

3. *Казин Э. М.* Основы индивидуального здоровья человека: введение в общую и прикладную валеологию / Э. М. Казин, Н. Г. Блинова, Н. А. Литвинова // Учеб.пособие для студ. вузов. Москва: Владос, 2000.
4. *Компетенции в образовании: опыт проектирования*/Под ред. А. В. Хуторского. Москва: Издательство ЦДО «Эйдос», 2007. 327 с.
5. *Курбатов В. И.* Стратегия делового успеха / В.И. Курбатов Ростов–на–Дону: Феникс, 1995. 342 с.
6. *Павленок П. Д.* Теория, история и методика социальной работы / П. Д. Павленок // Учеб. Пособие. 3–е издание. Москва: «Дашков и К°», 2005.

**Н. Ю. Масленцева, Т. А. Заглодина**

*РГППУ, Екатеринбург*

### **Кадровая обеспеченность и профессиональная компетентность специалистов системы социальной защиты Свердловской области**

В настоящее время на рынке труда сохранилась тенденция повышения спроса на труд в организациях социальной защиты населения. Возросло количество государственных и некоммерческих организаций, нацеленных на оказание социальной помощи нуждающимся в ней гражданам. В связи с этим увеличилось количество вакансий в предоставлении социальных услуг.

Сложившаяся ситуация негативным образом сказалась на укомплектованности органов социальной защиты квалифицированными кадрами, способными оказать качественную помощь и поддержку группам риска. В социальных службах наблюдается высокая текучесть кадров, нехватка специалистов и падение престижа социальной работы как профессии [1]. Нехватка кадров, отсутствие молодых специалистов и их энтузиазма влечет за собой переживания, связанные с разрушением привлекательного имиджа специалиста по социальной работе. Это приводит к формированию симптомов выгорания,

связанных с эмоциональной сферой, таких как эмоциональный дефицит, эмоционально–нравственная дезориентация, неадекватное избирательное эмоцио-нальное реагирование, что в свою очередь негативно влияет на качество предоставляемых услуг и эффективность работы организации социального обслуживания населения.

Профессионализация социальной работы стартовала в России в самом начале 90–х годов XX века. Уже тогда руководство социальных служб стремилось формировать кадровый потенциал, пытаясь справиться с высокой текучестью кадров. До сих пор большинство занятых в социальном обслуживании не имеют формальной квалификации по социальной работе в соответствии с дипломом о высшем профессиональном образовании. Университетские выпускники представлены в основном женщинами, что объясняется гендерной структурой образовательного и профессионального выбора. Лишь малая часть (~30 %) после окончания вуза трудоустраиваются по специальности в социальную службу ввиду чрезвычайно низкой оплаты труда. Сегодняшние сотрудники социальных служб, по словам Е. Р. Ярской–Смирновой – женщины, которые ранее лишились работы на производстве по причине сокращения штатов, или женщины с маленькими детьми, которые соглашались на малооплачиваемую работу из–за гибкого графика и по альтруистическим соображениям [1].

Крайне значимым аспектом формирования личности специалиста социальной сферы является его профессионально–этическая компетентность. Однако полученные в вузе знания, умения и навыки ограничиваются набором формальных должностных инструкций, приводящих к бюрократизации и обезличиванию труда специалиста социальной службы в глазах общества. Сложившаяся ситуация ведет к ухудшению социального благополучия населения и снижению профессионального имиджа и престижа социальной сферы. Нередко и самих социальных работников называют «социальщиками», что тоже не добавляет популярности профессии социальной

работы. Социальная сфера оказывается наименее престижной областью приложения сил молодых специалистов и людей, способных к инициативному творческому труду. Современная система социального обслуживания по сути дела порождает новые формы социального исключения, в том числе, основанные на маргинализации важнейших профессиональных групп – социальных работников и специалистов по социальной работе.

Полученные данные лягут в основу разработки методических материалов, рекомендаций, с учетом способов повышения престижа социальной сферы и укомплектованности квалифицированными кадрами органов социальной защиты населения. В заключение исследования пройдет обсуждение отчета в рамках научной школы Социального института, на методологических семинарах кафедры, анализ результатов со студентами кафедры социальной работы, представителями социальных служб и Министерства социальной политики, подготовка материалов исследования к публикации и обсуждение их на конференциях и круглых столах. Публикация материалов исследования в научных журналах («Наука и образование»).

В конце первого года проведения исследования планируется разработка методологических и методических рекомендаций по внедрению способов повышения кадровой обеспеченности и профессиональной компетентности специалистов социальной сферы. Результаты исследования могут быть использованы также в деятельности учреждений образования для разработки новых эффективных технологий по оптимизации работы социальных служб и повышению профессионализма студентов старших курсов специальности «социальная работа» и эффективной реализации социальной политики в стране.

### **Список литературы**

1. *Ярская В. Н.* Не мужское это дело / *В. Н. Ярская, Е. Р. Ярская–Смирнова* // Гендерный анализ занятости в социальной сфере [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru>