

Особливості управління персоналом організації соціальної сфери

У статті представлені концептуальні основи особливостей процесу формування та реалізації управління персоналом організації соціальної сфери. Ключові слова: людські ресурси, кадровий менеджмент, людський фактор, об'єкт та суб'єкт управління, персонал, кадровий потенціал, менеджмент персоналу.

Постановка проблеми. Ефективність економіки будь-якого суспільства в першу чергу визначається якістю наявних трудових ресурсів та способом їх включення у виробництво, адже основною продуктивною силою є люди з їхніми здібностями та можливостями.

Якісне відтворення людських ресурсів, формування трудового потенціалу та раціональне його використання – все це залежить від управління людськими ресурсами на всіх рівнях. Відоме гасло "Кадри вирішують все" в умовах демократизації суспільства й ринкової економіки набуває неабиякого значення.

Розвиток ринкових відносин та зростання економіки в Україні зумовлює активізацію діяльності підприємств соціальної сфери, специфіку їх функціонування. Тому підприємствам для того, щоб вижити, необхідно правильно визначати свою стратегію та тактику поведінки і систематично проводити управління трудовим колективом.

Таким чином, актуальність теми особливостей управління персоналом організації соціальної сфери обумовлена тим, що процеси трансформації, в які залучена організація, неможливі без зміни вимог до співробітників і в першу чергу до самого персоналу управління. Ці зміни повинні стосуватися інноваційних здібностей, здібностей до вирішення конфліктів, уміння створювати згуртовану команду та організовувати групову роботу.

Аналіз досліджень і публікацій. Теоретичні основи змісту підбору персоналу постійно знаходилися в центрі уваги економічної науки. Суттєвий внесок у з'ясування даної проблеми зробили: О.А. Бугуцький, А.С. Гальчинський, С.Д. Драгомарецький, Т.П. Завгородня, Т.М. Кир'ян, А.М. Колот, О.Є. Кузьмін, Г.Т. Куліков, Н.Т. Кучеренко, В.Д. Лагутін, Т.В. Ландіна, М.Й. Малік, В.М. Новіков, Н.О. Павловська, В.М. Пинзеник, С.Ф. Покропивний, Т.Г. Самборська, Л.В. Соколова, І.В. Сорока, К.А. Тітова, О.А. Турецький, О.М. Уманський та ін.

Проблемна ситуація полягає у тому, що перехід до ринкових відносин, особливості становлення ринку в Україні, складні тенденції в реалізації методів і засобів державного регулювання в економіці перехідного періоду обумовили необхідність пильної уваги до теорії і практики економічних методів управління персоналом організації.

Механізм управління трудовими ресурсами в Україні сформувався в умовах екстенсивного розвитку суспільства, на основі незмінної технічної бази, високої частки ручної праці та низького рівня її продуктивності. В умовах ринкової економіки, підвищення рівня індустріалізації та інтелектуалізації праці виникла необхідність пошуку нових форм і методів управління людськими ресурсами, оскільки суб'єктом і об'єктом управління виступають люди.

Отже, метою даної публікації є : висвітлення особливостей процесу формування та реалізації управління персоналом в організації соціальної сфери.

Виклад основного матеріалу. Кадровий менеджмент в організації соціальної сфери – це вид управлінської діяльності, що представляє собою сукупність організаційних, соціально – психологічних засобів (форм і методів), які покликані ефективно управляти персоналом організації соціальної сфери, метою якої є здійснення соціального обслуговування, надання

соціальних послуг, соціальної допомоги громадянам, а також здійснення соціальної профілактики і соціальної реабілітації задля реалізації та захисту економічних, соціальних, екологічних прав, духовних і культурних запитів людини [6].

Суть управління людськими ресурсами в забезпеченні досягнень цілей організації соціальної сфери за рахунок комплектування її персоналом відповідної компетенції. Стратегія управління людськими ресурсами – визначення шляхів розвитку необхідної компетенції всього персоналу і кожного її співробітника зокрема. Іншими словами, управління персоналом – це плани, що використовують можливості зовнішнього середовища для зміцнення і збереження конкурентоспроможності організації за допомогою своїх працівників. Управління людьми є основою управління організації.

Людський фактор – це головний компонент суспільного розвитку, який утворюється завдяки участі людей у процесі створення матеріальних та духовних цінностей, надання соціально необхідних послуг особистості або колективам [6].

Кадровий потенціал менеджменту соціальної роботи представляє собою ту частину організаторів, яка організовує професійну діяльність персоналу соціальних служб. Кадровий потенціал соціального закладу інтегрує потенціали окремих менеджерів соціальної роботи і включає в себе:

- психофізіологічний потенціал – здібності та схильності менеджера соціальної роботи, стан його здоров'я, працездатність, витривалість, тип нервової системи;
- кваліфікаційний потенціал – обсяг, глибину та різносторонність загальних і спеціальних знань, трудових навичок та вмінь, що обумовлюють здібності менеджера соціальної роботи до управлінської праці певного змісту, інтенсивності та складності;
- особистісний потенціал – рівень громадянської свідомості та соціальної зрілості, рівень засвоєння менеджером норм ставлення до праці, цінності орієнтації, інтереси, потреби та запити у сфері управлінської праці, виходячи з ієрархії потреб людини [6].

