

УДК 364 (571.53)
ББК 60.561.7

У.В. Трохилова
Е.В. Зимина

**ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СИСТЕМЫ
СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
И СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ
И СТРАТЕГИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ ИХ РЕШЕНИЯ
(НА ПРИМЕРЕ г. ИРКУТСКА)**

На основе результатов социологического исследования проанализирован спектр проблем кадрового обеспечения системы социальной защиты и социального обслуживания населения г. Иркутска. Выделены объективные и субъективные проблемы формирования профессионализма кадров. Предложены стратегические направления повышения качества кадрового обеспечения системы социальной защиты населения города.

Ключевые слова: кадровое обеспечение социальной работы, профессионализм, квалификационные требования, стандарты профессиональной деятельности, профессиональная мотивация.

U.V. Trokhirova
E.V. Zimina

**PROBLEMS OF PERSONNEL AVAILABILITY FOR THE SYSTEM
OF SOCIAL PROTECTION AND SOCIAL SERVICES,
AND STRATEGIC LINES FOR SOLVING THEM
(BY THE EXAMPLE OF IRKUTSK CITY)**

Basing on the results of sociological research, the authors analyze a spectrum of problems of personnel availability for the system of social protection and social services in Irkutsk, and point out objective and subjective problems of providing professional personnel for the social sphere. They also suggest strategic lines of improving professionalism of personnel for the city's system of social protection.

Keywords: personnel availability for social work, professionalism, qualification requirements, professional activity standards, professional motivation.

В настоящее время качество кадрового обеспечения играет ключевую роль в общественной жизни, определяя все в большей мере эффективность функционирования различных сфер общества. К сожалению, сегодня очень часто приходится говорить лишь об общественно приемлемом качестве труда, когда работник только поддерживает основные профессиональные функции на должном уровне. В этом плане социальная работа не является исключением. В условиях постоянных социальных изменений существенно возрастают требования к работе учреждений системы социальной защиты населения, к качеству предоставляемых ими социальных услуг и, как следствие, к уровню профессионализма и квалификации специалистов данной сферы. Для данной области профессиональной деятельности, так же, как и для многих других, проблема выделения необходимых качеств личности специалиста, его знаний,

умений, навыков, способностей, психофизиологических возможностей и требуемого уровня подготовки достаточно актуальна, поскольку от уровня профессионализма работников данной сферы напрямую зависит повышение уровня и качества жизни наименее защищенных категорий населения.

Анализ проблем кадрового обеспечения системы социальной защиты и социального обслуживания населения г. Иркутска проводился авторами на основе результатов социологического исследования в рамках коллективного исследовательского проекта «Стратегии социальной защиты населения крупного сибирского города» аналитической ведомственной целевой программы Министерства образования и науки РФ «Развитие научного потенциала высшей школы (2006–2008 годы)», осуществляемого кафедрой социологии и социальной работы Байкальского государственного университета экономики и права. В качестве основных методов исследования были использованы:

– экспертный опрос руководителей Главного Управления социальной защиты населения Иркутской области (ныне — Министерство социального развития, опеки и попечительства Иркутской области);

– полустандартизованное интервью с руководителями учреждений системы социальной защиты населения Иркутской области разного типа (были отобраны 12 учреждений разного типа, в частности, департаменты социальной защиты населения как учреждения, выполняющие организационно-управленческие функции; учреждения, работающие с детьми и подростками; учреждения социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов; центр комплексного социального обслуживания населения; психоневрологический интернат);

– анкетирование руководителей подразделений и специалистов этих же учреждений (выборка составила 146 чел., из них 47 руководителей и 99 специалистов).

Результаты исследования отразили следующие основные проблемы кадрового обеспечения системы социальной защиты населения г. Иркутска: кадровый состав в количественном отношении полностью соответствует требуемому уровню, в то время как качественные характеристики работников учреждений и департаментов социальной защиты населения не в полной мере отвечают предъявляемым требованиям. В частности, в ходе исследования было выявлено две группы наиболее значимых проблем — проблемы объективного и субъективного характера. К проблемам *объективного* характера следует отнести следующие.

1. В практической деятельности специалисты учреждений системы социальной защиты и социального обслуживания реализуют неполный набор функций, предписанных нормативными документами и необходимый в современных условиях: реально осуществляются преимущественно функции регулирования (или организационно-информационного управления) и жизнеобеспечения (материальное обеспечение всей системы социального обслуживания), в то время как другие функции, связанные с активизацией собственного потенциала людей, попавших в трудную жизненную ситуацию, и направленные на профилактику негативных социальных явлений, либо выполняются частично, либо не реализуются вообще.

2. В нормативных документах разного уровня, регламентирующих профессиональную деятельность специалистов в области социальной работы, отсутствуют четкие квалификационные требования к знаниям,

практическим умениям и навыкам, критерии и показатели эффективности профессиональной деятельности. Противоречивы и не приведены в соответствие друг с другом внутренние регламентирующие документы: положения о подразделениях, должностные инструкции и регламенты.

3. Анализ используемых в работе с управленческим персоналом методов показал отсутствие действенной системы по формированию и развитию управленческих кадров, а также по повышению профессионального уровня специалистов по социальной работе. В настоящее время осуществляются лишь единичные и несистематические мероприятия в работе с кадровым составом учреждений социальной защиты и социального обслуживания населения, которые зачастую носят формальный характер.

4. Существующая система работы с персоналом в государственных органах является достаточно закрытой и не обеспечивает полноценного притока молодых управленцев, что вызывает необходимость изменения политики кадровой работы в системе государственной власти на региональном и местном уровне.

5. Низкий статус социальной работы как профессии, который подтверждается данными о структуре и источниках доходов самих учреждений социальной защиты, а также об уровне благосостояния респондентов. Как показало исследование, основным источником финансирования системы социальной защиты и социального обслуживания населения являются средства, поступающие от государства. Около 40% руководителей находят незначительные дополнительные средства за счет оказания платных услуг, 44% отметили, что получают благотворительные пожертвования, и только 14% назвали в качестве дополнительного источника финансирования гранты. Однако, как показал экспертный опрос, объемы средств из дополнительных источников невелики и не позволяют в полной мере реализовывать основные социозащитные функции. Что касается материального положения специалистов по социальной работе как представителей профессиональной группы, которое также является показателем экономического статуса профессии, то оно является очень низким.

6. Неэффективно функционирует система профессиональной мотивации, в частности, не отрегулированной остается социальная защита и поддержка членов профессиональной группы социальных работников: предусмотренными законодательством мерами обеспечения правовой и социальной защищенности охвачена хотя и значительная, но не основная часть представителей профессии, причем в большей степени аппарат управления. Хотя, как показывают данные исследования, социальные гарантии — третий по степени значимости фактор трудовой мотивации социальных работников после заработной платы и возможности самореализации в процессе работы.

Условием эффективной деятельности специалиста системы социальной защиты населения является соответствие его профессионального уровня потребностям времени. Сложная, многоплановая, полифункциональная деятельность работников системы социальной защиты населения постоянно выдвигает требования «быть с веком наравне», так как динамичность, нестабильность, неординарность социальных, экономических, морально-поведенческих явлений и ситуаций вызывает острейшую потребность в высокой профессиональной компетентности и личностном мастерстве в работе. В этом плане результаты иссле-

дования позволили констатировать наличие проблем *субъективного* характера. Среди них:

– недостаточный уровень теоретических знаний (которые необходимы для принятия обоснованных профессиональных решений и которые дает система профессионального образования);

– недостаточный уровень конструктивных умений, являющихся основой в принятии эффективных решений по достижению профессиональных задач;

– низкая степень творческой активности, являющейся условием активной позиции, субъектности человека в профессии и основой его профессиональной самореализации.

Следует отметить, что при изучении уровня профессионализма важно учитывать не только то, насколько профессиональные качества специалиста соответствуют объективной профессиональной деятельности, но и то, насколько сама профессия создает условия для развития и проявления профессионального потенциала человека. Ведь формирование профессионализма в значительной степени зависит, во-первых, от того, в какой степени общество, та или иная его сфера имеют потребность в профессионалах и могут соответствующим образом их оценить и стимулировать к работе; во-вторых, важно то, какова ценность, значимость в обществе той сферы, в которой работает человек, так как престиж сферы стимулирует развитие профессионального мастерства работающих, а его отсутствие, напротив, снижает мотивацию к успеху; в-третьих, значимым фактором, детерминирующим развитие профессионализма, является наличие соответствующих норм, эталонов, на базе которых формируются требования к работнику той или иной сферы, занимающему в ней соответствующее положение, причем необходима постоянная их корректировка с учетом современного состояния развития профессии и требований рынка труда; в-четвертых, нечеткие нормы и образцы профессиональной деятельности, во многом заниженные квалификационные требования обуславливают неадекватную самооценку профессиональных качеств, что также снижает уровень профессионализма социальных работников в целом.

Выявленные объективные и субъективные проблемы диктуют необходимость формирования стратегии повышения качества кадрового обеспечения системы социальной защиты и социального обслуживания населения г. Иркутска как одного из этапов планирования развития социальной сферы города. Для реализации этой значимой цели необходимы следующие мероприятия.

