

مددکاری اجتماعی در بخش صنعتی

گردآوری و ترجمه: فاطمه محمدی_مددکار اجتماعی

www.iraniansocialworkers.ir

مددکاری اجتماعی در بخش صنعتی

دکتر رنجانا سگال (ISSW)

مقدمه

ما در عصری صنعتی زندگی می کنیم. کالاهای تولید شده در دستگاه، اکثر نیازهای روزانه ما را تامین می کنند و به ثروت مادی جهان کمک زیادی کرده اند. امروزه یک کارگر از اوقات فراغت و راحتی بیشتری نسبت به بسیاری از همتایانش در یک قرن پیش لذت می برد. امروزه اگر جامعه صنعتی راحتی های بسیاری را در اختیار کارگر قرار می دهد، همچنین تهدید جدیدی برای امنیت اقتصادی، اجتماعی و عاطفی او ایجاد کرده است. شرایط اقتصادی و تکنولوژیکی که همیشه تغییر می کند، کارگران را مجبور می کند تا در مورد وضعیت اجتماعی خود دوباره فکر کنند، سازش های جدیدی انجام دهند و شبکه ای از روابط جدید ایجاد کنند. برای بسیاری از مردم شغل،

بیشتر وقت آنها را در بر می گیرد. بیش از آن، آرمان های شخصی، منافع، ترس، شادی، مشکلات خانوادگی و اجتماعی با این شغل ارتباط دارد. از آنجایی که کارگران اکثر ساعات کاری و توانایی تولیدی خود را به مشاغل اختصاص می دهند و زمان و انرژی کمتری برای مسائل دیگر باقی می ماند، این نه تنها مسئولیت اخلاقی کارفرمایان است، بلکه از نقطه نظر تولید و کارآیی بسیار مهم است که شرایطی فراهم شود که در آن کارکنان بتوانند روابط کاری رضایت بخش ایجاد کنند. گروه ها و افراد باید بتوانند با هماهنگی بیشتر و با رضایت بیشتر با همه نگرانی ها زندگی کنند و با هم کار کنند.

در سال های اخیر، حرفه ی مددکاری اجتماعی حوزه فعالیت خود را گسترش داده و شامل بسیاری از زمینه های جدید و هیجان انگیز کاری است. اگرچه ارائه خدمات در موقعیت های مختلف متفاوت است، یک آرمان مشترک، یعنی «کمک»، همه آنها را به طور یکپارچه بهم متصل می کند. یکی از زمینه هایی که توجه بیشتری را به خود جلب می کند، کار مددکاری اجتماعی در کسب و کار و صنعت

است. امروزه جامعه کسب و کار در تلاش برای بهبود عملکرد کلی منابع انسانی خود، به طور جدی به بررسی و استفاده از برخی از خدماتی پرداخته است که مددکاران اجتماعی حرفه ای می توانند به دلیل آموزشهای تخصصییشان آنها را ارائه دهند. زمینه در حال ظهور مددکاری اجتماعی در صنعت، به عمل متقابل اهداف کسب و کار و مددکاری اجتماعی اشاره دارد.

مفهوم

با وجود اینکه مددکاری اجتماعی در صنعت از حدود ۸۰ سال پیش شروع شد، آن هنوز یک مفهوم نسبتاً جدید است. اگرچه هنوز در روند رشد است، پیشرفت به وضوح در جهت روشن شدن جنبه های خاص ناشی از ادغام کار مددکاری اجتماعی صنعتی با ساختار سازمانی کلی یک شرکت صورت گرفته است.

الهام بخش این فعالیت جدید سمینار اروپایی مددکاری اجتماعی کارکنان در بروکسل در سپتامبر سال ۱۹۶۰ بود. گزارش این سمینار بر این تأکید داشت که اصطلاح "مددکاری اجتماعی کارکنان" بر "مددکاری اجتماعی صنعتی" ترجیح داده می شود، زیرا دامنه این حرفه فراتر از صنعت است. تعاریف و تفسیر

های مختلفی درباره اصطلاح مددکاری اجتماعی صنعتی انجام شده است. با این حال، این رشته هنوز در فرآیند تعریف خود است.

بر طبق نظر ساینی^۱ (۱۹۷۵)، مددکاری اجتماعی صنعتی به عنوان یک روش سیستماتیک برای کمک به افراد و گروه‌ها در جهت سازگاری بهتر با وضعیت کاری تعریف شده است. برای هر گونه بحث در مورد مفهوم مددکاری اجتماعی صنعتی، باید به گزارش سمینار اروپایی در مورد مددکاری اجتماعی کارکنان رجوع شود که تعریف زیر را پذیرفته است.

مددکاری اجتماعی کارکنان یک روش سیستماتیک برای کمک به افراد و گروه‌ها در جهت سازگاری بهتر با شرایط کاری است. مشکلات اجتماعی در یک شرکت زمانی بوجود می‌آید که یک کارمند یا یک گروه و وضعیت کاری نمی‌توانند با یکدیگر سازگار شوند. "

امروزه اصطلاح مددکاری اجتماعی حرفه‌ای به طور فزاینده‌ای در غرب استفاده می‌شود به این دلیل که محدوده مددکاری اجتماعی را می‌توان گسترش داد تا همه انواع حرفه‌ها را شامل شود.

آخرین تفسیر به شرح زیر است:

"مددکاری اجتماعی حرفه ای می تواند به طور گسترده ای به عنوان یک زمینه تخصصی از شیوه کار مددکاری اجتماعی تعریف شود، که از طریق مداخلات مختلفی که هدف آنها ایجاد سازگاری بهینه میان افراد و محیط آنهاست نیازهای انسانی و اجتماعی جامعه کاری را مورد توجه قرار می دهد. در این زمینه، مددکار اجتماعی حرفه ای ممکن است طیف گسترده ای از نیازهای فردی و خانوادگی، روابط درون سازمان ها و مسائل گسترده تر درباره رابطه جهان کار با جامعه بطور کلی را در نظر بگیرد (NASW 1987).

با این تعریف واضح است که بدون توجه به نامی که ما آن را می خوانیم، مددکاری اجتماعی، هنگامی که در صنعت و تجارت کاربرد دارد، بهره برداری از دانش، مهارت ها و ارزش های مددکاری اجتماعی است تا بین فرد و محیط کارش خاصیت مناسب را فراهم کند.

طبق گزارش دورتموند، مددکاری اجتماعی در صنعت سه هدف دارد:

الف) کمک به هر فرد یا گروه برای انطباق با شرایط کاری و برآوردن الزامات کاری؛

ممکن است در اینجا اشاره شود که مشکلات مربوط به این افراد یا گروه ها ممکن است:

(۱) ناشی از محیط کار باشد یا در آن رخ دهد؛

(۲) تاثیر نامطلوب بر وضعیت کار داشته باشد، گرچه ناشی از آن نیست.

(ب) تحریک مدیریت برای سازگاری وضعیت کار با نیازهای اجتماعی کارمندان.

(ج) برای کمک به "جامعه" کاری به عنوان یک کل برای عملکرد بهتر.

دیدگاه تاریخی

در اروپا، مددکاری اجتماعی علمی ریشه در اوایل قرن بیستم داشت. انقلاب صنعتی که ابتدا در انگلستان آغاز شد، سرعت و جهت تولید صنعتی را تغییر داد. افزایش استفاده از قدرت دستگاه ها کاملاً موهبت خالص نبود. تغییرات رادیکال در سازمان و عملکرد صنعت که توسط انقلاب صنعتی آغاز شد، بی تردید مسؤول بسیاری از مشکلات اقتصادی و اجتماعی است که در آن زمان با پیامدهای فراوانی توسعه یافت.

به زودی، اصلاح طلبان دارای ذهن حساس ناسازگاری انباشت سریع ثروت و کاهش همزمان

رفاه و خوشبختی انسان در میان توده ها را درک کردند. بعضی از کارفرمایان در پاسخ به شرایط وحشتناک کارگران صنعتی، با انگیزه انساندوستانه عمل کردند. با این حال، مفهوم آنها از رفاه، پدرسالارانه بود.

