Министерство образования и науки Российской Федерации

федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт электронного обучения
Направление 080400 «Управление персоналом»
Кафедра ИФНТ

Бакалаврская работа

Тема работы
Социальная работа в системе управления персоналом ТПУ

УДК 005.95/.96:005.35:378.662(571.16)

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-11и11	Мезенцева Елена Викторовна		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент кафедры ИФНТ	Погукаева Наталия Вячеславовна	к.ф.н., доцент		

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Зав. кафедрой	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
ИФНТ	Трубникова Наталья Валерьевна	Д.и.н., профессор		

Томск – 2016 г.

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ООП

Профессиональные компетенции		
Р1	Применять гуманитарные и естественнонаучные знания в профессиональной деятельности	Критерий 5 АИОР (п. 1.1), согласованный с требованиями международных стандартов *EUR-ACE* и *FEANI*, требования ФГОС (ОК 1, 2, 3, 4, 5, 6, 15, 16, 22 ПК10)
Р2	Применять профессиональные знания в области организационно-управленческой и экономической деятельности	Критерий 5 АИОР (пп. 1.2), согласованный с требованиями международных стандартов *EUR-ACE* и *FEANI*, требования ФГОС (ОК 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 24 ПК 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 5, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78)
Р3	Применять профессиональные знания в области информационно-аналитической деятельности	Требования ФГОС (ОК 5, 17, 18, 19, 20 ПК 36, 41, 45, 48, 49, 50, 61, 62)
Р4	Применять профессиональные знания в области социальной деятельности (участие в разработке и внедрении планов социального развития организации; формирование трудового коллектива; управление этикой деловых отношений, конфликтами и стрессами)	Критерий 5 АИОР (пп. 1.2), согласованный с требованиями международных стандартов *EUR-ACE* и *FEANI*, требования ФГОС (ОК 14, 20, 21, 22, 24 ПК 1, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 28, 29, 30, 31, 33, 34, 35, 39, 46, 47, 57, 63, 64, 65, 73)
Р5	Применять профессиональные знания в области социально-психологической деятельности по управлению персоналом (применение современных методов управления персоналом; участие в разработке, обосновании и внедрении проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом и организации в целом; участие в процессах планирования и оптимизации структуры персонала организации)	Критерий 5.2 АИОР, согласованный с требованиями международных стандартов *EUR-ACE* и *FEANI*, требования ФГОС (ОК7,21,23 ПК 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 43, 70, 71)
Р6	Применять профессиональные знания в области проектной деятельности (оценивать эффективность проектов, подготовку отчетов по результатам информационно-аналитической деятельности, оценку эффективности управленческих решений)	Критерий 5.2.6. АИОР, согласованный с требованиями международных стандартов *EUR-ACE* и *FEANI*, требования ФГОС (ОК 15, 16 ПК 44, 58, 74, 75, 76, 77, 78)
Р 7	Применять профессиональные знания в сфере управления персоналом с учетом мировых, региональных, местных и иных (культурных, этнических, религиозных и др.) особенностей	Критерий 5.2.10, 5.2.12 АИОР, согласованный с требованиями международных стандартов *EUR-ACE* и *FEANI*, требования ФГОС (ОК 1,22 ПК 37, 38, 68, 69)
Р 8	Разрабатывать способы профессионального развития персонала, мотивировки и стимулирования управления персоналом организации, направленных на достижение стратегических и оперативных целей	Критерий 5 АИОР (п. 1.4,), согласованный с требованиями международных стандартов *EUR-ACE* и *FEANI*, требования ФГОС (ОК 8, 22 ПК 15, 16, 17, 18, 32, 40, 42, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 59, 60, 63, 67)
Универсальные компетенции		
Р 9	Самостоятельно учиться и непрерывно повышать квалификацию в течение всего периода профессиональной деятельности	Требования ФГОС (ОК-8,10, 11,12) Критерий 5 АИОР (п. 2.2), согласованный с требованиями международных стандартов *EUR-ACE* и *FEANI* (ОК 1,12, ПК 72)
Р 10	Активно владеть иностранным языком на уровне, позволяющем разрабатывать документацию, презентовать результаты профессиональной деятельности	Критерий 5 АИОР (пп. 1.6, 2.2), согласованный с требованиями международных стандартов *EUR-ACE* и *FEANI*, требования ФГОС (ОК 10,15 ПК72,74)

Р11	Эффективно организовывать и проводить индивидуальную и коллективную работу, демонстрировать ответственность за результаты работы и готовность следовать корпоративной культуре организации	Критерий 5 АИОР (пп. 1.6, 2.3), согласованный с требованиями международных стандартов *EUR-ACE* и *FEANI*, требования ФГОС (ОК 3, 9, 24 ПК 66, 68)

Министерство образования и науки Российской Федерации

федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт электронного обучения
Направление 080400 «Управление персоналом»
Кафедра ИФНТ

УТВЕРЖДАЮ:
Зав. кафедрой ИФНТ
Трубникова Н.В _____ _____
(Ф.И.О.) (Подпись) (Дата)

ЗАДАНИЕ
на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

бакалаврской работы

(бакалаврской работы, дипломного проекта/работы, магистерской диссертации)

Студенту:

Группа	ФИО
З-11И11	Мезенцева Елена Викторовна

Тема работы:

Социальная работа в системе управления персоналом ТПУ	
Утверждена приказом директора (дата, номер)	

Срок сдачи студентом выполненной работы:	17.06.2016

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ:

Исходные данные к работе *(наименование объекта исследования или проектирования; производительность или нагрузка; режим работы (непрерывный, периодический, циклический и т. д.); вид сырья или материал изделия; требования к продукту, изделию или процессу; особые требования к особенностям функционирования (эксплуатации) объекта или изделия в плане безопасности эксплуатации, влияния на окружающую среду, энергозатратам; экономический анализ и т. д.).*	1. Материалы курсовых работ по дисциплинам: «Методы оценки управления организации» «Психология управления персоналом» «Инновационный менеджмент» 2. Монографии. 3. Статьи периодических изданий 4. Учебно-методические издания
Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов *(аналитический обзор по литературным источникам с целью выяснения достижений мировой науки техники в рассматриваемой области; постановка задачи исследования, проектирования, конструирования; содержание процедуры исследования, проектирования, конструирования; обсуждение результатов выполненной работы; наименование дополнительных разделов, подлежащих разработке; заключение по работе).*	1. Поставлены следующие задачи: провести аналитический обзор литературы по заявленной проблематике; раскрыть сущность социальной работы; определить значение социальной работы в системе управления персонала высшего учебного заведения; подвести итоги исследования и описать его результаты 2. Цель – дать оценку социальной работе в системе управления персоналом ТПУ и разработать предложения по ее улучшению.

Названия разделов, которые должны быть написаны на русском и иностранном языках:
1. Теоретические основы социальной работы в системе управления вуза
2. Совершенствование программы социальной работы в Томском Политехническом Университете

Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику	22.12.2015г.

Задание выдал руководитель:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент кафедры ИФНТ	Погукаева Наталия Вячеславовна	к.ф.н., доцент		22.12.2015 г.

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
З-11И11	Мезенцева Елена Викторовна		22.12.2015 г.

Министерство образования и науки Российской Федерации

федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт электронного обучения
Направление подготовки – 080400 «Управление персоналом»
Уровень образования – бакалавр
Кафедра ИФНТ
Период выполнения – весенний семестр 2015/2016 учебного года
Форма представления работы:

Бакалаврская работа

КАЛЕНДАРНЫЙ РЕЙТИНГ-ПЛАН
выполнения выпускной квалификационной работы

Срок сдачи студентом выполненной работы:		17.06.2016
Дата контроля	Название раздела (модуля) / вид работы (исследования)	Максимальный балл раздела (модуля)
16.01.2016	Составление библиографии, обзор литературы	10
02.02.2016	Проведение социологического исследования, анализ результатов социологического исследования	5
15.04.2016	Написание чернового варианта ВКР	15
04.05.2016	Литературное оформление ВКР, подготовка доклада, раздаточных листов	10
Итого:		40
Схема оценивания		
39 – 40	- отлично	
35 – 38	- очень хорошо	
31 – 34	- хорошо	
27 – 30	- удовлетворительно	
22 – 26	- посредственно	
17 – 21	- условно неудовлетворительно	
0 – 16	- безусловно неудовлетворительно	

Составил преподаватель:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент кафедры ИФНТ	Погукаева Наталия Вячеславовна	к.ф.н., доцент		

СОГЛАСОВАНО:

Зав. кафедрой		Ученая степень, звание	Подпись	Дата
ИФНТ	Трубникова Наталья Валерьевна	Д.и.н., профессор		

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа 87 с., 7 рис., 3 табл., 64 источника.

Ключевые слова: кадры, персонал, социальная поддержка, социальная политика, социальная работа.

Объектом исследования является система управления персоналом Томского политехнического университета (ТПУ).

Предмет исследования – социальная работа с персоналом в ТПУ.

Цель работы – проанализировать действующую систему социальной работы с персоналом в ТПУ и разработать рекомендации по её совершенствованию.

В результате выполнения работы были предложены направления разработки программы социальной работы с персоналом для Томского политехнического университета.

Оглавление

Введение 9
1. Теоретичечкие основы социальной работы в системе управления вуза 12
1.1 Система управления персоналом высшего учебного заведения 12
1.2 Социальная работа как часть системы управления персоналом 17
1.3 Понятие социальной политики и ее роль в системе управления персоналом вуза 34
2. Совершенствование программы социальной работы в Томском Политехническом Университете 50
2.1 Социальная работа в системе управления персоналом ТПУ 50
2.2 Нормативно-правовое обеспечение действия социальной программы . 57
2.3 Направления совершенстования программы социальной поддержки сотрудников ТПУ 63
Заключение 80
Список использованной литературы 82

Введение

Одной из главных задач любой современной организации является формирование и поддержание эффективной системы управления персоналом. Персонал является самым своеобразным ресурсом организации, т.к. люди наиболее чувствительны к любым изменениям в политике организации.

Стремление организаций привлечь и впоследствии удержать высококвалифицированных специалистов приводит к конкурентной борьбе между ними. Высокий уровень заработной платы, безусловно, является наиболее эффективным способом привлечения специалистов, но, при этом, не единственным. Основной проблемой денежных поощрений является их «ненасыщаемость». Сотрудник, получивший повышение в заработной плате, довольно быстро привыкает к своему новому положе

нию, и его запросы вновь начинают возрастать. Для многих сотрудников большое значение начинают играть дополнительные факторы при выборе места работы, в том числе и социальная работа компании.

Социальная работа в организации представляет собой мероприятия, связанные с предоставлением своим работникам дополнительных услуг, льгот, и выплат социального характера. Социальная работа с персоналом является мощным мотивационным ресурсом управления за счет удовлетворения ценностных ориентаций, интересов и дополнительных потребностей персонала.

Сегодня конкуренция на рынке образовательных услуг вместе с нехваткой специалистов высокой квалификации приводит к тому, что образовательные учреждения мобилизуют свои усилия по обеспечению достойных условий труда своим сотрудникам.

Томский политехнический университет, позиционирующий себя как один из лидеров системы высшего профессионального образования в России, безусловно, заинтересован в привлечении и удержании в своем штате сотрудников высокой квалификации. Для этого, руководством ТПУ прилагаются различные усилия, в том числе, направленные и на достойное социальное обеспечение сотрудников. Однако, в постоянно меняющихся условиях современной жизни, всегда можно найти возможности для совершенствования сложившейся социальной работы учреждения. Этим объясняется актуальность выбранной темы исследования.

Объектом исследования является система управления персоналом Томского политехнического университета (ТПУ).

Предмет исследования – социальная работа с персоналом в ТПУ.

Цель работы – дать оценку социальной работе в системе управления персоналом ТПУ и разработать предложения по ее улучшению.

Для достижения поставленной цели в работе решаются следующие основные **задачи**:

1. Рассмотреть теоретические основы социальной работы в системе управления персоналом вуза.

2. Дать оценку социальной работе в системе управления персоналом ТПУ;

3. Предложить направления совершенствования программы социальной работы с персоналом Томского политехнического университета.

Теоретические основы социального управления заложены в трудах таких исследователей, как Дюркгейм Э., Друкер П. и др.

Большой вклад в разработку теории социального управления внесли отечественные социологи А.Н. Аверин, И.В. Бестужев-Лада, И.Е. Ворожейкин, Г.Я. Ракитская, в работах, которых рассматриваются, кроме государства, и другие субъекты управления, в частности,

производственные коллективы. Методы исследования: анализ, сравнение, сопоставление теоретической информации и анатилитических данных.

