

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ

КАФЕДРА СОЦІАЛЬНИХ І ГУМАНІТАРНИХ ДИСЦИПЛІН

Затверджую:
Завідувач кафедри СіГД,
полковник служби ЦЗ.
О.В. Рябініна

17 червня 2019 року.

ОРГАНІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНОЇ РОБОТИ З ПЕРСОНАЛОМ

Лекція № 1

ТЕМА: «Сутність соціально-гуманітарної роботи з персоналом».

План

- 1.1. Мета, завдання та зміст соціально-гуманітарної роботи з персоналом.
- 1.2. Об'єкти, закономірності та напрями соціально-гуманітарної роботи з персоналом.
- 1.3. Індивідуально-виховна робота як складова соціально-гуманітарної роботи з персоналом.
- 1.4. Структура та вимоги до індивідуально-виховної роботи в системі СГР.

Час проведення: 2 години.

Література.

1. Бугаєнко Л.П. Методичні рекомендації з питань організації виховної роботи [Текст] / Л. П. Бугаєнко, І. Б. Грушицька; Одес. нац. політехн. ун-т, Одес. автомоб.-дор. коледж. – О.: Астропринт, 2010.
2. Наказ МНС України від 06.03.2008 року № 177 «Про затвердження Настанови з організації соціально-гуманітарної роботи з особами рядового і начальницького складу та працівників органів і підрозділів цивільного захисту».
3. Шелепова М. А., Петрова А. С. Воспитательная работа с личным составом в рамках управленческой деятельности руководителей органов внутренних дел // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 17. – С. 862–871.

Основні поняття: соціально-гуманітарна робота, гуманітарна підготовка, бесіда, інформаційні заходи, індивідуально-виховна робота.

Питання лекції.

- 1.1. Мета, завдання та зміст соціально-гуманітарної роботи з персоналом.
- 1.2. Об'єкти, закономірності та напрями соціально-гуманітарної роботи з персоналом.
- 1.3. Індивідуально-виховна робота як складова соціально-гуманітарної роботи з персоналом.
- 1.4. Структура та вимоги до індивідуально-виховної роботи в системі СГР.

1.1. Мета, завдання та зміст соціально-гуманітарної роботи з персоналом.

Цілі і завдання соціально-гуманітарної роботи з персоналом обумовлені конкретно-історичною обстановкою, політикою держави, реальними подіями, інтересами і потребами суспільства, а також містять основні вимоги до кадрів згідно діючих нормативно-правових актів.

Мета виховної роботи досягається і реалізується за допомогою вирішення наступних завдань:

Формування державно-правового світогляду співробітників на основі державності, патріотизму, виконання норм професійної етики співробітників; Мобілізація персоналу на успішне вирішення службових завдань, зміцнення законності і професійної дисципліни;

Забезпечення диференційованого підходу в організації та проведенні соціально-гуманітарної роботи з різними категоріями персоналу, в тому числі, професійного становлення та формування особистості співробітників, вперше прийнятих на роботу або службу;

Виховання поваги до історії, культури, мови, традицій народу України; Формування здорового морально-психологічного клімату в колективах організацій і установ;

Використання можливостей громадських організацій у сфері соціально-гуманітарної роботи з кадрами;

Психологічне забезпечення роботи з кадрами, підвищення психологічної стійкості персоналу до моральних, психічних і фізичних навантажень в процесі виконання службових або робочих обов'язків.

Зміст соціально-гуманітарної роботи з персоналом залежить від часу, соціальних і культурних умов. Оскільки вона є суспільним надбанням, конкретні її види формуються теоретичними розробками, даними наукових досліджень, політичними і законодавчими змінами, організаційними перетвореннями, впливами суміжних професій, засобами масової інформації, які створюють і забезпечують суспільний контроль за соціально-гуманітарною роботою, сприяють її академічному та практичному розвитку, конструюють

контекст, у якому розгортається соціально-гуманітарна робота з персоналом. Саме в цих координатах і формується практика соціально-гуманітарної роботи з кадрами.

1.2. Об'єкти, закономірності та напрями соціально-гуманітарної роботи з персоналом.