مرحله دوم دوره صنعتی در اروپا در دوره بین دو جنگ جهانی (۱۹۱۸-۱۹۳۹) قرار دارد. این دوره قابل توجهی در رابطه با رفاه کارکنان بود. این مرحله با افزایش شناخت عامل انسانی در صنعت مشخص شد، همان طور که از این واقعیت آشکار شد که کارگر به موضوعی برای مطالعات در صنعت تبدیل شد.

یک موفقیت بزرگ با مجموعه ای از آزمایش های انجام شده توسط کارهای هاوورن^۱ در شیکاگو از سال ۱۹۲۶ به بعد به دست آمد. آزمایشات نشان دادند که اگر کارکنان از "وضعیت کاری" خود راضی باشند، احتمالاً با تولید مثبت جبران می کنند. در نتیجه، امکانات مربوط به مسکن، تعطیلات کار، استخدام کارآموزان، دستمزد و غیره، به طور فزاینده ای مهم می شود. به این منظور قوانین اجتماعی در زمینه سلامت و ایمنی،

^۱ Hawthorne Works .

روابط صنعتی، کمیته های کاری، بیمه های اجتماعی و غیره اضافه شد. بنابراین، در اروپا، مفهوم خدمات اجتماعی صنعتی به تدریج در سیاست های اجتماعی ملی ادغام شد.

در اوایل قرن بیستم علاوه بر تغییراتی در سیستم های سیاسی که بر رفاه کارگران تأکید داشتند، پیشرفت های علوم اجتماعی مانند روانشناسی صنعتی، جامعه شناسی صنعتی و غیره ابعاد جدیدی را در درک کارگران به عنوان یک موجود روان شناختی اجتماعی نه یک ربات مکانیکی افزود.

در بریتانیا، مفهوم مددکاری اجتماعی در صنعت تقریباً وجود نداشته است. این تنها در طول جنبش رفاهی صنعتی بین سال های ۱۸۹۰ تا ۱۹۱۳ بود که دوره کوتاهی از فعالیت های رفاهی توسط کارفرمایان روشنفکر انجام شد. آنها درباره عواقب انقلاب صنعتی بر شرایط اجتماعی کارگران صنعتی خواستار اقدام فوری شدند. در نتیجه، مدیران روشنفکر، کارکنان رفاه زنان را به عنوان کارمندان خود برای مراقبت از مشکلات زنان و کودکان مشغول به کار در کارخانه استخدام کردند. شرکتهای

کویکر رونترس و کادبری^۱ در این جنبش پیشتاز بودند (U.N.1961).

جنگ جهانی دوم موجب ناهماهنگی در صنایع و مشکلات مربوط به بیکاری شد. نیاز به یک مددکار اجتماعی در این زمان بسیار احساس شد. اما با تداوم ثبات در شرایط اجتماعی و اقتصادی، مددکاران اجتماعی در صنعت بدون وظایف مرتبط رها شدند. در آلمان، مددکاران اجتماعی آموزش دیده اکثریت را داشتند. اما موقعیت آنها در مدت کوتاهی پس از جنگ جهانی دوم با شوک های اولیه و عدم تایید مواجه شد؛ زیرا مددکاری اجتماعی صنعتی به اشتباه با ایدئولوژی سوسیالیسم ملی شناخته شد.

پس از جنگ جهانی دوم، تنها تعداد کمی از مددکاران اجتماعی صنعتی مشغول به کار بودند، زیرا خدمات آنها توسط بخش فدرال کاهش یافت. تا دهه های ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰، این حرفه و مدارس مددکاری اجتماعی در صنعت و کسب و کار به عنوان عرصه ای از کارهای مددکاری اجتماعی چندان جدی گرفته نشده بودند.

^۱ . The Quaker Firms of Rowntress and Cadbury's .

مرکز رفاه اجتماعی صنعتی در دانشکده
مددکاری اجتماعی دانشگاه کلمبیا در اوایل
دهه ۱۹۶۰ توسعه یافت که فرصت‌های مناسبی
برای دانشجویان در شرایط اتحادیه را فراهم
آورد. در اواخر دهه ۱۹۶۰ این روند بوسیله
کالج بوستون، کالج مددکاری اجتماعی وین
استیت و هانتر و دانشگاه یوتا دنبال شد.

با توجه به پیچیدگی‌های روزافزون در
زمینه مددکاری اجتماعی کارکنان، فدراسیون
بین‌المللی مددکاران اجتماعی وظیفه‌ای را
بر عهده گرفت تا جهت‌های مختلفی را که در
آن مددکاری اجتماعی کارکنان مشغول به کار
هستند، بررسی کند و در عین حال، مفاهیم
پایه‌ای را که اساس آن عمل را شکل می‌دهد
مورد بررسی قرار دهد. در نتیجه، با همکاری
دفتر همکاری فنی سازمان ملل متحد، ژنو،
فدراسیون بین‌المللی دو گروه بین‌المللی
تحقیقاتی را درباره وظایف و روش‌های کاری
مددکاران اجتماعی کارکنان را سازماندهی
کرد. گروه‌های مطالعاتی در سپتامبر ۱۹۶۷ در
زوریخ (سوئیس) و در مارس ۱۹۵۹ در دورتموند
(آلمان غربی) ملاقات کردند. گزارش این گروه
های تحقیقاتی، مبنایی برای توسعه مفهوم

مددکاری اجتماعی صنعتی شکل داد همانطور که در گزارش سمینار اروپایی درباره مددکاری اجتماعی کارکنان، که تحت برنامه رفاه اجتماعی اروپا (۱۹۶۱) تنظیم شد. این سمینار، گزارش قبلی را مورد بررسی قرار داد و نیاز به مددکاری اجتماعی کارکنان را تصریح کرد و بر جایگاه آن تاکید کرد با تأکید بر اینکه "مفهوم مددکاری اجتماعی کارکنان باید در سیاست کارکنان شرکت قرار داشته باشد، بدون توجه به اینکه آیا این عملکرد بخشی از ساختار سازمانی است یا توسط یک سازمان خارجی انجام می شود. ' (۱۹۶۱) سازمان ملل متحد)

روانشناسی و روانپزشکی صنعتی در ایالات متحده آمریکا مورد توجه قرار گرفت، تا آنجا که کل حوزه مشاوره پرسنل، شامل تمام سطوح در شرکت، درگیر مسائل بهداشت روانی شد. هدف این برنامه ها درمان اعتیاد به الکل، آماده سازی برای بازنشستگی و یا اداره روابط فردی، رابطه سرپرست و کارگر و ارجاع کارگران به خدمات تخصصی بود، که عمدتاً از طریق انجمن های بهداشتی و روانی محلی سازمان یافته بود. مددکاران اجتماعی نیز

بکار گرفته شدند تا مشاوران تربیت کنند که به اعضای اتحادیه کمک می کردند تا با مشکلات شخصی خود از طریق مشاوره مقابله کنند. مددکاری اجتماعی پیوندی بین مدیریت، کار و منابع اجتماعی مانند انجمن های اجتماعی، هیئت مدیره و صندوق های جمع آوری بودجه را حفظ کردند (دسای و دول^۱ ۱۹۷۹).

شورای آموزش مددکاری اجتماعی (CSWE) در ماه می سال ۱۹۷۶، جلسه ای با شاغلان حوزه مددکاری اجتماعی، مربیان، نمایندگان کار و صنعت سازماندهی شده برگزار کرد تا درباره مفاد برنامه درسی برای توسعه آتی در رشته مددکاری اجتماعی در صنعت بحث و گفتگو کند. در ۷ ژوئن سال ۱۹۷۸ صد شاغل حوزه مددکاری اجتماعی صنعتی از سراسر ایالات متحده و کانادا در نیویورک سیتی برای بررسی ماهیت مددکاری اجتماعی صنعتی دیدار کردند و به این نتیجه رسیدند که مددکاری اجتماعی در صنعت آینده ای بسیار نوید بخشی دارد و بطور منحصر به فردی با توجه به تعهد حرفه ای به دیدگاه "عملکرد اجتماعی"، به جای یک رویکرد بهداشتی در مقابل بیماری که در سایر حرفه

^۱ . Dsai and Dole

های یاورانیه رایج است با محیط کار و صنعت متناسب است.

