

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ

ОБ ОПЫТЕ УКРЕПЛЕНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СОВРЕМЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ

Т. С. Даар

Заместитель директора

С. А. Прохорова

Методист

Лауреаты Всероссийского конкурса «„Золотое перо“ социальных служб России»

Краевое государственное бюджетное учреждение социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения „Краснотуранский“» Красноярского края

В условиях стремительной трансформации социальной сферы и динамично развивающейся инфраструктуры социального обслуживания, от государственных учреждений требуется гибкий подход и способность быстро адаптировать свою деятельность к современным реалиям социальной работы. Но достижение максимальных результатов возможно только при условии обеспечения оптимального функционирования всех составляющих системы социального обслуживания населения, ее нормативно-правового, научно-методического, материально-финансового, информационного, кадрового компонентов. При этом приоритетное значение имеет постоянная целенаправленная работа по развитию кадрового потенциала, взаимной заинтересованности всего коллектива учреждения социального обслуживания — сотрудников, оказывающих социальные услуги, и сотрудников административно-управленческого аппарата.

В учреждениях социального обслуживания от сотрудников требуется работа с полной отдачей, в результате чего повышается риск развития профессиональных деформаций личности, поскольку для большинства сотрудников со стажем работа становится не только частью жизни, но и частью личности. Гипотеза о том, что корпоративная культура учреждения влияет на уровень удовлетворенности сотрудников, доказана не единожды и показала свою состоятельность на практике.

Сотрудники, чувствующие себя комфортно в учреждении, приносят гораздо больше пользы, дольше и качественнее работают, чем сотрудники по разным причинам не удовлетворенные условиями труда.

В нашем учреждении созданы достаточные условия для трудовой деятельности всех сотрудников, в том числе и для сотрудников с инвалидностью: для них оборудованы специальные рабочие места в соответствии с ИПРА, а именно: рабочие места оснащены с учетом нарушенных функций и ограничений жизнедеятельности,

на территории имеется специальная парковка для инвалидов, вход в здание оборудован пандусом, на лестницах имеются поручни, туалеты оборудованы поручнями, а двери имеют нормативную ширину для инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата.

Вызовы времени, диктующие новые подходы к оказанию социальных услуг, повышение требований к профессионализму сотрудников, высокий уровень стресса сотрудников, связанный с многозадачностью, необходимостью перерабатывать большие массивы информации — все эти факторы не всегда позитивно влияют на психологическое здоровье сотрудников и эффективность работы. В связи с этим учреждением был разработан ряд упреждающих мер по недопущению развития нежелательных явлений. Одной из мер противостояния вышеперечисленным факторам может стать развитие корпоративной культуры учреждения.

Меры по совершенствованию корпоративной культуры в КЦСОН «Краснотуранский» закреплены в концепции развития учреждения, составными ее частями стали:

- система мотивации персонала;
- система развития персонала учреждения;
- система наставничества (стажировки);
- программа профилактики эмоционального выгорания сотрудников.

Система мотивации персонала предусматривает нематериальное поощрение сотрудников, например, при достижении высоких показателей деятельности, за многолетний добросовестный труд к юбилейным датам или профессиональному празднику, поощрения творческой инициативы по разработке и внедрению инновационных форм и методов работы, успешной реализации проектов, привлечения внебюджетных средств и т. д.

Система развития персонала учреждения включает в себя:

- повышение профессионального уровня специалистов посредством участия в курсах профессиональной переподготовки повышения квалификации;
- проведение тематических производственных планерок;
- участие в конкурсах профессионального мастерства внутри и вне учреждения;
- ротацию кадров и создание кадрового резерва.

Ежегодно проводится *тестирование знаний и навыков сотрудников на соответствие их профессиональным стандартам*. Полученные результаты помогают объективно оценить ресурсы и потенциал сотрудника. Данные дополняются путем наблюдения, контент-анализом продуктов деятельности: услуг, разработанных документов, статистической и аналитической отчетности и т. д. С учетом выявленных дефицитов разрабатывается план тематических планерок и индивидуальный образовательный маршрут сотрудника. Только в прошлом году 38 сотрудников повысили квалификацию или прошли переподготовку по 63 дополнительным образовательным программам.

