

## Анализ кадрового состава

Работа с персоналом представляет из себя широкий комплекс мероприятий, единовременно или постоянно проводимых руководителями и работниками кадровой службы учреждения. Данные мероприятия связаны с формированием и развитием персонала для достижения стратегических задач, поставленных перед учреждением.

Корпоративная социальная ответственность является важнейшим фактором развития БУ СО ВО «КЦСОН «Забота». К основным принципам, которых придерживается учреждение, как социально ориентированное, можно отнести следующие:

- неиспользование принудительного труда;
- отсутствие дискриминации в сфере трудовых отношений;
- обеспечение безопасных условий труда;
- своевременная выплата заработной платы;
- наличие системы материального и морального стимулирования;

- наличие равной возможности для личного и профессионального роста работников учреждения.

В целях поддержания социальной стабильности и развития социального партнерства в учреждении заключен Коллективный договор между работодателем и работниками на период 2015 – 2018 гг. Данный договор не ухудшает положение работников по сравнению с законодательством в Российской Федерации. В 2017 году учреждение заняло 1 место в конкурсе «Коллективный договор – основа защиты социально-трудовых прав работников» в номинации «Лучший коллективный договор в организациях бюджетной сферы». Конкурс проводился Департаментом труда и занятости населения области в соответствии с Соглашением между региональным объединением организаций профсоюзов Вологодской областной Федерацией профсоюзов, региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Вологодской области» и Правительством Вологодской области по вопросам социально-экономической политики.



В соответствии с планом мероприятий «Дорожной карты» «Повышение эффективности и качества услуг в бюджетном учреждении социального обслуживания Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения города Череповца «Забота» (2013-2018 годы)» средняя заработная плата социальных работников составила 22 966,20 руб. (2016 год – 15 828 руб.) (Диаграмма №1).

Диаграмма №1



Средняя заработная плата иных категорий работников, не обозначенных в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597, за 2017 год составила 24 441 руб.

На начало 2017 года штатная численность работников учреждения составляла 180,5 шт.ед. В ходе проведения организационно – штатных мероприятий в связи с централизацией бухгалтерии были сокращены должности: «главный бухгалтер» - 1,0 шт.ед., «ведущий бухгалтер» - 3,0 шт.ед.; введена должность «специалист по закупкам» - 1,0 шт.ед. В результате, на конец 2017 года штатная численность составила 177,5 шт.ед. Также, для реализации полномочий по ведению бухгалтерского учета с 1 ноября 2017 года было утверждено штатное расписание в количестве 1,0 шт.ед. по должности «экономист», с фондом оплаты труда за счет средств образовавшихся в результате взимания платы за предоставление социальных услуг, входящих в перечень социальных услуг.

Диаграмма №2



Списочная численность работников на конец 2017 года составила 165 человек (2016 год - 170 человек). Укомплектованность учреждения специалистами составила 93 % (2016 год – 92,5 %). За 2017 год было принято на работу в учреждение 28 человек (2016 год – 33 человека), из них: специалисты – 4 человека, социальные работники – 13 человек, вспомогательный персонал - 11 человек.

Одной из проблем работы с персоналом является текучесть кадров, которая в 2017 году составила 20 %. Численность уволенных работников - 33 человека. Несмотря на то, что в 2016 году текучесть кадров была выше и составляла 27 % (количество уволенных работников – 42 человека), показатель является достаточно высоким и требует дополнительного анализа причин, так как при увольнении сотрудников возникают не только потери, связанные с уходом высококвалифицированных кадров, но и существенные денежные затраты. Экономический ущерб складывается из затрат на оплату пособий по увольнению, подбор нового персонала.

Между сроком работы людей в учреждении и причинами их увольнения существует зависимость, которую можно обнаружить, исследуя диаграммы увольнений.

Сведения о стаже работников учреждения за 2016-2017 годы отражены в Диаграмме №3.

Диаграмма №3

Таким образом, наибольшее число увольнений среди сотрудников, отработавших свыше 5 лет в учреждении. Потери персонала в этот период особенно не желательны, так как учреждение покидают ключевые работники, в развитие которых уже были вложены немалые силы и средства.

Структура кадрового состава по возрастным категориям меняется незначительно.

Средний возраст работников учреждения по-прежнему составляет 46 лет. Возрастной состав работников учреждения отражен в Диаграмме №4.



Поддержание баланса между политикой высвобождения персонала пенсионного возраста, удержанием высококвалифицированного персонала и приемом молодых специалистов является важной составляющей сохранения и восполнения кадрового потенциала учреждения.

Для стимулирования персонала ведется работа по привлечению, адаптации и закреплению специалистов на рабочих местах, по их обучению и развитию, повышению мотивации на труд и профессиональный рост.

С целью оказания помощи в профессиональной и психологической адаптации специалистов к условиям выполнения должностных обязанностей за 13 новыми работниками были закреплены наставники из числа работников - стажистов учреждения. Все работники успешно прошли период адаптации и продолжают трудовую деятельность в учреждении.

Анализ образовательных характеристик персонала показал, что по сравнению с 2016 годом образовательный уровень работников снизился (Диаграмма №5).

