

ЗАЙЦЕВ Г.К.

*аспірант кафедри «Соціальна робота»
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна*

ЩЕРБИНА С.С.

*кандидат соціологічних наук, доцент,
в.о. завідувача кафедри «Соціальна робота»
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна*

ОСОБЛИВОСТІ КАДРОВОЇ РОБОТИ В СОЦІАЛЬНИХ СЛУЖБАХ

Рішення завдань кадрової політики у практичній діяльності становить суть кадрової роботи. Так само як діяльність із планування, добору, підготовки, розстановці, перепідготовки, оцінці, вихованню й

раціонального використання кадрів. Кадрова робота, в такий спосіб, є способом реалізації кадрової політики.

Об'єктами персоналу соціальної організації є: ресурси соціальної служби, ресурси соціальної роботи, клієнти соціальних служб (ресурси клієнта), спеціалісти з соціальної роботи, вся система взаємовідносин, що складається при наданні соціальної послуги.

Суб'єктами персоналу соціальної організації є керівний склад соціальних служб та органів управління соціальними службами.

Система роботи з кадрами - явище багатогранне, тому при її розробці необхідно враховувати як внутрішні зв'язки між складовими цієї системи, так і зовнішні.

Для більш чіткого уявлення того, які кадри в даний час необхідні для соціальної сфери, безсумнівно є важливим розглянути, за допомогою яких програм кадри готують для відповідної діяльності.

Визначаючи, які кадри потрібні для виконання поставлених перед суспільством завдань, необхідно розробляти заходи з їх підготовки, правильного розподілу та використання в кожному конкретному випадку. Така програма повинна передбачати:

- аналіз становища, існуючого в області кадрів, перш за все кадрів управління, їх розподілу по вузлових ділянках державної, господарської та соціально-культурної роботи;

- визначення стратегічних напрямів подальшої роботи з підготовки та безперервної освіти кадрів фахівців і кваліфікованих робітників;

- визначення потреби в кадрах фахівців і робітників у відповідності з необхідним рівнем знань, умінь і навичок, необхідним рівнем розвитку спеціальних здібностей і ділових якостей;

- організацію багаторівневого професійної освіти з урахуванням конкретних завдань розвитку суспільства, вирішення проблем найбільш доцільного використання випускників навчальних закладів;

- вдосконалення заходів щодо подальшого підвищення кваліфікації кадрів, планування та ефективної реалізації ділової кар'єри, постійному професійно-кваліфікаційним зростанню кадрів;

- вивчення діючого складу кадрів управління, формування резерву керівників, оцінки кадрів, атестацію фахівців, вдосконалення механізму добору та розстановки кадрів.

Підготовка нового кадрового потенціалу здійснюється в організації чи установі соціального захисту населення за індивідуальною, груповою та курсовою формами навчання, забезпечує освоєння професійних навичок початкової кваліфікації, необхідних в умовах цього виду діяльності.

Терміни такого навчання залежать від складності самої професії і закінчуються здачею кваліфікаційного іспиту та присвоєнням службовцю певного розряду.

При індивідуальній формі підготовки кожен навчається прикріплюється до висококваліфікованої фахівця в даній галузі трудової діяльності або включається до складу відділу.

Курсова форма підготовки кадрів використовується для навчання керуючих і працівників установ особливо складним професіям, які вимагають значних теоретичних знань різного виду робіт, якими неможливо опанувати на робочому місці. Терміни підготовки кадрового потенціалу визначаються нормативними документами і не підлягають скороченню.

Перепідготовка – отримання нової спеціальності з числа осіб, що мали професію, для задоволення потреби підприємства чи організації.

Наявність кадрів соціальних працівників у структурі системи соціальної роботи прямо вказує на те, що є всі об'єктивні підстави для розробки та здійснення у цій галузі цілеспрямованої кадрової політики.

Ставка на професіоналізм і компетентність завжди перспективна, бо кадри – це капітал.

Отже, кадрова політика є складовою частиною стратегічно орієнтованої політики організації. Вона визначає характер взаємовідносин керівництва з його персоналом, основні напрями, форми та методи роботи з ним. Кадрова політика має дуже тісний зв'язок з кадровою роботою. Основа роботи з кадрами, підвищення рівня підготовка до роботи у сферах життя суспільства безпосередньо залежить від сформульованої кадрової політики держави.