

Поэтому целесообразно в данном учреждении организовать медико-социальную работу, которое имеет своей целью реализацию медико-социальных мероприятий, направленных на сохранение и укрепление здоровья населения, социальную и правовую защиту и поддержку, профилактику и снижение заболеваемости, формирование потребности в здоровом образе жизни. В свою очередь данная работа способствует не только профилактике рецидивов заболевания, но и значительному улучшению качества жизни онкологических пациентов. При этом происходит и существенное повышение общего потенциала организма и улучшение качества жизни пациента за счёт мобилизации его внутренних резервов и возможностей.

Сиверская З.Г.

РЦ «Солнышко», г. Советский

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТОВ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ

В современных условиях к учреждениям социального обслуживания предъявляются высокие требования: быстрого реагирования на изменения, происходящие в экономической, социальной среде, внедрения инноваций.

В соответствии с государственной социальной политикой в сфере реабилитации детей с ограниченными возможностями и Уставом Бюджетного учреждения «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Солнышко» сформулирована Миссия Учреждения – это удовлетворение потребностей детей-инвалидов, детей, имеющих отклонения в состоянии здоровья, физическом или умственном развитии, а также их семей, в интеллектуальном, нравственном, культурном и физическом развитии; содействие их самореализации, повышению качества жизни.

Основное видение Центра: позиционирование организации в качестве профессионального, инновационного и высокотехнологичного Учреждения, ориентированного на полную удовлетворенность потребителя, занимающее ведущее место в оказании социальных услуг на территории Ханты-Мансийского автономного округа-Югры.

Одним из приоритетных направлений политики Учреждения является развитие кадрового потенциала, так как социальная работа относится к тем видам профессиональной деятельности, эффективность которой во многом определяют не только знания и навыки, но и личностные качества специалиста.

Структура личностного потенциала специалиста включает в себя в качестве компонентов: профессиональные знания, умения, навыки (квалификационный потенциал), работоспособность (психофизиологический потенциал), интеллектуальные способности (творческий потенциал), способность к сотрудничеству и взаимодействию (коммуникативный потенциал), ценностно-мотивационную сферу (нравственный потенциал).

Характер самовыражения и самоопределения личности в профессии, формальный или творческий способ включения человека в профессиональную деятельность определяют возможности его карьерного роста и жизненную перспективу.

В целях повышения эффективности системы управления персоналом, в 2009 году была разработана программа управления персоналом «Путь к успеху», которая реализуется по следующим направлениям:

- кадровая политика - включает управление персоналом, подбор и расстановку персоналом, формирование кадрового резерва, оценку и аттестацию персонала, развитие персонала, мотивацию и стимулирование персонала;

- кадровое планирование складывается из планирования качественной и количественной потребности в персонале, разработки инструментария обеспечения потребности в персонале, внедрения эффективных методов адаптации персонала, разработки процессов мотивации трудового поведения, планирования карьеры и служебных перемещений;

- набор персонала включает подбор кандидатов, отбор персонала, прием на работу;

- повышение квалификации персонала включает внутриучрежденческое обучение и внешнее обучение персонала;

- деловая карьера включает горизонтальное и вертикальное продвижение работников по системе должностей и рабочих мест;

- корпоративная культура Центра: вера в руководство, в успех, в свои силы, во взаимопомощь, в этическое поведение и т.п., командная работа, традиционные ценности, уровень развития и обучения работника, трудовая этика и методы стимулирования, ротация (взаимозаменяемость) труда, креативность сотрудников, символика, газета «Вестник семейных сокровищ», кодекс этики работников;

- психологическое сопровождение включает: психологическое просвещение, психолого-педагогическую профилактику, психологическую диагностику и консультативную деятельность;

- адаптация персонала включает следующие этапы: вводный этап, вхождение в должность, действенная адаптация, завершающий этап;

- мотивация и стимулирование персонала включает следующие методы мотивации: вознаграждение и следующие формы стимулирования: заработная плата, разовые выплаты в виде премий, стимулирование свободным временем, стимулирование, регулирующее поведение работника на основе выражения общественного признания.

Основными актами, регламентирующими работу с персоналом в Учреждении являются система менеджмента качества (руководство по ИСМ, политика ИСМ, цели ИСМ, план ИСМ); коллективный договор; кодекс этики работника; положение об оплате и стимулирования труда работников Учреждения; положение об адаптации сотрудников, принятых на работу в Учреждение; положение о кадровом резерве Учреждения; положение «О мониторинге деятельности Учреждения»; положение о нематериальном стимулировании работников Учреждения; система оценки качества управления персоналом.