پروژه مشترک CSWE و NASW در زمینه مددکاری اجتماعی در محیط های صنعتی (مارس ۱۹۷۷ تا اکتبر ۱۹۷۹) تعهد این حرفه بود که آموزش و شیوه های مددکاری اجتماعی را بیشتر توسعه دهد و توسعه مددکاری اجتماعی صنعتی را عیار گذاری کند. کار مددکاری اجتماعی در صنعت در غرب تا به حال پیوسته در حال افزایش است.

تحولات در هند

بررسی تحولات در زمینه مددکاری اجتماعی در صنعت، به ویژه در هند به دلیل توسعه نامتوازن و تغییر ماهیت خود رشته کار آسانی نیست. با این وجود، برخی از نشانه های مهم و گرایش های اصلی که بر زمان حال و آینده تاثیر می گذارند، به طور خلاصه در اینجا بررسی می شوند.

رشد صنعتی

به طور کامل به اشتراک گذاری تاثیرات و پیامدهای رویدادهای بین المللی، مانند جنگ جهانی اول، بهبود پس از آن تا سال ۱۹۲۹، رکود اقتصادی بزرگ ۳۴-۱۹۳۰، بهبودی ۱۹۳۵-۳۹

و جنگ جهانی دوم، رشد صنعتی در کشور در طول دوره از سال ۱۹۱۴-۱۹۳۹ فراز و نشیب های خود را داشته است. کمیسیون سلطنتی کار، که گزارش خود را در سال ۱۹۳۱ ارائه داد، تصویر منسجمی از الگو و مشکلات توسعه صنعتی در هند را ارائه داده است. دو جنگ جهانی به شدت به هند کمک کرد تا سرعت توسعه اقتصادی را سریعتر کند و حمایت قابل توجهی از سیاست مالی و صنعتی دولت هند انجام دهد. در طی پنج دهه گذشته، حوزه توسعه صنعتی واقعا پس از استقلال هند و با شروع دوره برنامه ریزی در اوایل دهه ۱۹۵۰ شروع شد. همزمان با رشد صنعتی در هند مطابق با نیازهای صنعت، توسعه همزمان عملکرد کارکنان در صنعت وجود داشت.

رشد عملکرد کارکنان

مفهوم مددکاری اجتماعی صنعتی در هند، محصول این رشته در حال تکامل بخش مدیریت پرسنل در طول سالهاست. در حالی که شرایط ویژه در دوره جنگ جهانی اول منجر به توسعه عملکرد پرسنل در غرب شد، در هند، یک دهه دیگر برای نخستین مامور پرسنلی شناخته شده به عنوان مامور کار زمان برد تا در تعداد قابل ملاحظه ای منصوب شوند.

نخستین مدیر رسمی در سال ۱۹۳۱ به مقامات اداری مدیریت صنعتی پیوست و از طریق دفاتر خدمت کارکنان سلطنتی کار تحت رهبری جی اچ ویتلی. این کمیسیون برای بررسی و گزارش درباره وضعیت سلامت، کارآیی و استانداردهای زندگی کارگران در شرایط کار در کارخانه های صنعتی و مزارع در هند بریتانیایی تعیین شد. آشکار شد به خصوص در زمینه استخدام، فساد شایع بود. بر اساس توصیه کمیسیون، مامور کار با وظیفه ویژه از بین بردن فساد با قبول وظیفه استخدام منصوب شد.

با این حال، استعمار کارگران ادامه یافت. مقررات رفاهی قانونی توسط کارفرمایان اجرا نشد. در این مرحله، دولت احساس کرد که لازم است مداخله کند و مجوز تعیین یک مامور داشته باشد که تنها وظیفه آن مراقبت از سلامت، ایمنی و رفاه کارگران باشد. بنابراین، در سال ۱۹۴۸، مامور رفاه به طور قانونی در بخش ۴۹ قانون کارخانه ها در سال ۱۹۴۸ متولد شد. این مامور رفاه، هر چند نامگذاری او ممکن است گمراه کننده باشد، در واقع یک کارمند پرسنلی بود. دامنه مدیریت او نه تنها عملکرد رفاه، بلکه همچنین وظایف

مدیریت پرسنل و روابط صنعتی را نیز پوشش می داد.

گسترش حوزه مدیریت پرسنل تا حد زیادی تحت تأثیر حمایت قانونی دولت قرار داشته است. در واقع، این تنها مامور قانونی در آن زمان بود و شاید هند تنها کشور جهان بود تا این موقعیت قانونی را در مقابل اصلاحات اجتماعی، خدمات اجتماعی و جنبش اجتماعی در قرن نوزدهم ایجاد کند. در غرب، اصطلاح "عملکرد پرسنل" در دهه ۱۹۵۰ پدیدار شد، در هند ما آن را در دهه ۱۹۶۰ پذیرفتیم.

صنعت مدرن در هند پس از استقلال، هم به لحاظ اندازه و هم سازمانها، خیلی سریع رشد کرده است. بنابراین، نگرانی اولیه آن، به همان نسبت افزایش بهره وری پرسنل آن شده است. از آنجایی که کارآیی یک شرکت به آرامش صنعتی، محیط فیزیکی و فضای رضایت بخش در آن وابسته است، طبیعی است که از کارگران و ماموران رفاه خواسته شود تا وظایف کارکنان را در نظر بگیرند و به لحاظ عملکرد و همچنین موقعیت عادلانه نسبت به ماموران پرسنل پیشرفت کنند.

مامور پرسنل تا حد زیادی، به عنوان عضو تیم مدیریت مدرن در صنعت هند پذیرفته می شود. اما وظایف او یک "ترکیبی از میراث مامور کار و مامور رفاه" است.

مامور کار دیروز به مامور پرسنل تبدیل شد. رشد در واقع با رویکرد رفاه پدرسالارانه ای در دهه ۱۹۳۰ شروع شد. از آن زمان تاکید آن بر زمینه روابط صنعتی و مدیریت کار دهه ۱۹۴۰ و ۱۹۵۰ تغییر کرد. در نهایت به عنوان یک عملکرد جامع در دهه ۱۹۶۰ توسعه یافته است، عملکردی که با عملکرد مدیریت در یک سازمان ادغام شده است. و در دهه ۱۹۸۰، آن به عنوان یک عملکرد H.R.D. (توسعه منابع انسانی) با مفاهیم گسترده تر ظاهر شد. این منجر به به رسمیت شناختن منابع انسانی به عنوان یک دارایی بزرگ برای سازمان شده است. از این واقعیت آشکار است که مفهوم نیروی کار، خود تکامل یافته است؛ در ابتدا "کارگر" و سپس "کارمند" نامیده شد.

اصطلاح "پرسنل" به طور گسترده ای برای نشان دادن نیروی کار یک سازمان در دهه های ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ استفاده می شد. امروزه آنها به

طور کلی به عنوان «منابع انسانی» سازمان شناخته می شوند.

مددکاری اجتماعی صنعتی: پیدایش روند

در طول دهه ۱۹۶۰، مددکاری اجتماعی صنعتی، که به صورت مجزا و در عین حال بخشی از رفاه کار و مدیریت پرسنل بود، به وجود آمد. این مسیر جدید به شدت تحت تأثیر مفهوم تاکید شده در سمینار اروپایی "مددکاری اجتماعی کارکنان" که در بروکسل در سال ۱۹۶۰ برگزار شد قرار گرفت. در آن زمان بود که تقسیم بندی روشنی در عملکرد یک مامور پرسنل و مددکار اجتماعی در صنعت ظاهر می شود و مددکاری اجتماعی در صنعت شروع به تفکیک از مفهوم رفاه قانونی کرد.

