежелательные социальные явления в коллективе (критический уровень социального напряжения, разрушительные формы проявления социальных конфликтов и т.д.). Данная функция предъявляет повышенные требования к уровню компетенции и профессионализма специалистов по управлению персоналом.

1.4. *Коммуникативная функция* социальной работы способствует жизнедеятельности организации по нормам социального общения. Через механизмы социальной деятельности осуществляется оздоровление, укрепление социальных отношений в коллективе, между отдельными социальными группами коллектива организации. Социальная работа позволяет взаимоинтегрировать социальные потребности и интересы работников во взаимозависимые нормы их социального поведения. В этом отношении она выступает регулятором формирования социальных традиций коллектива и одним из методов реализации социальной политики организации.

2. К конкретным функциям социальной работы в организации относятся конкретные виды социальной деятельности: социальное обеспечение, социальная помощь, социальное обслуживание, социальное страхование работников.

Профессиональный подход в социальной работе предопределяется ее новым содержанием в современной организации. Социальная работа расширяет поле своего влияния на организацию и это требует от специалистов по управлению персоналом помимо наличия соответствующей квалификации владения знаниями и навыками в области социальной работы.

Функции социальной работы в организации, на наш взгляд, следует различать с функциями по реализации социальной работы с персоналом. Функции социальной работы показывают значение социальной работы для коллектива и деятельности организации, в то время как функции ее по реализации дают понимание той деятельности, которая должна быть осуществлена для достижения поставленных целей и задач.

Функции реализации социальной работы с персоналом перекликаются с общими функциями менеджмента и включают в себя следующие:

1. Социальное прогнозирование и планирование. Предполагает глубокий и разносторонний анализ состояния социальной среды организации; осмысленную диагностику, выяснение и объяснение взаимосвязей, которые складываются между работниками; предвидение того, какой вариант решения назревших социальных проблем будет наиболее эффективным. Для этого необходимы надежные источники получения информации, к которым, в частности, можно отнести анкетирование и опрос работников, документы, описывающие финансовое состояние и состояние социальной среды предприятия или организации; информация, касающаяся условий труда и отдыха работников, выполнения правил техники безопасности в процессе осуществления функций, позиция самих работников в части их лояльности к организации, желания работать в сложившемся коллективе; формирование общего мнения о существующих взаимосвязях на основе наиболее популярных социологических методов, таких как социограмма и другие, анализ интересов и потребностей работников в сравнении с имеющимися у конкретной организации средств.

Осуществление социального планирования и прогнозирования на уровне конкретной организации, региона, отдельной отрасли и, наконец, государства способствует формированию объективных оценочных критериев относительно реального положения дел в социальной среде в текущий момент, на перспективу, показывает необходимость осуществления конкретных мероприятий по ее совершенствованию, необходимость использования определенных методов и технологий. Социальный прогноз необходимо обосновать с практической точки зрения еще до принятия конкретных социальных программ, до принятия управленческих решений, разработки и утверждения конкретных социальных проектов, разработанных службой управления персоналом организации.

Планирование, - это один из видов конструктивной экономической и социальной деятельности, он подразумевает определение стратегии, целей, средств, методов и технологий, направленных на реализацию этих целей.

Различные государства подходят к процессу планирования по-разному. В одних случаях разрабатываются и реализуются социальные программы, направленные на улучшение качества жизни работников и населения в целом, что нашло отражение в деятельности американских организаций; в других случаях получили распространение утвержденные в организации планы социального развития, в частности речь идет о странах бывшего Советского Союза; третьим направлением являются планы социально-экономического развития, охватывающие государство в целом (в частности практикуются в таких странах, как Япония). Такие крупномасштабные государственные планы получают свою реализацию в больших корпорациях [7, 8].

