

# **Управление карьерой персонала как показатель развития управленческой традиции и культуры социальной организации.**

***1. Факторы, определяющие необходимость управления карьерой сотрудников в организации.***

***2. Принципы формирования управленческой карьеры в организации.***

***3. Профессиональное поле социального работника***

# **1. Факторы, определяющие необходимость управления карьерой сотрудников в организации.**

- ***Во-первых***, изменения профессионально-квалификационной структуры организации, повышение требований к конкурентоспособности и социальных работников.
- ***Во-вторых***, динамика внешней среды: клиенты, конкуренты, поставщики, государство и др..
- ***В третьих***, развитие техники и технологии, в том числе и информационных, влекущее за собой появление новой продукции, новых видов услуг населению, форм и

# 1. Факторы, определяющие необходимость управления карьерой сотрудников в организации.

- *В-четвертых*, необходимость управления карьерой определяется становлением и развитием управленческих традиций и культуры в организации, связанных с возрастающей ролью личности социального
- *В-пятых*, это культурные факторы, а именно, культура, субкультура, социальное положение. Например, социальная работа является во многом женской профессией.

# Понятия «управление карьерой»:

- это системное, планомерно организованное воздействие на процессы формирования, распределения, перераспределения и использования человеческого капитала в целях обеспечения его соответствия объему и структуре основного капитала для наиболее полного удовлетворения рыночной потребности в товарах и

# Принципы формирования управленческой карьеры в организации

- **согласованность** (стратегия определяет направление движения);
- **одобрение** (есть желание и возможность ее реализовать);
- **реалистичность** (например, если ухудшается конъюнктура, уровень задачи можно снизить по отношению к уже достигнутым результатам, но при этом он не должен быть ниже достижений конкурентов);

# **Принципы формирования управленческой карьеры в организации**

- гибкость (приспособиться к новым условиям может только гибкая организация с творческим началом);**
- измеримость (для обеспечения возможности контроля результаты должны быть измеримыми).**

# Уровни карьерной стратегии развития персонала

- **корпоративный ( на уровне руководителя),**
- **функциональный (на уровне функциональных структур) например: отдел кадров);**
- **линейный ( на уровне руководителей структурных подразделений организации).**
-

# Профессиональное поле деятельности социального работника

- 1) изменение окружения для индивида и социальной группы;
- 2) воздействие на самого клиента с помощью установленных с ним партнерских отношений и фасилитации (*Фасилитацией* называется помощь, посредничество в преодолении апатии и дезорганизации индивида, когда ему это трудно сделать самому.



Социальная работа - это социально-технологическая деятельность по профилактике и лечению социальной болезни, которая называется десоциализация.

# **В круг вероятных клиентов социальных работников входят:**

- -семьи с детьми-инвалидами (в том числе с девиантным поведением);
- - семьи, в которых не обеспечивается минимальный прожиточный минимум;
- -безработные;
- -лица, которые дезадаптированы вследствие болезни или длительного лечения, их родственники;
- -семьи с неблагополучным внутренним эмоционально-психологическим климатом взаимоотношений;
- - пенсионеры и ветераны, не имеющие родственников и опекунов.
- - лица, освободившиеся из мест заключения и неспособные самостоятельно социализироваться, их родственники;

## Функции социального работника при взаимодействии с клиентами:

- 1) воспитательная;
- 2) правоподдерживающая;
- 3) фасилитативная.

# Качество трудовой жизни

- 1) работа должна: быть творческой и осмысленной: непрерывное повышение квалификации и образования работника: взаимопомощь и взаимовыручка членов коллектива;
- 2) работник должен: участвовать в принятии производственных решений;
- -устанавливать гармоничную связь между работой и социальной средой (работа должна быть социально полезной);
- -смотреть с уверенностью в будущее, не испытывать постоянной опасности увольнения, видеть перспективу в своей работе, причем не только в смысле продвижения по службе;

## **Вывод по теме**

- **Все профессиональное социального работника в полной мере вписывается в приведенные выше рамки гуманистической реструктуризации профессионального использования человеческих способностей.**