

УДК 331.108

**Гамуева Нина Алексеевна**

*Студент кафедры государственного управления и управления человеческими ресурсами,
Байкальский государственный университет,
Иркутск, Россия
e-mail: gamuevan@yandex.ru*

АНАЛИЗ КАДРОВОГО СОСТАВА УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НА ПРИМЕРЕ ОГБУСО «КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ БАЯНДАЕВСКОГО РАЙОНА»

Аннотация. В данной статье представлен анализ кадрового состава учреждения социального обслуживания Баяндаевского района. Анализ кадров предполагает сбор сведений о численном составе работников учреждения, об уровне образования и квалификации и о движении рабочей силы. В результате анализа было выявлено, что основная проблема в учреждении – это старение кадрового состава.

Ключевые слова: кадровый состав, анализ кадрового состава, социальное обслуживание, социальный работник, старение кадров.

Nina A. Gamueva

*Student, Chair of public administration and human resource management
Baikal State University, Irkutsk, Russia*

ANALYSIS OF THE PERSONNEL STRUCTURE OF THE ESTABLISHMENT OF SOCIAL SERVICE ON THE EXAMPLE OF THE OGBUSO «INTEGRATED CENTER OF SOCIAL SERVICE OF POPULATION OF THE BAYANDAEVSKY DISTRICT»

Abstract. This article presents an analysis of the staff of the social services institution of the Bayандаevsky district. Analysis of personnel involves the collection of information on the number of employees of the institution, the level of education and skills and the movement of labor. The analysis revealed that the main problem in the institution is the aging of the staff.

Keywords: staff, staff analysis, social service, social worker, aging frames.

В целях реализации большинства учреждений управления персоналом необходимо иметь информацию о составе работников учреждения. Информация о количестве работников, об их существенных кадровых характеристиках, позволит получить сведения, отражающие профессионально квалификационную

структуру кадров, а также провести анализ движения рабочей силы в учреждении. Данные сведения в дальнейшем могут быть использованы в целях анализа проблем и перспектив развития кадров, подбора, адаптации, оценки, обучения и т.д.

Социальное обслуживание населения – это механизм, который позволяет решать сложные вопросы жизнедеятельности любого общества, семьи и отдельного человека. В Федеральном законе № 442 от 28 декабря 2013 года «Об основах социального обслуживания населения в Российской Федерации» так определяет социальное обслуживание – это деятельность по предоставлению социальных услуг гражданам.

Главная составляющая социальной работы – это кадры. Исходя из этого, основной задачей в стратегии развития социального учреждения является формирование кадрового состава, имеющий высокий производственный потенциал, для достижения поставленных целей. Управление персоналом – одно из направлений повышения эффективности работы органов и учреждений социальной защиты, которое подразумевает следующие разделы работы с ним:

- 1) формализация методов и процедур отбора кадров, разработка научных критериев их оценки;
- 2) научный подход к анализу потребностей в социальных работниках;
- 3) повышение обоснованности кадровых решений и расширение их гласности;
- 4) системная увязка хозяйственных и государственных решений с основными элементами кадровой политики социального учреждения. [2, с. 55].

Цель, стоящая перед персоналом социального обслуживания – это повышение качества предоставляемых услуг, за счет повышения эффективности функционирования как коллектива в целом, так и отдельного работника. Для осуществления поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- 1) обеспечение потребности в рабочей силе и требуемой квалификации;
- 2) полное и эффективное использование потенциала каждого работника;
- 3) обеспечение условий для высокопроизводительного труда и мотивации;
- 4) обеспечение профессионально-квалификационного и должностного продвижения.

Анализ кадрового состава учреждения предусматривает сбор сведений:

- о количестве работников учреждения;
- их половой и возрастной характеристике;
- об уровне образования и квалификации;
- о движении рабочей силы.

Источником данных для анализа кадрового состава учреждения выступает кадровая служба. Проведенный анализ кадров может проявить проблемы, которые существуют и грозят появиться в будущем в сфере кадрового обеспечения. Для этого необходимо провести анализ кадрового состава учреждения. В первую очередь необходимо проанализировать численный состав ОГБУСО «КЦСОН Баяндаевского района»

Таблица 1

Численность персонала ОГБУСО «КЦСОН Баяндаевского района»*

Категории	2016 год	2017 год	Отклонения	Темп роста, %	2018 год	Отклонения	Темп роста, %
Фактическая численность: в том числе	56	56	0/100%	100	58	+2/+3,6	103,6
Административно-управленческий персонал	9	9	0/100%	100	9	0/100%	100
Отделение социального обслуживания на дому	17	17	0/100%	100	19	+2/+11,8	111,8
Отделение помощи семье и детям	5	5	0/100%	100	5	0/100%	100
Отделение срочной социальной помощи	9	9	0/100%	100	9	0/100%	100
Отделение сопровождения замещающих семей	3	3	0/100%	100	5	+2/+66,7	166,7
Хозяйственный отдел	13	13	0/100%	100	11	-2/-15,4%	84,6

*Источник: по данным ОГБУСО «КЦСОН Баяндаевского района» по состоянию на 31.12.2018 г.