2. Организационно-распорядительные и координирующие функции включают в себя кадровое, финансовое и ресурсное обеспечение реализации программ социального развития и социальной работы на предприятии, наличие специальных социальных технологий. Широко развиты взаимосвязи внутри предприятия различных структурных подразделений, профсоюзов работников, а также взаимосвязи выше уровня одного предприятия - с различными органами государственной власти, регионального самоуправления. Такое масштабное взаимодействие подразумевает разработку проектов решений по социальным вопросам, тщательную их проработку и анализ, утверждение организационно-распорядительных документов, таких как: приказы, положения, распоряжения, специальные инструкции, методические и практические рекомендации по вопросам, касающимся социальной сферы. Подготавливаемые проекты решений должны удовлетворять самым высоким требованиям принятого в стране и регионе общего, трудового и социального законодательства.

Существенным фактором при реализации функций социальной работы становится профессиональная квалификация специалистов подразделения управления персоналом, занимающихся выявлением и устранением социальных проблем работников: в компетенции специалистов по управлению персоналом должно присутствовать разумное сочетание общих знаний и навыков по управлению персоналом и специальных знаний в области социальной работы и социального развития. Кроме того, такие специалисты должны быть мотивированы на оказание помощи конкретным работникам, уметь использовать имеющиеся (и практически всегда ограниченные) у организации ресурсы по целевому назначению.

Что касается распорядительных функций целесообразно иметь в виду, что постановка конкретных целей и задач социальной работы, принципов, и практических механизмов социальной работы на предприятии определяется и существующей организационно-правовой формой предприятия, и наличием или отсутствием прямого государственного воздействия на его деятельность. Это обстоятельство делает невозможным безынициативность и низкий уровень ответственности руководителей организации в решении социальных проблем работников.

3. Побудительное стимулирование, в свою очередь, направлено на мотивацию тех работников, которые обеспечивают высокой уровень результативности социальной деятельности. Руководство организации обязано создавать надлежащие условия для деятельности службы управления персоналом и профсоюзов в решении социальных задач и социальных проблем, которые могут быть связаны с улучшением условий труда и быта, социальным обслуживанием работников [5].

Социальная работа, как правило, должна осуществляться в порядке плановых работ, по установленному графику. Однако иногда соответствующие мероприятия проводятся по необходимости, в целях решения острых социальных проблем работников. Участие в таких мероприятиях других членов коллектива, будучи проявлением их инициативы и энтузиазма, служит действенным стимулом их социальной активности, поскольку наглядно демонстрирует необходимость и пользу социальной работы с персоналом для коллектива и организации в целом.

4. Контроль за реализацией намеченных мероприятий и информирование коллектива о переменах в социальной среде взаимосвязано с получением, анализом и обобщением разнообразных сведений о проводимой социальной работе с персоналом, о тех изменениях, которые происходят в социальной среде организации, соотношением их реализацией утвержденного плана и целевых социальных программ. Служба управления персоналом должна располагать системой координирования социальной деятельности в организации с показателями ее социального развития, т.е. «социальным паспортом» (по аналогии с технико-

экономическим паспортом) - инструментом ориентации при решении социальных задач и осуществлении социальной работы.

Контроль необходим для определения соответствия существующих условий труда персонала, во-первых, требованиям утвержденным в законодательных актах РФ, а также минимальным государственным нормам социальной работы и принятым стандартам. Для того, чтобы осуществить такой контроль, важно осуществлять систематическое исследование - мониторинг по всем социальным вопросам. Такой мониторинг, во-первых, во время определит, и, во-вторых, предотвратит отрицательные направления развития социальной сферы, позволит минимизировать кадровые и социальные риски [9]. Существует также понятие социального аудита, как целенаправленного механизма проверки условий социальной среды конкретного предприятия с целью определения тенденций социального риска и разработки направлений по его уменьшению и устранению его негативных последствий в социальной сфере и жизнедеятельности предприятия [10].