Тематические планерки проводятся не только в форме докладов, но и предусматривают интерактивную форму проведения: выполнение проблемно-ориентированных индивидуальных и групповых заданий, решение кейсов. Мероприятия направлены не только на получение сотрудниками новых компетенций, знаний и навыков работы, но и на превенцию нежелательных последствий, влекущих за собой снижение качества социального обслуживания, текучесть кадров и др. Самообразование, самоанализ и рефлексия также помогают специалистам определить вектор и пути дальнейшего совершенствования личностных и профессионально важных качеств.

Система наставничества (стажировка) в учреждении реализуется в соответствии с положением о профессиональной подготовке (стажировке) работников КГБУ СО «КЦСОН «Краснотуранский». С молодыми специалистами, впервые поступившими на работу в учреждение, проводится работа по адаптации их к новому месту работы: за ними закреплены наставники, которые помимо традиционного, осуществляют и другие виды наставничества: скоростное, ситуационное, последовательное, флеш-наставничество, реверсивное наставничество. Зачастую в учреждении используется такой вид наставничества, как саморегулируемое наставничество, суть которого в том, что опытные сотрудники добровольно выдвигают себя в наставники. Очевидным преимуществом этой модели является то, что в этот список попадают только добровольцы. При этом сотрудник, нуждающийся в наставнике, может выбирать для себя того, кто, по его мнению, может оказать лучшую помощь и поддержку, более совместим с ним.

Программа профилактики эмоционального выгорания позволяет своевременно выявлять синдром эмоционального выгорания у сотрудников, «вооружить» информацией о приемах самопомощи в период стрессовых и конфликтных ситуаций, обучить копинг-стратегиям.

Забота о физическом состоянии сотрудников, проведение коллективных спортивно-оздоровительных командообразующих неформализованных мероприятий, производственной гимнастики стали базовыми основами Программы развития корпоративного спорта и корпоративной программы «Укрепление здоровья и профилактика заболеваний на рабочих местах работающих сотрудников КГБУ СО «КЦСОН «Краснотуранский».

Цель Программы развития корпоративного спорта — развитие корпоративной культуры, сохранение физического и психологического здоровья сотрудников через вовлечение в физкультурно-оздоровительные мероприятия, например, «Дня Здоровья», клубы по интересам: туристического, клуб любителей кататься на коньках и почитателей финской ходьбы, флешмобы «Здоровый образ жизни», акции «На работу пешком», участие сборной команды учреждения в районных и региональных соревнованиях, например, во II Спартакиаде отрасли социальной защиты населения Красноярского края и т. д.

Цель программы «Укрепление здоровья и профилактика заболеваний на рабочих местах работающих сотрудников КГБУ СО «КЦСОН «Краснотуранский» — сохранение и укрепление здоровья работающих и сотрудников посредством разработки и внедрения системы профилактических мероприятий, а также снижение дней и случаев нетрудоспособности. Направления программы:

- профилактика потребления табака;
- профилактика потребления алкоголя с вредными последствиями;
- здоровое питание и рабочее место;
- сохранение психологического здоровья и благополучия;
- повышение физической активности.

Примеры мероприятий:

– проведение «Кружков благополучия» (открытые встречи работников с работодателем для обсуждения вопросов и проблем создания благоприятной среды, а также рабочих мест);

– ежедневное проведение инструктором по адаптивной физической культуре физкульт-брейков «Зарядка для офиса», «Офисная йога», «Пилатес для офиса» и т. д.;

– внедрение в деятельность учреждения нового для нас подхода к организации рабочего пространства сотрудников с применением инструмента 5s и др.

Результатом реализации мер по развитию корпоративной культуры в учреждении стало более эффективное взаимодействие сотрудников внутри и вне коллектива, повышение способности специалистов к принятию самостоятельных, взвешенных и эффективных решений, умения брать на себя ответственность и согласовывать свои действия с действиями других сотрудников, находить компромиссное решение, договариваться.

Стоит отметить, что немаловажным является личный пример руководства учреждения. Оно проявляет большую заинтересованность в успешной повседневной деятельности сотрудников и уделяет должное внимание возникающим нестандартным ситуациям, которые сотрудники не способны преодолеть самостоятельно. Руководители создали атмосферу взаимоуважения и взаимопонимания в коллективе; она напрямую и очень положительно влияет на эффективность и качество оказания социальных услуг.

