

6. Майерс, Д. Социальная психология [Текст] / Д. Майерс. – СПб., 1997.
7. Мириманова, М. С. Конфликтология [Текст] / М. С. Мириманова – М., 2004. – 320 с.
8. Сарджвеладзе, Н. И. Личность и ее взаимодействие с социальной средой [Текст] / Н. И. Сарджвеладзе. – Тбилиси, 1989.
9. Узнадзе, Д. Н. Экспериментальные основы психологии установки [Текст] / Д. Н. Узнадзе // Психологические исследования. – М., 1966.
10. Форверг, М. Характеристика социально-психологического тренинга поведения [Текст] / М. Форверг, Т. Альберт // Психологический журнал. – 1984. – № 4. – С. 57 – 63.
11. Щеколдина, С. Д. Тренинг толерантности [Текст] / С. Д. Щеколдина. – М., 2004. – 80 с.

УДК 331.446.4:364

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ И КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ В СИСТЕМЕ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ

Н. И. Морозова

Организации, предприятия, компании, в которых работают десятки, сотни человек, постоянно сталкиваются с вопросами, связанными с «человеческим фактором», с кадровыми ресурсами. К ним можно отнести как отдельные инциденты, так и наметавшиеся негативные тенденции. Типичными симптомами кадровой уязвимости могут быть: низкий уровень профессионализма, текучесть персонала, многочисленные конфликтные ситуации, снижение дисциплины сотрудников. Отсутствие адекватных возможностей для удовлетворения потребностей вызывает у человека эмоционально негативные, остро переживаемые психические состояния, на фоне которых протекают все психические процессы человека. А это не может не отражаться на различных сферах его деятельности.

До последнего времени понятие «безопасность» и ее методологическим проблемам уделялось мало внимания. Однако в последние годы наблюдается повышенный интерес к вопросам безопасности во всех сферах человеческой жизнедеятельности, в том числе и в кадровой.

Чаще всего под кадровой безопасностью понимается состояние защищенности организации, которое достигается за счет снижения рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом.

Специалистов для работы с кадрами готовят вузы в рамках специальности «управление персоналом», поэтому логично было бы предположить, что вопросами кадровой безопасности должен заниматься менеджер по персоналу. Однако следует отметить, что работодатель и работник не могут иметь одинаковые цели и потребности, а менеджер по персоналу представляет именно интересы работодателя. Поэтому в процессе осуществления работы с кадрами менеджер по персоналу нацелен на обеспечение экономической безопасности своего предприятия. А потому кадровая безопасность, как правило, осуществляется по двум направлениям:

- комплекс мер безопасности при приеме на работу (поиск кандидатов, процедура отбора, документальное и юридическое обеспечение приема на работу, испытательный срок и адаптация,

процедуры по подготовке и проведению аттестации, планирование обучения);

- комплекс мер из установленных для персонала и администрации регламентов, ограничений, режимов, контрольных операций и процедур безопасности (предотвращение возможных причин ущерба).

Очевидно, что речь идет об экономической безопасности предприятия, а работник выступает средством ее обеспечения. Интересы и потребности самого работника в области безопасности остаются на втором плане. Между тем одним из важнейших принципов безопасности, названным в Законе РФ «О безопасности» 1992 года, является «соблюдение баланса жизненно важных интересов личности, общества и государства» (статья 5). В связи с этим приоритеты интересов предприятия над интересами работников по своей сути есть нарушение российского законодательства о безопасности.

Кадровая безопасность – это состояние защищенности жизненно важных интересов предприятия и его персонала. Понятия «кадровая безопасность» и «экономическая безопасность» не тождественны: кадровая безопасность находится на стыке экономической безопасности и информационно-психологической безопасности сотрудников организации, а потому, помимо менеджера по персоналу ею должен заниматься специалист по социальной работе, выполняющий функции кадрового менеджмента.