Завдання і зміст соціально-гуманітарної роботи в кожному робочому колективі, органі визначаються, конкретизуються керівниками, кадровими та виховними апаратами в залежності від конкретної обстановки. Об'єктами виховної роботи є: особистість конкретного співробітника, окремі категорії працівників, робочі колективи. Причому якщо об'єктом виступає особистість співробітника, то дія йде на його свідомість, світогляд, погляди і установки. По відношенню до колективу соціально-гуманітарна робота вирішує такі проблеми, як забезпечення здорової моральної атмосфери, згуртованості, безконфліктності, націленості всіх членів колективу на успішне вирішення службових та робочих завдань.

Соціально-гуманітарна робота в різноманітних колективах є складовою частиною повсякденного управлінської діяльності керівників, за допомогою якої виявляється позитивний вплив на результативність службових і робочих завдань, зміцнення законності і службової, робочої дисципліни, морально-психологічного стану персоналу. Керівники робочих колективів різної спрямованості несуть персональну відповідальність як за результати службової та робочої діяльності підлеглих, так і за стан, конкретність і дієвість соціально-виховної роботи з кадрами.

Соціально-гуманітарній роботі (СГР) притаманні наступні закономірності:

Відповідність цілей і завдань, змісту і методиці СГР з кадрами характеру економічних, політичних, соціальних і духовних основ суспільства;

Вибір засобів, форм і методів СГР, адекватних цілям і завданням сучасної соціально-гуманітарної роботи, індивідуальним особливостям співробітника, рівню його розвитку і морально-психологічних характеристик. Соціально-

гуманітарна робота проводиться за багатьма напрямками, але найбільш значущими є: формування державно-правового світогляду; правове виховання; професійно-моральне виховання; патріотичне виховання і формування культури міжнаціональних відносин; естетичне виховання. Основними засобами реалізації завдань виховання є індивідуальна виховна робота; інформаційно-пропагандистська робота; робота активу службових колективів.

1.3. Індивідуально-виховна робота як складова соціально-гуманітарної роботи з персоналом.

Індивідуальна виховна робота (ІВР) є найважливішою складовою частиною багатогранного процесу соціально-гуманітарної роботи. Індивідуальну виховну роботу з персоналом повинні проводити керівники всіх рівнів, їх заступники з метою формування і розвитку у співробітників професійних і морально-психологічних якостей особистості, необхідних для ефективного здійснення службової та робочої діяльності.

При проведенні індивідуальної виховної роботи вирішуються такі завдання: всебічне і глибоке вивчення особистих якостей співробітників, їх інтересів, потреб, здібностей, особливостей характеру і темпераменту; забезпечення оптимальної розстановки та ефективного використання співробітників в інтересах професійної діяльності; надання допомоги співробітникам в адаптації до умов службової та робочої діяльності, вирішенні проблем професійного становлення, підтримки у важких життєвих ситуаціях; підготовка співробітників до самостійного виконання завдань, забезпечення їх професійного зростання; надання коригуючого виховного впливу на співробітників, які проявляють ознаки девіантної або деструктивної поведінки, які потребують підвищеної психолого-педагогічної уваги.

Поняття «формування особистості» фіксує освічення, перетворення, зміну окремих якостей або образу особистості в цілому, який відбувається в самій особистості в результаті будь-яких зовнішніх впливів на неї або впливів, які надає сама особистість на свій внутрішній світ. Таким чином, формування

особистості - це процес зміни особистості в ході її взаємодії з реальною дійсністю, поява фізичних і соціально-психологічних новоутворень у структурі особистості і зміна у зв'язку з цим зовнішніх проявів (форм) особистості, завдяки яким вона існує для інших людей. У повсякденній діяльності немає таких питань, де б не було місця індивідуальної виховної роботи. Вона може знайти своє застосування і на службі і в побуті.

Сутність індивідуальної виховної роботи полягає в тому, щоб на основі всебічного і глибокого вивчення особистих якостей співробітників, їх особливостей, інтересів, потреб, здібностей, характеру, темпераменту і т.д. найкращим чином розставляти і використовувати підлеглих в інтересах служби, роботи розвивати і формувати у них необхідні якості для успішного виконання службових завдань, дотримання професійної дисципліни і законності, сприяти всебічному розвитку особистості. На відміну від колективних форм виховного впливу ІВР має свої особливості, які дають їй певні переваги, при цьому вона володіє найбільшою цілеспрямованістю і конкретністю, так як проводиться завжди з конкретним співробітником і переслідує актуальні для кожного конкретного моменту мети; характеризується оперативністю, так як може проводитися в будь-який час і в будь-якій обстановці; має найвищу дієвість в силу її вибіркової і конкретності, так як забезпечується застосуванням найрізноманітніших засобів і методів особистісного впливу на співробітників з урахуванням їх індивідуальних особливостей.