Существенным моментом является и системное, регулярное информирование работников о настоящем положении социальной сферы, полученных результатах после проведения мероприятий, направленных на ее улучшение, и о тех вопросах, которые все еще остро стоят на предприятии. Информирование работников предусматривает исследование различных точек зрения специалистов, настроения персонала, определения тем и направлений, актуальных для большинства.

Следующим важным моментом является оценка эффективности реализации социальной работы, подведение итогов сделанного с точки зрения достигнутых целей и задач, определение их экономической и социальной эффективности.

Методы социальной работы с персоналом классифицируются по трем основным признакам: по направлениям и формам социальной работы, по объектам социальной работы, по субъектам социальной работы (таблица 2).

Таблица 2

Методы социальной работы

Признак классификации	Группа методов	Методы данной группы, их характеристика
1. По направлениям и формам социальной работы.	1.1. Организационные методы - это приемы и способы деятельности, используемые для решения организационных задач в области социальной работы.	<ul style="list-style-type: none">• Организационно-распорядительные;• Организационно-координационные;• Организационно-инструктивные;• Организационно-технические и др.
	1.2. Социально-психологические методы.	<ul style="list-style-type: none">• Методы психологического исследования;• Диагностические - выявление и изменение индивидуально-психологических особенностей личности;• Психогенетические методы - выявление происхождения индивидуальных психологических особенностей человека, роли генотипа и окружающей среды в их формировании;• Лонгитюдные методы – это длительное и систематическое наблюдение одних

Признак классификации	Группа методов	Методы данной группы, их характеристика
		и тех же испытуемых, позволяющее определить диапазон возрастной и индивидуальной изменчивости фаз жизненного цикла личности; <ul style="list-style-type: none"> • Методы исследования жизненного пути - изучение индивидуального развития человека от рождения до смерти; • Метод психологической помощи – это повышение психологической компетенции работника, выявление уже существующих или формирование новых ресурсов, позволяющих человеку решать стоящие перед ним задачи, преодолеть трудности и жизненные кризисы; • Полифункциональные методы предлагают необходимость изменения содержания форм работы в зависимости от целей и задач социальной работы.
	1.3. Социально-педагогические методы направлены на процесс социализации и социальной ориентированности. Главная особенность этих методов состоит в том, что они применяются как правило в определенных сочетаниях и направлены на развитие личности работника.	<ul style="list-style-type: none"> • Методы формирования сознания личности; • Методы организации познавательной, практической деятельности и поведения⁴ • Методы стимулирования деятельности и поведения индивида.
	1.4. Социально-экономические методы – это совокупность приемов и способов, с помощью которых осуществляются действия, учитывающие социальные потребности работников, определяются пути их удовлетворения.	
2. По объектам социальной работы.	2.1. Метод индивидуальной работы <i>(специалист по управлению персоналом – сотрудник)</i> представляет собой непосредственную помощь объекту путем личного воздействия в процессе его адаптации к новым условиям жизни.	<ul style="list-style-type: none"> • Консультирование; • Социальная терапия; • Психологическая реабилитация.

Признак классификации	Группа методов	Методы данной группы, их характеристика
	<p>2.2. Метод социальной работы с коллективом подразумевает работу как с коллективом работников в целом, так и с каждым из них отдельно. Теории, регулирующие методы социальной работы с коллективом: 1). <i>Теория поля</i>, согласно которой коллектив рассматривается как некая общность индивидов, поставивших перед собой определенную цель и имеющих коллективные интересы, изменяющиеся в зависимости от обстоятельств; 2). <i>Теория социального обмена</i>, предполагает, что люди вступают во взаимодействия, ожидая вознаграждения и готовые пожертвовать чем-то взамен; 3). <i>Теория социальных систем</i> подразумевает изучение социальных систем в малых группах и коллективах, поддержание традиций внутри них и приспособление таких систем к своему внешнему окружению.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Совместная работа над определенными проблемами; • Диагностические и коррекционно-групповые процедуры, объектом которых являются социально-психологические явления, влияющие на поведение и деятельность работников; • Методы социально-психологического исследования, заимствованные из социологии; • Методы, предполагающие не только диагностику или моделирование социально-психологических явлений, но и их оптимизацию, улучшение и развитие.
3. По субъектам социальной работы.	3.1. Методы, применяемые отдельным специалистом.	
	3.2. Методы, применяемые коллективом организации.	
	3.3. Методы, применяемые органом управления социальной работой организации.	