Работа состоит из введения, 2 глав, 6 параграфов, 87 страниц. Список литературы включает 64 источник.

1 Теоретические основы социальной работы в системе управления вуза

Как и любая современная организация, вуз опирается на персонал, как на один из основополагающих ресурсов. Поэтому, удовлетворенность сотрудников от работы в организации, наличие у них желания приносить пользу, эффективно работать на благо организации имеет колоссальное значение. Немаловажную роль в том, чтобы добиться такой удовлетворенности персонала, играет социальная работа, которая проводится с сотрудниками в организации.

Задачей настоящей главы является описание теоретических аспектов социальной работы в системе управления персоналом высшего учебного заведения.

1.1 Система управления персоналом высшего учебного заведения

Управление персоналом высшего учебного заведения имеет как общие черты, присущие системам управления персоналом большинства организаций, так и специфические, связанные с направлением деятельности учреждения. Задачей данного параграфа является рассмотрение этих черт в системе управления персоналом вуза.

Российская высшая школа уже несколько лет живет в условиях непрекращающегося реформирования. Меняются содержание образования, методы и формы, приходят новые технологии, преобразуются схемы финансирования. Университет – это организация, а следовательно, аналогичные вещи ведут неизбежно к необходимости изменений во взаимодействиях, работающих в ней людей.

Нужно сказать, что в современных российских условиях имеются общие черты, которые отнести можно к каждому учреждению, как к образовательному заведению, так и к коммерческой структуре. Кратко

обозначим их, так как они имеют непосредственное отношение к особенностям работы с персоналом. Это нестабильность и непредсказуемость социально-экономической ситуации в стране и мире.

У образовательного учреждения есть особенности, отличающие его от коммерческого предприятия. Они принципиальным образом сказываются на построении взаимодействия с сотрудниками. Значительное воздействие государство оказывает на реализацию деятельности. Ректор в полной мере не отвечает за работу своей организации, регулируется она государственными структурами на федеральном уровне. Причем с одной стороны это касается строгой регламентации и стандартизации основной (образовательной) деятельности, со второй – «сопутствующих» направлений.

Вуз несет как организация большую социальную ответственность перед обществом за качество своей деятельности, ведь образование нельзя вырвать из общего контекста развития общества и государства. Подобным образом, университет не просто предоставляет образовательные услуги, но и реализовывает важную социальную миссию.

Цель вуза не заключается в максимизации получаемой прибыли. Даже коммерческие вузы обычно не формулируют свои задачи, подобным образом, для государственных же это абсолютный нонсенс. Данный фактор обусловливает и специфику работы с персоналом.

Актуальная социально-экономическая ситуация и реформы высшего профессионального образования приводят к тому, что в современном вузе возникают новейшие направления деятельности, а некоторые играть начинают более важную роль, чем прежде.

Значимыми становятся для вуза такие нетрадиционные направления, как связи с общественностью и маркетинг. Учебные заведения в первую очередь нередко вынуждены соперничать в борьбе за абитуриентов. Это связано и с общим влиянием вуза не только как образовательной, но и как общественной организации в рамках своего города и страны. Фигурировать начинают такие термины, как бренд, имидж. Все чаще в управлении вуза

звучат понятия «менеджмент качества» и «стратегический менеджмент». Для осуществления эффективной работы по данным направлениям необходимы профессионалы-практики.

Необходимо рассматривать работу с сотрудниками вуза сквозь призму науки управления персоналом.

Одно из важнейших направлений в работе с персоналом – набор сотрудников. В этом контексте говорить можно о таких трех аспектах, как планирование потребности в кадрах, их поиск и подбор.

Кадровый состав любого вуза – это 80% профессорско-преподавательский состав, от качества труда, которых зависит не только успешность самого учебного заведения, но и развитие, и профессиональное определение студентов, и 20% сотрудники подразделений. [28].

В вузе при проведении поиска профессорско-преподавательского состава на первое место среди источников выходят внутренние, поскольку существует возможность ротации внутри организации. Прием на работу аспирантов, студентов магистратуры. Также перевод сотрудника на более высокую должность, при защите диссертаций на подтверждение ученой степени, и выдвижение на руководящие должности из числа профессорско-преподавательского состава. И наиболее в редких случаях используется поиск кандидата на эту должность «со стороны».

Что касается поиска сотрудников подразделений вуза, в первую очередь используется поиск кандидатов среди выпускников вуза, через СМИ, объявления в интернете, личные знакомства. Для учебного заведения практически закрыт такой способ поиска персонала, как кадровые агентства, так как в бюджете не заложены средства на подобные услуги. При этом значительнее роль государственной службы занятости труда, услугами которой практически не пользуются коммерческие организации.

Во многих вузах на первый план выходит проблема – в учебных заведениях некому организовывать процесс подбора персонала. Обычно все

сводится к беседе с кандидатом и изучению трудовой книжки. Этим занимаются руководители структурных подразделений, проректоры, ректор, у которых для квалифицированного собеседования нет ни профильных знаний, ни времени.

Направления найма и учета персонала, организация социального обеспечения, управление условиями труда традиционно наиболее сильно развиты в вузах. Как правило, документы заполняются довольно скрупулезно, все необходимые социальные гарантии соблюдаются. Помимо мер, установленных законом, обычно существует профсоюзный комитет, в задачи которого входит поддержка дополнительного социального обеспечения (льготные путевки в санатории, культурные мероприятия и др.).

В вузе, несмотря на отсутствие серьезного вредного фактора, проводится работа по охране труда и организации рабочего пространства. [30]. Необходимо подметить, что в условиях высокой конкуренции на рынке образовательных услуг немаловажно поощрять и развивать эти аспекты, так как они являются особым конкурентным преимуществом для многих специалистов при выборе в качестве места своей работы именно это учреждения.

В силу особенностей педагогической деятельности, направленной на воспитание и обучение, то есть «не осязаемые» категории, подчас именно поощрение нематериальное имеет значимое значение для преподавателя. Одной из ведущих является потребность в благодарности, уважении, осознании обществом ценности педагогического труда.

В этом направлении работы с персоналом видно довольно интересную специфику, если руководитель коммерческого предприятия будет в первую очередь выстраивать систему материального стимулирования, то руководитель образовательного учреждения должен разрабатывать эффективную модель нематериальных поощрений в частности для ППС, и прорабатывать элементы материального стимулирования для всех сотрудников. Необходимо отметить компоненты организационной культуры,

которые необходимы для персонала вуза: психологический климат, определенные нормы, особенности поведения во взаимодействии (церемонии, язык, ритуалы), мировоззрение и культурные ценности. Управление ею, а именно, трудовыми отношениями сотрудников – серьезный ресурс предприятия.

Следующая группа направлений связана с сопровождением сотрудников во время работы. Начинается оно с организации адаптации нового члена трудового коллектива, а также содержит все виды и формы развития персонала. К ним относят наставничество, планирование карьеры, ротацию внутри организации, замещение должностей, профессиональное и социально-психологическое обучение, участие в проектных группах и др.

Необходимо отметить, что отдельные методы в данном процессе традиционно сильны. Это периодические курсы повышения квалификации для педагогических и руководящих работников. Имеется практика формирования кадрового резерва на замещение руководящих должностей.

Необходимо проводить профилактику эмоционального выгорания, привитие навыков организации групповой работы и др.

Одно из важнейших направлений в работе с кадрами – это оценка и аттестация. Оно служит для определения соответствия сотрудника занимаемой должности, принятия решений по кадровым перемещениям, развития персонала и оплаты труда. Однако нужно отметить, что в вузах данные направления практически не работают. Процедура аттестации разработана только формально, практического применения в работе с персоналом нет. Необходимо построить внутреннюю систему оценки сотрудников, не только через заполнение огромного количества отчетов.

Для многих современных российских учебных заведений характерны традиционные иерархические структуры, которые в условиях проведения изменений не всегда «гибки и поворотливы».

В заключение необходимо обозначить, что в современной образовательной системе актуализировано противоречие между

потребностью в новой теории управления развитием персонала высшего образовательного учреждения и сохраняющейся практической установкой на управление кадрами.

Таким образом, можно сделать вывод, что в высшей школе целесообразно проводить кадровую политику по всем направлениям работы с сотрудниками через организацию полноценной службы управления персоналом, где отражается работа по всем главным функциям управления персонала, необходимым для работы с персоналом высшей школы. Это должно делаться с учетом специфики и адаптацией традиционных методов управления персоналом к условиям вуза.

1.2 Социальная работа как часть системы управления персоналом

Как уже было сказано выше, социальная работа имеет большое значение в системе управления персоналом. Задачей данного параграфа является рассмотрение понятия социальной работы, как части системы управления персоналом.

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 [35].

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, осуществляется на профессиональном и непрофессиональном уровне. Непрофессиональный уровень социальной работы в организации – это добровольная помощь других работников; профессиональная социальная работа осуществляется через функционирование целого ряда других профессиональных направлений, направленных на решение конкретных социальных проблем работников (медицинских, юридических, экономических и т.д.) [36].

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

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

Научно-теоретические основы социальной работы с персоналом организации представляют собой совокупность научных положений и выводов, характеризующих всевозможные 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 [19].

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 [38].

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 1.1).

Таблица 1.1 – Закономерности социальной работы с персоналом

Наименование закономерности	Сущность закономерности
1	2
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.

Окончание таблицы 1.1

1	2
3. Зависимость состояния социальной работы от уровня подготовленности руководства организации, компетентности и деловых качеств должностных лиц, осуществляющих ее в организации [10].	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:

– общефилософские 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.

– 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.

– психологические принципы выражают требования к выбору способов 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 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 сотрудников.

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

– этическая функция социальной работы выражается 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.

– прогностическая функция социальной работы отражает ее диагностический потенциал. Практика социальной работы в организации позволяет обнаруживать 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 выступает социальная работа как метод социального мониторинга (непрерывного наблюдения), функционирования и развития организации.

– профилактическая функция выступает регулятивной гранью социальной работы (как естественное продолжение прогностической функции). Опираясь на результаты социального прогнозирования, социальная работа дает вероятность предотвратить 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.

– 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.

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 квалификацией 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 планирование и прогнозирование. Предполагает разносторонний и глубокий 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 нужны достоверные 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 [2].

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 рекомендаций 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 быта и труда, социальным обслуживанием сотрудников [38].

Социальная работа, как правило, должна осуществляться в порядке плановых работ, по введенному графику. Тем не менее, порой 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 исполнением запланированных мероприятий и информирование коллектива об изменениях в социальной среде взаимоувязано с получением, анализом и обобщением разных сведений о проводимой социальной работе с персоналом, о тех изменениях, которые происходят в социальной среде организации, соотнесением 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 время определит и предотвратит отрицательные направления развития социальной сферы, позволит минимизировать кадровые и социальные риски [38]. 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 [34].

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 зрений 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 1.2).

Таблица 1.2 – Методы социальной работы

Признак классификации	Группа методов	Методы данной группы, их характеристика
1	2	3
1. По направлениям и формам социальной работы.	1.1. Организационные методы – это приемы и способы деятельности, применяемые для решения организационных задач в области социальной работы.	• Организационно-распорядительные; • Организационно-инструктивные; • Организационно-координационные; • Организационно-технические и др.
	1.2. Социально-психологические методы.	• 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 и тех же испытуемых, позволяющее определить диапазон возрастной и индивидуальной изменчивости фаз жизненного цикла личности; • 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; • Методы исследования жизненного пути – изучение индивидуального развития человека от рождения до смерти; • Полифункциональные методы предлагают необходимость изменения содержания форм работы в зависимости от целей и задач социальной работы

Продолжение таблицы 1.2

1	2	3
1. По направлениям и формам социальной работы.	1.3. Социально-педагогические методы направлены на процесс социализации и социальной ориентированности. Основная особенность этих методов заключается в том, что они используются, как правило, в определенных сочетаниях и направлены на развитие личности работника.	• Методы формирования сознания личности; • Методы организации познавательной, практической деятельности и поведения • 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 *(специалист по управлению персоналом – сотрудник)* представляет собой непосредственную помощь объекту путем личного воздействия в процессе его адаптации к новузвым условиям жизни.	• Консультирование; • Социальная терапия; • Психологическая реабилитация.
	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) . *Теория поля,* согласно которой коллектив рассматривается как некая общность индивидов, поставивших перед собой определенную цель и имеющих коллективные интересы, изменяющиеся в зависимости от обстоятельств;	• Работа совместная над определенными проблемами; • Диагностические и коррекционно-групповые процедуры, объектом которых являются социально-психологические явления, влияющие на поведение и деятельность работников; • Методы, предполагающие не только диагностику или моделирование социально-психологических явлений, но и их оптимизацию, улучшение и развитие. • Методы социально-психологического исследования, заимствованные из социологии;

Окончание таблицы 1.2

1	2	3
	2) . *Теория социального обмена,* предполагает, что люди вступают во взаимодействия, ожидая вознаграждения и готовые пожертвовать чем-то взамен; 3) . *Теория социальных систем* подразумевает изучение социальных систем в малых группах и коллективах, поддерживание традиций внутри них и приспособление таких систем к своему внешнему окружению.	
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 представляют собой всевозможные системы льгот, материальные блага, финансовые ресурсы и другие ресурсы, которые используются субъектами социальной работы для достижения целей и задач социальной работы, удовлетворения социальных потребностей и решения социальных проблем сотрудников. В организации средства социальной работы используются с учетом должностного и социального 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.

Таким образом, подводя итог параграфу, можно сделать вывод о том, что 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. Управление социальной работой с персоналом представляет собой 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.

1.3 Понятие социальной политики и ее роль в системе управления персоналом вуза

Всеми авторами признается, что социальная политика является наиболее сложной с точки зрения концептуальной формулировки ее сущности, содержания, направленности. Для высшего учебного заведения социальная политика также имеет ряд специфических особенностей. Задачей данного параграфа является рассмотрение понятия социальной политики и ее особенностей для высшего учебного заведения.

Социальная политика являет собой одновременно систему отношений, комплекс мер, совокупность принципов и при этом имеет различные цели – от сохранения и улучшения жизнедеятельности различных общественных структур до управления социальными процессами.

Применительно к организации, под социальной политикой различными исследователями понимаются способы и направления деятельности определенных общественных групп (субъектов социальной политики) с целью установления, воспроизводства и изменения социального неравенства в обществе для максимальной возможности удовлетворения потребностей этих групп [47].

Социальное развитие организации по своему назначению направлено на то, чтобы создавать для работников организации комфортные условия труда и добиваться их постоянного улучшения. Проблемы социального развития трудовых отношений в настоящее время являются весьма актуальными. Привлечение и закрепление квалифицированных работников в организации возможны только через создание системы мотивационных механизмов, основными из которых, помимо заработной платы, являются социальные программы, предлагаемые сотрудникам при устройстве на работу. В условиях современной российской экономики социальное развитие организации необходимо для эффективного ведения бизнеса, повышения социальной стабильности и уровня жизни работников. Потребность в формировании и реализации социальных механизмов в современной организации подтверждается данными исследования, проведенного Ассоциацией менеджеров в 2003 году. 17,6% средних и крупных российских компаний считают, что бизнес-среда должна создавать систему социальной защиты работников и, более того, осуществлять основную часть функций, связанных с реализацией социальных программ. 52,7% опрошенных придерживаются мнения, что государство и бизнес должны совместно определять приоритеты социальной политики и те области, в которых организации могут реализовывать социальную политику с максимальным учетом своих интересов [7].

Проблемы социального развития трудовых отношений стали предметом пристального внимания ученых в конце XIX – начале XX века. Руководитель прядильного предприятия Р. Оуэн добивался повышения эффективности труда за счет улучшения условий труда его работников. Он доказал, что улучшение жилищных условий работников, организация отдыха и досуга, создание для семей рабочих социальной инфраструктуры напрямую влияют на производительность труда [3].

На рубеже XIX-XX вв. при внедрении научной организации труда в литературе больше внимания стали уделять развитию социальной среды,

существенно влияющей на эффективность работы сотрудников. Ф. Тейлор говорил о том, что мотивация персонала не ограничивается увеличением заработной платы, необходимо дополнять её организацией питания для рабочих, школ и детских садов для их детей, созданием безопасных условий труда и т.д. [27].

Г. Форд, создавая условия социальной среды на своем предприятии, одним из первых организовал социологический отдел, который занимался исследованием безопасности и комфортности условий труда работников, их жилищных проблем, форм проведения отдыха и досуга. Аналитическая информация о социальных аспектах трудовых отношений использовалась в управлении организацией [27].

До конца 20-х гг. XX века на предприятиях применялся рационально-прагматический подход к работнику, в основе которого лежали рационализм М. Вебера и концепция «экономического человека» А. Смита. Ученые утверждали, что развитие социальной среды не влияет на эффективность труда. В их понимании человек являлся инструментом производства, потребности которого не принимались во внимание [4].

Новый этап в формировании социально-ориентированных подходов к управлению персоналом связан с трудами Элтона Мэйо. После проведения Хоторнского эксперимента Мэйо создал концепцию человеческих отношений, в соответствии с которой социальные факторы организации труда являлись важной составляющей в управлении организацией. Идеи Э. Мэйо легли в основу новых теорий мотивации поведения работников, разработанных в средине XX в. А. Маслоу, Ф. Герцбергом, Д. Мак-Грегором и др. [3].

Теоретические основы социальной политики организации в российском научном сообществе представлены трудами А. Гастева, П. М. Керженцева, Н. А. Витке и других ученых, которые доказали, что повышение производительности труда работников обеспечивается не только путем улучшения использования предметов труда, но и такими факторами как

удовлетворенность людей работой, создание в трудовых коллективах благоприятной социальной и психологической атмосферы [39].

Сегодня созданию социальной среды в организации уделяется много внимания. Накоплен практический опыт и апробированы на производстве разработки зарубежных и российских ученых, касающиеся социальных форм организации труда. Исследования российских ученых и зарубежных авторов послужили теоретической и методологической базой для адаптации принципов социального развития организаций к российским условиям.

В настоящее время в основе всех проводимых реформ в сфере бизнеса и производства лежат укрепление и развитие социальной составляющей, что влечет за собой повышение значимости реализуемых организацией социальных программ. По мнению академика Л. И. Абалкина, основными факторами роста производительности труда являются предоставление возможности людям реализовывать свое профессиональное и предпринимательское мастерство, создание надежной и полноценной системы занятости, ориентированной на социальные приоритеты [39].

В условиях развивающейся рыночной экономики меняется отношение общества к организациям, которые рассматриваются уже не только как источник производства каких-либо товаров и услуг, но и как возможность самореализации человека, удовлетворения его социальных потребностей. Подтверждением этому служит мнение П. Друкера о наличии у компании не только экономической цели, но и социальных обязательств [20]. В дальнейшем эта идея легла в основу концепции социальной ответственности организации, согласно которой главными задачами управления являются выявление, удовлетворение и сохранение баланса интересов различных профессиональных групп людей[40]. Основное внимание при этом уделяется построению системы социальной защиты коллектива и отдельных работников, от которых во многом зависит успех реализации корпоративной стратегии и, следовательно, рост прибыли компании.

Понятие «социальная ответственность» нередко заменяется такими дефинициями как «корпоративная социальная ответственность», «социальное партнерство», «корпоративные социальные программы», «социальная инициатива предприятия» и др. На практике понимание корпоративной социальной ответственности исходит из реальной деятельности компаний, а не благодаря научно-теоретическим исследованиям в данной области.

Business for Social Responsibility, ведущее объединение корпораций США, занимающееся продвижением концепции корпоративной социальной ответственности в бизнес-среду, говорит о том, что достижение коммерческого успеха должно быть основано на применении компаниями этических норм и уважении к людям, партнерам, окружающей среде [45].

Организация World Business Council for Sustainable Development определила корпоративную социальную ответственность как постоянную приверженность бизнеса вести дела на основах этики и вносить свой вклад в экономическое развитие, в то же время, улучшая качество жизни своих работников, их семей и общества в целом [45].

Ассоциация менеджеров России под корпоративной социальной ответственностью понимает философию поведения и концепцию выстраивания деловым сообществом, компаниями и отдельными представителями бизнеса своей деятельности с опорой на такие принципы как производство качественной продукции; создание привлекательных рабочих мест; инвестиции в развитие производства и человеческого потенциала; учет ожиданий работников и этических норм; вклад в формирование гражданских позиций в обществе через партнерские программы и проекты общественного развития [26].

Рисунок 1.1 – Задачи социальной политики организации

Анализ социальных аспектов трудовых отношений в научной литературе позволяет обозначить основные цели социальной политики современной российской организации: улучшение материального и социального благосостояния работников, повышение качества их жизни; снижение текучести кадров; предотвращение возможного возникновения конфликтов и социальной напряженности в коллективе.

Применительно к высшим учебным заведениям можно рассматривать социальную политику в двух аспектах.

Высшее образование, с одной стороны, развивается как автономная система, являясь при этом отраслью социальной сферы. Эта отрасль имеет относительную самостоятельность и способна оказывать воздействие на развитие и функционирование общества. Особое значение высшего образования обусловлено его местом в общественной жизни, значимостью

для социально-экономического и научного прогресса общества. В этом смысле речь должна идти о государственной социальной политике в области высшего образования, которая затрагивает интересы всего населения и касается возможности и доступности высшего образования для различных социальных групп, востребованности выпускников на рынке труда, качества образовательного процесса, развития системы образования, в том числе путем укрепления материально-технической базы образовательных учреждений и создания новых.

С другой стороны, в сферу вузовского образования вовлечены широкие слои населения – это сотрудники вузов, студенты, абитуриенты. Социальная политика в области высшего образования в этом смысле направлена на отдельных участников образовательного процесса, развитие внутренней среды, в частности, социальные потребности персонала, студентов. В настоящей работе социальную политику мы будем рассматривать только применительно к сотрудникам высшего учебного заведения, т.к. речь в работе идет о социальной политике как части системы управления персоналом.

В отличие от других организаций персонал высших учебных заведений делится как минимум на шесть категорий, которые различаются по своим функциональным обязанностям: руководители, административно-управленческий персонал, профессорско-преподавательский состав, научные сотрудники, учебно-вспомогательный персонал, и работники хозяйственных и производственных служб.

Как в части интеллектуальных нагрузок, так и в части влияния на общий результат деятельности вуза, каждая категория сотрудников имеет свои особенности.

Главным критерием качества образования выступает профессорско-преподавательский состав. Именно от преподавательского уровня, в конечном итоге, зависит уровень подготовки специалистов. Столь важная роль преподавателей требует большего внимания к организации и

стимулированию их деятельности, социальной поддержки и защиты, по сравнению с другими категориями.

Социальное положение есть устойчиво производимый в данном обществе уклад жизни людей, который формируется совокупностью реально доступных им условий и способов жизнедеятельности и определяет направленность развития личности и ее фактические возможности [25].

Характерная для социального положения преподавателей вузов черта – не соответствие различных элементов статуса, прежде всего таких, как уровень образования, престиж и доход: при высоком уровне образования наблюдаются низкие доходы и отсутствие высокого престижа.

Преподаватель высшей школы сегодня оказался в положении сверхэксплуатируемого: при высоких требованиях к нему, у него нет средств на восстановление сил, оплату повышения своей квалификации, занятие наукой. Тяжелый преподавательский труд, который предполагает многолетние усилия по освоению и дальнейшему поддержанию квалификации, в настоящее время оплачивается государством многократно ниже его стоимости. Нынешний уровень оплаты труда преподавателей государственных вузов не дает им возможности удовлетворять свои физические, культурные и информационные потребности. В таких условиях преподавателям приходится выполнять дополнительную работу, в результате чего у них не остается времени на отдых и развитие. В настоящее время в нашей стране во время отпуска работают до 30% преподавателей, что, безусловно, отрицательно сказывается на их трудоспособности в течение года [56].

Задача повышения оплаты труда профессорско-преподавательского состава, а также иных категорий работников вузов, в настоящее время практически не решается в нашей стране. В соответствии со ст. 30 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», средний должностной оклад профессорско-

преподавательского состава должен быть в 2 раза выше уровня средней зарплаты работников промышленности.

Низкая оплата труда оказывает отрицательное влияние на социально-психологическое самочувствие педагогов и на качество преподавания. Преподаватели оказываются в ситуации накопления нереализованных потребностей в условиях жесткого лимита доходов. Это неизбежно приводит к отрицательному воздействию на психику.

Вместе с тем, очевидно, что для экономики и общества, необходимо значительное количество творческих, энергичных, инновационно заряженных, преподавателей которые способны сформировать такие же качества у своих студентов. В настоящее время вузы ощущают дефицит молодых высококвалифицированных педагогических кадров, несмотря на рост масштабов системы вузовского образования. Наиболее способные выпускники, как правило, не хотят видеть высшее учебное заведение местом своей работы. Многие молодые преподаватели сегодня бросают науку и преподавательскую деятельность ради работы в коммерческих структурах, занятия бизнесом.

При снижении социального статуса преподавательского, научного труда представляется значимой самооценка преподавателями места, которое занимают они в социальной структуре общества, в системе социальных отношений и связей.