Сутність ІВР, її особливості обумовлюють її місце і значення у всій системі соціально-гуманітарної роботи, по-перше, така робота дозволяє краще вивчити людину, побачити і зрозуміти її сильні і слабкі сторони і з урахуванням цих даних визначити конкретні заходи для подальшого впливу на особистість. По-друге, ІВР є найбільш дієвим засобом формування внутрішньої переконаності співробітника. Вона дозволяє з найбільшою повнотою судити про ефективність перетворення переданих знань, рекомендацій в особисті переконання, які кожен співробітник реалізує в ході своєї практичної діяльності. По-третє, ІВР сприяє підвищенню взаємної відповідальності

керівника і співробітника друг перед другом. Значення ІВР значною мірою підвищується ще і в зв'язку з тим, що в ній закладені найбільш широкі можливості для проведення повсякденної роботи по формуванню у кожного співробітника високих моральних якостей, які сприяють вдосконаленню службової майстерності. Будь який колектив являє собою складну соціальну спільність, що складається з неповторних індивідуальностей. Передумови індивідуального підходу обумовлені саме цим об'єктивно існуючою різноманітністю індивідуальностей, а також соціальними, освітніми, національними, професійними відмінностями співробітників, неоднаковістю життєвого досвіду та інтересів.

1.4. Структура та вимоги до індивідуально-виховної роботи в системі СГР.

Індивідуальна виховна робота має чітко виражену структуру, з основними елементами (блоками). Блок 1 - це вимоги до особистості працівника - до ділових, моральних якостей співробітника, рівня освіти, фізичного розвитку, віку, громадянства і т.д. Блок 2 - вивчення особистості співробітника включає в себе визначення позитивних рис і якостей, на які слід спиратися керівнику, рівня розвитку якостей, необхідних на службі, роботі, але ті що розвинені недостатньо, наявності негативних якостей, що ускладнюють здійснення конкретної діяльності, дотримання вимог професійної та корпоративної етики співробітника. Блок 3 - це аналіз відповідності особистості співробітника запропонованим до нього вимогам, необхідно враховувати, що майбутні співробітники відчують значні труднощі при спробі аналізу своєї придатності до тієї чи іншої посади, обумовлені неадекватністю оцінки не тільки своїх якостей, але і вимог професії. Навіть у більш досвідчених співробітників нерідко бувають занадто обмежені уявлення про свої обов'язки, помилкове уявлення про пред'явлені до них професійні вимоги. Блок 4 - складання програми ІВР, що включає в себе визначення педагогічних цілей виховання, заходів моральної мобілізації особистості, шляхів перевиховання співробітника, усунення у нього окремих негативних якостей. В основі програми лежить

знання особистісних особливостей співробітника, його сильних і слабких сторін. Блок 5 - це підбір і використання засобів і методів індивідуального виховного впливу, що передбачає мовний вплив (роз'яснення, логіка доказів, порівняння і т.д.), практичний вплив (показ, приклад, спільна праця і служба), методи (переконання, заохочення, приклад, вправа, примус), форми (бесіда, доручення, спонукання до прийняття і виконання зобов'язань, індивідуальна бесіда). В основі цих впливів лежить активізація позитивних мотивів, емоційного настрою, реалізації діяльного прояву кращих намірів і задумів. Блок 6 - це напрям зусиль керівників на особистість, що передбачає врахування рівня підготовленості і професіоналізму кожного співробітника, встановлення соціально-психологічних рис співробітника, спільне формування належної орієнтації особистості в подіях, що відбуваються, заохочення активності та ініціативи співробітника в самовихованні. Блок 7 - це контроль індивідуальної виховної роботи, що виражається в оцінці її ефективності, фіксації спостережень і висновків у різних формах (картка, щоденник і т.п.), в складанні карт співробітників з оцінкою рівня розвитку їх особистісних і службово-професійних якостей.

