



# КАДРЫ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Презентация Осмоловской Марии Владиславовны  
Студентки 3 ФПСР (д.о.)



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.



*Кадры соц. работы можно классифицировать по признакам трудовой занятости в определенной структуре и занимаемым должностям:*

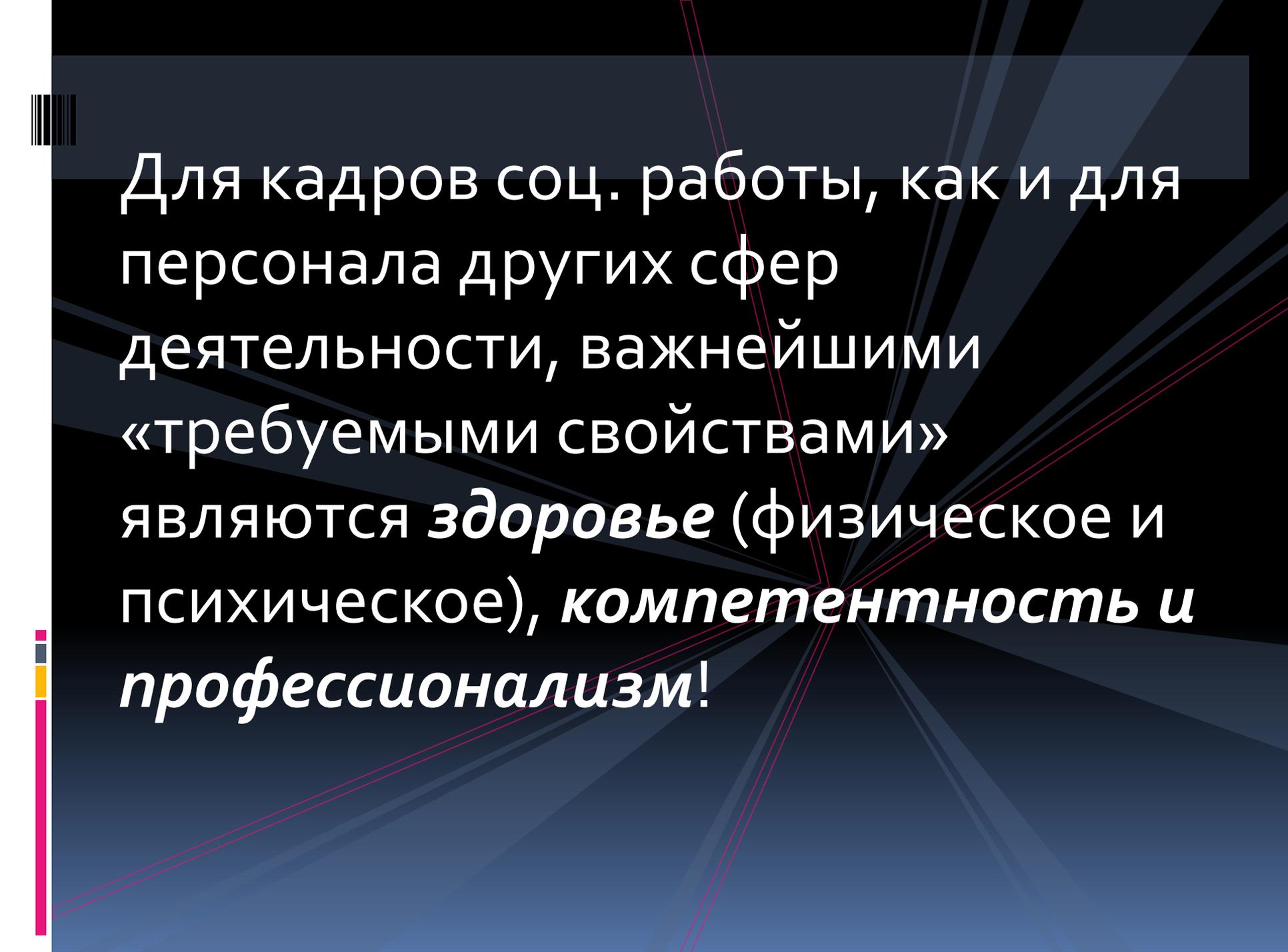
1. Аппарат республиканских, краевых, областных и окружных органов социальной защиты: руководители органов соцзащиты республик, краев, областей, округов и их заместители; начальники отделов; специалисты различных отделов.
2. Аппарат центров по начислению и выплате пенсий и пособий: начальники центров 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;



