

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра менеджмента в образовании

**Совершенствование системы управления персоналом
(на примере ГАУ СО «ЭДИП»)**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 4 курса, 421 группы

направления 38.03.02 «Менеджмент»

Института дополнительного профессионального образования

Алиевой Сусанны Джамаловны

Научный руководитель:

профессор кафедры менеджмента

в образовании ИДПО СГУ, д-р.соц.н.,

доцент _____ «__» _____ 20__ г. / Н.В. Медведева /

Зав.кафедрой:

д-р соц.н., доцент _____ «__» _____ 20__ г. / Н.В. Медведева /

Введение. В современных условиях реализации социальной политики всё большее значение приобретают вопросы практического применения современных форм управления персоналом, позволяющих повысить эффективность работы органов социальной защиты населения.

При всем многообразии существующих подходов к этой проблеме в различных странах основными наиболее общими тенденциями являются следующие: формализация процедур и методов отбора кадров, разработка научных критериев их оценки, выдвижение молодых и подготовленных работников, создание кадрового резерва, повышение обоснованности и расширение гласности кадровых решений.

При этом сегодня, в нашей стране завершается процесс реформирования действующих систем оплаты труда работников социальных служб, которая позволит более рационального использования бюджетных средств.

Актуальность исследования проблемы управления персоналом в органах социальной защиты населения обусловлена:

1. Увеличением нагрузки на персонал социальных служб. Это связано прежде всего, с увеличением удельного веса граждан нуждающихся в услугах органов социальной защиты населения. При этом следует отметить, что в органах социальной защиты Российской Федерации общая численность сотрудников служб управления персоналом составляет примерно 1,0 – 1,2% от общей численности персонала.

2. Возрастанием потребности в разностороннем обучении персонала социальных служб, по причине увеличения социальных программ обеспечиваемых различными грантами и фондами.

3. Необходимостью своевременного выявления возникающих проблем в области управления персоналом органов социальной защиты населения.

Целью настоящей бакалаврской работы было исследование проблемы повышения качества управления персоналом в современных условиях, а

также разработка рекомендаций направленных на совершенствование деятельности по управлению персоналом в ГАУ СО «ЭДИП».

Для этого в ВКР были поставлены следующие задачи:

- рассмотреть особенности системы управления персоналом на современном этапе развития;
- проанализировать теорию лояльности персонала в структуре системы управления персоналом;
- провести анализ процесса мотивации труда персонала как основа управление персоналом в современных организациях;
- проанализировать производственно-экономическую деятельность ГАУ СО «ЭДИП»;
- охарактеризовать структуру управления персоналом в ГАУ СО «ЭДИП»;
- сформулировать предложения по развитию системы управления персоналом в ГАУ СО «ЭДИП».

Объектом исследования послужило ГАУ СО «ЭДИП».

Предметом исследования является процесс эффективного использования человеческих ресурсов в период реформирования организации, под которым понимают согласованность действий на всех уровнях управления, обеспечивающих социальную защиту персонала.

Теоретической базой данной работы послужили монографии, статьи периодической печати, научные труды ведущих отечественных и зарубежных специалистов в области менеджмента и управления персоналом, таких как Веснин В.Р., Кибанов А.Я., Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф., Роббинз, Стивен П., Коултер, Мэри, Добренъков В.И., Жабин А.П., Афонин Ю.А., Виханский О.С., Наумов А.И. и других. Информационной базой исследования являются научные сборники трудов отечественных учёных, фактические данные в периодической печати и ряд других источников.

Информационную базу исследования составляют нормативно-правовые акты, учебная и научная литература, публикации в периодических изданиях, средства Интернет.

Методологической основой работы являются аналитический, описательный, статистический, сравнительный и структурно-функциональный методы исследования.

Основное содержание работы. Бакалаврская работа содержит введение, две главы, шесть параграфов, заключение, список использованных источников из 59 наименований.

Анализ теоретических основ управления персоналом в организации позволил определить основой современного бизнеса является персонал. От уровня подготовки персонала, его дисциплинированности, профессионализма, творческой активности во многом зависит конкурентоспособность предприятия и его продукции, позиция на рынке, перспективы дальнейшего развития и возможности наращивания прибыли.

Учитывая важнейшую роль персонала для успешного развития предпринимательства, где люди работают в тесном контакте, владельцы бизнеса пытаются привлечь для работы на свои предприятия достойные кадры при известных финансовых ограничениях.

Формирование организационной культуры в организациях различных размеров и форм собственности представляет собой целенаправленную деятельность и проводится по четко определенным этапам. Наличие ясно обозначенной траектории перехода организационной культуры компании из исходного состояния в желаемое, а также определение ответственных за данное направление деятельности позволяет эффективно управлять ею на всех этапах. Главным при этом является понимание, что организационная культура – это целостное явление, только комплексный подход к процессу ее формирования и изменения, а также система мер по планированию и организации этого процесса позволят сформировать чувство причастности к

общему делу у всех работников, что, в свою очередь, должно обеспечить новое качество деятельности компании.

