

مددکاری اجتماعی صنعتی

نویسنده: پروفسور دیلیپ کومار
ترجمه: فاطمه محمدی

www.iraniansocialworkers.ir

مقدمه

مددکاری اجتماعی؛ حرفه ای است برای افرادی که تمایل قوی برای کمک به بهبود زندگی افراد دارند. مددکاران اجتماعی به افراد کمک می کنند به بهترین شکل در محیط خود عمل کنند و روابط خوبی داشته باشند و مشکلات شخصی و حرفه ای خود را حل کنند. مددکاران اجتماعی در مراکز مختلفی کار می کنند. آنها در بیمارستان ها و مراکز روانپزشکی خدمات حمایتی گوناگونی را ارائه یا ترتیب می دهند. در مراکز اجتماعی سلامت روان و فعالیت های خصوصی آنها خدمات مشاوره ای در مورد ازدواج، خانواده و امور مربوط به فرزندخواندگی را ارائه می دهند و به افراد در موارد اورژانسی شخصی یا اجتماعی مانند کنار آمدن با از دست دادن کسی یا غم و غصه یا هماهنگ کردن کمک در فاجعه کمک می کنند. مددکاری اجتماعی صنعتی یکی از زمینه هایی است که مددکاران اجتماعی مهارت و تخصص خود را در کمک به مدیران پرسنل در صنعت به طور مستقیم و توسعه سازمانی بطور غیر مستقیم، با مداخله در مدیریت کارکنان، گسترش می دهند.

مددکاری اجتماعی صنعتی

سازمان صنعتی یک محیط ثانویه برای پیشبرد مددکاری اجتماعی حرفه ای ایجاد می کند. این مورد از شرایط رفاهی دیگر به دلیل گرایش اصلی آن به تولید و سود نسبت به نیازهای رفاهی کارگران متفاوت است. به رسمیت شناختن روزافزونی از این واقعیت وجود دارد که شخصیت انسان تحت تاثیر سازمان است و بر آن تاثیر می گذارد. از این رو ضروری است که یک درک اساسی از ساختار سازمانی صنعت در رابطه با الگوی ارتباطی و نظام اقتدار آن

داشته باشیم. کارگران و مشکلات را می توان بهتر در پس زمینه جامع از محل کار، خانواده کاری و جامعه ی آنها درک کرد. مددکار اجتماعی صنعتی که کار او یک خروجی غیر قابل لمس را پوشش می دهد، می تواند با اعتقاد و تعهد در یک محیط، سودمند کار کند تنها اگر عملکردهای او با منافع اصلی سازمان منطبق شوند. درک درستی از وضعیت و مسئولیت های نقش مددکاران اجتماعی در رابطه با بخش مربوطه بسیار مرتبط است. اگر چه پیش از این احساس می شد که برنامه های کارکنان یا برنامه های رفاهی نیازی به ارتباط با پتانسیل اقتصادی صنعت ندارند. به طور فزاینده ای احساس می شود که "یک فعالیت مددکاری اجتماعی به خوبی فرمول بندی شده" به اندازه ی برنامه تولید یا فروش یک گزاره اقتصادی است. این به بهبود نگرش کارکنان نسبت به کارشان کمک می کند. همانطور که در تجزیه و تحلیل نهایی، این نگرش کارکنان است که کیفیت تولید، کمیت تولید و بهره وری را کنترل می کند. بهبود نگرش، بهره وری را افزایش می دهد و در نتیجه افزایش سود حاصل می شود.

نقش مددکار اجتماعی صنعتی

ضروری است که مسائل مربوط به مسئولیت های مربوط به هر یک از اعضا را درک کنید تا بدین وسیله دیدگاه مشخصی از نقش و موقعیت مددکار اجتماعی صنعتی کسب کنید. مددکاری اجتماعی صنعتی در هند اخیراً توسعه یافته است. این توسعه در درجه اول داوطلبانه است و تحت تأثیر تأکید دولت بر برنامه های خاص در بخش سازمان یافته قرار دارد. جایگاه مددکار اجتماعی در یک سازمان صنعتی در پیش نمایش اداری پرسنل یا بخش مدیریت منابع انسانی است. گاهی اوقات تحت کنترل مستقیم مدیران خط است. مددکاران گاهی اوقات در تصمیم گیری در توسعه خدمات رفاهی شرکت می کنند. با این حال، از آنجایی که مددکار در کارکرد روزمره خود دارای خودمختاری است، او در موقعیتی قرار می گیرد که ارتباط هدفمندی را با کارکنان عملیاتی ایجاد کند. این کار آنها را قادر می سازد که با اعتماد و

اطمینان با مددکار اجتماعی آزادانه ارتباط برقرار کنند.

اخلاق مددکاری اجتماعی حرفه ای

در این مرحله، مسئله اخلاق مددکاری اجتماعی حرفه ای، هم برای مددکار اجتماعی و هم برای سازمان استخدام کننده اهمیت پیدا می کند. آنها عبارتند از:

۱. مددکار اجتماعی باید خارج از زنجیره فرماندهی مدیریت باشد، حتی اگر به طور رسمی او مجبور باشد که با کارکنان یا بخش اداری کار کند.
۲. مددکار نباید مسئولیتی داشته باشد که شامل عملکرد او باشد، به طور مستقیم زندگی کاری کارمندان را تا آنجا که بر روند تولید تاثیر می گذارد کنترل کند.
۳. مددکار باید اسرار حرفه ای را حفظ کند. این بدان معنا نیست که مددکار نباید مشکل کارگران را با کارکنان در سطوح دیگر و مدیریت به اشتراک بگذارد.