Средства социальной работы с персоналом - это различные системы льгот, финансовые ресурсы, материальные блага и другие ресурсы, которые используются субъектами социальной работы для достижения целей и задач социальной работы, удовлетворения социальных потребностей и решения социальных проблем работников. Средства социальной работы используются в организации с учетом социального и должностного статуса работника.

Технологии социальной работы с персоналом - это совокупность форм, методов и средств социальной работы, а также комплекс механизмов разработки и реализации социальных мероприятий, применяемых для достижения целей и решения задач социальной работы с персоналом в организации.

Управление социальной работой с персоналом - это деятельность субъектов социальной работы, которая нацелена на выработку и принятие управленческих решений по

планированию, организации и координации мероприятий социальной работы, а также по контролю за ее результатами в части достижения целей и решения задач социальной работы с персоналом в организации.

Организация социальной работы с персоналом представляет собой структуру органов, подразделений и должностных лиц, систему их взаимодействия, права и обязанности, а также порядок распределения средств, выделяемых на социальную работу с персоналом.

Сформированная методологическая концепция социальной работы с персоналом в организации дает возможность сформулировать определение данного понятия.

ЛИТЕРАТУРА

1. Россия в глобальном мире: философия и социология преобразований. В 3 т. Т.1. Россия на рубеже тысячелетий: социология экономики и политики (1985-2005) / В.И. Жуков . – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во РГСУ, 2007. – 556 с.
2. Максимов Е.Е. Технологии социальной работы // Вестник Университета (ГУУ). №21, 2010. – М.: ГУУ, 2010.
3. Максимов Е.Е. Организация социальной работы с персоналом в организации // Вестник Университета (ГУУ). №19, 2012. – М.: ГУУ, 2012.
4. Григорьев С.И. Теории социальной работы на пути к самоопределению, образованию и практике: (Кн. для социал. работника и социал. педагога) / С.И. Григорьев, И.И. Григорьев, Л.Г. Русякова и др. М.: Изд-во АСОПиР, 1994. - 415 с.
5. Митрофанова Е.А. Стратегия мотивации и стимулирования трудовой деятельности / Е.А. Митрофанова // Вестник Университета (ГУУ), 2008, №1.
6. Бочарова В.Г. Профессиональная социальная работа: личностно ориентированный подход / В.Г. Бочарова – М.: Ин-т педагогики соц. работы РАО, 2009. – 182 с.
7. Корпорация, социальная ответственность и местные власти. Модели эффективного сотрудничества // Сборник материалов по результатам исследования аспектов взаимоотношений корпораций и местных властей, а также системы межбюджетных отношений в РФ. – М.: Издательство «Эксперт», 2003.
8. Аверин А.Н. Социальная политика и социальная ответственность предприятия /А.Н. Аверин – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2008. – 96 с.
9. Митрофанова А.Е. Разработка методики управления кадровыми рисками в системе управления персоналом организации // Интернет-журнал «Наукovedение». 2013 №1 (14) [Электронный ресурс]. - М. 2013. – Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/85evn113.pdf>, свободный – Загл. с экрана.
10. Митрофанова Е. Кадровый аудит как метод оценки трудового потенциала организации / Е.А. Митрофанова // Кадровик, 2014, №6. С. 81-91.

