

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ

А.Э. Ракович

Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова

(e-mail: rakovichae@mail.ru)

Для успешного конкурентирования в условиях быстро изменяющейся экономической ситуации организациям и их руководителям необходимо постоянно и всесторонне совершенствовать свою деятельность и развивать систему управления, учитывая специфику деятельности самой организации и труда подчиненных. Это становится залогом эффективности их работы, позволяет достигать не только оперативные поставленные цели, но также средне- и долгосрочные. Как правило, при этом руководители более активно ориентируются на западные модели управления и практику работы маркетинга, финансов, логистики, внедрения IT-систем. Данные тенденции являются в полной мере справедливыми и уместными для организаций социальной сферы, в том числе территориальных центров социального обслуживания населения (ТЦСОН).

Управленческая практика показывает, что хорошо отлаженная система кадровой политики и процесса управления персоналом ТЦСОН способствует более результативной реализации социального обслуживания населения, предоставлению социальной поддержки нуждающимся гражданам, содействию социальной адаптации и реабилитации граждан, оказанию необходимых услуг и другим аспектам профессиональной деятельности. С соответствием со ст. 32 Закона «О социальном обслуживании» «квалификационные требования к работникам организаций и индивидуальных предпринимателей, оказывающих социальные услуги, а также порядок их аттестации определяются законодательством следующие: «работники организаций и индивидуальных предпринимателей, оказывающих социальные услуги, индивидуальные предприниматели, оказывающие социальные услуги, имеют право на уважительное отношение граждан, получающих такие услуги» [3].

Следовательно, именно персонал организации является важнейшим ресурсом, используемым всеми без исключения организациями, и в этом качестве персонал нуждается в грамотном, высокоэффективном руководстве. Без четко налаженной кадровой системы сложно увеличивать возможности предприятия, создавать благоприятные условия труда, обеспечивать возможность продвижения по службе и необходимую степень уверенности в завтрашнем дне. Также достаточно проблематично реагировать на изменяющиеся требования, предъявляемые по отношению к технологии и рынку в настоящее время и в ближайшем будущем. В современных реалиях экономики организациям и учреждениям для того, чтобы поддерживать на должном уровне объемы производства, необходимо добиваться не просто своевременного заполнения вакансий, а создания слаженной, квалифицированной команды.

Цель статьи: изучить систему кадровой политики и управления персоналом организации социальной сферы на примере ГУ «ТЦСОН Браславского района».

Материал и методы. Информационной базой для написания статьи послужили данные статистической и бухгалтерской отчетности ГУ «ТЦСОН Браславского района». Использованы для достижения цели следующие методы исследования: изучение литературы и нормативно-правового законодательства по проблеме исследования, сравнение, систематизация, факторный анализ, экспертные методы.

Результаты и их обсуждение. Одним из важнейших составляющих социальной политики является социальное обслуживание населения. Приоритетное значение при этом принадлежит центрам социального обслуживания, функционирующим в регионах. Территориальный центр социального обслуживания населения является государственным учреждением социального обслуживания, деятельность которого направлена на организацию комплексного социального обслуживания граждан (семей), находящихся в трудной жизненной ситуации. В составе Центра, как правило, функционируют отделения: первичного приема, информации, анализа и прогнозирования; срочного социального обслуживания; социальной адаптации и реабилитации; социальной помощи на дому; дневного пребывания для инвалидов; дневного пребывания для граждан пожилого возраста; круглосуточного пребывания для граждан пожилого возраста и инвалидов [4, с. 12].

Новые технологии, изменения в системе трудовых отношений обуславливают высокие профессионально-квалификационные требования к специалистам со стороны нанимателя (работодателя). В связи с этим большое внимание уделяется развитию кадрового потенциала, повышению профессионализма и компетентности специалистов учреждения социального обслуживания, что способствует предоставлению качественных социальных услуг, отвечающих потребностям потребителей.

Кадровая политика выполняется через кадровую работу, заключающуюся в принятии кадровых решений и принятии кадровых мероприятий. Исходя из этого, о ее полезности можно судить, по результативности кадровых мероприятий, выполненных в рамках выработанной кадровой политики. Расчет результата от мероприятий по эксплуатации с кадрами связан с решением нескольких задач: формы проявления результата; выбор критерия эффективности; способы расчета эффекта [1, с. 25].