کار او لزوماً نیازمند تماس با سطوح مختلف مدیریت در صنعت برای انجام موثر عملکردهایش است.

برای مددکاران همچنین مهم است که توجه داشته باشند که نقش استراتژیک مددکار اجتماعی در صنعت، از ارتباط صمیمی وی با کارگران رده های مختلف و همچنین دسترسی به کانال تصمیم گیری و سطوح بالاتر ساختار قدرت در صنعت ناشی می شود... اما او باید از خطرات مربوط به شناسایی چنگانه خود با افرادی که دارای نقش های مختلفی هستند و از دستکاری شدن مهارت های خود آگاه باشد و احتیاط کند.

این به ویژه در مورد نقش او در ارتقاء ارتباط مثبت میان کارگران و مدیران صحیح است. این بسیار پیچیده است به دلیل اهمیت فزاینده اتحادیه های کارگری که در حال حاضر تاثیر زیادی بر مدیریت دارند. این عمدتاً به مأمور کارکنان محول می شود و نه به کارمند رفاه کار یا مددکار اجتماعی. این

مأمور پرسنلی است که باید به عنوان سخنگوی کارگران عمل کند و مدیریتی را توصیه کند که در مورد اقداماتی که باید برای مشکلات آنها انجام شود. او همچنین باید تلاش کند جایگاه بی طرفی را داشته باشد تا تعادل میان مدیریت و کارکنان و وضعیتی که ممکن است تضادهای میان اهداف اتحادیه های کارگری و اهداف مدیریت ایجاد کند، حفظ کند. در اینجا موقعیت مثبت و بی طرف مددکار اجتماعی صنعتی می تواند برای کارکنان پرسنلی ارزش زیادی داشته باشد.

مسئولیت مددکار اجتماعی به طور عمده در دسته خدمات غیر حقوقی مدون قرار می گیرد مانند:

۱. مشاوره خانواده، فردی و گروهی، بازدید خانگی در ارتباط با تنظیم تمایلات کاری، مشکلات شخصیت و سایر مشکلات در سطح پیشگیری.
۲. مشارکت فعال در فعالیتهای مسئولیت اجتماعی شرکتی و ابتکارات انکشافی جامعه مربوط به صنعت.
۳. مدیریت کارکنان و مداخله موثر در مشکلات مدیریت کار.
۴. مشاوره صنعتی.
۵. مداخلات کاری موردی.
۶. کمک های بهداشتی و آموزشی، که شامل ارجاع به سایر ادارات می شود.
۷. هماهنگی خدمات رفاهی با سایر اداره های رفاهی.
۸. آموزش کارگران.
۹. برنامه ریزی خانواده و آموزش زندگی خانوادگی.
۱۰. مدیریت تفریح کارگران.

اگر چه مأمور رفاه کارکنان و مددکاران اجتماعی صنعتی همه مربوط به جنبه های انسانی در صنعت هستند، مقایسه حقوق و وظایف آنها نشان می دهد که مأموران رفاه کارکنان گرایشات سازمانی دارند و مددکاران اجتماعی اساساً کارمند محور هستند. او می

تواند به طور موثر ارتباط کاری خود را با متخصص دیگر برای اجرای سیاست های رفاه اجتماعی حفظ کند.

ویژگیهای مددکار اجتماعی صنعتی

دانش و ویژگی های شخصیتی که در یک مددکار اجتماعی در صنعت ضروری هستند، عبارتند از:

- * بلوغ و پختگی
- * علاقه صمیمی و واقعی به انطباق افراد
- * مهارت های ارتباطی خوب در برخورد با افراد در سطوح مختلف
- * تدبیر و ابتکار
- * سلامت جسمی مناسب
- * مهارت های مداخله موثر
- * دانش روانشناسی صنعتی
- * آگاهی از قوانین کار
- * تخصص در تعامل جامعه شرکت های بزرگ
- * تخصص در مشاوره صنعتی

نتیجه

مددکار اجتماعی صنعتی با دانش اولیه خود از دینامیک انسان و مهارتش در همکاری با افراد در سطوح مختلف، یک امتیاز بزرگ در خدمات فردسازی خواهد بود. مددکار اجتماعی صنعتی باید نقش خود را به عنوان دستیار / میانجی / تسهیلگر به جای فرد منصوب شده از طرف مدیریت ارائه کند. هماهنگی مداوم بین آموزش در موسسات مددکاری اجتماعی و صنایع برای بازخورد موثر ضروری و مفید است. مددکاری اجتماعی صنعتی باید به عنوان یک حرفه پذیرفته شده در هند ظاهر شود که مدیران منابع انسانی و مدیران کارکنان را در مدیریت موثر کارمندان و توسعه سازمانی توانمند سازد.

Reference: Indian MBA .com

متن انگلیسی این مطلب، در بخش انگلیسی سایت مددکاری اجتماعی ایرانیان موجود است.