

## **Мониторинг кадрового состава учреждений социальной помощи семье и детям Пермского края**

**Елена Бастрикова,**

заведующая информационно-аналитическим отделом Социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних

*В предлагаемой статье представлена информация о социально-демографических характеристиках, стаже, уровне образования сотрудников учреждений социальной помощи семье и детям Пермского края. Исследование, которое проводилось в регионе, а главное, рекомендации, сделанные на его основе, на наш взгляд, могут быть полезны как специалистам, так и руководителям учреждений этой сферы.*

Одно из основных направлений деятельности краевого методического центра (Государственное краевое учреждение социального обслуживания населения «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Свердловского р-на г. Перми») — методическое сопровождение и обучение специалистов учреждений социальной помощи семье и детям Пермского края. В связи с этим уже четвёртый год мы проводим сбор информации о количественных и качественных характеристиках кадрового состава таких учреждений: было опрошено 855 специалистов учреждений социальной помощи семье и детям.

Опрос проводится для получения информации о социально-демографических характеристиках, стаже, уровне образования, наличии дополнительного образования, о прохождении курсов повышения квалификации директоров, заместителей директоров, заведующих отделениями, воспитателей, методистов, психологов (педагогов-психологов), социальных педагогов, социологов, специалистов по социальной работе.

В ходе мониторинга традиционно опрашиваются специалисты всех социально-реабилитационных центров для несовершеннолетних г. Перми и Пермского края, социальных приютов Пермского края, центров социальной помощи семье и детям Пермского края.

Сбор информации мы проводим регулярно, начиная с 2006 года. Это даёт возможность

## ПОДГОТОВКА КАДРОВ

отслеживать изменения, происходящие в кадровом составе учреждений социальной помощи семье и детям.

### Количество специалистов и текучесть кадров в учреждениях

По сравнению с октябрём 2007 г.<sup>1</sup> количество специалистов, работающих в учреждениях социальной помощи семье и детям, увеличилось на 2,5%. Согласно данным мониторинга сегодня (июнь 2008 г.) в учреждениях социальной помощи семье и детям работают 855 специалистов.

При обработке информации, полученной в ходе мониторинга кадрового состава учреждений социальной помощи семье и детям Пермского края, был проведён анализ текучести кадров. Это важный показатель эффективности кадровой политики и эффективности менеджмента организации. Очевидно, что излишняя текучесть является показателем неудовлетворённости специалистов условиями и содержанием своего труда. Кроме того, излишняя текучесть персонала, по мнению специалистов, отрицательно сказывается на моральном состоянии оставшихся работников, на их трудовой мотивации и преданности организации. С уходом сотрудников разрываются сложившиеся связи в трудовом коллективе, и текучесть может приобрести лавинообразный характер. Таким образом, текучесть кадров мешает создавать команду, способную эффективно и слаженно решать поставленные перед организацией задачи.

Коэффициент текучести кадров мы вычисляли согласно общепринятой формуле: текучесть кадров — отношение числа работников, уволившихся по причинам, относимым к текучести (по собственному желанию, за нарушения трудовой дисциплины), к среднесписочной численности работников организации за определённый период<sup>2</sup>.

Следует учитывать, что текучесть неизбежна на любом предприятии: естественная текучесть способствует своевременному обновлению коллектива и не требует особых мер со стороны руководства и кадровой службы. Однако в учреждениях социальной помощи семье и детям Пермского края коэффициент текучести (в период с ноября 2007 г. по май 2008 г.) слишком высок: в среднем он составляет 19,6%. При этом в Пермском крае самые высокие показатели текучести кадров связаны с реорганизацией учреждений: к июню 2008 г. от многих полноценных учреждений остались только отделения профилактики безнадзорности несовершеннолетних и служба сопровождения СВГ либо только отделения профилактики безнадзорности несовершеннолетних.

### Социально-демографические характеристики

Большинство специалистов учреждений социального обслуживания населения — женщины (97,8%). Средний возраст специалистов —

<sup>1</sup> Здесь и далее приводятся данные сборов информации по специалистам учреждений социальной помощи семье и детям, проводимых по аналогичной методике в 2006 г., в феврале 2007 г., в октябре 2007 г.

<sup>2</sup> Стоит отметить, что в данном анализе не учитываются специалисты, которые были приняты на работу после ноября 2007 г. и уволились до июня 2008 г.

### **Е. Бастрикова. Мониторинг кадрового состава учреждений социальной помощи семье и детям Пермского края**

38,6 года. Согласно результатам мониторинга самые «возрастные» должности — это в основном должности специалистов административно-управленческого аппарата: директора и заместители директоров. Кроме того, высокий средний возраст наблюдается в группе воспитателей.

#### **Стаж работы**

Исследователей интересовала информация о стаже работы специалистов на занимаемой должности, стаже работы в учреждениях социальной защиты и общем стаже руководящей деятельности.

Средний стаж работы специалистов на данной должности — 4 года. Отметим, что в 2008 г. изменилась тенденция к увеличению доли специалистов, занимающих должность менее года. А специалисты, принятые на должность один — два года назад, закрепились в учреждении: растёт доля специалистов, занимающих должность от 1 года до 3 лет. По сравнению с ноябрём 2007 г. значительно сократилась доля специалистов, занимающих должность менее месяца — с 6,2% до 2,9%.

Интересно, что дольше всех на должности обычно работают воспитатели. С одной стороны, это показатель небольшой текучести и высокого уровня удовлетворённости своим местом работы, с другой — возможно, это указывает на то, что у воспитателей низкие перспективы карьерного роста.

Средний стаж работы специалистов в учреждениях социальной защиты — 4,8 года. Несколько отличаются между собой по этому показателю специалисты, работающие на руководящих должностях, от рядовых специалистов: средний стаж работы в учреждениях социальной защиты — 6 и 4,5 года соответственно.

#### **Уровень образования**

Принципиальных изменений в сравнении с 2006 г. и с 2007 г. в уровне образования специалистов не произошло: большинство (52,1%) специалистов имеют среднее специальное образование, 39,4% высшее образование. Хотя можно отметить тенденцию к уменьшению количества специалистов, имеющих высшее образование, и увеличение количества специалистов, имеющих среднее специальное образование.

Стоит отметить, что среди специалистов, занимающих руководящие должности, больше половины (61,4%) имеют высшее образование. Тогда как среди специалистов, не занимающих руководящие должности, высшее образование имеют только 33,6%.

Среди указываемых специальностей по основному образованию преобладают специальности, связанные с педагогикой и психологией. В процессе обработки информации специальности по основному образованию, указанные специалистами учреждений социальной помощи семье и детям, были разделены на соответствующие и несоответствующие занимаемой должности. Так к соответствующим

## ПОДГОТОВКА КАДРОВ

занимаемой должности были отнесены специальности, связанные с педагогикой (в том числе, с дошкольной педагогикой и социальной педагогикой), психологией, юриспруденцией (социальной работой, в частности), социальным менеджментом, социологией.

В результате такой группировки выяснилось, что у большинства специалистов специальность по основному образованию соответствует занимаемой должности. Хотя есть такие специалисты (8,7% от общего числа), которые не имеют ни профильного основного образования, ни профильного дополнительного образования и не проходили курсы повышения квалификации.

В целом дополнительное профильное образование есть только у 18,8% специалистов учреждений социальной помощи семье и детям. Чаще всего специалисты учреждений социальной помощи семье и детям получают педагогическое и психологическое дополнительное образование.

Что касается повышения квалификации, то 47,2% специалистов учреждений социальной помощи семье и детям вообще не проходили курсы повышения квалификации, а из тех, кто проходил, 19,2% последний раз повышали квалификацию более пяти лет назад. В целом только 42,6% повышали квалификацию в течение последних пяти лет.

Следует отметить тенденцию к сокращению доли специалистов, вообще не проходивших курсы повышения квалификации: в 2006 г. доля таких специалистов составляла 64,7%, в июне 2008 г. — 47,2%.

Среди специалистов, занимающих руководящие должности, 71,8% проходили курсы повышения квалификации. Среди рядовых специалистов таких гораздо меньше: только 48% проходили курсы повышения квалификации. Наиболее значительное увеличение в сравнении с 2006 г. доли прошедших курсы повышения квалификации наблюдается в группе управленцев.

Чаще всего специалисты учреждений социальной помощи семье и детям Пермского края проходили курсы повышения квалификации по таким темам:

- «Профилактика социального сиротства»
- «Сопровождение семейных воспитательных групп»
- «Восстановительные технологии в работе с семьей»
- «Организация реабилитационного пространства для оказания комплексной помощи семье и детям, находящимся в социально опасном положении»
- «Психологические аспекты работы воспитателей реабилитационных центров для детей, оставшихся без попечения родителей»
- «Профилактика асоциального поведения несовершеннолетних».

Сложная ситуация в учреждениях социальной помощи семье и детям сложилась с прохождением аттестации: только 27% специалистов

### **Е. Бастрикова. Мониторинг кадрового состава учреждений социальной помощи семье и детям Пермского края**

учреждений социальной помощи семье и детям указали, что прошли аттестацию по специальности в последние пять лет.

В заключение среди значимых результатов мониторинга кадрового состава ещё раз отметим высокие показатели текучести в учреждениях социальной помощи семье и детям. Такое положение дел, несомненно, требует от руководителей пересмотра своей кадровой и управленческой политики. В частности, могут быть предприняты следующие шаги:

- пересмотр структуры заработной платы, системы оплаты и стимулирования труда специалистов в целом;
- улучшение условий труда специалистов;
- организация обучения и повышения квалификации специалистов всех уровней;
- пересмотр содержания труда специалистов (освобождение от ненужной, монотонной и малоквалифицированной работы, расширение сферы деятельности и повышение ответственности специалистов и т.д.);
- организация успешной адаптации новых сотрудников в организации и др.

Бесспорно, руководители учреждений социального обслуживания населения зачастую ограничены в ресурсах и не имеют возможности предпринять указанные выше шаги, хотя некоторые мероприятия не требуют значительных материальных затрат. В любом случае руководителю необходимо отслеживать причины увольнения сотрудников и предпринимать меры по повышению мотивации труда специалистов.

#### **Анкета специалиста**

1. Ф. И. О. \_\_\_\_\_

2. Возраст (полных лет) \_\_\_\_\_

3. Тип учреждения

- ЦСОН
- СРЦН
- СПД
- ЦСПСиД

4. Территория (город, район) \_\_\_\_\_

5. Название отдела, подразделения \_\_\_\_\_

6. Занимаемая должность \_\_\_\_\_

ПОДГОТОВКА КАДРОВ

7. Стаж работы

- общий трудовой стаж \_\_\_\_\_
- стаж работы на данной должности \_\_\_\_\_
- общий стаж по данной специальности \_\_\_\_\_
- стаж работы в учреждениях соц. защиты \_\_\_\_\_
- общий стаж руководящей деятельности \_\_\_\_\_

8. Основное образование:

- среднее специальное
- неоконченное высшее
- высшее
- другое \_\_\_\_\_

9. Специальность по основному образованию

10. Дополнительное профильное образование (по окончании обучения присвоена специальность):

- психологическое
- педагогическое
- юридическое
- социологическое
- другое \_\_\_\_\_
- отсутствует

11. Последнее повышение квалификации (обучение в объёме не менее 72 часов):

11.1. Дата \_\_\_\_\_

11.2. Тема \_\_\_\_\_

11.3. Организация, выдавшая документ о повышении квалификации \_\_\_\_\_

12. Дата последней аттестации

12.1. По специальности \_\_\_\_\_

12.2. Как руководителя \_\_\_\_\_

13. Разряд (на момент заполнения анкеты) \_\_\_\_\_

14. Дата заполнения анкеты \_\_\_\_\_

Спасибо!