Кадровый менеджмент – управление кадрами организации, целью которого является наиболее рациональное и эффективное управление человеческим потенциалом организации для обеспечения решения стоящих перед ней целей и задач.

На смену представлению о работе с персоналом как кадровой работе пришло управление персоналом как особое направление в системе штатной деятельности. Помимо учета, необходимо создать и оптимизировать внутриорганизационные социальные процессы, т. е. сформировать кадровый потенциал и выработать мероприятия по развитию персонала в соответствии с целями и принципами корпоративной политики.

Кадровые процессы из оперативного и тактического рассмотрения выносятся на стратегический

уровень и учитываются в целостной системе корпоративного управления.

Эта трансформация кадрового менеджмента, как показывает зарубежный опыт, нашла свое отражение в следующих основных тенденциях:

- относительный и абсолютный рост числа работников кадровых служб;
- руководители кадровых служб в большинстве корпораций стали входить в состав правления и совет директоров;
- складывается система менеджмента, ориентированного, в первую очередь, на развитие человеческого капитала. Миссия этой системы в числе других приоритетных стратегических целей корпораций – кадровая политика.

Возрастает внимание к уровню профессиональной подготовки кадровых менеджеров, специалистов по социальной работе и их компетенции.

В государственный образовательный стандарт специальности «Социальная работа» включены такие дисциплины, как психология, социология, конфликтология, профессиональная этика, технология социальной работы, социальная диагностика, социальная политика и экология, психология управления, семейведение, проблемы работы с молодежью и другие дисциплины, необходимые для специалиста, способного обеспечить безопасность интересов организации и ее сотрудников. Процессы обеспечения любого вида безопасности имеют свою специфику, и специалист социальной работы, освоив базовый учебный план на нашем факультете, получает дополнительную, углубленную подготовку в рамках специализаций «Психосоциальная работа с населением» и «Менеджмент социальной сферы». Разработанные программы специализаций позволяют выпускнику укрепить социальный статус специальности, расширить диапазон мест трудоустройства.

Введение в штатное расписание специалиста по социальной работе способствует не только упрочению экономической безопасности, но и кадровой стабильности, высокому вкладу в дело соблюдения прав человека, качества его жизни. Сегодня ни у кого не вызывает сомнения тот факт, что дальнейшая судьба цивилизации будет определяться интеллектуально-образовательным потенциалом человека.

Неслучайно ЮНЕСКО и ООН в конце XX – начале XXI вв. определили качество жизни и качество образования как главные ориентиры своей деятельности. Образование призвано развивать творческие способности личности, обеспечивая таким образом ее участие в социально-экономическом развитии; играть ведущую роль в технологических преобразованиях; обеспечивать соответствие уровня знаний уровню развития социальной практики.

В условиях современного общества происходит смена приоритетов образования: от вооружения знаниями – к формированию творческой способности, формированию личности с современным социальным мышлением.

Перспективы проектирования системы подготовки будущих специалистов социальной работы как ведущих проводников в российском обществе связаны с развитием компетентностного подхода.

Компетентностно-ориентированное проектирование подготовки специалистов, нацеленных на преобразование социума, создание гуманных, гармоничных отношений в социуме, разработку и реализацию механизмов компетентностного влияния на социальную политику, повышение качества жизни человека, имеет особое значение для теории и практики социальной работы. При прогрессивном сценарии общественного развития требования к профессиональной работе будут непрерывно возрастать. Содержание этих требований связано с профессиональной компетентностью в области решения стоящих перед обществом и человеком проблем.

Литература

1. Лига, М. Б. Качество жизни как основа социальной безопасности [Текст] / М. Б. Лига. – М., 2006.
2. Закон РФ «О безопасности» от 05.03.1992 г.
3. Социальные процессы и социальные отношения в современной России. IV Международный конгресс. – М., 2004.
4. Колков, В. В. Функционирование социальной безопасности (обеспечение основ безопасности жизнедеятельности индивида и общества) [Текст] / В. В. Колков. – М., 1997.