

КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В ЗАКЛАДАХ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

Процес добору кадрів – надзвичайно складна і відповідальна ділянка роботи служб персоналу, яка вимагає запровадження науково-методичних підходів, як інструменту роботи з кадрами для працівників і спеціалістів відповідних підрозділів соціальних служб.

Пошук працівників та фахівців соціальних організацій на зовнішньому ринку праці означає спрямування пропозицій щодо працевлаштування спеціалістів (психологів, соціальних працівників, соціальних педагогів), які не просто не працевлаштовані, але й висококваліфіковані спеціалісти, що бажають надавати професійні соціальні послуги. Перевагою такого добору є ймовірність появи в організації нових компетентних кандидатів, не пов'язаних жодними умовностями.

Під час добору кандидатів застосовують такі *техніки*:

Оголошення про вакансії всередині колективу використовують досить часто, оскільки вона не потребує значних витрат коштів. Крім того, особа, яка пропонує певного кандидата, бере на себе відповідальність за нього, допомагає йому адаптуватися в новому середовищі. Нерідко працівники краще знають, хто буде найефективнішим на певному робочому місці, а тому і пропонують особам зайняти його.

Розміщення оголошень на сайтах організації та у соціальних мережах дає можливість потрапити до організації багатьом кандидатам. Незважаючи на те, що на оприлюднення оголошень потрібні значні кошти, вони є сигналом для ринку послуг, що в організації усе добре, оскільки вона потребує нових працівників.

Використання державної служби зайнятості допомагає володіти базами даних про кандидатів на певні робочі місця, виданням брошур і бюлетенів із інформацією про пошукувачів робочих місць, аналізом локального ринку праці і зміною на ньому. Часто вони надають консультації організаціям, які

потребують нового поповнення, іноді за власною ініціативою пропонують їм претендентів.

Залучення кадрових агенцій – послуги є недешевими і залежать вони від гарантій, які надає агенція щодо обраного кандидата. Якщо він не виправдовує очікувань, агенція пропонує іншу кандидатуру. При цьому агенції користуються різноманітними техніками відбору кандидатів, до послуг кадрових агенцій найчастіше вдаються, маючи потребу у фахівцях рідкісних кваліфікацій, менеджерах.

При дослідженні придатності кандидатів до роботи в соціальних службах, використовують *різні методи*: аналіз документів, біографічних даних, кваліфікаційні розмови, практичне випробування вмінь кандидата, тестові випробування, графологічні експертизи, іноді перевірку на детекторі брехні, центри оцінювання. Вибір конкретних методів залежить від особливостей робочих місць в соціальних організаціях, на які добирають кандидатів.

Первинне знайомство з претендентами на посаду відбувається шляхом *аналізу документів* кандидатів (анкет, резюме попередньої трудової діяльності, автобіографій, характеристик, рекомендацій, копій документів про освіту). На цьому етапі працівник служби персоналу повинен звернути особливу увагу на відповідність даних, повідомлених претендентом про себе в окремих документах: авторитетність навчального закладу, який закінчив претендент; попередній трудовий досвід, який може бути корисним організації; на схильність кандидата до регулярної зміни місць праці; особливості службового зростання та вакантними, в претендента на попередніх місцях роботи, а також на мотиви пошуку місця праці в даній організації.

Метод біографічних даних полягає у вивченні різних аспектів особистості трудової біографії претендента під кутом його придатності вимогам організації: походження і освіта, кваліфікація і вміння, просування по службі, зміна місць проживання і причини цього.

У багатьох організаціях використовують балні оцінки представлених кандидатами даних. Кандидатів, які отримали вищу кількість балів, допускають до наступного етапу селекції –

кваліфікаційної розмови, іншим дякують за виявлену зацікавленість до праці в організації, а відомості про них заносять до бази даних потенційних кандидатів.

