

ежемесячные пособия на детей, денежные выплаты региональным льготникам ежегодно увеличивались в среднем на 18%. Строятся новые муниципальные и открываются частные детские сады, реализуется несколько десятков программ, направленных на поддержку семьи, материнства и детства. Каждую неделю в регионе создаётся 288 новых семей, в которых с нетерпением ждут появления малышей. В мае 2011 года 93 многодетные матери награждены Почетным знаком «Материнская слава». Белгородский стандарт семьи «2+3» стал брендом региона.

Среди наиболее значимых проектов – целевая программа «Молодой семье – доступное жильё», «Пропаганда здорового образа жизни в Белгородской области», «Работа учреждений культуры и искусства с семьями», ежегодное проведение областной акции «Крепка семья – крепка Россия», единовременная денежная выплата при рождении третьего ребёнка семьям, являющимся членами кредитного кооператива «Свой дом» до 100 тыс. рублей.

Таким образом, семейная политика на Белгородчине направлена на каждую конкретную семью, особенно, поддержку многодетной семьи (социальную, материальную), совершенствование мер медицинской, моральной, психологической помощи. Многодетная семья – основа демографического развития общества, а дети – это наиболее ценный ресурс страны, залог её будущего развития.

Литература

1. Басов, Н.Ф. Основы социальной работы: учебное пособие / Н.Ф.Басов. – М.: Академия, 2004. – С.61.
2. Дивицына, Н.Ф. Семьеведение. Многодетная семья и ее социальная защита: учеб. пособие / Н.Ф. Дивицына. – М.: МГУ, 2006. – 127 с.

ДОВЕРИЕ КАК ФАКТОР, СПОСОБСТВУЮЩИЙ ФОРМИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА

Соболев Р.Е., Бахарев В.В., Гурова Е.А., Гурова Е.А.

Концепция социального капитала основана на понятии доверия [1]. Люди доверяют свои вклады банкам, банки инвестируют деятельность промышленных компаний и транснациональных корпораций, которые создают новые рабочие места, рабочий доверяет своему работодателю, а тот обязуется выплачивать своему работнику соответствующую заработную плату. Можно с уверенностью сказать, что без доверия немислимо развитие общества с его отработанными экономическими механизмами.

Доверие дает возможность сотрудничать, понимать друг друга, включает в себя устойчивые формы политического, социального, экономического, межнационального равновесия и порядка, т.е. выполняет стратегическую и рациональную, прагматическую роль.

На основе этико-философского анализа категории доверия можно выделить четыре наиболее существенных стороны данного феномена:

- 1) доверие рассматривается как нравственные отношения между людьми;
- 2) также в доверии выделяется и рассматривается момент знания друг друга;
- 3) акт доверия характеризуется как добровольное, ненасильственное проявление;
- 4) доверие реализуется как передача интимных мыслей и чувств.

При анализе природы доверия, главным образом, с позиций экономических и правовых отношений, многими исследователями делается вывод, что экономическая отсталость – это, наряду с другими факторами, результат недостатка взаимного доверия в обществе или организации.

Дефицит доверия выступает тормозом социальных и экономических преобразований современного российского общества. В этих условиях необходимость исследований потенциала доверия, как механизма социальной интеграции в отдельных организациях и в обществе в целом, приобретает особую важность.

Механизм доверия в экономике так или иначе основывается на психологии доверия каждого индивидуума и группы людей, что вызывает необходимость более полного познания природы доверия как психологической категории.

Доверие как психологическое состояние личности может возникать при слиянии воедино ряда факторов: интересов данного человека, его установок, эмоциональных реакций, предыдущего собственного опыта или опыта предшествующих поколений, адаптивных способностей личности, уровня интеллектуального развития и т.д. Доверие возникает, когда человек уверен в правильности и адекватности процессов и явлений своим ценностным установкам, которые во многом зависят от его социального положения в обществе. Другими словами, чем выше его социальный статус и больше перспектив для самореализации, тем выше степень доверия к происходящим процессам [9].

Доверие как психологическое состояние человека реализуется в его поведении. Любые позитивные результаты каких-либо действий вызывают в сознании доверие к ним и при повторении данных действий с неизбежностью ведут к закреплению положительной реакции доверия в поведении индивидуума. Любое новое явление исследуется человеком на основе проб и ошибок и в случае отрицательного воздействия на индивидуума может быть отвергнуто с последующим закреплением реакции недоверия к данному явлению, даже если это отрицательное действие было случайным. Любой отрицательный опыт может закрепиться в сознании людей, вызывая повторяющееся отрицание и устойчивое недоверие.

Повышение уровня доверия в организациях зависит от создания условий для положительного решения ключевых вопросов качества трудовой жизни, под которым понимается определенная совокупность потребностей работника и степень их удовлетворения. Ниже приводятся показатели качества трудовой жизни, опубликованные исследовательским «Институтом труда Америки».

1. Справедливая заработная плата – равная плата за равный труд, справедливо обоснованная дифференциация оплаты труда. Следовательно, рекомендовано учитывать уровень индивидуальной ответственности за результаты общего труда, предусматривать дополнительное вознаграждение за длительный стаж работы в компании.

2. Существует программа дополнительных выплат – выплаты работнику и его семье в случае болезни, а также оплачиваемое время отдыха в связи с праздниками, отпусками, оплачиваемые отпуска для получения образования.

3. Условия безопасности труда и охрана здоровья. Сюда можно отнести установление нормальной продолжительности рабочего дня, пенсионного возраста и другие факторы, определяющие социальные права работников.

4. Гарантия занятости – обеспечение непрерывности трудового стажа и уверенности работника в своем будущем. Исходя из этого предпринимателям рекомендуется брать на себя часть расходов, которые возникают в связи с вынужденной сменой места работы (дополнительное профессиональное обучение, переквалификация).

