Текучесть кадров

Каримова Елена Финатовна, магистр УрГЭУ-СИНХ, гр.М-Уп-14

Научный руководитель: **Козлова Ольга Анатольевна**, Доктор экон.наук, зав.сектором в институте экономики УрО РАН.

Причины текучести кадров в организациях социального обслуживания Совершенствование управления персоналом в организациях социального обслуживания является актуальным, так как в социальном обслуживании населения России существует большое количество проблем. Решение их зависит от правильного использования кадрового потенциала социальных служб.

Трудности, присущие социальной работе в целом, усугубляются некоторыми российскими особенностями, в частности, молодостью этого социального института в нашей стране и, как следствие - размытыми границами профессиональной компетенции, отсутствием достаточного количества технологий решения профессиональных задач, неопределенностью критериев оценки, что приводит к тому, что одни работники оказываются чрезмерно перегруженными, а другие – недогружены.

Одной из актуальных проблем кадрового обеспечения социальных служб является нехватка квалифицированных специалистов.

Также существует проблема в проведении подготовки, повышении квалификации и переподготовки специалистов по социальной работе, которые в силу недостаточного финансирования не всегда проводятся или проводятся недостаточно.

Остаются важными и проблемы невысокого престижа социальной работы в обществе, низкой заработной платы, которые приводят к «старению» персонала, нехватке перспективных молодых специалистов.

Сверхурочная работа, большое количество клиентов, важность решаемых проблем, недостаточная самостоятельность в принятии решений, низкое вознаграждение за труд - вот серьезные причины для развития профессионального стресса у социальных работников. А если к этому добавить частое столкновение с негативными сторонами жизни, трудность оказания реальной помощи клиенту и невысокий престиж данной профессии в обществе, то появление негативной динамики в деятельности социальных работников не предоставляется столь уж удивительным явлением. Речь идет об изменениях в мотивационной сфере, разочаровании в профессии, развитии синдрома выгорания и общей деформации личности специалистов. Требуется внимание структуры управления персоналом к проблеме предупреждения профессиональных заболеваний и реабилитации социальных работников.

Люди предпочитают работать на работодателя, который заботится о служащих. Поэтому в силу нехватки материальных стимулов, организация должна заботиться о разработке и применении других стимулирующих мер.

Все процедуры кадровой работы в организации требуют эффективного управления. Правильная организация этих процедур впоследствии отразятся на улучшении кадрового состава, на уменьшение числа увольнений и на повышении эффективности организации.

Требуется усовершенствование Центров социального обслуживания в части процедур набора, отбора, адаптации, обучения, служебно-профессионального продвижения, стимулирования персонала. Это может способствовать повышению эффективности управления персоналом , поднятию качества кадрового состава Центров социального обслуживания, и удовлетворенности персонала. И, как следствие, улучшится качество услуг, предоставляемых клиентам (пенсионерам и инвалидам) центрами социального обслуживания.