Эффективность выполнения мероприятий по управлению сотрудниками многогранна и представляет собой связь нескольких эффектов:

- экономический. Позволяет оценить, как мероприятия кадровой политики влияют на конечные финансовые и экономические эффекты деятельности предприятия;
- функциональный. Позволяет оценить результат самой системы управления сотрудниками;
- социальный. Состоит из роста удовлетворенности персонала разными монетами трудовой деятельности, улучшении климата в коллективе, изменении ценностной структуры и т.п. Данные виды эффектов взаимно влияют друг на друга [2, с. 180].

Экономическая эффективность – это получение больших результатов при тех же затратах или снижение затрат при получении того же результата. В области управления персоналом экономическая эффективность означает достижение целей организации путем использования сотрудников по принципу экономичного использования ограниченных средств. Социальная эффективность реализуется в виде исполнения ожиданий, потребностей и интересов сотрудников.

Для совершенствования кадровой политики Территориальных центров социального обслуживания населения следует рассмотреть и провести следующие мероприятия:

1. Многоуровневая оценка кадров. Важно стремиться повысить целенаправленность управления кадрами, ввести современные методы контроля за эффективностью и качеством труда. Это требуется для того, чтобы превратить ее из отвлекающей от работы процедуры, направленной главным образом на устранения неэффективных работников, в продуктивное средство выполнения социально-экономической стратегии предприятия. Нужно обратить внимание, что результаты оценки должны использоваться для быстрой поправки выбранной стратегии. Для совершенствования аттестационных процессов требуется создать аттестационный прогноз, который будет обеспечивать получение информации о потребности внесения изменений в организацию и хороший исход системы аттестации вовремя. Для этого в систему аттестации включены такие пункты, как стратегическое планирование, анализ эффективности организации, социологическое исследование коллективов, и т.д. Исходя из этого, принципом многоуров-

невести системы аттестации должна быть оценка соответствия работника требованиям к рабочему месту, соответствия состояния и результатов деятельности организации требованиям, слаженной работы системы аттестации с другими подсистемами управления, то есть обеспечение тесного взаимосогласования целей, объектов и процедур аттестации с процессами формирования и реализации кадровой, технической, финансовой и маркетинговой политики организации. Новая система аттестации также должна слаженно работать с модернизацией других управленческих подсистем предприятия.

2. Формирование кадрового резерва. Чтобы достичь успеха нужно: достаточно хорошая подготовка будущих руководителей, а также заранее приметить кандидатов, способных к работе на высокой должности. Кадровый резерв нужен для того, чтобы срок адаптации работника был короче, легко формировалась лояльность к организации, это помогло бы стать гарантией долгосрочного и успешного сотрудничества. А так же для постепенной «смены поколений», благодаря чему сохраняются технологии и корпоративная культура.

3. Материальное стимулирование. Одним из критериев правильной мотивации является мотивация, которая напрямую зависит от экономических результатов. В Территориальном центре социального обслуживания населения необходимо заключать контракты с работниками, состоящими в резерве. Документально прописываются условия развития и планирования карьеры, а также уточняется ответственность сторон.

4. Нематериальное стимулирование. Организация всегда может привлечь сотрудников не только материально, но и мотивировать их. Для руководителя Территориального центра социального обслуживания населения стоит одна из задач, побуждение подчиненных к плодотворной работе. Все же руководителю будет сложно поднимать вперед команду, не осознавая собственных целей и не чувствуя внутреннего вдохновения. В психологии изложенное выше называется «удовлетворенность жизнью», на сколько человек доволен собой и какой у него уровень самооценки, ощущение спокойствия и внутреннего контроля, наличием или отсутствием депрессии. Так же рассматривается, насколько удовлетворен педагог своим настоящим положением и перспективами. Дружелюбный подход и моральная поддержка, искренние интересы к личности педагога влияют на развитие лояльности сотрудников к организации. Когда директор Территориального центра социального обслуживания населения выбирает сохранять дистанцию в отношениях с подчиненными, ему стоит быть более внимательным и проявлять заботу к ценным специалистам. Директор может проводить неофициальные беседы, проявлять интерес и прислушиваться к мнению ценного сотрудника по тем или иным вопросам, создать доверительную и уважительную атмосферу, которая бывает более важна, чем материальное стимулирование. Забота должна обосновываться на четких действиями начальства. Очень хорошо стимулирует персонал, если привлечь коллектив к участию в конкурсах и семинарах. Директор должен поставить свой персонал в известность и о данных мероприятиях должны быть осведомлены все сотрудники. Тогда сотрудник знает, что его личные достижения важны для организации. Наилучшего эффекта проще добиться, создав в организации «семейную» атмосферу.

