

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/kursovaya-rabota/361936>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Общая социология

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ 3

ГЛАВА 1. КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ: СУЩНОСТЬ, СОСТАВ И МЕТОДЫ ОЦЕНКИ 5

1.1. Сущность понятия кадрового потенциала в сфере социального обслуживания 5

1.2. Актуальные проблемы управления в сфере социальной работы 12

ГЛАВА 2. ОСОБЕННОСТИ ОЦЕНКИ КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ УЧРЕЖДЕНИЙ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ 17

2.1. Правовое и нормативно-методическое обеспечение управления персоналом в организациях 17

2.2. Содержание управления персоналом в организациях социального обслуживания 19

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 24

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ: 25

ГЛАВА 1. КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ: СУЩНОСТЬ, СОСТАВ И МЕТОДЫ ОЦЕНКИ

1.1. Сущность понятия кадрового потенциала в сфере социального обслуживания

Важнейшее звено социальной защиты - социальное обслуживание населения - механизм, позволяющий практически решать сложные проблемы деятельности общества, семьи и личности. Федеральный закон «Об основах социального обслуживания населения в Российской Федерации» так определяет социальные услуги – это деятельность социальных служб по социальной поддержке, оказанию социально-бытовых, социально-медицинских, психолого-педагогических, социальных и юридических услуг и помощи материальной, социальной адаптации и реабилитации граждан, оказавшихся в трудной жизненной ситуации.

Включение социальных услуг в отдельную профессиональную деятельность привело к созданию специфической системы социальной работы как совокупности институтов и органов, оказывающих социальные услуги населению. Задача социальных служб - оказывать неденежную помощь: услуги на дому, временное проживание, консультации, услуги по реабилитации и т. д.

Руководители являются основным компонентом социальной работы. Следовательно, целями Стратегии развития социального учреждения являются подготовка качественного персонала с высокими производственными возможностями, необходимыми для достижения целей, поставленных перед учреждением.

Управление персоналом в социальной сфере является одним из направлений повышения эффективности работы органов и учреждений социальной защиты, которое базируется на прочной научной основе и предполагает следующие разделы работы с ним:

- формализация методов и процедур отбора персонала, разработка научных критериев их оценки;
- научный подход к анализу потребностей социальных работников;
- повышение обоснованности и гласности кадровых решений;
- системная взаимосвязь между экономическими и государственными решениями и основными элементами кадровой политики социального учреждения.

Обратите внимание, что между целями и функциями есть некоторые различия. Цель - это состояние, к которому человек стремится, а функция - это реальное действие. Таким образом, целью управления персоналом в социальной сфере является повышение качества предоставляемых социальных услуг за счет повышения эффективности функционирования коллектива в целом и отдельного сотрудника. Цель разбита на несколько задач:

- удовлетворение потребностей в рабочей силе и требуемой квалификации;
- достижение разумного баланса между структурой управления и структурой исполнения персоналом
- полностью и эффективно использовать потенциал сотрудника;
- обеспечить условия для успешной работы, мотивации, самодисциплины;

- формирование стабильной команды;
- обеспечить профессиональное и профессиональное продвижение по службе;
- повысить эффективность управления персоналом.

Набор, отбор и прием на работу социальных работников на определенные должности или должности - это вопросы, которые необходимо решать.

Современный уровень развития науки позволяет использовать разнообразные методы поиска нужных специалистов и применять сложные многоступенчатые системы отбора, охватывающие все аспекты личности. Однако не всегда удастся создать эффективную систему первоначального отбора персонала, учитывающую специфику социального учреждения.

На нее влияют различные факторы: улучшение сервисных процессов, текучесть кадров и т. д. Даже если деятельность учреждения социального обслуживания является устоявшимся и стабильным процессом, подсистемы, обеспечивающие его основное движение, в том числе подсистема набора персонала, могут функционировать хаотично и вызывать сбои в работе других подсистем. [1]

То есть все последующие действия зависят от того, как был проведен отбор и какие люди были отобраны для работы в учреждении социального обслуживания. Деятельность социальных учреждений имеет свои особенности, которые создают определенные трудности при подборе персонала.

Следовательно, в социальной сфере необходима специальная работа по отбору кандидатов, способных обеспечить эффективность всей организации.

Принцип отбора и расстановки кадров в социальной сфере предусматривает разработку конкретных требований к персоналу в соответствии с деятельностью учреждения, его конкурентоспособностью, традициями, а также рациональным распределением персонала между подразделениями и отделами. А условия приема на работу определяются конкретными правилами, которые содержат определенные требования к кандидатам.

Важно отметить, что профессия социального работника по праву считается одной из самых сложных профессий в обществе. Что касается социальной работы, то необходимо учитывать ее внутреннюю неоднородность, которая связана с тем, что специалисты этого профиля работают с разными категориями клиентов, выполняют широкий спектр функций и решают множество конкретных задач.

Специфика деятельности в значительной степени зависит от общей направленности деятельности организации, в которой работает специалист. Но, несмотря на очевидные различия в деятельности разных социальных работников, можно выделить общие характеристики, в частности, взаимодействуя с клиентом (индивидом, группой, сообществом), социальный работник оказывает на него влияние.

Одним из важных видов деятельности руководителя социального учреждения в управлении является подбор персонала. Это необходимая часть управления персоналом.

Эффективный набор персонала и оптимальная система управления для каждого нанятого социального работника гарантируют успех организации. Четкая формулировка его основных целей при отборе социальных работников позволит более адекватно оценивать кандидатов и эффективно проводить кадровую политику учреждения.

Чтобы программа отбора была эффективной, необходимо четко сформулировать качества сотрудника, необходимые для этого вида деятельности. Критерии должны быть сформулированы таким образом, чтобы всесторонне характеризовать сотрудника: образование, опыт, медицинские и личные характеристики. «Базовые » уровни требований по каждому критерию разрабатываются с учетом характеристик работников, уже работающих в организации, которые хорошо справляются со своими обязанностями.

Критерии, которым должен соответствовать социальный работник: рекомендации по организации деятельности социального обслуживания граждан.

1. Соответствие. Кандидат может успешно выполнять порученную работу, обладает необходимым опытом, образованием, знаниями, состоянием здоровья, психологическими качествами и т. д.
2. мотивация. Он не только может, но и хочет выполнять свою работу. Объективно и субъективно работник заинтересован в выполнении работы. Когда мотивация сотрудника ясна и предсказуема, работать с ним удобно и приятно.

1. Аширов Д.А. Управление персоналом: учеб. пособие. - М.: Проспект, 2017. - 432 с. . 2.Бабаджанов А.А., Ваганов Н.К. Управление социальной сферой - М.: 2019. - 280 с.

3. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: Учеб. пособие для студ. сред. проф. учеб. заведений. - М.: Мастерство, 2021. - 224 с.

4. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. - М.: ПЕР СЭ, 2020. -

511 с.

5.Борисова Е.А. Оценка и аттестация персонала. - СПб.: Питер, 2019 - 256 с.

6.Борисова Е.А. управление персоналом для современных руководителей. - СПб.: Питер, 2016. - 448 с.

7. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. - М.: ЮристЪ, 2021. - 495 с.

8. Волгин А.П., Матирко В.И., Модин А.А. Управление персоналом в условиях рыночной экономики: Опыт ФРГ. - М.: Дело, 2022. - 409 с.

9. Ворожейкина И.С. Управление социальным развитием организации. - М. ИНФРА - М, 2021. - 306 с.

10 Герчикова И.Н. Менеджмент: Учебное пособие, - М.: ЮНИТИ, 2020 г. 501 с. 11.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/kurovaya-rabota/361936>