Тому в кадровій роботі дедалі ширше *запроваджується тестування як метод виявлення інтелектуальних та інших якостей людей*. Тести можуть передбачати письмові або усні відповіді і завдання, штучно імітувати близьку до реальної ситуації, в якій претендент повинен виявити спосіб своїх дій. Найчастіше під час оцінювання якостей претендентів на вакантні посади використовують комплексні тести, до складу яких входить соціометричний блок, блок тестів на виявлення розумових здібностей, блок тестів на виявлення особистісних якостей і станів, мотиваційний блок, блок профорієнтації, блок тестів для виявлення міжособистісних відносин. Таким чином, процес добору кадрів – надзвичайно складна і відповідальна ділянка роботи яка вимагає запровадження науково-методичних підходів, як інструменту роботи з кадрами для працівників і спеціалістів відповідних підрозділів соціальних служб.

«Кадри» – це соціально-економічна категорія, що характеризує людські ресурси підприємства, організації, закладу, регіону, галузі, країни. На відміну від трудових ресурсів, що об'єднують усе працездатне населення країни як зайнятих, так і потенційних працівників, поняття «кадри» включає в себе постійний (штатний) склад соціальних працівників, тобто працездатних громадян, які є у трудових відносинах з різними організаціями. Під кадрами ж звично розуміють штатних, кваліфікованих працівників, що мають попередню професійну підготовку та володіють спеціальними знаннями, трудовими навичками або досвідом роботи в обраній сфері діяльності.

Персонал, на відміну від кадрів, являє собою більш широке поняття. *Персонал – це весь особистий склад закладу, підприємства чи організації, або частина цього складу, що представляє собою групу за професійною чи іншою ознакою (наприклад, обслуговуючий персонал)*. Персонал соціального закладу сприймається сьогодні як соціально-економічна категорія і як практичний термін. Як категорія, персонал висловлює бажання або форму реалізації демократичних начал для формування в системі соціальної роботи цілісної соціальної

організації. У цьому сенсі вживання поняття «персонал соціального закладу» передбачає деяку єдність і соціальну спільність усіх соціальних працівників того чи іншого закладу. Інколи до його складу символічно «зараховують» усіх учасників спільних благодійних акцій, тобто громадськість.

Тож, до *персоналу соціальних закладів* може відноситись навіть громадськість, яка складається з гетерогенних груп (меценати, спонсори, засоби масової інформації, політичні партії, церква, союзи та об'єднання, громадянські ініціативи, волонтери та ін.) Їх інтерес відносно закладів соціальної роботи полягає в тому, щоб вони могли сприяти цілям організації або у всякому разі не перешкоджати їм. У кадровому менеджменті існує сталий зв'язок між основними категоріями. Його можна подати в такому вигляді: людський фактор → людські ресурси → трудові ресурси → робоча сила → трудовий потенціал → кадри → персонал → сукупний соціальний працівник → соціальний працівник → волонтер → громадськість.

Кадрова політика є невід'ємною складовою організації соціальної роботи, запорукою ефективності її функціонування та перспектив подальшого розвитку. Кадрова політика забезпечує підготовку фахівців, менеджерів соціальної роботи, а вони, у свою чергу, здійснюють управління персоналом, виконуючи свою найважливішу функцію. Підтримка менеджерів є головним предметом кадрової діяльності установ соціальної роботи. У вітчизняній управлінській практиці, як показує аналіз, поки що відсутня стала класифікація кадрів управління в сфері соціальної роботи.

Як засвідчує аналіз, комплексний характер кадрової політики в соціальній сфері забезпечується єдністю таких заходів:

По-перше, забезпечення всіх ланок соціальної роботи необхідними людськими ресурсами, з врахуванням інтересів соціальних працівників. Це стосується як вибору клієнта, змісту надання допомоги, послуг і робочих місць, так і створення умов для розвитку особистості менеджменту соціальної роботи і соціального працівника, забезпечення гідних умов праці відповідно до отриманої кваліфікації. Інструментом для вирішення цих завдань є кадрове планування.