Причины невысокого социального статуса и низкого престижа преподавательского труда лежат, в том числе и в условиях труда. Условия работы в высших учебных заведениях являются достаточно некачественными – устаревающее оборудование, материально-техническая база – всё это также влияет на снижение удовлетворенности работой сотрудников вузов.

Удовлетворенность работой является интегральным показателем, который включает многообразные аспекты деятельности. Вузовских работников, более всего не устраивает размер заработной платы (79%), а

также ограниченность связей с коллегами других вузов, в том числе зарубежными (53%), отсутствие материальной заинтересованности во введении новаций в учебный процесс (38%), недостаточная информационная база (18%), отсутствие перспективы должностного роста (16%), недостаточная правовая защищенность преподавателя (15%), отсутствие условий для самореализации (14%), произвол администрации (10%), несправедливое распределение педагогической нагрузки (9%) [14].

Как показывают результаты мониторинга, проводимого Центром социологических исследований И.В. Васениной, отсутствие материальной заинтересованности является главным фактором неудовлетворенности работой. Можно обратить внимание на то, что плохое материальное положение, отсутствие возможности достойно жить на одну заработную плату вынуждают педагогов высших учебных заведений искать другие способы получения доходов.

Преподаватели в последнее время начинают использовать любые возможности для получения дополнительного заработка. Зачастую, речь идет не только о консультациях или репетиторстве, но и занятости не по профилю.

Исследование, проведенное под руководством В.Н. Шаленко, доказало, что молодые преподаватели менее комфортно чувствуют себя в вузе, нежели их опытные коллеги, и удовлетворенность их своим положением также занижена [5]. Данное исследование обнаруживает прямую связь возраста преподавателей и уровня их социальной защищенности. Довольно интересными являются данные, представляющие понимание преподавателей о социальной защищенности. Так, полученные данные (в % от числа ответов) утверждают следующее: социальная защищенность у преподавателей представляется как достаточная материальная обеспеченность (71%); как система правовых гарантий (51%); как создание условий для самореализации (32%); как система социальных льгот (27%); как охрана интеллектуальной собственности (28).

Исследование показало, что для более уверенной социальной защищенности преподавателям не хватает социальной поддержки, гарантий и льгот.

Однако не только кризисное состояние общества, которое отрицательно сказалось на материальном благополучии преподавателей всех возрастов, обуславливает остроту проблемы социальной защищенности. Социальная защищенность определяется и правовыми гарантиями преподавательского труда, и свободой научного творчества и преподавания, и гарантиями занятости в профессиональной сфере. Наиболее важным аспектом социальной защищенности выступает наличие правовых гарантий. По нашему мнению, преподаватели именно в правовом отношении чувствуют минимальную защищенность (после материальной составляющей).

При переходе к рыночным отношениям усугубились все рассмотренные проблемы, а потому на сегодняшний день стоит острая необходимость в принятии особых мер по сохранению в вузах научного потенциала, поддержанию преемственности подготовки новых поколений ученых. Именно поддержка молодых исследователей на всем становлении их творческого пути – от студенчества до докторантуры – становится главнейшей из задач корпоративной социальной политики. Однако обеспечить социально-экономическую поддержку молодых перспективных ученых нельзя, не обеспечив поддержку ученых вообще, поскольку вузовский преподаватель и после защиты диссертации должен иметь возможности для качественной работы и достойной жизни.

Однако в социальной защите нуждается не только научно-преподавательский состав вуза. Низкий уровень оплаты труда относит учебно-вспомогательных работников (методистов, лаборантов, секретарей и пр.) и работников хозяйственных служб (таких как уборщицы, дежурные, рабочие по обслуживанию зданий и др.) к категории социально малообеспеченных сотрудников, даже, если они имеют определенную

квалификацию. Заработная плата таких работников очень часто находится на уровне прожиточного минимума, а потому они не могут решить свои насущные проблемы, такие как, например, получение высшего образования на платной основе.

Рассмотрение объекта корпоративной социальной политики вуза предусматривает анализ не только специфики и условий труда, но и структуры персонала по возрасту, стажу работников, состоянию их здоровья, уровню их доходов, а также по различным демографическим и тендерным характеристикам персонала вуза. Данный принцип позволяет сгруппировать сотрудников в следующие группы по их функциональным обязанностям:

– в зависимости от общего стажа и стажа работы в конкретном учебном заведении;

– в зависимости от наличия у работников вредных условий труда;

– в зависимости от возраста работников выделяются молодежь, работники среднего возраста и пенсионеры, а также ветераны труда;

– в зависимости от наличия заболевания у работников выделяются практически здоровые работники, сотрудники с хроническими заболеваниями и работники-инвалиды;

– в зависимости от уровня дохода выделяются малообеспеченные работники, работники со средним достатком и высоким уровнем дохода;

– в зависимости от полноты семья выделяются одинокие матери (отцы) и многодетные семьи, семьи с несовершеннолетними детьми и т.д.;

– по гендерному принципу выделяются мужчины и женщины.

Подобная дифференциация персонала организует специфику социальной политики по направлениям: помощь женщинам, имеющим детей, и молодым семьям; организация отдыха и оздоровление пожилых сотрудников; поддержка сотрудников, которые оказались в трудных материальных условиях и др.

С другой стороны, подобное деление является достаточно условным, поскольку одного того же сотрудника можно отнести к различным группам в зависимости от появления у него различных насущных социальных потребностей. Разрешить данную ситуацию поможет разработка и реализация корпоративной социальной политики, которая была бы ориентирована на удовлетворение не только жизненно важных потребностей, но и возрастающих социальных потребностей у всех категорий персонала вуза.

Наблюдения показывают, что у современного работника вуза кроме жизненно важных потребностей имеются и социальные потребности, которые определяют специфика его труда и объективно изменяющиеся условия жизни общества.

Так, например, еще совсем недавно личный автомобиль являлся средством роскоши, а уже сегодня во многих случаях он представляет собой жизненную необходимость. Наличие автомобиля не просто определяет мобильность людей, но и резко увеличивает «цену времени». У человека повышается самооценка и самоуважение, он становится способным более оперативно решать профессиональные и бытовые проблемы.

Телефон как средство мобильной связи позволяет человеку иметь в доступе деловые и личные контакты, обмениваться информацией и принимать необходимые решения; нередко наличие телефона позволяет сохранить жизнь и здоровье человека.

Сегодня являются довольно доступными потребительские и ипотечные кредиты, которые позволяют в счет будущих доходов приобретать жилье, товары и услуги длительного пользования, покрывать ряд текущих расходов, а это, в свою очередь, «размораживает» важнейшие потребности семьи, позволяет удовлетворить их уже сегодня, создает для существования семей цивилизованные условия. Т.е. эти кредиты позволяют фундаментально облегчить условия для социального развития человека.

С другой стороны, увеличение долговых обязательств кардинальным образом меняет отношение человека к своему здоровью, способствует осознанию того, что здоровье является основой благополучия человека. Если человеку предстоит ежемесячно выплачивать кредит, то он уже не может неразумно относиться к своему здоровью, он вынужден вести здоровый образ жизни.

Этим факторам отведена большая роль в процессе социализации человека как гражданина и потребителя, его способности реализовывать свои потребности и интересы. При качественном изменении быта происходит перестройка в психологии людей. При смене потребностей у человека происходит перестройка и развитие системы ценностей, изменение акцентов в интеллектуальном и нравственном восприятии мира, в его ежедневных запросах и жизненных притязаниях, в том числе и в области профессиональной деятельности.

На наш взгляд, такие особенности находят довольно яркое проявление у педагогических работников вузов, при измении условий труда которых формируются их специфические потребности. Так, возникшая неизвестная прежде «информационная среда», которая резко расширила возможности и человека, и общества, сделала необходимыми оперативное получение и обмен информацией при помощи цифровых технологий. В итоге для эффективной работы современному преподавателю необходим персональный компьютер с доступом в Интернет, а также другие ресурсы, связанные с информационными технологиями.

При внедрении информационных технологий в учебный процесс, при применении сложного оборудования формируется потребность развивать компьютерную и техническую грамотность. Так, Всемирная декларация о высшем образовании для XXI века гласит: «...новая информационная технология не умаляет потребности в преподавателях, а видоизменяет их роль в отношении учебного процесса» [22].

Рассматривая не только действующие в рамках российского общества факторы, но и мировые факторы, следует учесть процесс глобализации образовательных процессов, который, в свою очередь, обуславливает необходимость знания культуры и языков других народов для установления контакта с зарубежными представителями профессиональных сообществ.

С одной стороны, информационное общество требует новых знаний и идей, а с другой – необходимы новые способы их ускоренного получения, что обуславливает потребность в постоянном обновлении знаний, саморазвитии и самосовершенствовании.

Можно утверждать, что преподаватель вуза и в рыночной реальности менее всего является «экономическим человеком». Даже разноречивый характер в настроениях педагогов и ученых не прекращает в вузовской среде доминирования научных дискуссий над разговорами о деньгах, а вузовская атмосфера пропитана духом сотрудничества, творческой сопричастности в достижении интеллектуально-познавательных целей. У преподавателей имеется довольно сложный набор проблем и мотивационных комплексов, поэтому необходимо продуманно учитывать их социально-человеческие и профессионально-творческие запросы.

Таким образом, можно сказать, что, с одной стороны, при ухудшении социального положения у научно-педагогических работников и в целом у персонала вузов, а с другой, – при расширении круга социальных потребностей, встает вопрос о необходимости решения проблем социального характера. Требуется повышение уровня жизни работников высших учебных заведений и их социальной защищенности, а это возможно только при создании условий для формирования эффективной социальной политики в вузе.

Подводя итоги главе, можем сформулировать следующие основные выводы.

Социальная политика высшего учебного заведения представляет собой комплекс мер, направленных на различных участников образовательного

процесса – студентов, профессорско-преподавательский состав, других работников вуза. Социальная работа с персоналом является важнейшей неотъемлемой частью социальной политики в вузе.

Организация социальной работы с персоналом в вузе 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.

Средства социальной работы с персоналом представляют собой различные системы льгот, финансовые ресурсы, материальные блага и другие ресурсы, которые используются руководством вуза для удовлетворения социальных потребностей и решения социальных проблем сотрудников.

2. Совершенствование программы социальной работы в Томском политехническом университете

Задачей второй главы является анализ существующей социальной работы с персоналом в Томском политехническом университете и разработка предложений по ее совершенствованию.

2.1 Социальная работа в системе управления персоналом ТПУ

Для начала рассмотрим существующую систему управления персоналом ТПУ и социальную работу, проводимую с персоналом.

В Томском политехническом университете за управление персоналом отвечает HR-служба. Структура данного подразделения представлена на рисунке 2.1[54]

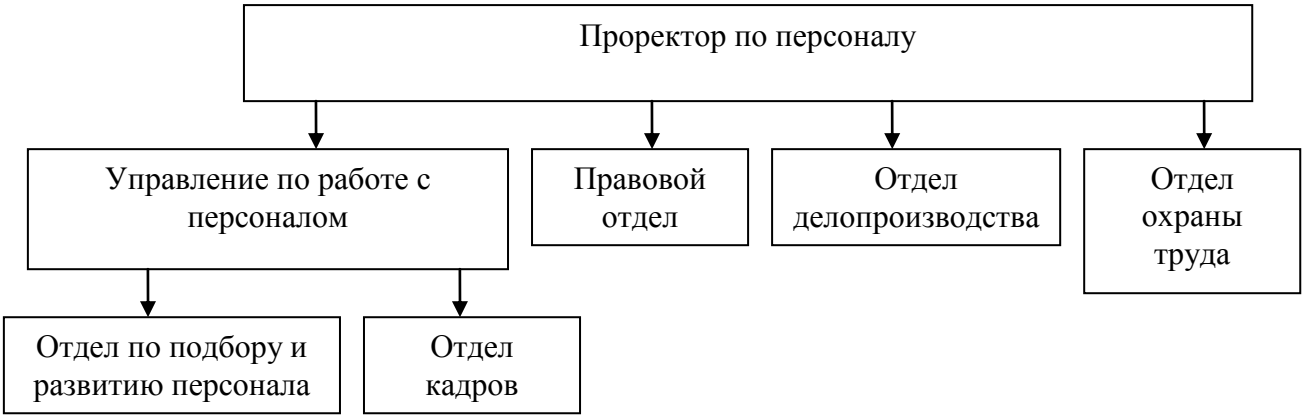

Рисунок 2.1 – Структура подразделений HR-службы

Представленные на рисунке 2.1 подразделения работают в тесной взаимосвязи. Правовой отдел и отдел делопроизводства выполняют обеспечительные функции – подготавливают и оформляют всю необходимую документацию, проводят юридическое сопровождение.

