

Содержание:

image not found or type unknown



Введение

Кадры – главная составляющая социальной работы. Различают социальных работников и специалистов по социальной работе.

Социальный работник – лицо, закончившее среднее специальное учебное заведение по профилю социальной работы. Специалист по социальной работе – лицо, закончившее высшее учебное заведение по профилю социальной работы.

Для кадров социальной работы, как и для персонала других сфер деятельности, важнейшими «требуемыми свойствами» являются здоровье (физическое и психическое), компетентность и профессионализм.

Специалист по социальной работе — лицо, закончившее высшее учебное заведение по профилю социальной работы. Специальность введена постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам «О дополнении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих — специалист по социальной работе» от 23 апреля 1991 г. № 92.

Кадры соцработы можно классифицировать по признакам трудовой занятости в определенной структуре и занимаемым должностям.

1. Аппарат республиканских, краевых, областных и окружных органов социальной защиты: руководители органов соцзащиты республик, краев, областей, округов и их заместители; начальники отделов; специалисты различных отделов.

2. Аппарат центров по начислению и выплате пенсий и пособий: начальники центров и их заместители; начальники отделов и их заместители; специалисты отделов.

3. Аппарат районных и городских органов социальной защиты: руководители районных и городских органов соцзащиты, их заместители; начальники отделов и их заместители; специалисты.

4. Стационарные учреждения социального обслуживания:

руководители — директор и его заместители, заведующие отделениями; специалисты — врачи, медицинские сестры, фельдшеры, бухгалтеры, инструкторы по труду, воспитатели, учителя, ортопеды, психологи и др.

5. Врачебно-трудовые экспертные комиссии: главные эксперты; председатели республиканских, краевых, областных, межрайонных, районных, городских ВТЭК, врачи-эксперты, медицинские сестры, психологи, специалисты по реабилитации, программисты.

6. Службы социальной помощи, в том числе:

- центр социального обслуживания — директор центра и его заместители; главный бухгалтер и бухгалтер; инспектор; специалист по социальной работе;
- отделение дневного пребывания — заведующий отделением, медицинская сестра, культорганизатор, инструктор по трудовой терапии;
- служба срочной социальной помощи — заведующий службой, психолог, юрист, специалист по социальной работе, социальные работники;
- отделение социальной помощи на дому — заведующий отделением, социальные работники;

Для кадров социальной работы, как и для персонала других сфер деятельности, важнейшими «требуемыми свойствами» являются здоровье (физическое и психическое), компетентность и профессионализм.

Требование здоровья обусловлено тем, что социальная работа была и остается одной из трудных в физическом и психологическом отношении. Здесь сталкиваются с самыми печальными сторонами человеческой жизни — старостью, инвалидностью, одиночеством, сиротством, немощностью, беззащитностью, болезнями, причудами, жестокостью и др.

Следует учесть, что большинство работников составляют женщины, обладающие более высокой степенью восприимчивости, сопереживания, эмоциональности по сравнению с мужчинами.

Поэтому на практике для поддержания и укрепления здоровья персонала используются (хотя явно не в достаточной мере) индивидуальные, групповые, коллективные системы. Например:

- психологические приемы самозащиты в ситуациях «негативного общения»;
- комнаты и методики релаксации, психологической разгрузки;
- индивидуальная и групповая психотерапия;
- периодические медицинские осмотры и оказание врачебной помощи;
- предоставление путевок по льготным ценам в санатории, дома отдыха, пансионаты; занятия физкультурой и др.

Компетентность как второе «требуемое свойство» представляет собой:

1. соответствие уровня и содержания знаний и умений конкретного работника уровню и содержанию выполняемых им должностных задач и обязанностей, предоставленным правам;
2. наличие у работника прав и обязанностей для выполнения стоящих перед ним задач;
3. умение работника практически действовать, делать конкретное дело и обеспечивать в работе требуемые результаты.

Компетентность обеспечивается базовым образованием, самообразованием в ходе практической деятельности, заимствованием опыта у коллег, различными формами краткосрочной учебы — курсы, семинары, разовые программы и др. Одним из решающих факторов в повышении компетентности является индивидуальная познавательная мотивация — завтра знать и уметь лучше, чем сегодня.

Профессионализм — это постоянно поддерживаемые на высоком уровне знания и умения, обеспечивающие высокое качество труда и результатов.

Для работы с кадрами соцработы практически значимыми являются:

- кадровая политика — определение перспективных и текущих целей при работе с кадрами, разработка необходимых мероприятий и их практическая реализация;
- принципы подбора и расстановки кадров — правила, нормы, положения, которыми руководствуются или которых фактически придерживаются при подборе и расстановке людей в данной структуре;
- подбор персонала — выявление и оценка работников для назначения на определенную должность;

- расстановка кадров — распределение работников в данной оргструктуре, в том числе назначение на первую (для данного человека) должность; выдвижение на вышестоящую;
- перевод на другую, но одноуровневую должность; перемещение на нижестоящую; переход в другую сферу деятельности;
- оценка кадров — сбор, анализ и систематизация информации о качествах (способностях) человека, результатах его работы за определенный период времени; содержании выполняемой им работы; общении с людьми и др.;
- ротация персонала — периодическая смена занимаемых должностей. Ротация соединяет принцип стабильности (работа в течение какого-то времени в одной должности) и принцип перемещения (смена должности по истечении какого-то срока);
- селекция работников — процесс и определенная технология отбора нужных кадров по критериям;
- повышение квалификации — периодическая учеба кадров с отрывом или без отрыва от работы, предусматривающая пополнение, обновление и совершенствование знаний и умений;
- карьера кадров (служебная карьера) — продвижение работников снизу вверх по служебной лестнице с помощью определенной системы.
- кадры — от уровня управления ими зависят результаты деятельности, эффективность социальной работы.

Заключение

Кадровая политика определяет генеральную линию и принципиальные установки в стратегии работы с персоналом.

Подбор персонала преследует цели заполнения вакантных рабочих мест и формирования резерва кадров. Оценка персонала производится для определения соответствия кандидата на вакантную должность или сотрудника по занимаемой должности. Расстановка кадров должна обеспечивать постоянное движение кадров исходя из индивидуального потенциала сотрудников, планируемой служебной карьеры, целей и задач организации.

Обучение персонала позволяет обеспечить соответствие уровня профессиональных знаний и умений работников современному уровню производства и управления.

Список использованной литературы

1. Комаров Е.И., Войтенко А.И. Менеджмент социальной работы. – М.: ВЛАДОС, 2003. – 288 с.
2. Топчий Л.В. Кадры социальных служб России. – М.: Союз, 2000. – 220 с.
3. Украинец П.П. Социальная работа: Теория и организация. – Мн.: ТетраСистемс, 2005. – 288 с.
4. Ханжин Е.В. Основы социальной работы. – М.: Академия, 2001. – 144 с.
5. Холостова Е.И. Социальная работа. – М.: Дашков и Ко, 2004. – 692 с.
6. Холостова Е.И., Сорвина А.С. Социальная работа: теория и практика. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 427 с.