مددکاری اجتماعی صنعتی یک پدیده جدید است و دامنه گسترده ای را برای خدمات تخصصی در صنعت، در محل کار، در خانواده کارمند و جامعه فراهم می کند. با این حال باید پذیرفت که وظایف تحت رفاه کار پیدایش مفهوم مدرن مددکاری اجتماعی صنعتی در هند را شکل می دهد.

مددکاری اجتماعی صنعتی ممکن است به عنوان یک تخصص در زمینه مدیریت کارکنان در

نظر گرفته شود. این بدان معنی است که مامور پرسنل بخشی از کار خود را به مددکار اجتماعی محول می کند، یعنی مراقبت از رفاه و بهزیستی افراد و گروه های تحت تعهد. اخیراً، وقایع روزافزونی از فعالیت های مددکاری اجتماعی که توسط سازمان های معتبر انجام می شود، سازمانهایی که نیاز به مهارت های مددکار اجتماعی حرفه ای آموزش دیده در رسیدگی به مشکلات کاری پرسنل خود را احساس کرده اند، تا آنجا که آنها به طور جدی در زندگی کاری آنها مداخله می کنند و بر بهره وری تاثیر می گذارد.

اگرچه پدیده های مددکاران اجتماعی صنعتی در صنایع هند پذیرفته شده است، اما آن هنوز محدود به کلان شهرهای هند است که در آنها مددکاران اجتماعی تمام وقت استخدام می شوند، اما تعداد آنها کم است. تا زمانی که صنایع به طور گسترده ای آغوش خود را به روی مددکاران اجتماعی تمام وقت باز کنند، این کار ممکن است اجباراً توسط مأموران پرسنل / رفاه انجام شود.

مسئولیت اجتماعی صنعت

"هیچ یک از موسسات ما به تنهایی وجود ندارد و فی نفسه یک پایان است". هر موسسه عضوی از جامعه است. کسب و کار استثنا نیست. نقش تجاری به طور سنتی بر عملکرد اقتصادی در تولید کالاها و خدمات متمرکز شده است، اما این نقش به تدریج به سمت یک جهت گیری بیشتر اجتماعی تکامل یافته است. در اوایل دهه ۱۹۵۰ تغییر چشمگیری در روحیه عمومی نسبت به نگرانی بیشتر اجتماعی رخ داد، که در وجدان اجتماعی، نگرانی و مسئولیت اجتماعی گسترده بازتاب یافت.

ایده مسئولیت اجتماعی نشان می دهد که تصمیم گیرندگان در صنعت موظف هستند اقداماتی را انجام دهند که در کنار منافع آنها، رفاه جامعه را به طور کامل حفظ و بهبود می بخشد. اثر خالص این است که کیفیت زندگی را به گسترده ترین روش ممکن افزایش دهد. جامعه انتظار دارد که کسب و کار نگرانی های بیشتری نسبت به اثرات اجتماعی داشته باشد که مستقیماً از عملکرد وظایف اقتصادی کسب و کار به وجود می آید و همچنین انتظار دارد که کسب و کار برای حل برخی از مشکلات عمومی اجتماعی که تنها به طور غیر

مستقیم با فعالیت های تجاری ارتباط دارد، کمک کند. مسئولیت اجتماعی مربوط به منافع عمومی است. مفهوم مسئولیت اجتماعی ناشی از نگرانی درباره نتیجه اقدامات یک فرد است، زیرا ممکن است بر سایرین تأثیر بگذارد.

راه هایی وجود دارد که در آن کسب و کار و صنعت ممکن است به خواسته های اجتماعی که از آنها درخواست می شود پاسخ دهند. یک رویکرد کناره گیری است که از طریق آن کسب و کار به سمت پوسته خود عقب می رود، و رابطه خود با جامعه را کاهش می دهد و تلاش می کند تا به کسب و کار خود فکر کند، هزینه های اجتماعی اش را به جامعه منتقل می کند و به طور کلی حل مشکلات را به عهده جامعه می گذارد.

کسب و کار همچنین می تواند از رویکرد روابط عمومی استفاده کند. از طریق مطبوعات و سخنرانی های عمومی، بسیاری از داستان های مربوط به دستاوردهای خود را در زمینه های اجتماعی ارائه کند، در حالی که هیچ گونه تغییری در شیوه های موجود وجود ندارد.

گزینه دیگر، رویکرد قانونی است. کسب و کار به قانون وابسته است تا آن را از

تغییرات محافظت کند، زیرا می داند که قوانین در یک نظام اجتماعی بسیار آهسته تغییر می کنند. در ضمن، کسب و کار تنها حداقل مورد نیاز قانون را انجام می دهد.

رویکرد دیگر چانه زنی است که توسط آن کسب و کار با گروه های فشار که بر علیه آن اقدام دعوی می کنند مذاکره می کند. به این ترتیب، تلاش می کند اختلافات را با مذاکره حل و فصل کند، که اغلب باعث تغییر می شود.

حل مسئله یکی دیگر از رویکردهایی است که در آن کسب و کار یک بررسی واقعی از ارزش ها و نیازهای جامعه و کسب و کار انجام می دهد و سپس تلاش می کند تا آنها را به روش سازنده تطبیق دهد. نقش حل مسئله برای کسب و کار نقش ایده آلی است. کسب و کار به عنوان حل کننده کارآمد مشکل شناخته شده است، و مردم به عنوان رهبر در این زمینه به آن نگاه می کنند. حل مسئله همچنین به کسب و کار کمک خواهد کرد موقعیت خود را به عنوان یک نهاد اجتماعی مهم حفظ کند. اگر با شایستگی های خود بتواند به راه حل های اجتماعی کمک کند، این امر حسن نیت و پذیرش

نقش آن را بهبود خواهد بخشید. (دیویس و بلومستروم، ۱۹۷۵)

اکثر شرکت ها برای انجام مسئولیت های اجتماعی خود، ارتقا رضایت کارکنان، دستیابی به کارآیی عملیات و تضمین اجرای منظم امور کارخانه، در سه جهت کار می کنند. اولاً، آنها در برنامه های عمومی امنیت اجتماعی و خدمات بهداشتی ملی مشارکت و کمک می کنند. دوماً، آنها با مقامات دولتی و محلی و سایر ادارات همکاری می کنند که خدمات آنها توسط کارگران مورد استفاده قرار می گیرد. سوم، آنها بخش های کارکنان در کارخانه های خود را برای انجام وظایف مانند خدمات استخدامی، روابط کاری، مدیریت دستمزد، انطباق تعهدات قانونی، مدیریت رفاه و مددکاری اجتماعی سازماندهی می کنند.

همه این خدمات؛ خدمات پرسنل در صنعت را تشکیل می دهند. این بر عهده مدیریت است تا ببینند که مسئولیت های چندگانه اجتماعی کسب و کار برآورده می شود.

محدوده مددکاری اجتماعی در صنعت

اگر بپذیریم که کسب و کار و صنعت تنها موسسات سودآور نیستند، بلکه دارای تعهدات

اجتماعی هستند، پس مددکاری اجتماعی دارای محدوده‌ی بسیار وسیعی در صنعت است، زیرا می‌تواند به اهداف اجتماعی آن کمک کند. امروزه، تنها تولید یا فروش کالاها و خدمات دغدغه مدیریت نیست، بلکه جو اجتماعی در داخل سازمان، ساختار کاری و سلامت روانی کارکنان به همان اندازه باعث دغدغه است. مددکاری اجتماعی صنعتی می‌تواند در بهبود جو اجتماعی و کیفیت روابط انسانی در یک سازمان بسیار کمک کننده باشد. روابط انسانی به طور کلی پیشنهاد می‌کند که بهره‌وری باید با ایجاد و حفظ کرامت و رضایت کارکنان و نه به بهای این ارزش‌ها به دست آید. در مددکاری اجتماعی، کرامت انسانی همیشه حفظ می‌شود و به انسان کمک می‌شود که با محیط اجتماعی خود یکپارچه و سازگار شود. محدوده وسیعی برای مددکاری اجتماعی در صنعت وجود دارد. این به این دلیل است که هر چه سازمان بزرگتر باشد، مشکلاتی که افراد با آن روبرو هستند پیچیده‌تر است. در سازمان‌های کوچک، کارکنان دسترسی مستقیم به مدیران دارند و بسیاری از مشکلات آنها به زودی رفع می‌شود. در سازمان‌های بزرگتر، چنین فرصتی

برای کارکنان وجود ندارد، زیرا همه چیز باید از طریق کانال های مناسب اجرا شود و بنابراین آنها فقط به سرپرستان و مدیران رده پایین تر که تصمیم گیرنده نیستند، دسترسی دارند. روابط بین کارکنان و مدیریت رسمی تر است و دسترسی به مدیریت برای کارمندان کاهش می یابد. نگرش های پدرسالارانه به کارکنان و رویکرد اقتدارگرایانه در سازمان ها شایع تر است. یک مددکار اجتماعی می تواند به کارکنان کمک کند تا بر مشکلات شان غلبه کنند و همچنان به عنوان کارگر مولد کار کنند. بر طبق نظر ام ام دسای (M.M.Desai) مددکار اجتماعی به طور حرفه ای آموزش دیده، می تواند برنامه های خود را در سطوح زیر توسعه دهد:

• پیشگیرانه و توسعه ای

• درمانی

پیشگیرانه و توسعه ای

۱) برنامه های آموزشی غیر رسمی با هدف آگاه کردن کارگران در مورد مسائل مربوط به زندگی کاری مانند ایمنی صنعتی، سواد

عملکردی، عادت های صرفه جویی، امنیت اجتماعی و غیره.

۲) ترویج استفاده از برنامه های بهداشتی و پزشکی برای کارگران و خانواده های آنها (معاینات پزشکی، برنامه های واکسیناسیون، برنامه ریزی خانواده، جلسات آموزنده درباره تغذیه، رژیم های کم هزینه، مراقبت از کودکان و غیره).

۳) بهداشت شخصی و محیطی و غیره

۴) توسعه برنامه های تفریحی مانند خدمات کتابخانه، جلسات ورزشی مهم، مسابقات مهارت های مختلف، نمایشگاه ها، نمایش فیلم، و غیره. برگزاری جشنواره های فرهنگی، برنامه های درآمد مکمل، کلاس های سرگرمی، برنامه های راهنمایی شغلی و غیره.

درمانی

هدف برنامه های درمانی برای مقابله با مشکلات کارگر با کمک به او برای استفاده حداکثر از پتانسیل های خود و منابع ارائه شده توسط صنعت و جامعه است. مشاوره به کارکنان و خانواده های آنها می تواند برای مشکلاتی مانند مشروبات الکلی، بدهی، غیبت و غیره داده شود. خدمات مشاوره ای می تواند

با کمک های واقعی با روش های زیر همراه شود:

- (۱) تأمین کمک های پزشکی در داخل یا خارج از صنعت.
 - (۲) برنامه ریزی بودجه خانواده.
 - (۳) کمک به اعضای خانواده کارمند در به دست آوردن منابع مالی.
 - (۴) جستجوی شغل برای افراد وابسته به کارگر.
 - (۵) ارجاع کارگر / وابستگان او به سازمان های رفاهی در جامعه مانند کلینیک راهنمایی کودک، دفاتر مشاوره ازدواج، انجمن الکلی های گمنام و مانند آن (AA, NA)، در هر کجا که نیاز باشد.
- بنابراین، مهارت های مددکاری اجتماعی می تواند به طور فعال برای جلوگیری از وقوع مشکلات و همچنین غنی سازی زندگی کارگران و خانواده هایشان مورد استفاده قرار گیرد. تشخیص زودهنگام و درمان سریع ممکن است از آسیب جدی برخی از کارکنان جلوگیری کند.
- مداخله مددکاری اجتماعی در بخش صنعتی می تواند در سطح خرد و کلان باشد. در سطح خرد، مددکار اجتماعی می تواند درمان را به کارگر

و خانواده اش، کارفرمایان و اعضای اتحادیه ارائه دهد. کمک ممکن است در رابطه با مشکلات مربوط به کار، خودشان و اطرافیان آنها، از قبیل عملکرد شغلی، رضایت شغلی، غیبت، شرایط درگیری و غیره، باشد. مشکلات دیگری مانند اضطراب، افسردگی، ترس، اختلال روانی، سوء مصرف مواد، مشکلات و درگیریهای خانوادگی همچنین ممکن است مورد توجه قرار گیرد.

در سطح کلان، می تواند مداخله سازمانی باشد که در آن مددکار اجتماعی می توانند مشاوره های فردی و گروهی را برای سرپرستان و مدیران در تمام سطوح در مورد درک رفتار انسان ها ارائه دهد. مداخله ممکن است به شکل پیشنهاد طراحی شغل جدید باشد. سازماندهی و برنامه ریزی خدمات در سطوح پیشگیرانه، توسعه و درمانی نیازمند مطالعه اولیه سازمان است. این یک رویکرد باز و حساس است، نه یک دستور کار از پیش تعیین شده که مددکار اجتماعی خبره و آگاه می تواند اهداف مددکاری اجتماعی را به طور مثبت با اهداف مدیریتی ادغام کند. با این حال، دامنه مددکاری اجتماعی در کسب و کار و صنعت، به لحاظ واقعی، بستگی دارد به:

(۱) نگرش مدیریت.

(۲) کیفیت خوب شرط بین نیازهای کسب و کار تا حدی که این نیازها توسط مددکاری اجتماعی بتواند مورد بررسی قرار گیرد.

(۳) مقرون به صرفه بودن خدمات ارائه شده.

کاربردی بودن روش های مددکاری اجتماعی

ارتباط و مناسب بودن روش های مددکاری اجتماعی می تواند بر مبنای میزان کمکی که این روش ها می توانند به تحقق اهداف سازمان تجارت کمک کند توجیه شود. دیدگاه های متفاوتی در این مورد بیان شده است؛ بعضی از کارشناسان معتقدند که این روش ها برای ایجاد سودآوری در کسب و کار و صنعت سهم اندکی دارند. به گفته آنها، "در صنعت ما اساسا فعالیتهای تجاری، پیشنهادهای اقتصادی، تجارت حسابداری سخت و ماشینهای پیچیده را دنبال می کنیم، و سپس چگونه مددکاری اجتماعی در اینجا شکل می گیرد؟"

برای این کار، می توانیم بگوییم که امروزه مددکاری اجتماعی به تمامی طبقه های جامعه گسترش می یابد. این علم دارای یک دانش و یک هنر است که دارای تکنیک های

تخصصی و مهارت های عملی است که مربوط به هر وضعیت مشکل در هر سطح می باشد. این یک فرآیند توانمندساز است و در هر جایی که می تواند نقش خود را برآورده کند، به آن مربوط است. طبقه کارگر نمی تواند از محدوده آن حذف شود.

ممکن است محدودیت هایی برای عملکرد آن در صنعت وجود داشته باشد، اما محدودیت های مشابه برای انجام این روش ها در بعضی از تنظیمات اولیه در هند وجود دارد. سه روش اصلی مددکاری اجتماعی، یعنی مددکاری اجتماعی موردی، مددکاری اجتماعی گروهی و سازمان دهی جامعه ای، می توانند بطور مثر در کسب و کار و صنعت مورد استفاده قرار بگیرند. به استثنای علل اقتصادی، مددکار اجتماعی می تواند علل اجتماعی_فرهنگی و روانی مشکلات شخصی در صنعت را مطالعه کند. نقش آنها ایجاد هماهنگی میان زنان و مردان در کسب و کار و شرایط کاری آنها خواهد بود. اجازه دهید نگاهی به مشارکت خاص برخی از روشهای مددکاری اجتماعی در صنعت بیاندازیم.