Отдел охраны труда занимается обеспечением безопасных условий работы сотрудников университета.

Управление по работе с персоналом занимается такими функциями как поиск, подбор, найм персонала, формирование кадрового резерва, прием и увольнение персонала. Также данное управление занимается вопросами стимулирования и мотивации, обеспечение социальной поддержки сотрудников.

Социальную работу с персоналом в ТПУ можно разделить на три основных направления:

- постоянно действующие социальные программы для сотрудников ТПУ;
- оказание материальной помощи сотрудникам ТПУ. Сюда же относится и социальная поддержка неработающих пенсионеров ТПУ;
- работа профсоюзной организации.

Социальные программы для сотрудников представлены на рисунке 2.1

Рисунок 2.2 – Социальные программы для сотрудников ТПУ

Программа «Жилье для российской семьи» реализуется в рамках государственной программы Российской Федерации «Обеспечение

доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации» на основании Постановлением Правительства РФ от 05 мая 2014г. № 404 «О некоторых вопросах реализации программы «Жилье для российской семьи» в рамках государственной программы «Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации», с учетом изменений, внесенных Постановлением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014г. № 1278, а также Постановлением Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2015г. № 168.

Основные цели Программы:

- поддержка отдельных категорий граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий;
- увеличение объемов строящегося жилья в Российской Федерации;
- повышение доступности жилья за счет снижения средней стоимости одного квадратного метра жилья.

Жилье экономического класса будет построено на территории регионов России – участников Программы, на земельных участках, прошедших специальный отбор, проводимый органами государственной власти субъекта Российской Федерации – участниками Программы.

Перечень земельных участков, застройщиков и проектов жилищного строительства, прошедших отбор для реализации Программы на территории Томской области:

Проект № 1: Строительство жилого района «Южные ворота», расположенного на земельных участках в границах поселка Зональная Станция Томского района Томской области.

Проект № 2: Жилой район в Заречном сельском поселении Томского района Томской области.[50]

Программа «Социальная ипотека» предусматривает возмещение части процентной ставки по ипотечным жилищным кредитам, заключенным на цели долевого участия в строительстве жилых помещений.

У сотрудников и преподавателей Томского политехнического университета есть отличная возможность насладиться воздухом на природе, на берегу реки Оби. ТПУ предлагает летний отдых на базе отдыха ТПУ «Политехник». База отдыха расположена в с. Киреевск Кожевниковского района Томской области и рассчитана для организации занятий спортом и отдыха 250 человек в течение одного сезона.

Томский политехнический университет имеет два детских сада. Высокий уровень предоставления услуг, опытные специалисты, врачи и воспитатели не оставят вашего ребенка без внимания.

Детский оздоровительный лагерь «Юность». Для детей сотрудников предлагается возможность весело и с пользой провести летние каникулы на свежем воздухе. С детьми будут работать опытные вожатые, которые не дадут заскучать вашему ребенку, обширная развлекательная программа, расширяющая кругозор, а также вкусное питание.

Санаторий-профилакторий ТПУ является лечебно-профилактическим учреждением санаторного типа, предназначенным для проведения лечебной и оздоровительной работы с учетом условий учёбы, труда, быта каждого пациента.

Ведут приём врачи по специальностям: терапия, физиотерапия, неврология, гинекология, рефлексотерапия, стоматология, врачи функциональной диагностики.

В профилактории ТПУ работает кабинет психолога, в котором сотрудники ТПУ могут получить консультацию по любому вопросу.

Для самых активных сотрудников в ТПУ находится множество клубов по интересам для реализации спортивного и творческого потенциала.

– Клуб авторской песни «Созвучие» (МКЦ ТПУ);
– Спортивно-технический клуб аквалангистов «Афалина»;

– Клуб дельтапланеристов «Орион»;
– Автомобильный клуб «Вихур»;
– Спортивный клуб «политехник»;
– Бассейн
– Клуб танцевального спорта «Диамант-ТПУ»;

Материальную помощь сотрудникам университета можно оказывать за счет федерального бюджета, а также за счет поступающих из внебюджетных источников средств. При этом объем выделяемых на материальную помощь сотрудникам бюджетных средств не должен превышать 1% от величины годового фонда заработной платы. Объем направляемых на оказание материальной помощи сотрудникам университета внебюджетных средств определяет Ученый совет университета во время утверждения ежегодного бюджета университета. Сотрудники университета, являющиеся членами профсоюза, могут получить материальную помощь из средств профсоюзного бюджета. Объем направляемых средств на оказание материальной помощи из средств профбюджета утверждает профком ТПУ во время утверждения ежегодного бюджета профсоюзной организации.

Предусмотрена следующая материальная помощь сотрудникам университета на частичное возмещение затрат на дорогостоящее лечение при условии предоставления этим сотрудником документов, подтверждающих необходимость в таком лечении, (такая помощь предусмотрена для сотрудников со среднемесячной заработной платой не выше 30 000 рублей):

- при приобретении лекарств, различных лечебных препаратов и оборудования выделяется до 1,5 тысяч рублей;

- при лечении и протезировании зубов выделяется до 3 тысяч рублей;

- при платном стационарном лечение, в том числе санаторно-курортном лечение выделяется до 5 тысяч рублей;

- при проведении хирургических операций по жизненно важным показаниям максимальная сумма выплат – 10 тысяч рублей.

Исключительные случаи предусматривают выделение сотруднику материальной помощи свыше 10 тысяч рублей без учета уровня его заработной платы, но только при разрешении ректора и профкома университета.

Также в данном случае сотрудник обязан предоставить все соответствующие документы, связанные с лечением.

Предусмотрена ежемесячная материальная помощь для сотрудников университета – участников Великой Отечественной войны в размере 3000 рублей.

В связи со стихийным бедствием и хищением личного имущества предусмотрена материальная помощь до 5000 рублей в зависимости от размера материального ущерба. Необходимо документальное подтверждение факта хищения или стихийного бедствия, а также размера ущерба.

Предусмотрена материальная помощь сотрудникам с детьми. Так, сотруднику, имеющему 4 и более несовершеннолетних детей, предусмотрена материальная помощь в размере 5 тысяч рублей. А сотруднику, имеющему ребенка-инвалида, не достигшего 16 лет, предусмотрена материальная помощь – 3 тысячи рублей.

Для родителя, одного воспитывающего несовершеннолетних детей, предусмотрена материальная помощь в размере 2 тысяч рублей.

Также выделяется материальная помощь для приобретения топлива сотрудникам, проживающим в домах с печным отоплением, в размере до 2 тысяч рублей.

Выделяется материальная помощь сотрудникам по причине смерти:

- если умер сотрудник ТПУ – выплата составит 5 тысяч рублей;

- если умер близкий родственник (жена, муж, родители, дети), выплата составит 2 тысячи рублей.

Для женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, возраст которого от 1,5 до 2 лет, предусмотрена единовременная выплата до 10 тысяч

рублей. Такая выплата возможно, если сотрудница обратилась за материальной помощью до исполнения ребенку двух лет.

В исключительных случаях по решению ректора и профкома выделяется материальная помощь на отдельные социальные нужды в размере до 20 тысяч рублей.

Кроме того предусмотрено возмещение затрат, связанных с прохождением медицинского осмотра при устройстве на работу, в размере до 500 рублей.

Право на получение материальной помощи имеет любой сотрудник университета, но только по указанным основаниям и только раз в год по каждому из этих оснований. В зависимости от наличия средств выплаты могут быть уменьшены.

Таким образом, можем сделать вывод о том, что в ТПУ в настоящее время осуществляются лишь некоторые мероприятия в отношении отдельных работников:

– в случаях возникновения серьезных жизненных проблем оказывается материальная помощь,

– в общежитиях выделяется временное жилье,

– оплачиваются путевки на отдых и лечение детям работников за счет средств фонда социального страхования и др.

А вот целостной системы в этой деятельности не наблюдается.

Это определяет необходимость создания в вузе в рамках системы управления персоналом научно обоснованной системы управления реализацией социальной политики (как важную ее составляющую, своего рода подсистему), которая представляла бы собой совокупность способов учета и воздействия на ее факторы и позволяла достигать поставленные социальные цели.

2.2 Нормативно-правовое обеспечение действия социальной программы

Непосредственно перед определением направлений совершенствования социальной работы в ТПУ необходимо рассмотреть нормативно-правовой аспект обеспечения деятельности социальной программы, что и явилось задачей данного параграфа.

Вузовская система управления реализацией социальной политики содержит ряд аспектов: во-первых, материальный аспект, который содержит, целую систему средств (материально-технических, финансовых), обеспечивающих основу деятельности; во-вторых, организационно-процессуальный аспект, состоящий из процедур и технологий; в-третьих, мотивационный аспект, включающий интересы, потребности и ценности всех категорий персонала. Важную роль играет нормативно-регуляционный аспект, являющийся системой корпоративных, правовых и этических правил, норм и регуляторов деятельности. В основном, они выражаются через действующие в вузе локальные нормативные акты.

Изменения, происходящие в настоящее время в социально-экономическом развитии общества, а также децентрализация управления трудовыми отношениями резко повысили статус и значимость локальных нормативных актов в организации; эти акты перестали нести формальную функцию, а уже являются важными документами, так, например, суды рассматривают их как основание в принятии решений по трудовым спорам.

В настоящее время требование принятия в организации локальных нормативных актов предусмотрено Трудовым кодексом РФ (ст.ст. 5, 8, 13, 22). Такие акты выступают как средство конкретизации общих норм в отношении деятельности конкретного предприятия, они помогают детализировать и учитывать его особенности в социально-трудовых отношениях. По своей сути локальные нормативные акты являются формой выражения социальной и кадровой политики организации, придают ей

легитимность. Эти соображения обуславливают необходимость рассмотрение вопроса, касающегося нормативно-правового обеспечения социальной политики вуза.

Система локальных нормативных актов содержит правовые документы, различные по виду, форме и статусу. Локальные нормативные акты классифицируются по многим основаниям: по видам, сроку действия и хранения, категории важности, по целям и т.д.

В рамках работы рассмотрим несколько видов актов. Во-первых, образец основополагающего документа, регламентирующий социальную политику в вузе, которым является Коллективный договор (соглашение). Во-вторых, образец сопровождающего и организационно обеспечивающего процесс ее реализации документа – Положение об отдельных процессах и процедурах. Примером такого Положения может быть Положение о социальной защите (поддержке) персонала; Положение об отделах (социального развития, социальных программ) соответствующих кадровых служб.

Коллективный договор представляет собой форму социального партнерства, он является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения на предприятии. Ст.ст. 40-55 ТК РФ предусмотрено, что Коллективный договор должен быть заключен между работниками и администрацией, а рассматриваться и утверждаться он должен на общем собрании (конференции) трудового коллектива. Наличие или отсутствие профсоюзной организации в университете не может выступать как препятствие для заключения Коллективного договора.

Заключение Коллективного договора преследует цель создать условия, максимально способствующие производительной и стабильной работе, росту деловой репутации и престижа организации, успешному долгосрочному ее развитию, а также установить социально-трудовые права и гарантии, улучшающие положение работников, предусмотренное действующим законодательством, и тем самым повысить их уровень жизни.

Коллективный договор фиксирует все элементы социально-трудовой сферы:

- нормирование, занятость и охрана труда;
- обязанность работодателя обеспечить прожиточный минимум работников за счет оплаты труда, выплаты стимулирующих доплат, в том числе премии, компенсационные и поощрительные выплаты и др.;
- обязанность работодателя обеспечить условия труда, быта отдыха работников, а также содержание социальной инфраструктуры организации и финансовое обеспечение социальных программ.

Таким образом, Коллективным договором задается среда и система активных механизмов для реализации социальной политики организации.

В вузе социальный пакет формируется особым образом, во-первых, потому что подобные учреждения являются бюджетными и имеют определенные правила и ограничения по распоряжению своими финансовыми и другими средствами, а, во-вторых, различные категории сотрудников вуза могут иметь особые потребности. Потому вузовский социальный пакет может включать услуги и льготы, например, направленные на поддержку научно-исследовательской деятельности, профессионального развития и роста преподавателей. Сегодня считается прогрессивным метод меню или кафетерия, который позволяет сотруднику самому выбрать для себя наиболее подходящие социальные услуги и льготы согласно его трудовым вкладу и обязательствам.