1. *В области научно-методической работы для подготовки специалистов по социальной работе* — разработка комплексного методического сопровождения практики социальной работы (методических рекомендаций, указаний и т.п.). Эту деятельность представляется возможным осуществить силами преподавателей учебных заведений, осуществляющих профессиональную подготовку в области социальной работы, а также научных работников, занимающихся изучением проблем социальной работы. Представляется целесообразным осуществить комплекс мероприятий по созданию областного научно-методического центра на базе какого-либо учреждения высшего профессионального образования, осуществляющего подготовку специалистов в области социальной работы, предназначенного для решения комплекса научно-теоретических и практических задач.

2. В области совершенствования нормативно-правовой базы и разработки стандартов профессиональной деятельности — пересмотр и корректировка норм, правил, критериев качества и эффективности профессиональной деятельности в соответствии с современными требованиями развития профессии и требованиями рынка труда, что представляется возможным осуществить при координации усилий профессионального сообщества с представителями науки. Необходимо совершенствование нормативно-правовой базы, регламентирующей профессиональную деятельность, в направлении расширения прав и полномочий ее субъектов в вопросах решения профессиональных проблем.

3. В области финансирования учреждений социальной защиты населения — увеличение объемов финансирования, что возможно несколькими путями:

– через развитие сотрудничества социальных служб с благотворительными фондами и организациями (в том числе международными), коммерческими структурами, которые могли бы стать дополнительным источником финансирования, для чего необходимо законодательно закрепить механизм стимулирования представителей бизнеса к благотворительной деятельности, с одной стороны, а с другой — предусмотреть и расширить возможности такого сотрудничества в законодательстве;

– развитие и осуществление грантовой деятельности;

– увеличение объемов государственного финансирования, что представляется особенно важным, поскольку в настоящее время только государство располагает средствами и ресурсами, необходимыми для эффективного осуществления социальной работы на профессиональном уровне.

4. В области профессионального развития и повышения квалификации необходимо создание системы профессионально-квалификационного роста специалистов по социальной работе на основе непрерывного обучения и профессионального совершенствования, а также учет профессиональных достижений в планировании и реализации карьеры, служебном положении социальных работников.

Учебные заведения могут способствовать оптимизации профессионального совершенствования социальных работников через расширение перечня образовательных услуг: организацию краткосрочных специализированных тематических курсов, интенсивных тренингов, семинаров с привлечением ведущих специалистов науки и практики.

Также следует пересмотреть процедуру аттестации и назначения на должность, которая должна включать оценку профессионального уровня претендентов, их соответствия установленным требованиям к личностным характеристикам, теоретическим знаниям, практическим умениям, мотивации и т.п. Это позволит повысить качество и эффективность профессиональной деятельности и будет способствовать тому, что социальную работу станут осуществлять профессионалы.

Предлагается адаптировать опыт формирования управленцев в коммерческом секторе для деятельности организаций социальной защиты населения. Некоторые из обозначенных негативных тенденций представляется возможным устранить или уменьшить с внедрением управленческих конкурсов в системе социальной защиты населения. Во-первых, конкурсы ориентированы на молодые кадры. Во-вторых, конкурс позволит систематизировать работу по внутреннему формированию руководителей и повышению квалификации специалистов по социальной

работе в организациях социальной защиты населения. Наконец, внедрение управленческих конкурсов в кадровой работе организаций социальной защиты позволит повысить привлекательность данной сферы и будет способствовать закреплению вновь принятых сотрудников, в том числе за счет возможности реализовать себя, получить дополнительный управленческий опыт, овладеть современными навыками и способами управления. Проведение управленческих конкурсов должно стать регулярным ежегодным мероприятием.

Формирование высококвалифицированных управленческих кадров также предполагает эффективную их мотивацию, закрепление в данной компании, в данной должности, поэтому уже при отборе важно правильно определить мотивационные зоны для будущего сотрудника, здесь также можно говорить о нетрадиционных методах. Основной мотиватор для таких людей — это возможность учиться, проявлять и реализовать себя в интересном деле, стать профессионалом и руководителем.

5. *В области профессиональной мотивации и оценки социальных работников.* Необходимо совершенствование системы профессиональной мотивации, выражающееся в предоставлении социальных гарантий работникам и возможности профессионально-должностного развития (карьеры). В свою очередь, это требует приведение в действие нормативно-правовой базы. Кроме того, для профессионально-должностного развития работников необходимо совершенствование методик оценки персонала на этапах отбора, аттестации и оценки текущей деятельности социальных работников. Все процедуры оценки должны быть, во-первых, максимально прозрачными для работников; во-вторых, направлены на развивающие цели, а не только на определение того, соответствует или не соответствует работник занимаемой должности; в-третьих, достаточно объективными, т.е. учитывать мнение всех заинтересованных сторон, начиная от самого работника, заканчивая высшим руководством учреждения. В итоге это даст возможность наиболее четко спрогнозировать дальнейшую работу с персоналом, определит подготовленность работника к выполнению своих должностных обязанностей.

