

социальной ситуации развития. Только в тесном сотрудничестве с окружающими людьми ребенок знакомится с социально приемлемыми формами поведения и учится сознательно поддерживать нравственные нормы и активно участвовать в образовательном процессе. Поэтому параметры социальной ситуации развития воспитанников – это важнейшие показатели эффективности учебно-воспитательной работы дошкольного учреждения.

Э.Г.Колунина

СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА И ПОВЫШЕНИЕ БЛАГОСОСТОЯНИЯ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

«Я занимаюсь в отделе кадров не только желаниями и причудами людей». Это высказывание принадлежит Мелвину Пафу, главному управляющему отдела кадров компании Armstrong BPO. Стратегическими компонентами планов кадровой службы он обозначил: безопасность, расширение полномочий сотрудников, развитие персонала, признание и вознаграждение, удовлетворение и благосостояние служащих. Для каждого из этих компонентов в компании разработаны критерии и цели. В какой мере эти компоненты отражают содержание социальной работы на предприятии и в организации? Можно ли проанализировать социальные аспекты деятельности российского предприятия по этим компонентам, используя количественные критерии их уровней?

Студентами и преподавателями кафедры социальной безопасности Уральского государственного технического университета (УГТУ-УПИ) в 2005 г начато мониторинговое исследование «Социальная ответственность бизнеса», в ходе первой части которого было опрошено более тысячи руководителей, собственников и работников предприятий, что позволило сделать первые ориентировочные выводы. Следует отметить, что значительное число собственников и менеджеров (64,2%) можно назвать социально ориентированными, признающими ценность личности работника и необходимость признания ценности положительного вклада каждого работника.

К сожалению, в отношении кадров в реальной практике российских и в частности уральских предприятий преобладает инструментальный подход: работник ценен как инструмент получения прибыли. В этой ситуации не до «желаний и причуд людей».

Опыт зарубежных предприятий показывает, что основной акцент в работе с персоналом компании делают на выявление и удовлетворение потребностей служащих, то есть на социальную работу с персоналом в широком понимании этого вида деятельности. Кадровая работа в изложенных выше стратегических компонентах выступает как социальная работа.

Реализация такого вида деятельности может быть обеспечена только специалистами определенной компетенции. Соответствует ли стандарт профессиональной подготовки специалистов по социальной работе потребностям этой деятельности? Следует признать, что нет. Его направленность – это преимущественно различные виды социальных патологий, что неоправ-

данно сужает сферу деятельности специалиста по социальной работе. Остается за бортом многообразие человеческих потребностей, проблемы их удовлетворения и огромная сфера человеческой жизнедеятельности – социальная сфера производства.

О чем свидетельствуют данные мониторинговых исследований на предприятиях Екатеринбурга как с точки зрения менеджмента и собственников, так и с точки зрения сотрудников? Почти половина руководителей (48,3%) считают, что персонал нуждается в более адекватном вознаграждении за труд, что оплата труда нуждается в совершенствовании. На подавляющем большинстве предприятий имеются коллективные договоры, предприятия осознают приоритеты социальной ответственности: безопасные условия труда (67,1%), социальные программы предприятия (51,9), соблюдение трудового законодательства, международных конвенций (51), предоставление работнику значимой работы (47,8), исключение принуждения, насилия (47,2), социальная политика предприятия (47,2%). Однако, приведенные цифры показывают, что только половина руководителей связывают социальную ответственность с соблюдением трудового законодательства и социальными программами, более убедительно выглядят данные приверженности предпринимателей безопасным условиям труда (67,1%), необходимости улучшать техническое оснащение (40,4) и режим работы (34,6), но о создании условий для профессионального роста готовы заботиться лишь 29,9%, заниматься мониторингом интересов и тревог своего персонала согласны 28,2% руководителей и собственников. Более чем для 70% менеджмента интересы и беспокойства персонала значения не имеют. Но все-таки почти на каждом третьем предприятии в структуре менеджмента потенциально востребован специалист, который способен заниматься «желаниями и причудами людей».