Отдельные положения договора конкретизируют условия, длительность и право на предоставление работникам дополнительных оплачиваемых отпусков за счет имеющихся собственных средств (такие отпуска прибавляются к ежегодному основному отпуску), а также на предоставление оплачиваемых выходных дней по семейным обстоятельствам (свадьба, собственная или детей, уход за больными членами семьи, рождение ребенка, смерть членов семьи) и по другим уважительным причинам.

Законом Российской Федерации «Об образовании», Федеральным законом «О введении в действие Бюджетного кодекса Российской Федерации» предусмотрено, что высшее учебное заведение самостоятельно осуществляет свою финансово-хозяйственную деятельность, по своему усмотрению использует свои финансовые средства в соответствии с уставом, а потому сэкономленные как бюджетные, так и внебюджетные средства по смете расходов согласно Коллективному договору могут быть направлены:

- выплату надбавок работникам, премирование, при этом размер премирования сотрудников и установления надбавок к должностным окладам и ставкам заработной платы устанавливается в пределах экономии фонда оплаты труда согласно смете вуза и не ограничен по видам надбавок, доплат и их размерам;
- удешевление стоимости общественного питания, улучшение условий труда и быта, мероприятия по охране здоровья, организацию отдыха сотрудников, их семей и другие социальные нужды работников и их детей;
- содержание зданий и сооружений, укрепление материально-технической базы, благоустройство территорий, капитальный ремонт и другие производственные нужды, а также долевое участие в строительстве жилья для работников.

Регламентация и конкретизация данных норм в Коллективном договоре обеспечивает легитимность деятельности, поскольку потраченные на указанные цели средства не должны быть определены в качестве нецелевое использования бюджетных средств.

Коллективный договор должен предусматривать выделение и размер средств для санаторно-курортного отдыха и лечения сотрудников расчете на одного сотрудника, и, кроме того, проведение мероприятий по организации санаторно-курортного лечения и отдыха сотрудников на имеющейся базе и с учетом межвузовской кооперации. При этом должны использоваться как бюджетные, так и внебюджетные средства.

Коллективный договор устанавливает конкретные размеры отчислений на счет профсоюзного комитета университета для проведения физкультурно-оздоровительной, социально-культурной и иной работы, определяет долю (конкретный размер) бюджетных и иных средств, которые должны быть выделены на развитие социальной сферы, включая строительство жилья.

Главной социальной функцией любого трудового коллектива является функция совершенствования культурных и материальных условий труда и жизни людей, постоянного развития социальной структуры коллектива, улучшения внутри коллективных отношений и создания благоприятного морально-психологического климата, заботы об улучшении здоровья, оказания помощи в семейной жизни, соблюдения принципов социальной справедливости. При этом очень важно осуществлять меры защищенности, предотвращения возможного ухудшения жизни персонала, участвовать в осуществлении эффективной социальной политики для того, чтобы обеспечить максимальную реализацию творческого и интеллектуального потенциала сотрудников.

Этим целям служит не только Коллективный договор, но и Социальный кодекс организации, являющийся нормативным актом, регламентирующим принципы социального партнерства и реализацию социальной политики.

Вуз уделяет внимание вопросам дополнительного корпоративного социального страхования и социального обеспечения в формах негосударственного пенсионного обеспечения, добровольного медицинского страхования, гарантии сохранения и приумножения пенсионных накоплений, создания условий для развития долевого участия работника в формировании собственных пенсионных накоплений.

Происходит развитие личного страхования сотрудников (от критических заболеваний, несчастных случаев, смерти по любой причине) при их долевом участии для того, чтобы расширить доступ работников к услугам страхования и повысить уровень защищенности их семей.

Как видим, некоторые социальные обязательства вуза выполнимы только при активном участии самих сотрудников в процессе повышения уровня их благосостояния путем долевого финансирования отдельных программ, накопления собственных средств, инициативного и предприимчивого трудового поведения в целом, что полностью отвечает современной модели реализации адресной системы социальной политики.

Приведенными обязательствами не исчерпывается весь перечень социальных гарантий, льгот и услуг, предоставляемых вузом своим работникам, но они могут выступать в качестве некоего ориентира при разработке в вузе корпоративного Социального кодекса.

Система локальных нормативных актов в вузе содержит документы, которые регламентируют отдельные направления и процессы кадровой работы, а также деятельность некоторых сотрудников и организационных структур. Среди документов первого рода можно найти, например, Положение о Фонде материальной помощи, Положение о социальной поддержке преподавателей и сотрудников и др. Среди документов второго рода – Положение об отделе социального развития (социальных программ), Положение о службе управления персоналом, должностные инструкции специалистов и т.п.

Содержание данных регламентирующих документов должны отвечать общим требованиям, которые предусматривают соответствие определенным принципам при их разработке:

Соответствие принципу гуманности и законности означает, что любой из документов должен закреплять и повышать профессиональный и социальный статус работника и соответствовать требованиям действующего законодательства.

Соответствие принципу системности подразумевает, что система локальных нормативных актов предусматривает не только их определенную иерархию, но также возможно выделить документы с равноправным значением и независимым действием.

Принцип конкретности и концептуальности предусматривает «обслуживание» каждым документом именного того процесса или технологии, или субъекта отношений, для которого он и был создан, но в то же время, документ должен раскрывать специфику отношений в сфере социальной политики.

Документы должны соответствовать принципу преемственности и обновляемости. Это означает, что у всех документов должно иметься свое логическое продолжение, и должен быть проведен своевременный пересмотр документов согласно изменениям в социально-экономических условиях и законодательстве.

В структуру организационных локальных документов, которые регулируют деятельность отдельных должностей и структурных подразделений, как правило, включаются целевое предназначение документа, задачи, формы и условия реализации деятельности, четкое определение предмета регулирования и критерии оценки эффективности.

Подводя итог параграфу, можно сделать вывод о том, что, нормативно-правовое обеспечение деятельности по реализации социальной политики в высшем учебном заведении должно носить системный характер и осуществляться как на уровне всего учреждения, затрагивая сферу социально-трудовых отношений в целом, так и на уровне отдельного специалиста, включенного в этот процесс.

2.3 Направления совершенствования программы социальной поддержки сотрудников ТПУ

Задачей настоящего параграфа является разработка предложений по совершенствованию социальной работы с персоналом в ТПУ в виде направлений, разработки программы социальной поддержки сотрудников.

Функционирование комплексной системы социальной поддержки сотрудников университета состоит в том, чтобы при помощи

соответствующего материального, нормативно-правового, организационного и информационного обеспечения осуществлять социальную поддержку и защиту не только различных категорий персонала, но и отдельных вузовских работников.

Из перечисленных средств составляется целый комплекс компонентов деятельности, направленных на реализацию социальной работы, причем каждый из этих компонентов может быть конкретизирован путем выделения основных форм.

Так, для организационного обеспечения необходимо создать соответствующие организационные подразделения в структуре управления персоналом. Основу информационного обеспечения составляют система социальных индикаторов и система сбора и учета данных о положении вузовского персонала (при применении современного программного обеспечения).

Для реализации нормативно-правового обеспечения необходимы разработка и принятие некоторых локальных нормативных актов, таких как коллективный договор, положения по отдельным направлениям социальной политики.

Под материальным обеспечением понимаются финансовые ресурсы (как бюджетные, так и внебюджетные) и материально-технические ресурсы, к которым относятся и объекты вузовской социальной инфраструктуры, состоящие из медицинских и спортивно-оздоровительных центров, предприятий сервиса и общественного питания, санаториев-профилакториев и летних баз отдыха и др.

Ценностно-мотивационную основу субъектов социальной политики составляет их социальная ориентированность (рис. 2.2). В современной социальной ситуации особо следует выделить средства воспитательного характера, которые стремятся повысить уровень мотивации управленческого персонала в качестве субъектов социальной политики, воспитать активную

позицию и чувство социальной ответственности у руководства и работников вуза за уровень собственного благосостояния

Как известно, чтобы эффективно работала любая управляемая постоянно действующая система, необходимы ее цели, которые бы определяли направленность взаимосвязанных ее структурных элементов, таких как субъект и объект; а также нужны механизмы управления (методы, способы, формы) и система обратной связи. Современная теория менеджмента рассматривает управление как процесс систематического, целенаправленного и планомерного воздействия на работников, чтобы достигать поставленные в организации цели.

Рисунок 2.2 – Компоненты, составляющие корпоративную социальную политику вуза

Данная система в применении к управлению социальной политикой в вузе является целенаправленным воздействием «субъекта», которым предстают специалисты соответствующих служб, руководство вуза, на

«объект» – различных категорий персонала и отдельных работников. «Объект» при этом имеет характеристики субъекта, а воздействие имеет субъект-субъектный характер и нацелено на социальные ожидания и потребности работников, их социальную активность и социальное положение, которые могут изменяться под воздействием адекватных механизмов управления. Эти изменения опосредованно отражаются на качестве труда в вузе и складывающейся кадровой ситуации, которая и будет характеризовать эффективность всей деятельности, направленной на реализацию социальной политики. Такое понимание представляет возможным рассмотреть следующую модель управления реализацией социальной политики в вузе (рис. 2.3).

Рисунок 2.3 – Модель системы управления вузовской корпоративной социальной политикой

К созданию в вузе системы управления реализацией социальной работы предлагается поэтапный подход. На каждом этапе при этом должны определяться содержание, цель и методы деятельности, необходимые ресурсы и предполагаемые результаты (табл. 2.1).

В качестве цели и содержания первого этапа выступает мониторинг социальной ситуации в вузе, который помогает выяснить сложившиеся социальные потребности, социальное положение и ожидания различных категорий персонала при помощи различных видов опросов. Все это способствует созданию информационной базы для определения приоритетных направлений социальной политики. Привлечь к этой работе можно студентов старших курсов, обучающихся по специальности «психология», «управление персоналом», «социология». Деятельность будет научно обоснована и более результативна, если этим займется центр социологических исследований и специалисты-социологи.

На втором этапе необходимо на коллегиальной основе выработать основные принципы социальной деятельности в университете. Этот этап является основополагающим. Эту работу необходимо организовать через широкое обсуждение путем привлечения большого количества персонала, также возможно привлечение экспертов со стороны. В результате работы на данном этапе должна появиться концепция социальной работы в университете.

Также, совместно с данной деятельностью в университете необходимо проводить работу по созданию служб и общественных организаций, которые станут организационным механизмом социальной работы. Необходимо также проводить обучение специалистов, разработать новые должностные инструкции и положения.

Реализация конкретных социальных программ предполагает взаимодействие сотрудников HR-отдела с общественными организациями, планирование ими мероприятий, их ресурсного обеспечения и их осуществление.

Разработка и принятие нового коллективного договора и других документов должно стать фундаментом создания последующей нормативной базы. Эта работа должна проводиться с привлечением инициативных групп из числа рядовых сотрудников университета.

Таблица 2.1 - Поэтапный подход к созданию в вузе системы управления реализацией социальной работы

Цель деятельности	Содержание деятельности	Способы и методы деятельности	Требуемые ресурсы	Ожидаемые результаты
1	2	3	4	5
Мониторинг социальной ситуации в вузе	Изучение социального положения, социальных потребностей и ожиданий персонала	Анкетирование, наблюдение, интервью, статистические данные	Трудовые, организационные, работа центра социологических исследований	Создание информационной базы для определения приоритетных направлений социальной работы
Нормирование	Выработка принципов, норм, правил социально-ориентированной деятельности в вузе	Организация работы инициативной группы, экспертов, общественного совета	Работа модераторов и организаторов	Разработанная концепция социальной работы вуза
Создание организационных структур	Организационное оформление соответствующих отделов в HR-службе, общественных организаций, подбор и обучение кадров	Разработка нормативных документов, должностных инструкций, положений	Трудовые, деятельность специалистов, финансо-бюджетные службы	Обеспечение реализации социальной работы человеческими и организационными ресурсами
Нормативно-правовое обеспечение	Разработка коллективного договора (соглашения), социального кодекса, положений о социальной защите (поддержке, помощи)	Переговоры с представителями сотрудников, общественных организаций вуза	Организационные - планирование работы, временные – определение срока выполнения запланированных мероприятий	Наличие нормативно-правовой базы социальной работы

Окончание таблицы 2.1

1	2	3	4	5
Разработка социальных программ	Определение конкретных форм и мероприятий, планирование ресурсов	Программно-целевой подход	Организационные, планирование работы, временные - определение срока выполнения запланированных мероприятий	Наличие социальных программ
Реализация приоритетных социальных программ	Проведение программных мероприятий	Деятельностьчленов общественных организаций, специалистов отделов	Бюджет программы	Улучшение социального положения сотрудников, повышение удовлетворенности персонала и качества труда
Оценка эффективности социальной деятельности	Разработка критериев оценки и проведение оценочных процедур	Самооценка, экспертная оценка, социальный аудит	Организационные, трудовые, работа экспертов, финансо-бюджетные проекты	Получение для корректировки целей объективной информации, содержания и форм деятельности

На всех этапах деятельности необходимо привлекать к работе самих сотрудников. Это необходимо для активизации их социальной позиции. Сотрудники могут участвовать в анкетировании, разработке и обсуждении документов, а также выполнять контролирующие функции.