По-друге, створення ефективної системи мотивації персоналу на високопродуктивну професійну працю, а також прогнозування умов для його кар'єрного зростання.

Активна кадрова політика забезпечується також за рахунок дотримання наступних вимог: чіткого визначення дій, що повинні використовуватися для досягнення мети соціальної роботи; досягнення ясності розуміння проблем управління та кадрів; налагодження чіткої співпраці шляхом координації діяльності між різними структурними підрозділами соціальної установи, закладу чи служби, а також і взаємодії між ними як на регіональному, так і на загальнодержавному рівні, єдиного підходу та послідовності у прийнятті кадрових рішень, чіткого дотримання визнаних стандартів у різних ситуаціях управління та діяльності персоналу; сприяння процесу децентралізації влади, що значно поліпшує виробничі відносини у сфері соціальної роботи; розвитку сучасних технологій кадрового менеджменту; переконання персоналу в позитивній місії соціальної установи, закладу чи служби, а також у необхідності здійснення соціальної роботи взагалі; інформування персоналу про етичні правила менеджера або фахівця соціальної роботи, якими вони повинні керуватися у професійній діяльності та поза нею; укріплення суспільної моралі та покращення загальних стосунків між менеджерами соціальної роботи, соціальними працівниками та клієнтами.

Кадрова політика установ соціальної роботи – це діяльність, що пов'язана з організацією ієрархічних відносин між суб'єктами соціальної сфери, а також з визначенням форм, принципів, завдань і змісту діяльності та методів їх взаємодії. Вирішення завдань кадрової політики на практиці є цільовим призначенням кадрової роботи, вона складається з планування, підбору, підготовки, розстановки, перепідготовки, оцінки, виховання та раціонального використання кадрів. За характером це організаційна робота, що спрямована на підвищення інтелектуального та організаційно-кадрового потенціалу в закладах соціальної роботи.

Отже, діяльність будь-якої організації залежить від конкретних людей. Вони є центральним і головним елементом в будь-якій системі управління і в будь-якій виробничій системі.

Персонал соціальних служб – це, перш за все, люди, які характеризуються складним комплексом індивідуальних та професійних якостей, серед яких соціально-психологічні відіграють головну роль.

Товстуха А. Ю.

ПЛЕКАННЯ ЦІННОСТЕЙ ЗДОРОВОГО СПОСОБУ ЖИТТЯ ОСОБИСТОСТІ В РОДИННОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Формування здорового способу життя – складний процес, який потребує активної участі в ньому якнайбільшої кількості людей: це і батьки, і вихователі, і учителі, і оточення, і насамперед – сама особистість. Якщо розглядати цей процес в сім'ї, то в більшості випадків він зводиться до виховання навичок гігієнічної поведінки та профілактики шкідливих звичок. Відомим є той факт, що з метою прищеплення здорового способу життя батьки в процесі виховання власних дітей застосовують різні психологічні механізми.

Перш за все, це механізм підкріплення – батьки використовують заохочення (або покарання) тієї поведінки дитини, яку вони вважають правильною чи неправильною. У свідомості дитини формується певна система ціннісних норм, стандартів і життєвих планів, дотримання і прагнення реалізації яких для неї поступово стає внутрішньою потребою. Якщо ці стандарти і плани реалістичні, то, досягаючи їх, дитина, а згодом і доросла людина, підвищує рівень власної самоповаги, формує позитивний «Я-образ». В тому випадку, коли стандарти і плани батьків не відповідають наявним можливостям дитини, не враховують її власних інтересів і схильностей, у разі невдачі у дитини виникають труднощі із самовизначенням, втрачається віра в себе, знижується рівень самоповаги (Романів Л., Пішак О., 2021).

Питання можливості (або неможливості) вести здоровий спосіб життя є суб'єктивним, бо воно, перш за все, детерміноване ступенем усвідомлення особистістю важливості дій в цьому напрямі. Навіть при відсутності деяких об'єктивних