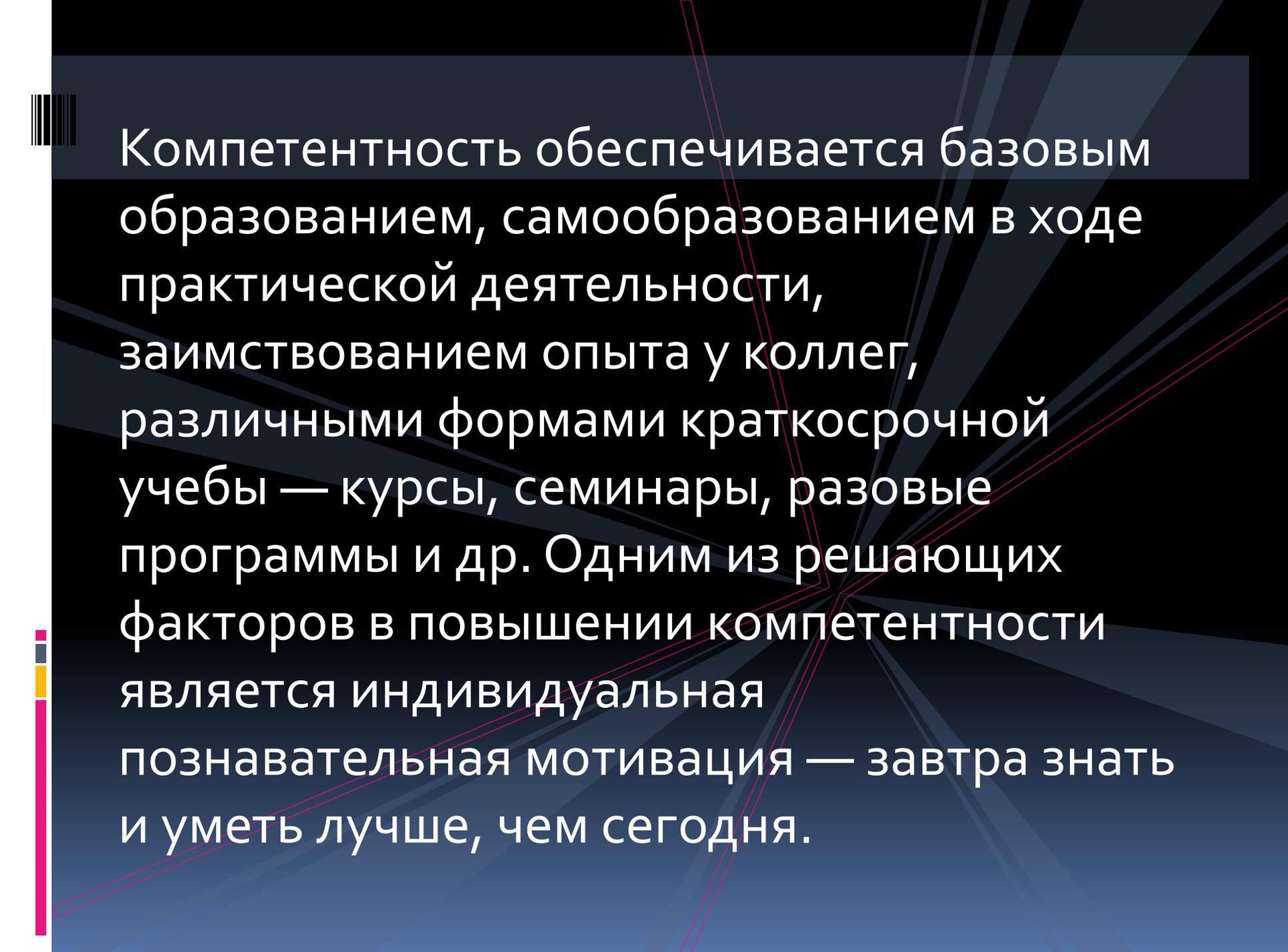
Для кадров соц. работы, как и для персонала других сфер деятельности, важнейшими «требуемыми свойствами» являются **здоровье** (физическое и психическое), **компетентность и профессионализм!**



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.



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.