مددکاری اجتماعی موردی

مددکاری اجتماعی موردی می تواند به طور موثر در شرایط گرفتاری های فردی، مانند اعتیاد به الکل، افسردگی، سوء مصرف مواد، اضطراب، مشکلات زناشویی و خانوادگی، و غیره مورد استفاده قرار گیرد. علاوه بر این؛ معرفی، شرایط اعتراض، انتقال افراد، ضرورت های مرخصی، شرایط غیبت، مشکلات مربوط به از دست دادن شغل، بازنشستگی، و غیره می تواند در موارد بیشتری استفاده شود. در موارد حادثه، موارد بی انضباطی، نیز بسیار مفید است.

این روش اولیه مددکاری اجتماعی می تواند در دو سطح به طور موثری به کار برده شود:

(۱) سختیها و مشکلات ناشی از تطبیق با زندگی خانوادگی به علت هرگونه عوامل روانشناختی، اقتصادی و فرهنگی.

(۲) مشکلات ناشی از تطبیق با زندگی کاری به دلیل محیط، مسائل شخصیتی، برنامه ها و ساختار سازمان و غیره.

مددکاری اجتماعی گروهی

تعامل گروهی می تواند به عنوان یک ابزار موثر برای کمک به کارکنان در درک خودشان و

بهبود روابط آنها با اطرافیانشان استفاده شود. تکنیک های کار گروهی می تواند در موقعیت های گروهی خاص مورد استفاده قرار گیرد تا به گروه کمک کند تا کارآیی و اهداف خود را از طریق توسعه هماهنگ فرایند کار گروهی به دست آورند. آن را می توان در شرایط مشاوره نقطه ای مانند شورای مدیریت کار، کمیته های مختلف، جلسات، زمینه های مذاکره با کارفرمایان، اجرای توسعه چندین برنامه رفاهی در داخل و خارج از محل کار، ایجاد روحیه گروهی و غیره استفاده کرد. این می تواند در برنامه های آموزشی و کارگاه های آموزشی برای کارکنان در معرض خطر مربوط به حوزه هایی مانند مقابله با استرس مرتبط با شغل، استرس خانوادگی و زناشویی، اضطراب، سوء مصرف مواد و غیره مورد استفاده قرار گیرد.

سازمان دهی جامعه ای

در اینجا مددکار اجتماعی می تواند به کسب و کار کمک کند تا کل جامعه را درک کند جامعه ای را که در آن زندگی می کند و از

منابع آن برای بهره گیری از جامعه از سویی و سازمان از سوی دیگر استفاده می کند. مشکلاتی، از قبیل فقدان امکانات آموزشی، تفریح مناسب، امکانات درمانی درون جامعه کارگری، میتواند توسط مددکاران اجتماعی مورد توجه قرار گیرد. هوشیاری و توسعه جامعه از طریق مدیریت به اهمیتی می رسند که در آن مهارت های حرفه ای مددکار اجتماعی می تواند به طور موثر مورد استفاده قرار گیرد.

اقدام اجتماعی

روش اقدام اجتماعی زمانی مفید خواهد بود که مددکاران اجتماعی به اتحادیه ها خدمات ارائه دهند. اتحادیه ها امروزه می توانند از دانش و مهارت های تخصصی مددکار اجتماعی در بیان تقاضاها، مذاکره در مورد اعتصاب های صلح آمیز، خدمت و اجرای قوانین کار و غیره استفاده کنند.

پژوهش

پژوهش های اجتماعی در محیط های صنعتی استفاده می شود. هدف این است که حقایق مربوط به مسائل مختلف و مشکلات در صنعت جمع آوری و مشخص شوند. این امر به کسب و کار کمک می کند تا واقعیت ها را در رابطه

مدیریت و کارمند درک کند. اغلب، مدیریت اقدامات جزئی را برای مقابله با ناکارآمدی کارگران انجام می دهد و ممکن است شکست بخورد. اما یک رویکرد یکپارچه از مددکاری اجتماعی ممکن است نتایج بهتری داشته باشد. تلاش باید فقط بر تعیین عوامل ایجاد کننده و مشارکت کننده در این مشکل باشد و پس از یک تحلیل دقیق، راه حل های قابل قبول را ارائه دهیم. یک مددکار اجتماعی حرفه ای با استفاده از مهارت های تحقیقاتی خود می تواند به مدیریت کمک کند بسیاری از مشکلات را حل کند.

این تنها یک روش نیست، بلکه تلفیقی از تمامی روش های فوق است که واقعا به کسب و کار و صنعت کمک می کند، زیرا ممکن نیست یک مشکل ناشی از یک عامل باشد. باید کلیت آن مورد مطالعه قرار گیرد. در چنین شرایطی، یک رویکرد جامع مددکاری اجتماعی بسیار مورد نیاز است. در برخورد با مشکلات خاص، مطالعه موردی ممکن است مؤثرتر باشد، اما بعضی از موارد در سطح گروه یا سطح جامعه، بهتر عمل می کنند. یک مددکار اجتماعی آموزش دیده با استفاده از یک رویکرد یکپارچه که بر دانش

او در رابطه با رفتار انسان و روابط انسانی استوار است و استفاده از مهارت ها و تکنیک های مختلف مددکاری اجتماعی، می تواند مشکلات انسانی را با موفقیت حل کند. او باید هر کارگر را به عنوان یک کل در نظر بگیرد - در طبقه کارگاه، در خانه، در جامعه.

جایگاه مددکاری اجتماعی در صنعت

بر طبق گروه تحقیقاتی که توسط دولت هلند سازماندهی شده است، یک مددکار اجتماعی واجد شرایط در یک شرکت به دلایل زیر ضروری است:

(۱) آموزش تخصصی آنها در درک مشکلات انسان، توانایی در نظر گرفتن شخصیت انسان به عنوان یک کل؛

(۲) دانش آنها از شرایط کار؛

(۳) دانش آنها درباره زندگی کارگر؛

(۴) دانش آنها درباره منابع جامعه؛

(۵) رازداری حرفه ای آنها؛ و

(۶) ظرفیت آنها برای همکاری.

نقش مددکار اجتماعی به طور سنتی به ماموران پرسنل / رفاه در هند اختصاص داده شده است. در حقیقت، حرفه ی مددکاری اجتماعی، تا حد زیادی، محبوبیت و رشد خود را مدیون پذیرش آموزش مددکاری اجتماعی به

عنوان آمادگی لازم برای کار کارکنان و رفاهی در هند است. مقایسه با سایر کشورها نشان می دهد که اهمیت نقش مددکار اجتماعی در عرصه کارکنان در هند نسبت به جاهای دیگر بسیار بالاتر است. تعدادی از مددکاران اجتماعی آموزش دیده در کشور ما وجود دارند که به صنعت، به ویژه در بخش های کارکنان و رفاه کارگران، جذب شده اند. در غرب، مددکاری اجتماعی صنعتی در راستای خطوط مختلفی توسعه یافته است، که در آن مددکاران اجتماعی تمام وقت در صنایع برای انجام نقش مددکاری اجتماعی منصوب می شوند و با سایر وظایف روابط صنعتی و مدیریت کارکنان دیگر، همانطور که در هند است، مواجهه نیستند.

هند تنها کشور در جهان است که یک الزام قانونی وجود دارد که انواع خاصی از صنایع خاص باید مددکاران اجتماعی آموزش دیده را برای رفاه کارگران استخدام کنند. پست مامورن رفاه در صنعت توسط دولت تحت قانون کارخانه ها در سال ۱۹۴۷ ایجاد شده است. این کارکنان از مدیران حقوق می گیرند، اما شرایط آنها، روش استخدام، وظایف آنها توسط دولت از طریق قوانینی که برای این منظور

طراحی شده اند، تعیین شده است. تقریباً همه ایالت‌ها لازم می‌دانند که مأمور رفاه باید فارغ التحصیل یک دانشگاه تایید شده توسط دولت ایالتی برای آموزش باشد. اکثر این موسسات مدارس مددکاری اجتماعی هستند. رشته رفاه کار و مدیریت پرسنل در برنامه درسی مدارس مددکاری اجتماعی به عنوان یکی از تخصص‌ها جایگاه خود را یافته است و تعداد زیادی از دانشجویان آن را انتخاب کرده اند. برای آموزش شان دانش‌آموزان به کارخانه‌های مختلفی فرستاده می‌شوند که انتظار می‌رود در مورد کار و وظایف بخش کار / پرسنل آموزش ببینند. همچنین انتظار می‌رود که دانش و مهارت‌های مددکاری اجتماعی خود را به کار گیرند، در حالی که مشکلات کارگران را حل می‌کنند.