Интересы Учреждения, преследующего цель увеличения объема предоставляемых услуг и повышения качества труда сотрудников, отражены в должностных инструкциях, в Кодексе этики работника, в стандартах Учреждения (паспорта услуг, стандарты организации системы менеджмента качества и т.п.). Требования к трудовым ресурсам Учреждения определены и документально зафиксированы в Структуре и штатной численности Центра, содержащего общую численность персонала, его распределение по структурным подразделениям, структуру и профессиональный состав подразделений. Требования в части образования, профессиональной подготовки, стаж и другие, предъявляемые к конкретным должностям при приеме на работу или перемещении, определены и зафиксированы в должностных инструкциях для каждой должности.

Определение оптимальной численности сотрудников осуществляется в зависимости от характера и объема нагрузки, количества обслуживаемых, применяемых норм и нормативов по труду, а также действующих нормативных и законодательных актов, регламентирующих трудовую деятельность.

Кадровая работа в Учреждении ведется на плановой основе. Ежегодно формируются планы управления персоналом: штатная структура, штатное замещение, план курсов повышения квалификации и др. Все планы учитывают стратегию и перспективы развития Учреждения. Например, планы курсов повышения квалификации предусматривают подготовку персонала для осуществления вновь вводимых направлений деятельности.

Ежегодно специалист по кадрам проводит анализ показателей, характеризующих эффективность работы учреждения: коэффициент текучести кадров, коэффициент постоянного состава персонала Учреждения, повышение

квалификации, аттестация и другое. При необходимости в планы вносятся изменения или разрабатываются корректирующие действия.

Кадровая политика Учреждения опирается на систему непрерывного обучения персонала: повышение уровня профессиональной подготовки всех сотрудников, от специалистов, впервые пришедших на работу, до высшего руководящего состава по вертикали, а также всестороннего творческого развития по горизонтальным направлениям: получение дополнительного образования, расширение сферы деятельности, участие в конкурсах. В период с 2009-2011г. ежегодно обучалось в среднем около 50% сотрудников (2009 - 61%, 2010 – 51%, 2011-27%), на обучение выделялось от 52,100 до 247,162 рублей.

На каждого работника ведется Личная карточка работника (унифицированная форма Т-2). В ней содержатся сведения о работнике, о назначении и перемещении, повышении квалификации, переподготовке, отпуске, поощрении и др.

В Учреждении имеется база данных претендентов на замещение вакантных должностей, которая постоянно пополняется, в том числе и за счет постановки на учет студентов ВУЗов, проходивших практику в структурных подразделениях Учреждения на безвозмездной основе. В 2011 году было разработано Положение о кадровом резерве, позволяющее своевременно и качественное обеспечение Учреждения сотрудниками требуемой квалификации. В 2011 году в состав кадрового резерва было включено 26 специалистов.

С 2011 года Учреждением заключены соглашения о сотрудничестве с высшими и средне-специальными образовательными учреждениями Советского района: Филиалом Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Российский государственный профессионально-педагогический университет» в г. Советский, Бюджетным учреждением среднего профессионального образования «Советский профессиональный колледж», в рамках которых Центр не только содействует в трудоустройстве выпускников данных учреждений, но и участвует в подготовке высококвалифицированных специалистов по направлениям деятельности Центра. За 2011 год на базе Центра прошли практику 8 студентов.

При приеме на работу используются методы активного поиска персонала. О вакансиях сообщается в средства массовой информации (районное телевидение, газеты), в Центр занятости населения, а также информация размещается на сайте Учреждения.

Отбор кандидатов на вакантную должность осуществляется из числа претендентов, предоставивших анкеты (анкета вакансии) и прошедших собеседование, осуществляется с помощью оценки деловых качеств:

- общественно-гражданская зрелость;
- отношение к труду;
- уровень знаний и опыт работы;
- организаторские способности;
- умение работать с людьми;
- умение работать с документами и информацией;
- умение своевременно принимать и реализовать решения;
- способность увидеть и поддержать передовое;
- морально-этические черты характера.

Вновь принятым специалистам устанавливается адаптационный период, позволяющий облегчить вхождение нового сотрудника в деятельность Центра. Сроки этого периода индивидуальные, он устанавливается приказом директора учреждения, в этом же приказе назначается наставник – ответственный за адаптацию нового сотрудника.

В целях анализа эффективности кадровой политики и её совершенствования систематически обследуется социальная атмосфера в трудовом коллективе, исследуется удовлетворенность персонала работой в Учреждении. С 2008 года проводится психологическая диагностика персонала, а в 2011 года была разработана Система оценки качества управления персоналом Учреждения. Изучение проводится психологом и специалистом по кадрам. Сбор информации для анализа осуществляется во время трудовой деятельности по специальным методикам, при обсуждении вопросов на общих собраниях трудового коллектива, из бесед с претендентами на вакантные должности, из формализованного интервью с увольняющимися работниками. При оценке качества управления персоналом используются следующие критерии: оценка кандидата; оценка адаптации; оценка удовлетворенности работой; оценка уровня компетенций; оценка мотивации; оценка качества жизни сотрудников; оценка причин увольнения.