6. *В отношении обмена информацией и опытом работы.* Создание региональной ассоциации социальных работников или открытие в Иркутской области представительства Российской профессиональной ассоциации с целью отстаивания интересов профессиональной группы перед государством. Регулярное проведение конференций, круглых столов и другие мероприятий с привлечением представителей науки, практики, власти, бизнеса, которые дадут возможность обсудить актуальные вопросы и острые проблемы социальной работы и совместно выработать оптимальные и эффективные решения. Также возможно осуществить подготовку и выпуск постоянного сборника, рассматривающего теоретико-методологические и научно-практические проблемы социальной работы.

В заключение следует подчеркнуть, что рассмотренные проблемы кадрового обеспечения системы социальной защиты населения г. Иркутска не исчерпывают всего комплекса вопросов, касающихся сущности, содержания и особенностей этого сложного социального феномена. Они представляют собой лишь одну из попыток социологического изучения процесса формирования кадрового потенциала социозащитных учреждений и особенностей его протекания на местном уровне. Полученные результаты и выводы исследования показывают, что практическое ре-

шение ряда вопросов требует дальнейшего более углубленного изучения данной проблемы, экспериментальной проверки некоторых положений и выводов. Вполне актуально звучит сегодня предложение о необходимости проведения систематических научных исследований проблем формирования профессионализма социальных работников. Перспективы таких исследований связаны с совместными усилиями представителей различных областей науки (педагогике, психологии, социологии, истории, экономики, и др.) по изучению закономерностей, проблем и перспектив развития кадров системы социальной защиты в целях создания благоприятных условий для ее эффективного функционирования и успешной профессиональной деятельности.

Список использованной литературы

1. Горбунова М.Ю. Социокультурная мотивация в структуре социальной работы / М.Ю. Горбунова. — Саратов, 2004. — 112 с.
2. Романина Л.А. Социальное образование: фактор совершенствования региональной системы социальной защиты населения / Л.А. Романина. — Тамбов, 2003.
3. Топчий Л.В. Кадры социальных служб России / Л.В. Топчий; под общ. ред. В.И. Жукова. — М.: Изд-во МГСУ «Союз», 2000. — Т. 20. — 220 с. — (Энциклопедия социального образования).
4. Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника: учеб. пособие для вузов / Н.И. Шаталова. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008. — 399 с.

Bibliography (transliterated)

1. Gorbunova M.Yu. Sotsiokul'turnaya motivatsiya v strukture sotsial'noi raboty / M.Yu. Gorbunova. — Saratov, 2004. — 112 s.
2. Romanina L.A. Sotsial'noe obrazovanie: faktor sovershenstvovaniya regional'noi sistemy sotsial'noi zashchity naseleniya / L.A. Romanina. — Tambov, 2003.
3. Topchii L.V. Kadry sotsial'nykh sluzhb Rossii / L.V. Topchii; pod obshch. red. V.I. Zhukova. — M.: Izd-vo MGSU «Soyuz», 2000. — T. 20. — 220 s. — (Entsiklopediya sotsial'nogo obrazovaniya).
4. Shatalova N.I. Trudovoi potentsial rabotnika: ucheb. posobie dlya vuzov / N.I. Shatalova. — M.: YuNITI-DANA, 2008. — 399 s.

Информация об авторах

Трохинова Ульяна Владимировна — кандидат социологических наук, старший преподаватель кафедры социологии и социальной работы Байкальского государственного университета экономики и права, г. Иркутск, e-mail: k_sociology@isea.ru.

Зими́на Екатерина Викторовна — кандидат социологических наук, старший преподаватель кафедры социологии и социальной работы Байкальского государственного университета экономики и права, г. Иркутск, e-mail: k_sociology@isea.ru.

Authors

Trokhirova Uliyana Vladimirovna — PhD in Sociology, Senior Instructor, Chair of Sociology and Social Work, Baikal National University of Economics and Law, Irkutsk, e-mail: k_sociology@isea.ru.

Zimina Yekaterina Viktorovna — PhD in Sociology, Senior Instructor, Chair of Sociology and Social Work, Baikal National University of Economics and Law, Irkutsk, e-mail: k_sociology@isea.ru.