Одновременно можно рассмотреть специфику проблем персонала на современном молодом российском предприятии. Проблемы дохода постепенно утрачивают свою остроту: по данным опроса более 90% респондентов оценивают свой достаток как средний и полный. Более всего работников предприятий беспокоит вопрос с жильем (43%), отношения в семье (23%); значительным недостатком в деятельности предприятия респонденты отмечают недостаточное техническое оснащение (50%), (это заметно больше того, что отмечено менеджерами и хозяевами предприятий), половина работников не проходила обучение в компании, что может быть связано с недостаточной работой менеджмента по техническому оснащению производства и объясняет трудности профессионального и должностного роста персонала (28%).

В среднем только 15% опрошенных считают, что они ценимы руководством, а более 80% персонала чувствуют себя недооцененными и непризнанными. Эта картина дает объяснение тому факту, что удовлетворены работой лишь 37% персонала, а 63% удовлетворены частично. Таким образом, подавляющая часть персонала не испытывает приверженности компании и не обеспечивает максимальный результат ее деятельности, что явно расходится с интересами собственников.

Итак, можно констатировать, что треть предпринимателей ориентированы на меры по уменьшению беспокойства персонала и, следовательно, повышению его удовлетворенности работой и результативности, с другой стороны, четко обозначаются основные причины неудовлетворенности и беспокойства служащих.

Проблема лишь в том, что потребность бизнес-сообщества не актуализирована в силу отсутствия на рынке труда специалистов, готовых комплексно работать с кадрами предприятий по всем направлениям кадровой и социальной политики. Специалисты же смогут появиться только, если содержание социальной работы будет универсализировано и «глобализировано» для всех сфер жизнедеятельности общества, особенно производственной, а это невозможно без существенной корректировки стандарта специальности, в том числе с участием специалистов по человеческим ресурсам предприятий и организаций. Без этого достаточно острой проблемой для научно-педагогического сообщества страны будет оставаться результативность обучения специалистов по социальной работе и их востребованность на рынке труда страны.

С.Н.Красильников

ДАР И.И.АЛАФУЗОВА ИМПЕРАТОРСКОМУ КАЗАНСКОМУ УНИВЕРСИТЕТУ: ОБ ОДНОМ ПРИМЕРЕ МИЛОСЕРДИЯ

Милосердие, сострадание, стремление оказать посильную помощь нуждающимся в ней было характерно для различных слоев жизни российского общества. Аристократия, промышленники и купечество, располагая средствами, жертвовали на благотворительные цели значительные суммы, строили благотворительные учреждения, многим из которых впоследствии присваивалось имя жертвователя. Именно к этой категории относился представитель известной не только в Казани династии купцов Иван Иванович Алафузов. Крупный промышленник, он с 1857 г. вел в Казани обширное кожевенное и льнопрядильное производство, чем заслужил доверие правительства и многочисленные награды, в том числе звания мануфактур-советника и чина статского советника. На многочисленных выставках изделия предприятий Алафузова неизменно были среди лучших. Последние годы жизни он прожил в Санкт-Петербурге, недалеко от которого, в Ораниенбауме, скончался 26 августа 1891 г. Печальное известие достигло и Казани. 3 сентября гласные Казанской городской думы на своем очередном заседании почтили память И.И.Алафузова [4, л. 490]. Городской голова отметил, что Алафузов всегда отзывчиво относился к интересам города Казани. Он принял участие во всех депутациях Казанской городской думы, ходатайствовавших о соединении Казани с сетью железных дорог, а также жертвовал средства на благотворительные цели. Им были учреждены 8 стипендий в богадельне Попечительного о бедных комитета, пожертвовал средства городскому управлению на стипендию в Мариинской женской гимназии, на устройство научно-промышленного музея в городе Казани и др. Данная статья посвящена одно-