

Литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ
2. Крутова, О.С. Модель социального партнерства в условиях формирования гражданского общества / О.С. Крутова // Социально-экономическое, духовное, культурное возрождение России: материалы Международной научно-практической конференции. – Петрозаводск, 2003.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ИССЛЕДОВАНИЯ КАДРОВОЙ РАБОТЫ В УЧРЕЖДЕНИЯХ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РЕГИОНА

Горайнов А.А., Королева К.Ю.

История научных исследований кадровых проблем в управлении сферой социальной защиты достаточно длительна и требует обращения, как к работам классиков социологии, так и менеджмента, психологии. Еще в трудах Э. Дюркгейма рождаются функционалистские идеи о том, что доминирующие экономическая и политическая системы государства формулируют содержательное наполнение профессиональных моделей, в соответствии с которыми должны обучаться специалисты, выполняющие социально значимые функции управления. Данные проблемы получают широкое развитие в работах последователей структурно-функционального подхода. В частности Т. Парсонс, К. Девис и У. Мур связывали проблемы профессионального образования, вторичной социализации с поддержанием стабильного функционирования общества как системы.

В качестве отдельного направления можно выделить исследования бюрократии как профессиональной группы управленцев. Работы М. Вебера заложили основы рассмотрения бюрократии как рациональной системы управления обществом. Р. Мертон отходит от идеальной модели рациональной бюрократии Вебера и концентрирует свое внимание на изучении причин и следствий социальных дисфункций, вызываемых деятельностью бюрократии, в числе которых перенос акцентов деятельности с целей организации на ее средства, подмена целей, политизация деятельности, оказание давления на другие социальные институты. А. Гоулднер, анализируя дисфункциональность бюрократии, обращается к неформальным нормам и правилам, регламентирующим поведение членов бюрократических организаций. Создание чиновниками собственной специфичной культуры трактуется им как неотъемлемая часть их профессиональной деятельности.

В трудах Э. Гидденса, Ю. Хабермаса и других представлен анализ профессиональной структуры в контексте изменений социальных отношений, трансформации институциональной структуры, формирования нового информационного общества. По избранной проблематике особую значимость имеют идеи П.А. Сорокина, которым была разработана программа социологической подготовки специалистов-управленцев с учетом факторов, влияющих на человека в его профессиональной среде. В теории управления для данного исследования имеют особую значимость работы таких теоретиков менеджмента, как И. Ансоффа, Б. Гюнтера, Т. Питерса, И. Пригожина, Р. Уотермена, А. Фенхама, Е.Х.Шейна и др., рассматривающих социокультурные аспекты неформальной регуляции профессиональной деятельности в организационно-управленческом контексте как фактор максимизации эффективности управления организацией. Также интерпретации профессиональной культуры управленца, отражающей уровень его профессионализма, присутствуют в концепции профессиональ-

ной культуры классиков менеджмента Ф. Тейлора, А. Файоля и др. Безусловно, общую методологию анализа проблем кадровой работы составляют концепции трудового поведения К. Левина, концепции мотивации В. Врума, А. Маслоу, М.Д. Мак Грегора, Ф.Л. Шмидта и Р.Ф.Хантера.

С начала 90-х годов в отечественной научной литературе вопросам кадровой работы в сфере государственного и муниципального управления уделяется значительное внимание. Основные исследовательские интересы сфокусированы на следующих аспектах: организационно-технологическом, философско-культурологическом, структурно-функциональном.

Кадровая работа в учреждениях социальной защиты региона до сих пор фактически не являлась объектом специального научного исследования. Изучение широкого диапазона научных работ в области кадровой работы социальных служб, профессионализации кадрового состава указывает на отсутствие прикладных исследований, раскрывающих влияние внутриорганизационных практик и процедур на эффективность работы служащих социальной защиты, а также на механизмы профессионализации кадрового обеспечения социальных служб на региональном уровне. Ситуация усугубляется тем, что российская социокультурная и экономическая специфика, сама история развития отрасли социальной защиты значительно затрудняют применение *западных моделей организации кадровой работы* в сфере социального обслуживания населения. Многоуровневая дифференцированная структура учреждений социальной защиты, различия в системе соподчинения, широкий спектр реализуемых функций, дезинтегрированная нормативно-правовая база – все это создает определенные трудности в выработке целостной стратегии развития системы социальной защиты.