Для того чтобы достичь определенных результатов и вывести организацию на более высокий уровень, менеджеру необходимо мотивировать своих подчиненных на упорную и качественную работу, что зачастую является сложным для выполнения. Одним из наиболее распространенных качеств современных сотрудников является лень и безынициативность. Мотивировать таких сотрудников очень сложно. И все же, квалифицированного менеджера данная задача не должна ставить в тупик. Прежде всего, необходимо выяснить, почему человек работает без отдачи. Возможно, его не интересует проект, которым он занимается в данный момент или же его мысли заняты другим: проблемы в семье, финансовое неблагополучие, предстоящий отпуск и др., что является отвлекающим фактором и способствует снижению внимания, появлению рассеянности.

Управлять стимулированием и мотивацией сотрудников необходимо исходя из краткосрочной и долгосрочной перспективы сотрудничества работника и работодателя. Исходя из целей организации, целей руководства, работников необходимо выстраивать отношения, оптимальные для сторон, для чего применяются стимулы для сотрудников, а сотрудники, в свою очередь, имеют свои мотивы, обеспечивающие их труд, не противоречащий внутренним установкам.

Анализируя мотивацию и стимулирование на деле можно сказать, что при правильном их использовании можно достичь необходимых результатов, направить в правильное русло деятельность и улучшить общее положение организации или любого другого субъекта.

В заключение, следует отметить, что рабочая сила, погоне за успехом играет ключевую роль в стабильности работы и процветании компании. Тем не менее, мотивация имеет важное значение для поддержания этого стремления. Кроме того, должны быть созданы соответствующие условия

для системы мотивации, чтобы мотивация была эффективной. Разработанная система и условия должны постоянно контролироваться.

Развитие системы управления персоналом в ГАУ СО «ЭДИП». На 01.01.2018 штатная численность работников составляет 135 человек.

В отпуске по уходу за ребенком находятся 6 сотрудников. В течение года комиссией по социальному страхованию проведено два заседания по рассмотрению вопросов о выплатах пособий по обязательному социальному страхованию в связи с рождением ребенка (2 сотрудника).

В течение года принято на работу 8 человек. Над вновь принятыми работниками по приказу руководителя назначены наставники, которые в течении трех месяцев знакомят их с учреждением, обучают профессиональным навыкам. Согласно положению о наставничестве разработаны планы работы с наставляемыми, предоставлены заключения о результатах работы.

В 2017 году кадровый состав учреждения по уровню образования распределился следующим образом:

- 1) 26% (35 сотрудников) - высшее профессиональное образование;
- 2) 28 % (38 сотрудников) - среднее профессиональное образование;
- 3) 27 % (36 сотрудников) - начальное профессиональное образование;
- 4) 19 % (26 сотрудников) - среднее образование.

В 2017 году аттестованны 4 сотрудника, что составляет 15 % от общего количества сотрудников, подлежащих обязательной аттестации, в том числе 1 сотрудник аттестован на соответствие занимаемой должности и 3 сотрудника на высшую квалификационную категорию. По результатам аттестации 3 сотрудникам присвоена высшая квалификационная категория, 1 сотрудник соответствует занимаемой должности.

В настоящее время 5 сотрудников из числа подлежащих аттестации находятся в отпуске по уходу за детьми; 1 медицинский работник не аттестован в связи с тем, что для него аттестация является не обязательной, а добровольной.

Среди сотрудников, аттестованных на квалификационные категории 7 % (10 сотрудников) имеют высшую квалификационную категорию; 9 % (12 сотрудников) - первую квалификационную категорию; 4 % (5 сотрудников) – вторую квалификационную категорию. С целью повышения профессионального мастерства сотрудников в течение года эффективно использовались внешние и внутренние образовательные ресурсы.

Средняя заработная плата работников в месяц с учетом всех выплат в 2016 году составила 36 283 рублей.

С целью улучшения функционирования основных и поддерживающих процессов, обеспечивающих высокий уровень качества предоставляемых социальных услуг учреждения в 2018 году:

1. Развивать ресурсы учреждения:

1.1. Повышать кадровый потенциал:

- систематически проводить обучающие мероприятия, направленные на повышение профессиональной компетенции работников учреждения;
- принимать участие в семинарах, мастер - классах, конференциях, социальных чтениях по вопросам социальной защиты населения;
- развивать наставничество;
- формировать кадровый резерв;
- развивать ветеранскую организацию учреждения;
- создать и развивать профсоюзную организацию;
- разработать и внедрить интегрированную систему менеджмента качества учреждения.

1.2. Укреплять материально-техническую базу учреждения, обеспечивать комплексную безопасность объектов:

- обновить реабилитационное оборудование;
- повышать доступность реабилитационных помещений и услуг, согласно критериям независимой оценки качества учреждения;
- разработать программу по энергосбережению на 2018 – 2020 годы;
- медицинский пост № 3 оснастить с учетом требований СанПин.

Предложения по развитию системы управления персоналом в ГАУ СО «ЭДИП».

Мероприятия, предлагаемые к внедрению в сфере управления персоналом в ГАУ СО «ЭДИП».