5. Развитие способностей работников – программы повышения общеобразовательного и профессионального уровня, переподготовки, самореализации личности.

6. Социальная интеграция – благоприятный социально-психологический микроклимат; отношения руководителей и подчиненных, способствующие откровенно-

сти и доверительности, свободе от предрассудков и равенству людей независимо от ранга и положения.

7. Участие работников в управлении производством и собственностью, поощрение инициативы, выдвижения новых идей. Осознание работника, что деятельность его организации позитивно влияет на развитие общества.

8. Демократия на производстве. Работникам обеспечены права и привилегии, вытекающие из их принадлежности к организации (такие как свобода слова, право на невмешательство в личную жизнь, и т.п.).

9. Стиль жизни – работа должна быть гармоничной частью жизни индивида. Графики работы, командировки и сверхурочная работа должны быть разумно сбалансированы с обязанностями перед семьей, свободным временем, используемым для отдыха и развития личности.

Источниками формирования и укрепления отношений доверия в организации являются:

- Публичность курса реформ, открытость и доступность информации
- Первоочередное и безусловное решение социальных проблем
- Справедливая и непротиворечивая законодательная база
- Возможность каждого выражать свои интересы и оказывать влияние на принятие решений
- Защита собственности граждан
- Добросовестность, честность и компетентность руководителей
- Четкая обратная связь
- Неотвратимость вознаграждения
- Устойчивость институтов, «правил игры», договорных отношений и партнерских связей
- Гарантирование минимума жизненных благ и условий плодотворной деятельности

В каждой организации доверие должно предопределять взаимоотношения между коллективом работников и высшим управленческим персоналом для реализации установленных целей. Поддержка работниками высших руководителей создает благоприятные условия для решения стратегических задач, формирования планов, принятия и проведения в жизнь инвестиционных решений и др. Доверие в коллективе способствует успешной совместной работе, позволяет сообща решать сложные вопросы, обмениваться мнениями, а также разрабатывать конструктивные решения.

Доверие работников порождает слаженность в работе коллектива, ускоряет процесс принятия и реализации решений, усиливает конкурентоспособность компании.

Существенным элементом укрепления доверия является такой важнейший элемент системы управления, как обратная связь, которая позволяет оценить правильность посылаемой руководителями информации, ее восприятие работниками. Доверие в коллективе снижает текучесть кадров, тем самым сокращая административно-управленческие расходы на наем рабочей силы, подготовку и переподготовку персонала.

Доверие базируется на трех основных императивах: результативности, порядочности и проявлении заботы. Чтобы добиться высоких уровней доверия, эти факторы должны проявляться и применяться на практике постоянно [2, 27–28].

В наиболее общем виде ведущие принципы деятельности организации, вокруг которых объединяется персонал и приверженность которым лежит в основе поведения работников всех уровней, формулируются многими авторами работ по проблемам доверия. К наиболее важным организационным мерам относятся:

- предоставление полномочий сотрудникам и командам;
- радикальная реорганизация производственных процессов;
- почти полная автономия власти отдельных подразделений компании;
- активное сотрудничество между командами и группами;
- создание альянсов между фирмами;
- совершенствование организационного обучения [2, 28].

Доверительные отношения наиболее вероятны там, где цели и задачи, основные принципы и нормы организации или группы четко сформулированы и общеприняты. Зачастую для того, чтобы достичь общей цели, группы должны отказаться от традиционного соперничества между собой. Это не означает, что люди должны иметь одни и те же интересы, а только то, что у них всегда есть то общее, что позволяет наладить сотрудничество, которое им, кстати, будет взаимовыгодно.

Управление современной организацией заключается не столько в осуществлении властных полномочий руководителями, сколько в способности помочь подчиненным развить их собственные умения, проявлять о них заботу, направить их энергию на достижение общей цели. Но этого невозможно достичь с сотрудниками, деятельность которых строго регламентируется и которых используют в качестве «средства производства». Вот почему качество и зрелость современных руководителей проверяются на их отношениях с подчиненными. Для обеспечения доверия в организации наиболее результативным является стиль управления, который ориентирован на межличностные отношения [3].

Таким образом, социальный капитал реализуется через существующие нормы неформального общения, доверие, поскольку данные явления существуют в тесной взаимосвязи друг с другом. Доверие как составная часть социального капитала является продуктом тех моральных норм и ценностей, которые сложились и функционируют в данном конкретном обществе с учетом его культурной специфики, т.е. отчасти представляется явлением культурно обусловленным.

Литература

1. Ланцман, А.В. Сущность социального капитала организации / А.В. Ланцман // Новое в экономике и управлении. Выпуск 11. – М.: МАКС Пресс, 2007.
2. Лебедева, Н.М. Ценности культуры и развитие общества / Н.М. Лебедева, А.Н. Татарко . – М.: Изд-во ГУ-ВШЭ, 2007.
3. Мильнер Б.З. Принципы установления доверия / Б.З. Мильнер (www.elitarium.ru).

МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОПЫТ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОЦИАЛЬНЫХ СЛУЖБ КАК СУБЪЕКТА СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПРОФИЛАКТИКИ СЕМЕЙНОГО НЕБЛАГОПОЛУЧИЯ

Сокольникова Л.Э.

Считается, что болезнь легче предупредить, чем лечить. Эту истину как нельзя лучше можно применить к проблемам семейного неблагополучия, социального сиротства и безнадзорности, которые по-прежнему не теряют своей актуальности.

Развитию учреждений системы социальной профилактики в России способствовали изменения действующего законодательства об уголовной и административной ответственности, а также закон Президента РФ от 24 июня 1999 г № 120 – ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних». Этот закон определил систему мер профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних на федеральном и местном уровнях, а также способы