Кардинальные изменения в обществе всегда сложны в силу того, что они затрагивают проблемы изменения стиля мышления, ценностных ориентаций, мировоззренческих установок. Что касается непосредственно проблем управления кадровой работой в институтах социальной защиты, то здесь необходим принципиально новый, настроенный на современную практику подход. От специалистов, работающих в институтах социальной защиты, требуется уже не только обладание общепрофессиональной компетенцией специалиста, подкрепленной знаниями нормативно-правовых основ деятельности, но и владение широким спектром исследовательских, управленческих технологий.

Под социальной службой мы понимаем предприятия, организации или учреждения независимо от их ведомственной принадлежности и формы собственности, предоставляющие социальные услуги, а также граждане, занимающиеся предпринимательской деятельностью в области социального обслуживания населения без образования юридического лица. В традиционном понимании выделяются четыре основные формы социальной защиты населения, которые отличаются между собой по экономическим, нормативно-правовым основам деятельности, целевым аудиториям клиентов: это традиционная форма *государственной социальной помощи* гражданам, попавшим в трудную жизненную ситуацию; примыкающая к ней форма *социального обеспечения* (предоставление дополнительных социальных благ и гарантий отдельным категориям граждан на основании особых заслуг перед государством в соответствии с действующим законодательством); *социальное страхование* и *благотворительность*.

Для определения детальной специфики организации кадровой работы в учреждениях социальной защиты мы проанализировали три концептуальных среза проблемы, которые определяют ее сущность: нормативно-правовой, управленческий и со-

циокультурный. К настоящему времени существует несколько подходов и моделей к исследованию и проектированию организации кадровой работы в социальных институтах, каждый из которых имеет свои достоинства и недостатки. В разработке принципов системы кадровой работы для организаций и учреждений сферы социальной защиты необходимо учитывать социокультурную специфику деятельности профессиональной группы, которая заключается в высокой значимости неформальных регулятивов и социальных сетевых отношений. Подобная практика показала свою относительную эффективность в условиях институциональной нестабильности общества, когда формальные правила игры не соблюдаются, отношения коллективной ответственности, личного доверия, корпоративной солидарности облегчают процесс управления. Но превалирование «сетевых социальных» отношений над формально-правовыми, межличностных – над сугубо профессиональными имеет и негативные последствия: формальную исполнительность (ориентация на процесс, а не на результат труда), неравномерность распределения функциональной нагрузки (минимизация личных усилий, привычка к сверхурочным работам), неразвитость профессиональных критериев оценки труда (ориентация на уравнивательность), нарушение трудовой дисциплины, низкую самостоятельность, безынициативность. Еще более серьезными и пагубными результатами для процесса управления являются сопротивление инновациям, групповой эгоизм, стремление использовать ресурсы в личных целях, подмена общественных интересов групповыми, поскольку они способны привести к стагнации деятельности управленческой структуры в целом. Поэтому необходимо целенаправленно формировать условия использования социального капитала в интересах развития общества и организации.

ОРГАНИЗАЦИЯ И СОДЕРЖАНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ ГРАЖДАН В ОГУСО «ЗАБОТА» ГОРОДА КУРСКА

Громенко И.А.

Социальная защита пожилых людей в современных социально-экономических условиях осуществляется по двум основным направлениям – социальное обслуживание и социальная помощь. В Российской Федерации сложились и действуют несколько моделей социального обслуживания пожилых людей. Важнейшими из них стали: социальное обслуживание на дому, полустационарное обслуживание в отделениях дневного (ночного) пребывания учреждений социального обслуживания, стационарное социальное обслуживание в домах-интернатах, пансионатах и др, срочное социальное обслуживание, социально-консультативная помощь, предоставление жилой площади в специальных домах для престарелых и т.д.

Основными принципами деятельности в сфере социального обслуживания граждан пожилого возраста являются: предоставление государственных гарантий; обеспечение равных возможностей при получении социальных услуг и их доступности; преемственность всех видов социального обслуживания; ориентация социального обслуживания на индивидуальные потребности граждан; приоритет мер по социальной адаптации и др. Они включают в себя совокупность социальных услуг, которые предоставляются гражданам пожилого возраста на дому или в специализированных государственных и муниципальных учреждениях.

Преобладающей моделью нестационарных социальных служб стали центры социального обслуживания и реабилитации пожилых и инвалидов. В своей структуре