Оценка эффективности осуществления социально ориентированной деятельности выделена в самостоятельный этап. Могут выступать методами оценки: социальный аудит, самооценка и экспертная оценка. Результатом должно стать получение объективной информации для корректировки целей, содержания и форм деятельности.

Следовательно, деятельность по организации системы управления реализацией социальной работы в вузе носит этапный и циклический характер, на каждом этапе имеет свою специфику и при выходе на новый цикл гарантирует качественно новый уровень социальной работы.

Эффективным инструментом реализации социальной работы в вузе является проектирование и осуществление социальных программ как деятельности с четко установленными задачами, имеющей конкретное содержание, изложение взаимосвязанных направлений, календарный план. Социальные программы представляют собой комплексные действия, разрабатывающиеся для получения определенного результата в установленный период времени и в соответствии с утвержденным бюджетом. Вследствие этого, в вузе должны быть разработаны и осуществляться всевозможные социальные программы в рамках установленных направлений социальной работы.

Преимущество применения социальных программ вместо разовых даже хорошо финансируемых мероприятий, обусловлено системным характером основных целей и задач по решению социальных проблем работников, обеспечением единства методологических и методических подходов к решению задач социального развития вуза как организации, способностью направлять ограниченные ресурсы на решении принципиальных вопросов социальной защиты сотрудников.

Социальные программы в вузе предлагается различать по разным основаниям:

- по категориям и/или возрасту персонала: молодых преподавателей и перспективных сотрудников, для профессорско-преподавательского состава, работников старшего поколения;
- группе потребностей: направленные на удовлетворение общих или профессиональных потребностей;
- сроку действия: краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные;
- затратности финансов и в целом ресурсоемкое: малозатратные, затратные, экономичные.

Суть социальной программы заключается в органичном объединении отчетливо структурированной содержательной части с формированием и применением организационных механизмов, ресурсным снабжением и контролем за ее реализацией.

Социальные программы в ТПУ должны быть ориентированы, в том числе и на отдаленные результаты. Главным образом, необходимо задуматься о повышении социальной защищенности сотрудников, При этом необходимо учитывать специфику профессиональной деятельности различных категорий персонала.

На наш взгляд, в число таких программ, могла бы войти программа участия Томского политехнического университета в негосударственном пенсионном обеспечении своих работников. Это возможно реализовать через специальные накопительные счета сотрудников, на которые будет осуществляться внесение страховых пенсионных взносов. Такая деятельность является затратной, но в целом имеет и некоторые экономические выгоды. Помимо прямого повышения уровня социальной защищенности сотрудников, а также повышения престижа вуза как социально ответственной организации, по действующему законодательству, осуществление такой деятельности ведет к льготному налогообложению на прибыль.

Говоря о социальной программе высшего учебного заведения, выделим следующие основные качества, которыми она должна обладать:

– программа должна быть актуальной. Она должна быть ориентирована на решение насущных социальных проблем сотрудников учреждения. При этом проблемы могут быть различными для разных категорий персонала. Например, для молодых преподавателей остро стоит проблема приобретения жилья, а для работников пенсионного и предпенсионного возраста – пенсионное страхование.

– программа должна быть прогностичной, то есть отражать в своих целях и предполагаемых действиях не только текущие, но и будущие результаты. К примеру, если в вузе будет действовать программа помощи молодым преподавателям с приобретением жилья, то в будущем можно рассчитывать на омоложение кадрового состава за счет увеличения доли молодых сотрудников.

– программа должна быть реалистичной. Она должна обеспечивать соответствие целей и средств их достижения. Такой подход требует поиск дополнительных финансовых ресурсов, в том числе и за счет коммерческой деятельности вуза.

В основу разработки социальной программы для Томского политехнического университета необходимо заложить следующие основные принципы:

1) обоснованность. Поставленные цели и задачи, проводимые мероприятия должны быть обеспечены расчетами, должна быть возможность снабжения соответствующим количеством ресурсов. В настоящее время ТПУ может привлекать на социальные программы только собственные средства. Это могут быть дополнительные средства, полученные в результате реализации дополнительных образовательных программ и услуг. Соответственно, возникает задача развития предпринимательской деятельности самим университетом, а также задача конкретизации социальных программ.

2) четкость и своевременность ориентации. Необходимо, чтобы ориентация осуществлялась не сразу на все социальные проблемы сотрудников, что не представляется возможным в принципе. Нужно ориентироваться на решение наиболее актуальных и насущных проблем на каждом конкретном временном промежутке реализации программы. На сегодняшний день, по нашему мнению, в число наиболее злободневных проблем для сотрудников ТПУ, входят, прежде всего, проблемы приведения системы оплаты труда в соответствие психофизическим нагрузкам, удовлетворения потребностей в профессиональном росте и развитии.

3) результативность. Программа социальной работы с персоналом должна обеспечивать достижение конкретных результатов по итогам конкретного обозначенного временного промежутка. Побочным результатом должно стать улучшение качества кадрового состава университета.

Таким образом, процесс формирования программы социальной работы для сотрудников ТПУ должен включать конкретизацию проблем для различных категорий сотрудников; определение конкретных целей, содержания программы; формирование конкретного поэтапного плана реализации; расчет всех видов ресурсов (информационных, финансовых, материальных, человеческих); план и порядок реализации программных мероприятий. Последовательность и взаимосвязь действий каждого этапа представлена на рисунке 2.4

Рисунок 2.4 – Этапы реализации социальной программы в ТПУ

Экспертиза программы до начала ее действия, в ходе реализации и оценка эффективности по окончании является обязательным условием и сопровождает деятельность на каждом этапе.

На первом этапе – проблемно-концептуальном – проводится экспертный анализ имеющейся проблемной ситуации. В соответствии с заключением экспертов, в качестве которых могут выступать как привлеченные специалисты, так и специалисты ТПУ, определяются общие подходы к решению проблем, а также намечаются возможные пути их решения.

На следующем этапе осуществляется проектирование и планирование деятельности по реализации социальной программы. Планирование не является принципиально новым требованием в сфере социальной политики. Однако планы повседневных мероприятий и планы действий, разрабатываемые в социальных программах, имеют существенные различия.

Планы мероприятий, как правило, не ориентированы на достижение каких-либо четких целей. Что же касается действий, которые включаются в план социальной программы, то они должны быть необходимыми и достаточными для достижения конкретных показателей.

В настоящее время в менеджменте активно применяется SMART-подход к постановке целей, который предполагает, что любая цель должна быть конкретной (Specific), измеримой (Measurable), контролируемой (Accountable), достижимой (Realistic), иметь срок выполнения (Time-oriented). Согласно данному подходу, содержание деятельности на рассматриваемом этапе включает прогнозирование результатов реализации социальной программы, а также разработку показателей эффективности программных мероприятий для последующего контроля выполнения социальной программы. Для прогнозирования результатов возможно использование различных методов, например метода экспертных оценок.

План реализации конкретной программы по своей форме может включать такие разделы, как:

- ожидаемые результаты,
- действия,
- ответственные исполнители,
- сроки,
- объем финансирования.

На третьем этапе определяются критерии и показатели, которые будут отражать достижение результата. К примеру, при реализации программы «Здоровье персонала» основным критерием станет снижение заболеваемости сотрудников. Показателями станут снижение социальных выплат по листкам нетрудоспособности, а также уменьшение количества дней невыхода на работу.

Управление реализацией программы должно проводиться на всём цикле её деятельности. Должна быть обеспечена максимальную ответственность и непрерывность комплексного планирования и оперативного контроля, средством которого является достоверная информация.

Как любая деятельность по управлению процессами предусматривает обязательное постоянное, адекватное и оперативное информационно-социологическое обеспечение, так и при разработке, реализации социальной программы обязательны сбор, обработка, систематизация, накопление и использование соответствующей информации. Достоверная информационная база позволяет определять и формулировать направления, цели и задачи социальных программ, проводить оценку ее эффективности. В значительной степени успех решения поставленных в социальной программе задач зависит от используемой информационной базы, надежности и полноты получаемых данных.

В набор данных, которые необходимы для разработки, например, социальной программы «Старшее поколение», можно включить следующие характеристики:

- количество работников и ветеранов, для которых будут проводиться мероприятия данной программы;
- материальное и семейное положение, а также возраст участников программы;
- специфика профессиональной деятельности работников, их трудовой вклад и стаж работы в вузе.

Кроме информационного сопровождения при разработке социальной программы, важную роль на следующем этапе, при прочих равных условиях, играет определение механизма ее практической реализации и ресурсное обоснование.

Практика реализации социальных программ показывает, что для осуществления программных мероприятий организационным условием является наличие в вузе соответствующей структуры, такой как отдел социальных программ в кадровой службе вуза, а также ее кадрового обеспечения.

Кроме деятельности соответствующих служб, в организационный компонент социальной программы должны входить:

- создание общественных организаций и органов, таких как, Совет трудового коллектива по социальной политике, Совет молодых ученых, Комиссия по социальным вопросам и др.;

- доведение до исполнителей задач, разъяснение социальной значимости деятельности и ее смысла, распределение полномочий, функций, ответственности и выделяемых в их распоряжение ресурсов;

- координация взаимодействия и усилий общественных органов, структурных подразделений и конкретных исполнителей, налаживание целенаправленности их действий;

- определение эффективности мероприятий, нахождение недочетов и разработка на последующие действия задач.

У руководящего органа, такого как Совет вуза по социальной работе, имеются следующие главные функции:

- анализ сложившейся социальной ситуации и выработка предложений по развитию и оздоровлению;

- планирование методов и форм деятельности, направленных на реализацию социальных программ;

- организация обмена передовым опытом по вопросам решения социальных проблем;

- организация совместных мероприятий с заинтересованными органами управления и ведомствами, повышающих эффективность социальной поддержки.

Функции органов на исполнительном уровне включают:

- непосредственное руководство над осуществлением мер по реализации социальной поддержки среди конкретных категорий персонала или подразделений;

- разработку и обоснование планов, повышающих уровень социального обеспечения;

- нахождение и апробацию новых методов и форм в социальной поддержке отдельных категорий работников и персонала;

- определение лиц, которым необходимы персональные виды социальной помощи и поддержки, а также изыскание требуемых для этого ресурсов и средств;
- социологические исследования для обоснования методов и форм социальной поддержки.

В решающей степени именно социальная ориентированность менеджеров, задействованных в реализации и разработке социальных программ, определяет успех их работы. Такая ориентированность преследует цель удовлетворить потребности человека, развивать социальную инфраструктуру и способы социального обеспечения его жизнедеятельности.

Социальная ориентированность сопряжена с определенной мотивацией и направленностью мышления – менеджер должен уметь предвидеть и спрогнозировать развитие различных социальных процессов; уметь осуществить обоснованный выбор эффективных способов и средств для реализации конкретных социальных программ и социальной политики в целом; уметь работать с людьми, активизировать резервы их интеллектуального, физического, нравственного и психологического потенциала.

Учитывая это, главное условие – это профессионализация деятельности кадров, которые задействованы в реализации социальной политики. Для этого требуется их специальное обучение и подготовка, которая может проводиться как в системе высшего профессионального образования по направлениям «управление персоналом», «социальный менеджмент», так и в системе дополнительного профессионального образования, а также переподготовки и повышения квалификации на профильных кафедрах вузов по соответствующим программам. С этой точки зрения высшие учебные заведения занимают более выгодную позицию по сравнению с другими организациями, поскольку у них есть возможность выявления студентов с потенциалом и подготовки специалистов для развития собственной системы управления, что в настоящее время практически не осуществляется.

Рассмотренный подход по созданию в вузе целостной системы управления реализацией социальной политики и предложенные рекомендации касательно разработки социальных программ не ограничиваются только данным набором, но они могут выступать в качестве основы при осуществлении реализации социальной политики с учетом специфики вуза.

Для эффективной реализации социальной политики в вузе необходимо обязательное условие, которым является ее нормативно-правовое обеспечение.

Заключение

Автор исследования пришел к следующим выводам:

Социальное развитие организации по своему назначению направлено на то, чтобы создавать для работников организации комфортные условия труда и добиваться их постоянного улучшения. Проблемы социального развития трудовых отношений в настоящее время являются весьма актуальными. Привлечение и закрепление квалифицированных работников в организации возможны только через создание системы мотивационных механизмов, основными из которых, помимо заработной платы, являются социальные программы, предлагаемые сотрудникам при устройстве на работу. В условиях современной российской экономики социальное развитие организации необходимо для эффективного ведения бизнеса, повышения социальной стабильности и уровня жизни работников.