У соціальних службах України практично ще немає професійних менеджерів. Є формалізовані управлінські одиниці в особі директора. Проблема зміни директорського, командного менталітету в соціальній роботі на менеджерський вже є досить актуальною. Спроби перенести без змін досвід зарубіжного менеджменту в практику нашої діяльності не дають позитивних результатів. Менеджмент соціальної роботи набуває все більшого значення в плані забезпечення інноваційного підходу, міжсекторної співпраці соціальних служб, ефективності соціальної роботи з клієнтом тощо. Менеджмент дозволяє орієнтуватися в інформаційних потоках, стимулює практичні вміння соціальних працівників та оптимальний вибір управлінського рішення, розширює організаційний контекст соціальної роботи та утверджує актуальність нової соціальної норми діяльності в Україні. Таким чином, головним результатом менеджменту соціальної роботи є оптимізація функціонування соціальної служби, отримання значно більшого ефекту при найменших зусиллях, витратах, у тому числі й витратах часу.

Об'єктами менеджменту персоналу соціальної організації є: ресурси соціальної служби, ресурси соціальної роботи, клієнти соціальних служб (ресурси клієнта), спеціалісти з соціальної роботи, вся система взаємовідносин, що складається при наданні соціальної послуги.

Суб'єктами менеджменту персоналу соціальної організації є керівний склад соціальних служб та органів управління соціальними службами.

Однією з важливих задач менеджменту є раціональне використання людських ресурсів. Невипадково лауреат Нобелівської премії американський професор Дж. Гилбрейт писав: "Люди – загальний знаменник прогресу". Кадровий компонент у сукупності з професійним, кваліфікаційним та організаційним компонентами складають трудовий потенціал соціального закладу. При цьому кадрова складова формується з: а) професійних знань, умінь та навичок, що

обумовлюють професійну компетентність (кваліфікаційний потенціал); б) пізнавальних здібностей (освітній потенціал) [1].

Для успішного розвитку, організація повинна управляти набором, навчанням, оцінкою, винагородами персоналу, тобто створювати, удосконалювати методи, процедури, програми організації цих процесів. У сукупності й єдності методи, процедури, програми являють собою систему управління персоналом.

Система управління людськими ресурсами постійно розвивається й удосконалюється. На кожному етапі розвитку суспільства вона повинна приводитись відповідно до вимог розвитку продуктивних сил, вносячи корективи в окремі її елементи [5].

Головними елементами системи управління є люди, які одночасно виступають об'єктом і суб'єктом управління. Здатність людських ресурсів одночасно виступати як об'єктом, так і суб'єктом управління – основна специфічна особливість управління.

Аналізуючи специфіку управління закладом соціальної роботи, слід зазначити, що вона походить від головного призначення закладу – надання допомоги клієнту для виходу зі складної життєвої ситуації. До таких особливостей відносять:

- 1) невідповідність його у часі з результатами соціальної допомоги (для управління закладом практично неможливе точне прогнозування та вимірювання результатів управління);
- 2) важливість як кінцевого, так і проміжних результатів управління закладом соціальної роботи;
- 3) обмеженість використання директивних методів управління на користь методів мотивації, переконання, створення ситуації успіху та зацікавленості;
- 4) пріоритет контактного управління;
- 5) значна вікова розбіжність груп людей – учасників процесу управління (персонал і клієнти різного віку);
- 6) характер соціальної інформації в управлінських відносинах у закладах соціальної роботи;
- 7) обов'язкова компетентність із соціальної роботи керівників закладів.

Отже, управління персоналом являє собою комплексну систему, елементами якої є напрями, етапи, принципи, види і форми кадрової роботи. Основними напрямками є набір і збереження персоналу, його професійне навчання і розвиток, оцінка діяльності кожного працівника з точки зору реалізації цілей організації, що дає можливість скорегувати його поведінку.

Управління персоналом – багатогранний і виключно складний процес, який характеризується своїми специфічними особливостями і закономірностями. Управлінню персоналу властива системність і завершеність на основі комплексного вирішення проблем, їх відтворення. Системний підхід передбачає врахування взаємозв'язків між окремими аспектами проблеми для досягнення кінцевих цілей, визначення шляхів їх вирішення, створення відповідного механізму управління, що забезпечує комплексне планування та організацію системи [6].

Актуальні напрями розвитку управління персоналом пов'язані з ринково-орієнтованими змінами в соціальній сфері, економіці, технології та правових відносинах.

Перехідні процеси в соціальній галузі привели до виникнення нових напрямів управління:

- стратегічний менеджмент персоналу;
- індивідуальне планування кар'єри менеджера;
- техніка кадрового регулювання;
- управління інтелектуальним капіталом;
- управління персоналом в економічно складний час.

Вирішення перелічених проблем та досягнення успіхів по нових напрямках мають одну спільну основу – орієнтація на співробітника, його нове сприйняття своєї ролі та самосвідомості.