5. Планирование карьеры работников. Достичь положительного результата в профессии, человеку помогают плоды эффективности его профессиональных усилий в работе. Карьера - успешное увеличение развития в различных областях деятельности. Каждый человек индивидуален, поэтому у каждого накладываются свои ценности, интересы, в работе и личной жизни, поэтому карьера и ее планирование являются индивидуальным процессом. Совмещая интересы отдельного работника и организации, служит планированием личной карьеры, а также проектированием и планированием должностной схемы. Поставленные в приоритеты схемы, позволят сформировать основные цели, достигая которые, создаются новые условия для развития кадровой возможности работников Территориальных центров социального обслуживания населения и улучшения проводимой администрацией кадровой политики.

Заключение. Таким образом, кадровый потенциал играет ключевую роль в системе социального обслуживания, содействуя ее развитию, качественной организации предоставляемых социальных услуг.

Эффект от управления может найти свое выражение в следующих формах:

- повышение производительности труда;
- удовлетворенность трудом и, как следствие, уменьшение ущерба от текучести кадров в связи со стабилизацией коллектива;
- относительная экономия средств из-за сокращения сроков обучения, благодаря подбору профессионально подготовленных работников.

Список использованных источников:

1. Инновационные подходы в управлении организацией социального обслуживания : Монография / Под ред. Е. И. Холостовой, О. Г. Прохоровой, С. А. Анисимовой. – М. : ИДПО ДСН, 2015. – 124 с.
2. Козлова, О. А. Внешние факторы, определяющие кадровую политику компаний в будущем / О. А. Козлова // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2015. – № 3–1. – С. 180–182.
3. О социальном обслуживании : Закон Республики Беларусь, 22.05. 2000 г. №395-3 (в редакции от 19.06.2017 г. №31-3) // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.
4. Социальная работа : теория и организация / Под ред. П. П. Украинца. – Минск : ТетраСистемс, 2007. – 288 с.

УДК 37.013

БИБЛИОТЕРАПИЯ КАК МЕТОД КОРРЕКЦИИ ТРЕВОЖНОСТИ У ПОДРОСТКОВ

В.И. Рачковская

Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова
(e-mail: 29veronika05@gmail.com)

В современном мире библиотерапия является крайне востребованной. Связано это с тем, что человек в современном мире испытывает на себе влияние комплекса негативных факторов, которые отрицательно сказываются на его психическом и физическом здоровье. Опыт по всему миру доказывает, что в борьбе со всеми воздействиями, наряду с другими средствами, весьма эффективной может быть и библиотерапия, способствующая наращиванию адаптационного потенциала личности.

На современном этапе потенциал библиотерапии значителен, особенно в плане, воздействия на психическое здоровье человека.

Психическое здоровье является важной составляющей общего здоровья человека. От состояния психического здоровья во многом зависят счастье и долголетие отдельного человека и процветание всей нации.

Нарушение психического здоровья в основном связано с врожденными особенностями психики, а также с воздействующими на него факторами – чрезмерными психическими нагрузками, вызывающими стресс.

В борьбе за сохранение психического здоровья человека основная роль отводится литературе.

О. Дроздова в своей книге «Кто они, дети, не знающие книг?: коррекция читательской индифферентности школьников» описала опыт работы использования многообразия форм социокультурной работы с подростками группы риска в библиотечной деятельности, с целью социализации, а также стимулирования детей и подростков к чтению.

Цель исследования – выявить уровень тревожности у подростков и рассмотреть применение метода библиотерапии в процессе работы с ними.