Исходя из данной таблицы, можно сделать вывод о том, что в 2016 и 2017 гг. не произошло никаких изменений в кадровом составе учреждения. В 2016 году появилось новое – это отделение сопровождения замещающих семей. В 2018 году по сравнению с прошлыми годами существенных изменений не было, в отделении социального обслуживания на дому увеличение на 2 человека или же на 11,8%, в отделении сопровождения замещающих семей также увеличение на 2 человека это 66,7% и в хозяйственном отделе сокращение на 2 человека, 15,4%. В 2018 году наибольший темп роста составил 166,7% в отделении сопровождения замещающих семей.

Далее составим таблицу распределения по полу персонала учреждения:

Таблица 2

Половая характеристика персонала ОГБУСО «КЦСОН Баяндаевского района»*

Пол	2016 год		2017 год		2018 год	
	Численность, чел	Удельный вес, %	Численность, чел	Удельный вес, %	Численность, чел	Удельный вес, %
Мужской	18	32,1	15	26,8	11	19
Женский	38	67,9	41	73,2	47	81
Итого	56	100	56	100	58	100

*Источник: по данным ОГБУСО «КЦСОН Баяндаевского района» по состоянию на 31.12.2018г.

По данным таблицы следует, что в учреждении в основном преобладают женский пол, удельный вес в 2018 году составил 81%, в отличие от мужского пола, который составил 19 % в 2018 году. С каждым годом идет сокращение численности мужского пола в учреждении.

С помощью приведенных ниже диаграмм можно оценить возрастной состав работников и уровень образования.

Ниже приведем диаграмму возрастного состава работников:

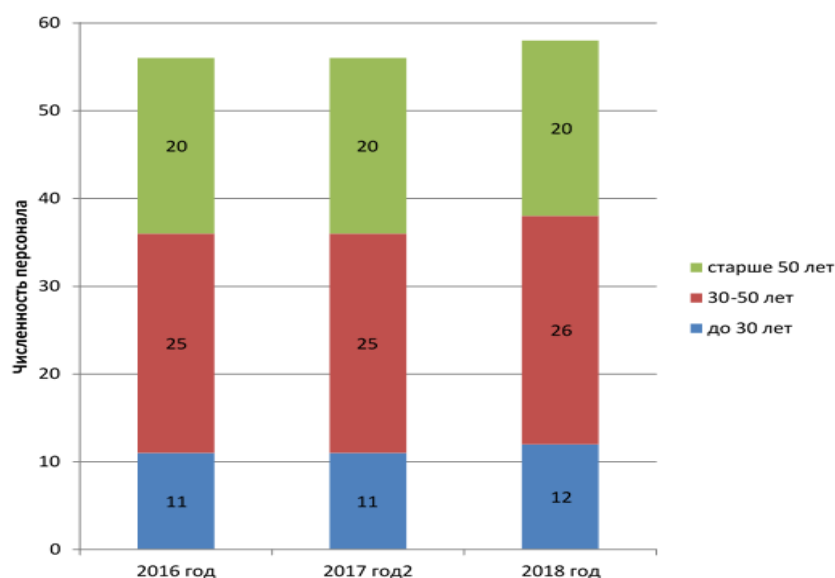


Рис. 1. Диаграмма возрастного состава работников
ОГБУСО «КЦСОН Баяндаевского района»

* Составлено автором

Исходя из диаграммы видно, что за последние три года неизменно наибольший процент составляют работники в возрасте от 30-50 лет. Наименьший процент составляют работники до 30 лет. Возрастная группа до 30 лет стремится к самоопределению, мало кто остается работать в сельской местности, чаще всего молодежь набирается опыта работы, и уезжают в другие города, страны. Именно поэтому в данной возрастной группе будет наблюдаться повышенная текучесть кадров.

Далее рассмотрим диаграмму, отражающую уровень образования работников в ОГБУСО «КЦСОН Баяндаевского района»:

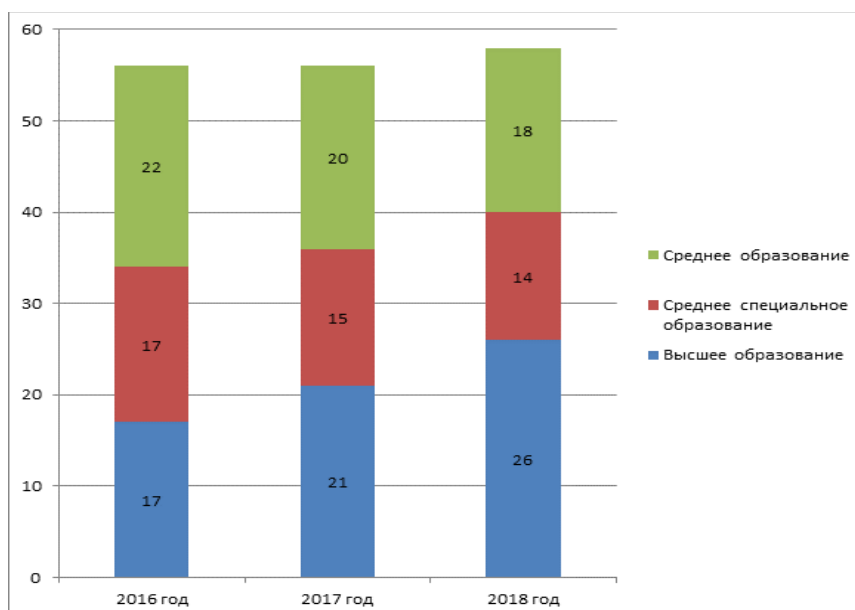


Рис 2. Диаграмма уровня образования работников в
ОГБУСО «КЦСОН Баяндаевского района»

* Составлено автором

Из данной диаграммы видно, что с каждым годом в учреждении преобладает группа сотрудников с высшим образованием. С 2016 года по 2018 год сокращается численность сотрудников со средним и средне-специальным образованием, следовательно, улучшается качественный состав работающих.

Один из основных этапов в анализе кадрового состава – это изучение движение рабочей силы. Для облегчения анализа составим аналитическую таблицу:

Таблица 3

**Исходные данные для анализа движения рабочей силы
в ОГБУСО «КЦСОН Баяндаевского района»***

Показатели	2016 год	2017 год	Откло- нения	2018 год	Отклонения
1. Среднесписочная численность рабочих, человек	56	56	0	58	+2
2. Количество принятого на работу персонала, человек	10	3	-7	8	+5
3. Количество уволившихся, человек, в том числе:	6	3	-3	6	+3
- по собственному желанию;	6	3	-3	6	+3
- за нарушение трудовой дисциплины	0	0	0	0	0
4. Количество работников, проработавших весь год, чел	50	53	+3	52	-1
5. Коэффициент текучести кадров, (стр.3/стр.1)	0,11	0,05	-0,06	0,1	+0,05
6. Коэффициент оборота по приему, (стр.2/стр.1)	0,18	0,05	-0,1	0,14	+0,09
7. Коэффициент постоянства кадров, (стр.4/стр.1)	0,89	0,95	+0,06	0,9	-0,05

*Источник: по данным ОГБУСО «КЦСОН Баяндаевского района» по состоянию на 31.12.2018 г.

Анализ движения кадров в ОГБУСО «КЦСОН Баяндаевского района» показал, что в 2016 году по сравнению с 2017 годом среднесписочная численность сотрудников учреждения не изменилась, в 2016 году произошло увеличение принятых на работу сотрудников, причиной послужило открытие нового отделения. Изменения, произошедшие в 2018 году по сравнению с 2017 годом, увеличение численности персонала на 2 человека. Количество принятых на работу сотрудников также увеличилась на 5 человек, но также количество уволившихся увеличилось на 3 человека. Количество работников, проработавших весь год в 2018 году по сравнению с 2017 годом, снизилось на 1 человек. С каждым годом в учреждении происходит увеличение коэффициента оборота по приему персонала, что связано с появлением нового отделения, а коэффициент текучести кадров снижается. Коэффициент постоянства кадров остается стабильным.

Исследование кадрового состава в ОГБУСО «КЦСОН Баяндаевского района» показало, что в учреждении присутствует нестабильность кадров, хоть и текучесть кадров небольшая, приводящая к снижению эффективности работы учреждения. Текучесть кадрового состава обусловлена тем, что работа с разными категориями граждан, требует терпения, стрессоустойчивости, ответственности и т.д. Многие сотрудники не выдерживают постоянного напряжения и

увольняются. Особенно это касается сотрудников возрастной категории до 30 лет. В настоящее время молодые люди стремятся к тому, чтобы меньше работать, но больше получать и поэтому уезжают из сельской местности. Из-за этого происходит старение кадрового состава учреждения, знания данной возрастной группы сотрудников морально устарели, а вложение средств в их переобучение и повышение квалификации достаточно затратные.

Список использованной литературы

1. Федеральный закон №442-ФЗ (ред. от 01.05.2019 г.) от 28 декабря 2013 года «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации»/ [Электронный ресурс]// URL:<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=324030&fld=134&dst=1000000001,0&rnd=0.7069313974072124#07481432895347655> (Дата обращения: 12.11.2019).

2. Правовое обеспечение социальной работы: учебник/ под ред. Е.И. Холостовой, О.Г. Прохоровой. – М.: Дашков и Ко, 2013. – С. 122.

[illegible]