Модернизация в системе подбора кадров.

Прелиминаринг - привлечение к работе посредством производственной практики и стажировки перспективных молодых специалистов (студентов и выпускников вузов), которые станут залогом успеха компании в будущем.

Необходимо на собеседовании с кандидатами производить их тестирование. Тестирование является довольно распространенным методом отбора кандидатов и включает в себя несколько видов оценки.

Модернизация в системе обучения персонала.

Знания и навыки персонала не должны устаревать. Учебные материалы необходимо постоянно обновлять. Наиболее благоприятными условиями для увеличения эффективности корпоративного обучения является корпоративная культура обучающейся организации. А целью системы обучения является превращение собственной организации в самообучающуюся компанию.

Помимо классического вида обучения (лекции и практические занятия) необходимо ввести в организации такие методы, как деловые и ролевые игры – кейс-методы.

Развитие корпоративной культуры.

Для более плодотворной и эффективной работы сотрудников предприятия необходимо провести работу по развитию корпоративной культуры, направленную на воспитание у каждого сотрудника ГАУ СО «ЭДИП» ответственности за результат не только своей деятельности, но и всей организации в целом.

Внедрение новых методов мотивации персонала.

Предоставлять лучшим работникам приоритет в построении графика отпусков.

Предоставлять сотрудникам возможности расширенных полномочий на своем рабочем месте, например право распределения обязанностей среди работников.

Создание «минуты славы» на рабочем месте, а именно объявление по громкой связи имени лучшего работника и его успеха в работе раз в неделю.

Предоставлять возможность уйти с работы пораньше или взять дополнительный выходной за хорошо выполненную работу или по уважительной причине.

Предоставление лучшим сотрудникам возможности участвовать в важных встречах в качестве консультанта совместно с руководителем. Данное мероприятие будет способствовать повышению самооценки сотрудника.

Заключение. Дом престарелых – это медико-социальное учреждение, сотрудники которого обязаны обладать соответствующей квалификацией для того, чтобы исполнять свои обязанности. В понятие соответствующей квалификации входит не только и не столько наличие диплома о среднем медицинском образовании, сколько обладание определенными навыками по уходу за пожилыми людьми (в том числе по уходу за пожилыми людьми с ограниченными возможностями) и умение применять вышеуказанные навыки на практике.

Обязанности персонала в домах престарелых

Обязанности того или иного сотрудника в домах престарелых напрямую зависят от того, какую должность занимает этот сотрудник в штатном расписании данного медико-социального учреждения.

Если говорить об административном составе (сотрудники дирекции, бухгалтерии, отдела снабжения, подразделения маркетинга, службы безопасности и так далее), то функциональные обязанности ничем не отличаются от обязанностей персонала на аналогичных должностях в гостинице или пансионате.

Что касается сотрудников пищеблока, то здесь в обязанности входит не просто приготовление еды (как в курортном отеле), но и соблюдение диетологических норм – ведь питание для пожилых людей отличается от питания человека среднего возраста; особенно это касается тех случаев, когда речь идет о тех, кто по медицинским показаниям не может самостоятельно передвигаться и все время находится в постели.

Работа сиделок в домах престарелых отличается от работы той же медсестры в больнице, даже если речь идет об отделении интенсивной терапии. Грамотная и опытная сиделка не просто следит за состоянием здоровья пожилого человека и помогает ему во время приема пищи, ежедневных гигиенических процедур или приема лекарств.

Сиделка – это прежде всего коммуникативное «окно в мир» для пожилого человека, и поэтому навыки уважительного и комфортного для обеих сторон общения важны для такой должности и ценятся пожилыми людьми.

Деятельность ГАУ СО «ЭДИП» направлена главным образом на реализацию Постановления Правительства Саратовской области от 09.02.2013 № 37-п «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты»)). «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения Саратовской области (2013-2018 годы)».

На 01.01.2018 штатная численность работников составляет 135 человек. В отпуске по уходу за ребенком находятся 6 сотрудников. В течение года комиссией по социальному страхованию проведено два заседания по рассмотрению вопросов о выплатах пособий по обязательному социальному страхованию в связи с рождением ребенка (2 сотрудника). В течение года принято на работу 8 человек. Над вновь принятыми работниками по приказу руководителя назначены наставники, которые в течении трех месяцев знакомят их с учреждением, обучают профессиональным навыкам. Согласно положению о наставничестве разработаны планы работы с наставляемыми, предоставлены заключения о результатах работы. В 2017 году аттестованы 4

сотрудника, что составляет 15 % от общего количества сотрудников, подлежащих обязательной аттестации, в том числе 1 сотрудник аттестован на соответствие занимаемой должности и 3 сотрудника на высшую квалификационную категорию. Средняя заработная плата работников в месяц с учетом всех выплат в 2016 году составила 36 283 рублей.

В работе предложены мероприятия к внедрению в сфере управления персоналом:

Модернизация в системе подбора кадров.

Модернизация в системе обучения персонала.

Развитие корпоративной культуры.