امروزه بسیاری از مؤسسات وجود دارند که دیپلم در رفاه کارگران و مدیریت پرسنل ارائه می‌دهند، اما ما متوجه شدیم که کسانی که دارای آموزش‌های مددکاری اجتماعی بودند نسبت به دیگران ترجیح داده می‌شوند، که نشان می‌دهد که مزایای آموزش مددکاری

اجتماعی توسط کارفرمایان به رسمیت شناخته شده است.

هنوز یک نقش واضح و مشخص برای مددکار اجتماعی در بخش صنعتی وجود ندارد. سناریو کنونی یک تصویر سردرگمی را به وجود می آورد که در آن نقش مددکار اجتماعی بر اساس اندازه صنعت و ادراک سهم مددکار اجتماعی توسط صاحبان سرمایه متفاوت است. در اکثر مشاغل، مددکاران اجتماعی به عنوان کسی که وظایفی که به یک مدیر کارمند یا مامور (رفاه یا پرسنل) تعلق دارند، نظیر استخدام، انتخاب، حقوق و دستمزد و غیره، دیده می شود. در اینجا مددکار اجتماعی بیشتر از یک نفر پرسنل است. در مؤسسات کوچکتر، معمولاً یک فردی است که تا حدی یک شخص پرسنلی، تا حدودی یک مددکار اجتماعی، تا حدی یک نگهدارنده زمان و در عین حال یک مامور روابط عمومی است که سعی در انجام همزمان مسئولیت های گسترده ای دارد.

امروزه، تنها در تعداد انگشت شماری از سازمان ها مددکاران اجتماعی نقش یک مددکار اجتماعی خالص را ایفا می کنند که در آن آنها به عنوان مددکاران اجتماعی صنعتی

منصوب می شوند. نقش آنها در اینجا، صرف نظر از تعیین آنها، کمک به افراد و گروه ها در سازگاری آنها با سازمان به طور خاص و جامعه به طور کلی، با حذف، تا آنجا که ممکن، موانع درونی و بیرونی این سازگاری است. آنها به کارکنان کمک می کنند که در یک سازمان به شیوه ای سالم پیشرفت کنند و راه را برای یک سازمان کارآمد هموار کنند. با این حال، امروزه یک مددکار اجتماعی آموزش دیده دارای برای یک سازمان است.

مشکلات و چشم اندازها

کاربرد مددکاری اجتماعی در کسب و کار و صنعت بدون سهم آن از موانع و مشکلات نیست، برخی از آن مشکلات در زیر ذکر شده اند:

۱) یک مددکار اجتماعی در صنعت باید این واقعیت را پذیرفته باشد که کارش توسط عوامل مختلف محدود می شود. این محدودیت ها می تواند با توجه به وظیفه شغلی، ساختار سازمانی و تکالیف اضافی حرفه ای باشد.

۲) صنعت همیشه نیازهای خود را که در آن یک مددکار اجتماعی می تواند به عنوان شخص منبع منطقی متناسب باشد، تعریف نکرده است و مددکاران اجتماعی نیز زمینه های قابل ملاحظه

ای از خدمات را که برای صنعت قابل توجه هستند تعریف نمی کنند. علاوه بر این، درک درستی از نوع مهارت و دانش مددکاری اجتماعی وجود ندارد، که به طور خاص قابل انتقال به صنایع است. یک خدمت زمانی معنی دار است که یک نیاز تعریف شده و یک خدمت تعریف شده وجود دارد.

(۳) در بسیاری از موارد، مددکاران اجتماعی ممکن است خود را در یک کسب و کار بیابند که ارزش های مشابهی را که در مددکاری اجتماعی وجود دارد، مهم نمی داند. جهت گیری ارزشی مددکاری اجتماعی این است که منابع جامعه باید برای به حداکثر رساندن فرصت برای فرد استفاده شود، در حالی که جهت گیری کسب و کار سود است.

(۴) تعداد زیادی از مددکاران اجتماعی امروزه به عنوان کارمندان رفاهی / پرسنل در صنعت منصوب می شوند. به این ترتیب، آنها بیشتر مشغول انجام وظایف قانونی و اداری خود به جای وظایف مددکاری اجتماعی صرف هستند و از این رو آنها با مددکاران اجتماعی که در زمینه های دیگر کار می کنند آشنا نمی شوند. بسیاری از اوقات، آنها خود

را در یک کسب و کار می یابند که همان دغدغه هایی را که مددکاری اجتماعی باید داشته باشد ندارند. وظایف متنوعی که برای ماموران رفاه در صنایع هند تعیین شده است، از رفاه و پرسنل تا مسئولیت های قانونی و مصالحه، نشان دهنده عدم وجود یکنواختی و سازگاری است. این همچنین نشان دهنده عدم شفافیت در مورد مددکاری اجتماعی در صنعت و نقش واقعی یک مددکار اجتماعی در آن محیط است.

۵) هماهنگ سازی مددکاری اجتماعی و مدیریت پرسنل که زمانی به عنوان یک ترکیب خوب در نظر گرفته می شد، به دلیل افزایش مهمی در رشد حرفه ی مددکاری اجتماعی، امروزه توسط بسیاری از متخصصان آموزش مددکاری اجتماعی مایه هلاکت این حرفه شناخته می شود. تعدد وظایف انجام شده توسط ماموران پرسنل/ رفاه اجازه نمی دهد که او نقش مددکاری اجتماعی خود را انجام دهد.

۶) مشکلات عملی در مواجهه با روشهای گوناگون مددکاری اجتماعی وجود دارد و ممکن است لازم باشد که به نیازهای عجیب و غریب صنعت تطبیق داده شوند. از آنجایی که کاربرد

این روشها زمان و مهارت فراوانی را نیاز دارد، کارکنان پرسنلی که مسئولیت های متعددی را بر عهده دارند، همیشه وقت و تأکید کافی بر آنها ندارند. مدیریت در نهایت ارزش این روش ها را تا اندازه ای که به اهداف سازمانی کمک می کند، قضاوت می کند.

چشم اندازها

با وجود موانع و مانع های ظاهری، چشم انداز روشنی برای مددکاری اجتماعی در کسب و کار و صنعت وجود دارد. با افزایش شناخت کارفرمایان از مسئولیت و تعهدات اجتماعی شان، ارزش مددکاری اجتماعی و سهمی که می تواند داشته باشد، ملزم به رشد است. در زمینه هند، ماموران رفاه / ماموران پرسنل مددکاری اجتماعی، که همچنین مددکاران اجتماعی حرفه ای هستند، عمدتاً نقش مددکار اجتماعی در صنعت را اجرا می کنند. با این حال، به طور فزاینده، نیاز به مددکاران اجتماعی تمام وقت احساس می شود و در واحدهای بزرگ و پیشرفته، آنها قبلاً برای خودشان جایگاه پیدا کرده اند. هنگامی که مددکاران اجتماعی تمام وقت برای صنایع هند

پذیرفته می شوند، نقش مددکاری اجتماعی، که در حال حاضر توسط ماموران رفاه / پرسنل با آموزش مددکاری اجتماعی انجام می شود، جایگاه مشروع خود را در صنعت به دست خواهد آورد.

علاوه بر این، مددکاری اجتماعی دیگر تنها به صنعت محدود نمی شود، بلکه به عنوان گسترش تخصص آن به تمام مشاغل و شرایط کاری دیده می شود؛ از این رو اصطلاح مددکاری اجتماعی حرفه ای نزد متخصصان طرفدار پیدا کرده است. این به این دلیل است که امروزه کارکنان، صرف نظر از محیط، با بسیاری از مشکلات مواجه هستند، که می تواند با اثربخشی شخصی و بهره وری کلی تعارض داشته باشند. این یک چالش برای حرفه مددکاری اجتماعی است تا مهارت و دانش خود را در این زمینه های غیر متعارف در روش های جدید و نوآورانه برای افزایش بهره وری و اثربخشی سازمانی اعمال کند و به این ترتیب برای خود جایگاهی ایجاد کند.

امروزه زنان بیشتر و بیشتر به نیروی کار پیوسته اند و معادلات جدید را در خانه و محل کار مطرح کردند. در سناریوی در حال تغییر،

هر دوی مردان و زنان باید شیوه های جدیدی برای سازگاری پیدا کنند. استرس بر روی آنها و فرزندانشان می تواند بسیار زیاد باشد و ایجاد سلامت روان در محل کار یک مسئله جدی است. در نتیجه، بسیاری از شرکت ها مجبور به توسعه برنامه های مراقبت از کودکان، سیاست های مرخصی زایمان و مرخصی برای پدران، ساعات کاری منعطف، و غیره می شوند.

به گفته بری^۱ (۱۹۹۰)، دنیای کار امروز چالش های مختلفی را بوجود می آورد. برای کارگران قدیمی، این به معنی یادگیری و تطبیق با افراد جدید با سبک ها، نگرانی ها و ارزش های متفاوت است. برای تازه واردان، به معنی رشد، یادگیری و توسعه پایداری مورد نیاز برای دستیابی به عضویت کامل است.

امروزه برای مددکاران اجتماعی زمینه های جدیدی وجود دارد که در غرب به رسمیت شناخته شده و به تدریج وارد صنایع تجاری و صنعتی هند شده اند. برنامه کمک رسانی کارکنان (EAPS)، روابط کارکنان (ER)، توسعه سازمان (OD)، خدمات کارکنان جابجا شده، برنامه

^۱ . Berry

ریزی و مدیریت مزایا تعدادی از این زمینه هاست.

عزت نفس، احساس سلامتی و خوشبختی یک فرد، به نوعی مرتبط با کار او است. امروز، ما در زمان های پر سر و صدا از تحولات شغلی، بازسازی اقتصادی، کاهش رقابت قرار داریم که شبکه های ایمنی اجتماعی اطرافمان را تضعیف کرده است. کارگران در همه زمینه ها با بسیاری از مشکلات مواجه هستند، که در مسیر عملکرد مؤثر و بهره وری کلی آنها قرار دارد. مهارت ها، تکنیک ها و آگاهی از مددکاری اجتماعی که تا کنون به فقرا و نیازمندان ارائه شده است، می تواند در افزایش توانایی منابع انسانی برای بهبود جهان کار استفاده شود. مشاوره، کار گروهی، تحقیق، تجزیه و تحلیل سیاست، توسعه برنامه و برنامه ریزی، ارزیابی نیازها و دیگر روش های مددکاری اجتماعی را می توان از طریق تجارت و صنعت برای افزایش بهره وری و اثربخشی کلی سازمانی استفاده کرد.

مددکاری اجتماعی در خود دانش و بینش جامعه شناسی، آموزش، روانشناسی بالینی، روابط کاری، رفتار سازمانی، و غیره، تلفیق

کرده است، که می تواند جوابگوی مشکلات محل کار باشد.

آینده مددکاری اجتماعی در صنعت، امیدوار کننده است، مشروط به اینکه این حرفه خود را برای چالش ها و خواسته های جدید دنیای تجارت و صنعت آماده کند. مربیان مددکاری اجتماعی باید برنامه آموزشی خود را برای مددکاری اجتماعی صنعتی و با اصول کسب و کار صحیح ارتقا دهند.

نتیجه

مددکاری اجتماعی صنعتی یک روش سیستماتیک برای کمک به افراد و گروه ها در جهت سازگاری بهتر با شرایط کاری است. این بخش، نقش مددکاری اجتماعی در صنعت را مشخص می کند و همچنین نقش (ها) را بررسی می کند که مددکاران اجتماعی می توانند در صنعت انجام دهند، که استفاده از مهارت های مددکاری اجتماعی، دانش و آموزش را به حداکثر می رساند. اگر ما بپذیریم که صنعت نه تنها موسسه با رویکرد سودگرایی نیست، بلکه همچنین دارای وظیفه اجتماعی است، پس مددکاری اجتماعی می تواند نقش حیاتی ایفا کند تا بتواند به آن کمک کند تا به اهداف

اجتماعی خود دست یابد. امروزه، نه تنها تولید و فروش کالاها جزء دغدغه مدیریت است، بلکه محیط اجتماعی درون سازمان، فرهنگ کار و سلامت روانی کارگران، به همان اندازه نگران کننده هستند. به طور فزاینده ای احساس می شود که مهارت ها و آموزشهای مددکاری اجتماعی به طور مطلوب توسط هر یک از دو قسمت عمده در مجموعه صنعتی_کارگر و مدیر به کار گرفته نشده است برای حل بسیاری از مشکلات اجتماعی و عاطفی که به ناچار برای افرادی که در صنعت نقش دارند، بوجود می آیند.

دامنه کافی برای مددکاری اجتماعی در صنعت وجود دارد و مشکلات خاص در صنعت به مهارتها و رویکردهای مددکاری اجتماعی بهتر پاسخ می دهند. یک مددکار اجتماعی می تواند به کارکنان کمک کند تا بر مشکلات شان غلبه کنند و همچنان به عنوان کارگر مولد کار کنند. مددکاران اجتماعی حرفه ای آموزش دیده می توانند برنامه های خود را در سطوح پیشگیرانه و توسعه ای و درمانی توسعه دهند. این می تواند در سطح خرد و کلان باشد. سازماندهی و برنامه ریزی خدمات در این سطوح

نیازمند مطالعه اساسی سازمان است، زیرا تنها از طریق یک رویکرد باز و حساس است که اهداف مددکاری اجتماعی را می توان با اهداف مدیریت ادغام کرد.

روش های مددکاری اجتماعی مانند مددکاری اجتماعی موردی، کار گروهی، سازمان دهی جامعه ای و غیره می توانند در کسب و کار و صنعت بطور مثمر مورد استفاده قرار بگیرند. اگر چه هر یک از روش ها چیزی منحصر به فرد برای مشارکت دارد، اما تنها یک روش نیست، بلکه تلفیقی از همه روش هایی است که می تواند به مدیریت کمک کند تا مشکلات بزرگ صنعتی را حل کند.

جایگاه مددکاری اجتماعی در صنعت هنوز مشخص و به خوبی تعریف شده نیست. هند تنها کشوری در جهان است که در آن یک الزام قانونی وجود دارد که انواع خاصی از صنایع خاص باید مددکاران اجتماعی آموزش دیده استخدام کنند. در اکثر مشاغل، مددکاران اجتماعی به عنوان وظایفی که به کارکنان اختصاص داده می شود، دیده می شود. امروزه، فقط تعداد انگشت شماری از سازمان ها مددکار اجتماعی تمام وقت استخدام می کنند.

مسئله این است که صنعت نیازهای خود را در زمینه ای که یک مددکار اجتماعی بتواند در آن به عنوان یک منبع منطقی انسانی ایفای نقش کند، مشخص نکرده است و مددکاران اجتماعی هم به عنوان افراد متخصصی که در بخش های مختلف صنعت اثرگذار هستند، شناخته نشده اند.

با وجود موانع، آینده ای امیدبخش برای مددکاری اجتماعی در صنعت و تجارت وجود دارد. امروزه، مددکاری اجتماعی تنها محدود به صنعت نیست، بلکه تخصص خود را به تمام مشاغل و شرایط کاری گسترش داده است. این برای حرفه مددکاری اجتماعی یک چالش است تا مهارت ها و دانش خود را در این زمینه های غیر متعارف به روش های جدید و نوآورانه برای افزایش بهره وری و اثربخشی سازمانی اعمال کند.

**متن انگلیسی این مطلب در بخش انگلیسی
سایت مددکاران اجتماعی ایرانیان موجود است.**

www.iraniansocialworkers.ir