

Базык Елена Федоровна

канд. экон. наук, доцент

Гринько Анна Александровна

студент

НАН ЧОУ ВО «Академия маркетинга

и социально-информационных

технологий – ИМСИТ»

г. Краснодар, Краснодарский край

DOI 10.21661/r-113471

ПРИЧИНЫ СОПРОТИВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ИЗМЕНЕНИЯМ В УЧРЕЖДЕНИЯХ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ

Аннотация: в данной статье рассмотрены причины сопротивления изменениям в учреждениях социального обслуживания с учетом их организационно-правовой формы и специфики деятельности.

Ключевые слова: учреждение, социальное обслуживание, персонал, специалисты, учредитель, специфика деятельности.

«В современном постоянно меняющемся мире организации любого размера и любой формы собственности вынуждены адаптироваться к неизбежным переменам и справляться с теми проблемами, которые возникают вследствие перемен на любых организационных уровнях» [2].

Одной из важных преград на пути перемен в организациях любой организационно-правовой формы является персонал.

К учреждениям социального обслуживания в Краснодарском крае относятся комплексные центры социального обслуживания населения, реабилитационные центры для детей и подростков с ограниченными возможностями, дома милосердия, геронтологические центры, психоневрологические интернаты, дома-интернаты для престарелых и инвалидов, детские дома, социально-реабилитационные центры.

Основная часть персонала учреждений социального обслуживания состоит из педагогов, психологов, методистов, медицинских работников. Представители данных профессий далеки от понятия юридических и экономических преобразований, происходящих во время реорганизации учреждения. Например, переход учреждения из казенного в бюджетное сопровождается увеличением финансирования, возможностью оказывать платные услуги населению, а следовательно, повышением премиального фонда заработной платы. Сотрудники должны быть ознакомлены с правилами начисления премии во избежание конфликтов.

Изменения в учреждении могут привести и к сокращению штата, особенно в аппарате учреждения, либо к повышению квалификационных требований к специалистам. В этом случае сопротивление неизбежно со стороны руководящего состава. В этой ситуации именно учредитель должен принять верное решение и определить стратегию развития учреждения.

Внедрение инноваций усложняется тем, что учреждения социального обслуживания финансируются за счет средств местного бюджета, следовательно, распоряжаться своими средствами они могут только с разрешения учредителя. Это значительно затрудняет процесс внедрения инноваций и выделение средств на обучение специалистов [2].

Основная цель учреждения социального обслуживания – это качественно выполнить государственное задание.

«Государственное (муниципальное) задание – документ, устанавливающий требования к составу, качеству и (или) объему (содержанию), условиям, порядку и результатам оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ)» [1].

При министерстве труда и социального развития Краснодарского края создан Общественный совет, состоящий из представителей общественных организаций различной направленности.

«Основным направлением деятельности общественного совета является проведение независимой оценки качества работы организаций социального обслуживания» [3].

Благодаря анкете получателя социальных услуг появилась возможность оценить работу специалиста. Задача руководителя – объяснить специалисту, что данный вид контроля необходим для решения и выявления проблем в области оказания социальных услуг, а не для выявления недостатков конкретного сотрудника, чтобы не встретить сопротивление со стороны сотрудников.

Комплексная оценка работы учреждения позволяет выявить сотрудников, не желающих работать по-новому, в этом случае возникает необходимость замены, ротации или обучения работников.

На мой взгляд, основными причинами сопротивления персонала изменениям в учреждениях социального обслуживания являются зависимость от учредителя в распорядительных и финансовых вопросах, невозможность руководителя принимать самостоятельные решения. Зачастую, учредитель может не знать особенностей организации работы персонала, связанных со спецификой деятельности. Иногда подведомственное учреждение ставится перед фактом проведения изменений, и аппарат может не успеть провести информационно-разъяснительную работу с персоналом и избежать сопротивления со стороны сотрудников. Последствием таких изменений станет текучесть кадров, что повлечет дополнительные затраты на обучение вновь принятых сотрудников.

Список литературы

1. Федеральный закон от 26.04.2007 №63-ФЗ «О внесении изменений в Бюджетный кодекс Российской Федерации в части регулирования бюджетного процесса и приведении в соответствие с бюджетным законодательством Российской Федерации отдельных законодательных актов Российской Федерации».
2. Базык Е.Ф. Организационные изменения через призму системного подхода / Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2013. – №4 (21). – С. 122–128.
3. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.sznkuban.ru.