Несмотря на это, в БУ СО ВО «КЦСОН «Забота» разработана собственная образовательная стратегия, направленная на развитие профессиональных компетенций работников, повышение уровня производственной подготовки персонала, необходимого для обеспечения стабильной работы всего учреждения.

Всего за 2017 год количество сотрудников, прошедших обучение, составило 102 человека (61,8 %). Основные направления подготовки персонала: повышение квалификации, семинары, вебинары, форумы, конференции. Так, в соответствии с требованиями профессиональных стандартов социальные работники прошли обучение по программе: «Оказание первой помощи до оказания медицинской помощи». Психологи учреждения с целью повышения профессиональной компетенции участвовали в семинарах по программам дополнительного профессионального образования по различным темам, в том числе в международной конференции «Арт-терапия в современном мире: в образовании, медицине, бизнесе, социальной сфере», проходящую в Москве. Полученными знаниями (в области эко-арт-терапии, плаготерапии, и другими) специалисты поделились со своими коллегами из учреждений социального обслуживания населения города Череповца.

Специалисты по социальной работе проходили курсы повышения квалификации и участвовали в семинарах на актуальные темы

Диаграмма №4

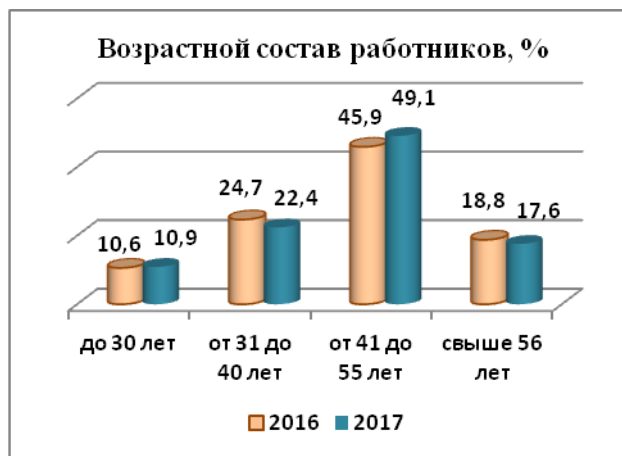


Диаграмма №5



социального обслуживания, узкие специалисты учреждения принимали участие в семинарах и вебинарах по вопросам своей компетенции.

С целью изучения опыта работы по социальному обслуживанию сотрудники БУ СО ВО «КЦСОН «Забота» посетили Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение социального обслуживания населения «Комплексный центр Василеостровского района».

Один из важнейших элементов кадровой работы – аттестация работников на основе оценки их трудовой деятельности, проверке деловых качеств, уровня знаний и навыков. В соответствии с утвержденным планом проведения аттестации работников в 2017 году проведено 4 заседания аттестационной комиссии. По результатам аттестации 11 работников признаны соответствующими занимаемой должности.

Особое внимание в деятельности учреждения уделяется мотивации персонала. Ее эффективное внедрение отражается на качестве работы, на производительности труда и настроении работников учреждения, а также способствует профилактике так называемого «профессионального выгорания». Так, психологи учреждения ежегодно проводят для работников дни психологического здоровья. Это прекрасная возможность снять накопившееся напряжение, уменьшить эмоциональное выгорание.



22 мая 2017 года бюджетное учреждение социального обслуживания Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения города Череповца «Забота» отметило свое 25-летие.

Для работников было организовано праздничное мероприятие, которое состоялось в зале торжеств «Платина Холл».

В год своего юбилея «Забота» провела благотворительный марафон «25 лет учреждению – 25 добрых дел».

В течение трех месяцев работниками было проведено 25 различных мероприятий: спортивное мероприятие для молодых инвалидов социально-реабилитационного отделения, сбор благотворительной помощи для лиц без определенного места жительства и занятий, праздничное мероприятие для ветеранов учреждения и др.

Важным фактором системы мотивации является поощрение сотрудников наградами за высокий уровень профессиональной деятельности, активное участие в жизни учреждения, инновационную деятельность, личный вклад в решение, стоящих перед учреждением, сложных задач.

В 2017 году 45 работников учреждения отмечены наградами различного уровня, в том числе:

- Почетная грамота Департамента социальной защиты населения Вологодской области – 2 человека
- Благодарность Департамента социальной защиты населения Вологодской области – 2 человека



- Благодарственное письмо Департамента социальной защиты населения Вологодской области – 1 человек
- Благодарственное письмо Череповецкой городской Думы – 4 человека
- Почетная грамота директора учреждения – 5 человек
- Благодарность Губернатора Вологодской области – 1 человек
- Благодарственное письмо Губернатора Вологодской области – 1 человек
- Благодарность мэра города Череповца – 2 человека
- Благодарственное письмо мэра города Череповца – 3 человека
- Благодарственное письмо директора учреждения - 7 человек.

Приоритетными направлениями кадровой политики на 2018 год являются: обеспечение учреждения квалифицированным персоналом, предоставление возможности для развития, обучения и повышения квалификации работников. А также формирование в коллективе благополучного морально-психологического климата, что позволит работникам трудиться с большей отдачей, более качественно и результативно.