Для повышения эффективности работы с персоналом в 2010 году в Учреждении была создана доска почета, начала функционировать анонимная почта «Не могу молчать», в 2011 году разработано Положение о лучшем структурной подразделении Учреждения.

Степень удовлетворенности персонала условиями труда можно представить следующими показателями:

- отсутствие случаев производственного травматизма;

- омоложение состава сотрудников (средний возраст персонала составляет 33-36 лет, специалистов – 31-34 года);
- уменьшение коэффициента текучести кадров: 2009г. – 34%; 2010г. – 20%; 2011г. – 16%;
- отсутствие жалоб со стороны сотрудников;
- использование работниками удобств и услуг, предоставляемых Центром (в летний период дети сотрудников с ослабленным здоровьем по квоте, определяемым Советом трудового коллектива, имеют право на первоочередное зачисление на летние оздоровительные смены);
- повышение престижа учреждения (отслеживается по анкетам вакансий 2009г. – 50 анкет, 2010г. - 219 анкет, 2011г.- 382 анкеты);
- улучшение качества жизни работников Учреждения (отслеживается количество приобретаемого жилья и автотранспорта, отдых работников, в том числе за рубежом, рождаемость: в 2010 году приобретено 5 квартир, автотранспортных средств - 7, отдых, в том числе за рубежом - 52/7 чел., рождаемость 4 ребенка; в 2011 году приобретение 9 квартир, автотранспортных средств - 17, отдых, в том числе за рубежом – 56/13 чел., рождаемость 5 детей).

По итогам работы Центр дважды (2007, 2009 годы) признан лучшим учреждением социального обслуживания семьи и детей среди учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры полустационарного типа.

В 2011 году БУ «Реабилитационный центр «Солнышко» получил сертификат доверия работодателю, выданный Государственной инспекцией труда Ханты-Мансийского автономного округа-Югры: учреждение внесено в реестр работодателей, удостоенных «Сертификата доверия работодателю» в рамках проекта «Добровольное декларирование работодателем Ханты-Мансийского автономного округа-Югры соответствия условий и охраны труда требованиям трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права».

В 2011 году в Учреждении был проведен сертификационный аудит, по результатам которого Центр признан соответствующим требованиям ГОСТ Р ИСО 9001-2008 (ИСО 9001:2008), выданы сертификаты соответствия в системах ГОСТ Р, Quality Austria, IQNet и разрешение на использование знака соответствия СМК.

В 2011 году БУ «Реабилитационный центр «Солнышко» за достижение значимых результатов в области качества продукции, услуг и внедрение высокоэффективных методов менеджмента качества присуждена премия Правительства Российской Федерации 2011 года в области качества в категории организации с численностью работающих не более 250 человек.

В экономическом аспекте преобразования системы управления персоналом должны обеспечить рост эффективности на основе постоянного технического и организационного совершенствования организации. В социальном аспекте перемены в управлении персоналом должны быть направлены на максимальное использование и развитие способностей сотрудников организаций, а также на создание благоприятной психологической атмосферы.

Эти экономические и социальные цели в нашем Учреждении тесно взаимосвязаны, ибо ориентация на развитие способностей и создание благоприятной психологической атмосферы является важнейшим условием творческой деятельности, обеспечивающий развитие самой организации.

Первый этап подготовки к преобразованиям должен состоять в создании новой системы ценностей, идеологии, организационной культуры, изменении стилей управления и принципов мотивации. На этой основе проектируются новые процедуры управления. Таким образом, основные этапы подготовки преобразований в сфере управления персоналом характеризуются: разработкой системы ценностей, принципов, идеологии и стилей управления, проектированием структур и информационных систем и процедур управления персоналом.

Положевец Е.В., Сыкеева И.Н.

Филиал РГСУ, г. Серпухов

СОДЕРЖАТЕЛЬНОЕ ЯДРО СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА

Не секрет, что большая часть потребностей человека удовлетворяется по месту его жительства, и уровень их удовлетворения зависит от социальной сферы города, района, призванные обеспечить жизненное содержание жителя, дать гарантии трудоспособному населению и т.д. Спокойная, дружелюбная атмосфера в семье – обязательное условие для нормального развития и сосуществования семьи в любых условиях, предопределяющее настроение каждого члена семьи. Тысячу раз был прав «всесоюзный староста» М. И. Калинин, когда готовил: «Крепка семья – крепка держава!».

Поэтому главной целью деятельности специалиста по социальной работе является мобилизация внутренних сил семьи на преодоление кризиса и социальных проблем. Предполагается, что специалист по работе с семьями в идеале должен выступать в качестве специалиста-статиста, специалиста-управленца, специалиста-консультанта, посредника, защитника и т.д. Многообразие функций специалиста по работе с семьей вызывает и