А, відтак, безмежність потенціалу, неможливість прогнозування меж розвитку, унікальність, виключна складність та неможливість моделювання поведінки як окремої особи, так і групи

потребує переходу до якісно нової системи підходів до персоналу – соціально-психологічних, основою яких служить концепція "персонал – головне надбання організації" [3].

Крім того, слід звернути увагу і на специфічні риси професійного профілю працівника соціальної сфери. Дослідження показують, що цю професію обирають люди з вираженим бажанням допомогти тим, хто належить до вразливих верств населення. Ці люди здатні бачити у кожному клієнті (а це часто особи з психологічними або соціальними відхиленнями) насамперед людину, цінувати її особистісні якості, допомогти владнати життєві негаразди.

Тож, управління закладом соціальної сфери має враховувати як загально-управлінські закономірності, так і специфіку управління соціальною організацією. Саме на такий підхід доцільно орієнтуватися при дослідженні змісту управлінської діяльності в закладах соціального спрямування [6].

Висновки. Таким чином, на основі проведеного аналізу особливостей процесу формування та реалізації управління персоналом в організації соціальної сфери можна зробити наступні висновки.

Персонал чи кадри – це основний штатний склад працівників організації. Управління людьми – головна задача менеджменту організації. Воно завжди ґрунтується на сукупності основних теоретичних та емпіричних передумов, що формують парадигму, на базі якої будується система управління організації.

Поряд з суттєвими досягненнями у соціальній сфері ще не вдалося подолати негативні тенденції, що сьогодні визначають стан персоналу закладів соціальної сфери та результати його діяльності (падіння престижу соціальних професій, відтік кваліфікованих працівників та ін.). Причини, що зумовили таке положення, пов'язані як із загальним станом суспільства, так і з тими процесами, що відбуваються в соціальних закладах. Небезпечною, з точки зору якості кадрового забезпечення закладів соціальної сфери, можна визначити ситуацію, коли фактичне становище працівників соціальних закладів, реальне забезпечення державою їх прав, обов'язків та законних інтересів відрізняється від їх правового статусу. На сучасному ринку праці заклади соціальної сфери втрачають свої позиції конкурентноздатного роботодавця.

Таким чином, для ефективного управління людськими активами необхідно перш за все розробити кадрову політику організації, яка має відповідати сучасним вимогам. Кадрова політика формується керівництвом організацій, установ та виражається у сукупності адміністративних і моральних норм поведінки персоналу на робочому місці, від її демократичної спрямованості залежить нагромадження та розвиток людського капіталу – основного організаційного ресурсу.

Для оптимізації управління персоналом організацій соціальної сфери пропонуються наступні кроки:

- доведення стратегічних цілей організації до кожного її підрозділу і працівника;
- цілі повинні систематично оцінюватися за рівнем їх досягнення через результати трудової діяльності всіх категорій персоналу;
- досягнення адекватності фахових, ділових і особистих якостей працівника цілям організації на посаді, яку він обіймає;
- проведення цілеспрямованої мотивації персоналу.

Працівникам соціальних закладів доводиться стикатися з різними сферами життя людини і суспільства: фізичним і психічним здоров'ям, особистими і груповими конфліктами, плануванням сім'ї, з проблемами працевлаштування, професійної і соціальної адаптації різних категорій населення, профілактикою асоціальної поведінки, здійсненням правосуддя і багатьма іншими. В умовах властивої Україні соціальної динамічності стає гострою проблема правового захисту кожного громадянина, обґрунтування правової доцільності його побутової поведінки, професійної політичної та інших видів діяльності.

Сьогодні в соціальній сфері України працює близько 150 тисяч чоловік. Вони дарують людям надію на краще, вчасно подають руку допомоги тим, хто цього потребує. Для багатьох з них слова Івана Франка – "Життя людини до тих пір має цінність, поки людина може допомагати іншим" – стали сенсом життя.

Використані джерела

1. Веснин В. Р. Менеджмент персонала / В.Р. Веснин. – М.: Элит-2000, 2003. – 300 с.
2. Гальчинський А. С. Стратегія економічного і соціального розвитку України (2004-2015 роки) "Шляхом Європейської інтеграції" / А.С. Гальчинський, В.М. Геєць, С.Г. Бабенко, Я.Б. Базилюк, Б.В. Буркинський. – Офіц. вид. – К.: ІВЦ Держкомстату України, 2004. – 416с.
3. Завгородня Т.П. Моделі та методи в нормуванні затрат і результатів праці: НАН України; Інститут економіки / Т.П. Завгородня. – К., 1995. – 37 с.
4. Зінченко С. Управління персоналом як особливий вид управлінської діяльності / С. Зінченко // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України (укр.). – 2005. – № 3. – С. 156- 162.
5. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу : Навч. посібник / Київський національний економічний ун-т / А.М. Колот. – К., 1998. – 224 с.
6. Лукашевич М.П. Менеджмент соціальної роботи: теорія і практика: Навч. посіб./ М.П. Лукашевич, М.В. Туленков. – К.: Каравелла, 2007. – 236 с.