Анализ социальных аспектов трудовых отношений в научной литературе позволяет обозначить основные цели социальной работы современной российской организации: улучшение материального и социального благосостояния работников, повышение качества их жизни; снижение текучести кадров; предотвращение возможного возникновения конфликтов и социальной напряженности в коллективе.

Томский политехнический университет, позиционирующий себя как один из лидеров системы высшего профессионального образования в России, безусловно, заинтересован в привлечении и удержании в своем штате сотрудников высокой квалификации. Для этого, руководством ТПУ прилагаются различные усилия, в том числе, направленные и на достойное социальное обеспечение сотрудников. Однако, в постоянно меняющихся условиях современной жизни, всегда можно найти возможности для совершенствования сложившейся социальной политики учреждения.

В ходе проведенного исследования был сделан вывод о том, что в настоящее время в ТПУ осуществляются только определенные мероприятия

по отношению к отдельным сотрудникам, оказывается материальная помощь в случаях возникновения серьезных жизненных проблем, за счет средств фонда социального страхования оплачиваются путевки на лечение и отдых детям работников и др.

В ТПУ в рамках системы управления персоналом необходимо создать научно обоснованную систему управления реализацией социальной работы (как важную ее составляющую, своего рода подсистему), представляющую собой совокупность способов учета и воздействия на ее факторы и позволяющую достигать поставленных социальных целей.

Список использованной литературы

1. Аверин А.Н. Кадровая и социальная политика организации: учебн. пособ. / А.Н. Аверин. – М.: РАГС, 2014. – 224 с.
2. Аверин А.Н. Социальная политика и социальная ответственность предприятия / А.Н. Аверин – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2008. – 96 с.
3. Адамчук В.В. Экономика и социология труда: учебник для вузов / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. – М.: ЮНИТИ, 2009. – 407 с.
4. Антропов В.А. Организация управления подготовкой кадров промышленности / В.А. Антропов. – Екатеринбург: УГТУ, 2005. – С. 265.
5. Бабич А. Социальные программы предприятий / А. Бабич // Экономист. – 2009. – № 2. – С. 58–62.
6. Балыхин Г.А. Актуальные вопросы социально-экономического развития системы образования России / Г.А. Балыхин // Экономика образования. – 2014. – № 3. – С. 7–22.
7. Бачурин А. Экономическая и социальная политика государства по улучшению условий жизни / А. Бачурин // Экономист. – 2013. – № 8. – С. 23–27.
8. Бестужев-Лада И.В. Прогнозное обоснование социальных нововведений / И.В. Бестужев-Лада; под ред. В.А. Ядова. – М.: Наука, 2003. – 232 с.
9. Бондаренко Л.Ю. Изменения в структуре и социальном статусе преподавателей высшей школы [Электрон, ресурс] / Л.Ю. Бондаренко. – Режим доступа: http://www.ebibHoteka.ru/searchresults/articles.jsp
10. Бочарова В.Г. Профессиональная социальная работа: личностно ориентированный подход / В.Г. Бочарова – М.: Ин-т педагогики соц. работы РАО, 2009. – 182 с.
11. Булавко В. Собственность и справедливость в социальной политике государства / В. Булавко // Проблемы теории и практики управления. – 2011. – № 3. – С. 41–45.

12. Бушинский В.И. Проблемы управления высшим учебным заведением / В.И. Бушинский, С.А. Смолин. – М.: Изд-во Моск. гос. ун-та, 2012. – 134 с.

13. Ванцова Т.Ю. Менеджер образования: особенности управленческой педагогической деятельности / Ванцова Т.Ю. // Профессиональное образование. – 2012. – № 3. – С. 22–34.

14. Васенина И. Показатели корпоративной культуры вуза / И. Васенина, В. Черняева // Высшее образование в России. – 2014. – № 1. – С. 76–80.

15. Василенко О.Ю. Мотивация трудовой деятельности преподавателей вузов / О.Ю. Василенко // Университет глазами социологов. – Омск, 2011.

16. Василенко О.Ю. Преподаватель вуза: мотивация и стимулирование трудовой деятельности: обзор социологического исследования / О.Ю. Василенко, Е.В. Вельц // Вестник Омского ун-та. – 2009. – Вып. 4. – С. 134–136.

17. Вольдман Л.Ю. Имидж организации и механизм его формирования / Л.Ю. Вольдман // Высшее образование вчера и сегодня. – 2014. – № 7. – С. 21–23.

18. Ворожейкин И.Е. Управление социальным развитием организации: учебник / И.Е. Ворожейкин. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 174 с.

19. Григорьев С.И. Теории социальной работы на пути к самоопределению, образованию и практике: книга для социал. работника и социал. педагога / С.И. Григорьев, И.И. Григорьев, Л.Г. Руслякова и др. – М.: Изд-во АСОПиР, 2004. – 415 с.

20. Друкер П.Ф. Задачи менеджмента в XXI веке / Друкер П.Ф.; пер. с англ. Н.М. Макаровой. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2007. – 288 с.

21. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии / Э. Дюркгейм; пер. с франц. – М.: Наука, 2001. – 576 с.

22. Кадровая политика в высшей школе: проблемы и тенденции / В. Корольков, В. Мануйлов, В. Приходько и др. // Высшее образование в России. – 2009. – № 2. – С. 7–17.

23. Ковалев В.Н. Социология управления социальной сферой: учеб. пособ. для вузов / В.Н. Ковалев. – М.: Академический проект, 2013. – 240 с.

24. Концептуальные основы развития социальной сферы и социальной политики в области образования и науки (применительно к Тверскому региону). – Тверь, 2012. – 88 с.

25. Корнейчук Б.В. Отраслевой аспект оплаты труда в высшей школе / Б.В. Корнейчук // Университетское управление: практика и анализ. – 2011. – № 2. – С. 55–59.

26. Корпоративная социальная ответственность: общественные ожидания [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.cgp.ru/pdfs/amr_book4.pdf (дата обращения: 06.04.2016)

27. Кравченко А.И. Классики социологии менеджмента / Ф. Тейлор, А. Гастев. – М.: Изд-во РХГИ, 2003. – 320 с.

28. Красноженова Г.Ф. Научно-педагогические кадры высшей школы: состояние и перспективы развития: автореф. дис. ... д-ра социол. наук / Г.Ф. Красноженова. – М., 2009. – 36 с.

29. Красноженова Г.Ф. Современное состояние и перспективы развития научно-преподавательских кадров / Г.Ф. Красноженова. – М.: МГАПИ, 2009. – 29 с.

30. Кушнер А. Страхование от несчастных случаев и болезней сотрудников предприятий как часть социального пакета / А. Кушнер // Персонал-микс. – 2013. – № 3 (16). – С. 55–59.

31. Лукьянов В.В. Социальная политика и механизмы управления социальным развитием / В.В. Лукьянов // Отеч. журн. соц. работы. – 2013. – № 2. – С. 39–42.

32. Магура М.И. Мотивация труда персонала и эффективность управления / М.И. Магура // Управление персоналом. – 2013. – № 6. – С. 22–25.

33. Майбуров И.А. Высшая школа в регионе: механизм финансирования / И.А. Майбуров // Высшее образование в России. – 2014. – № 1. – С. 26–35.

34. Максимов Е.Е. Концепция социальной работы с персоналом в современных условиях / Е.Е. Максимов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://naukovedenie.ru/PDF/35EVN215.pdf, доступ свободный – Загл. с экрана.

35. Максимов Е.Е. Технологии социальной работы / Е.Е. Максимов // Вестник университета (ГУУ). – № 21. – 2010. – М.: ГУУ, 2010.

36. Максимов Е.Е. Организация социальной работы с персоналом в организации / Е.Е. Максимов // Вестник университета (ГУУ). – 2012. – № 19.

37. Масилова М.Г. Корпоративная социальная политика вуза как фактор эффективности управления персоналом: дис. ... канд. социол. наук / М.Г. Масилова. – Новосибирск, 2006. – 198 с.

38. Митрофанова Е.А. Стратегия мотивации и стимулирования трудовой деятельности / Е.А. Митрофанова // Вестник университета (ГУУ) – 2008. – № 1.

39. Оксинойд К.Э. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации / К.Э. Оксинойд, Е.В. Розина. – М.: Проспект, 2012. – 64с.

40. Ракитская Г.Я. Социально-трудовые отношения (Общая теория и проблемы становления их демократического регулирования в современной России) / Г.Я. Ракитская. – М.: Институт перспектив и проблем страны, 2013. – 479 с.

41. Романкова Л.И. Динамика кадрового потенциала высшей школы России / Л.И. Романкова // Экономика образования. – 2012. – № 1. – С. 32–43.

42. Романкова Л.И. Преподаватель высшей школы как профессия / Л.И. Романкова // Экономика образования. – 2011. – № 6. – С. 27–38.

43. Российская социологическая энциклопедия / под общ. ред. Г.В. Осипова. – М.: НОРМА; ИНФРА-М, 2009. – 672 с.

44. Сагинова О.В. Стратегия вуза: маркетинговый аспект / О.В. Сагинова // Экономика образования. – 2014. – № 2. – С. 26–33.

45. Симхович В.А. Корпоративная социальная ответственность. Философско-управленческие аспекты современного бизнеса / В.А. Симхович. – М.: Мисанга, 2011. – 200с.

46. Сорокина Н.Д. Образование в современном мире (социологический анализ) [Электрон, ресурс]. – Режим доступа: http://www.conflictmanagement

47. Социальная политика: реалии XXI века. Вып. 1 / Независимый институт социальной политики. – М.: СИГНАЛЬ, 2013. – 166 с.

48. Социальная политика: толковый словарь / ред. Н.А. Волгин. – 2-е, дораб. изд. – М.: РАГС, 2012. – 456 с.

49. Социальная политика: учебник / под общ. ред. Н.А. Волгина. – М.: Экзамен, 2012. – 736 с.

50. Социальные программы для сотрудников ТПУ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://hr.tpu.ru/for-staff/soczialnyie-programmyi-dlya-sotrudnikov

51. Социальный менеджмент: учеб. пособ. / В.Н. Иванов, В.И. Патрушев, Н.С Данакин и др.; под ред. В.Н. Иванова, В.И. Патрушева. – М.: Высшая школа, 2011. – 207 с.

52. Травин В.В. Основы кадрового менеджмента / В.В. Травин, В.А. Дятлов. – М.: Дело, 2005. – 336 с.

53. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / под науч. ред. Р. Марра, Г. Шмидта. – М.: Моск. ун-т, 2007. – 480 с.

54. Управление по работе с персоналом ТПУ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://hr.tpu.ru/about-hr/

55. Управление современным образованием: социальные и экономические аспекты / А.Н. Тихонов, А.Е. Абрамешин, Т.П. Воронина и др.; под ред. А.Н. Тихонова. – М.: Вита-Пресс, 2008. – 256 с.

56. Фуксон Л.М. Основные проблемы региональной системы образования и пути ее решения / Л.М. Фуксон // Образование. – 2011. – № 6. – С. 4–11.

57. Цветаев В.М. Кадровый менеджмент: учебник / В.М. Цветаев. – М.: Проспект, 2012. – 158 с.

58. Шавлов А.В. Кто защитит преподавателя вуза? / А.В. Шавлов // Социологич. ис-след. – 2005. – № 1. – С 74–81.

59. Шаронов А. О некоторых аспектах социальной политики // Экономист. – 2008. – № 8 – С. 54–56.

60. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации: учебно-практ. пособ. / С.В. Шекшня. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Интел-Синтез, 2010. – 363 с.

61. Шипилов А. Зарплата российского профессора в прошлом, настоящем и будущем / А. Шипилов // Alma mater. – 2013. – № 4. – С. 33–42.

62. Corporate social reporting revisited / Berthoin Antal A. et al. // J. of general management. – Oxford, 2012. – Vol. 28. – No. 2. – P. 22–42.

63. Kenneth J. Harris, K. Michele Kacmar, Suzanne Zivnuska, Jason D. Shaw. The Impact of Political Skill on Impression Management Effectiveness // Journal of Applied Psychology – Copyright 2007 by the American Psychological Association, 2007. – Vol. 92, – No. 1. – 278–285.

64. Mitchell, N. Софорate power, legitimacy, and social policy // Western polit. quart. – Salt Lake City, 2006. – Vol. 39. – No. 2. – P. 197–212.