Maksimov Evgeniy Evgen'evich

Regional public organization of invalids and pensioners «Novyy dom»

Russia, Moscow

E-mail: jvc07@ya.ru

The concept of social work with staff in modern conditions

Abstract. The article explores and reveals the essence of social work with staff, describes the conclusions related to the chosen approach to the definition of social work staff. The author characterizes scientific and theoretical foundations of social work with staff of the organization, defines the content of the concept of social work with staff and describes its basic elements. In line with this objective, the article identifies the methodological foundations of social work with staff, characterizes subjects, objects and the subject of social work with staff, highlights the main elements of the methodological framework of social work with staff, describes the goals and objectives of social work with staff, defines the basic laws of social work with staff and their contents. Also the article characterizes general and specific principles of social work with staff, establishes general and specific functions of social work with staff. The author gives a classification of the methods of social work with staff on grounds such as the direction and forms of social work, objects and subjects of social work. The article defines the ways of social work staff, characterized by technologies of social work with staff. It determines the nature of management and organization of social work with staff. The main result of this study is the formed methodological concept of social work with staff in the organization, reflecting the content of this notion.

Keywords: social work; social policy; concept of social work with staff; principles of social work with staff; functions of social work with staff; methods of social work with staff; tools of social work with staff; technologies of social work with staff; managing of social work with staff; organization of social work with staff.

REFERENCES

1. Rossiya v global'nom mire: filosofiya i sotsiologiya preobrazovaniy. V 3 t. T.1. Rossiya na rubezhe tysyacheletiy: sotsiologiya ekonomiki i politiki (1985-2005) / V.I. Zhukov. – 2-e izd., pererab. i dop. – M.: Izd-vo RGSU, 2007. – 556 s.
2. Maksimov E.E. Tekhnologii sotsial'noy raboty // Vestnik Universiteta (GUU). №21, 2010. – M.: GUU, 2010.
3. Maksimov E.E. Organizatsiya sotsial'noy raboty s personalom v organizatsii // Vestnik Universiteta (GUU). №19, 2012. – M.: GUU, 2012.
4. Grigor'ev S.I. Teorii sotsial'noy raboty na puti k samoopredeleniyu, obrazovaniyu i praktike: (Kn. dlya sotsial. rabotnika i sotsial. pedagoga) / S.I. Grigor'ev, I.I. Grigor'ev, L.G. Ruslyakova i dr. M.: Izd-vo ASOPiR, 1994. - 415 s.
5. Mitrofanova E.A. Strategiya motivatsii i stimulirovaniya trudovoy deyatel'nosti / E.A. Mitrofanova // Vestnik Universiteta (GUU), 2008, №1.
6. Bocharova V.G. Professional'naya sotsial'naya rabota: lichnostno orientirovanny podkhod / V.G. Bocharova – M.: In-t pedagogiki sots. raboty RAO, 2009. – 182 s.
7. Korporatsiya, sotsial'naya otvetstvennost' i mestnye vlasti. Modeli effektivnogo sotrudnichestva // Sbornik materialov po rezul'tatam issledovaniya aspektov vzaimootnosheniy korporatsiy i mestnykh vlastey, a takzhe sistemy mezhyudzhetykh otnosheniy v RF. – M.: Izdatel'stvo «Ekspert», 2003.
8. Averin A.N. Sotsial'naya politika i sotsial'naya otvetstvennost' predpriyatiya /A.N. Averin – M.: Izdatel'stvo «Al'fa-Press», 2008. – 96 s.
9. Mitrofanova A.E. Razrabotka metodiki upravleniya kadrovymi riskami v sisteme upravleniya personalom organizatsii // Internet-zhurnal «Naukovedenie». 2013 №1 (14) [Elektronnyy resurs]. - M. 2013. – Rezhim dostupa: <http://naukovedenie.ru/PDF/85evn113.pdf>, svobodnyy – Zagl. s ekrana.
10. Mitrofanova E. Kadrovyy audit kak metod otsenki trudovogo potentsiala organizatsii / E.A. Mitrofanova // Kadrovik, 2014, №6. S. 81-91.