Основними вимогами до індивідуальної виховної роботи виступають:

- ІВР повинна здійснюватися в тісному зв'язку з конкретними завданнями, що вирішуються структурним елементом робочого колективу.
- ІВР повинна охоплювати всіх співробітників.
- При проведенні індивідуальної виховної роботи необхідно враховувати динамічність розвитку особистості співробітника, так як з плином часу людина розвивається, набуває життєвого досвіду і знання, змінюється в моральному і фізичному відношенні і т.д. Ці зміни часом можуть носити дуже інтенсивний характер, і тому дані про співробітника річної давнини часто вже не відображають властивостей його особистості в поточний момент. Розвиток особистості особливо інтенсивно відбувається у молодих співробітників. У зв'язку з цим підвищеної уваги вимагають особи, які проходять стажування перед їх приходом на службу чи роботу.

- Індивідуальне виховання необхідно вести цілеспрямовано. Це означає, що, перш за все, з'ясовуються головні якості, що визначають особливості особистості співробітника, які безпосередньо впливають на його гармонійний розвиток. З урахуванням цих особливостей обираються форми і методи виховання, будується вся індивідуальна робота.
- Індивідуальна робота зі співробітником повинна проводитися комплексно, що означає застосування всіх методів вивчення особистості і різних форм виховного впливу в сукупності. Ця робота передбачає отримання відомостей про працівника і надання на нього виховного впливу в різних сферах його діяльності: при виконанні службових завдань, в суспільному житті колективу, в побуті і т.д. Крім того, комплексність означає також вивчення і виховання співробітника за допомогою індивідуальних і групових методів, що дозволяє надати всієї діяльності всебічний і об'єктивний характер, виключити помилки, упереджений підхід.
- Індивідуальна виховна робота вимагає систематичності. Систематичність може бути забезпечена тільки плановістю в роботі, регулярністю проведення виховних заходів, послідовністю у використанні засобів і методів виховання, повторюваністю педагогічних зусиль.
- Виховання кожного співробітника будується не ізольовано, а в колективі і через колектив. Він вивчається як член колективу у всіх різноманітних відносинах, що визначають його службовий і особистий статус авторитет, становище в мікроколективі і т.д. Тому і виховний вплив на нього чиниться як на члена колективу.
- Базуватися на рекомендаціях психології і педагогіки.

Індивідуальна виховна робота проводиться у формі індивідуальних бесід (ознайомчі, що підтримують або коригувальні; індивідуальної допомоги; індивідуальних завдань і доручень; систематичного індивідуального контролю за діяльністю співробітника; заслуховування співробітників за підсумками роботи за місяць, квартал, півріччя, рік; відвідування співробітника за місцем проживання. групові форми виховної роботи припускають державно-правове

інформування; групові бесіди; доповіді; усні журнали. Колективні форми виховної роботи проводяться у формі загальних зборів; святкувань, присвячених дат і подій загальнонародного, професійного характеру; наочної агітації.

Таким чином, можна відзначити, що сутність виховання співробітника проявляється як процес цілеспрямованої взаємодії всіх суб'єктів службової діяльності, яке забезпечує ефективне рішення службових та робочих завдань і формування співробітників як гармонійно розвинених особистостей, як професіоналів. Ефективність застосування різних методів і форм виховного впливу багато в чому залежить від керівника, а також від наявності або відсутності у працівника відповідної потреби отримання необхідних професійних знань, навичок і умінь, на самостійну роботу по формуванню і розвитку необхідних професійно важливих якостей, на здатність самовдосконалення і самовиховання. Стиль керівництва, що спирається на командно-адміністративні методи роботи з людьми залишився в минулому і на сьогоднішній день керівник в рамках управлінської діяльності повинен володіти різними формами виховної роботи.

Запитання для самоконтролю:

1. Сформулюйте мету та зміст соціально-гуманітарної роботи з персоналом.
2. Розкрийте сутність завдань СГР з персоналом.
3. Схарактеризуйте особливості проведення індивідуально-виховної роботи.
4. Які вимоги до індивідуально-виховної роботи ви знаєте?
5. Яка структура індивідуально-виховної роботи в системі соціально-гуманітарної роботи з персоналом.