

КРИТЕРИИ ДЛЯ АНАЛИЗА КАЧЕСТВЕННОГО СОСТАВА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ ЛИЦ ПОЖИЛОГО ВОЗРАСТА

А.И. Жидкова

Научный руководитель:

Г.И. Вовненко, к.э.н., доцент

Пожилые люди относятся к возрастной группе, которая имеет специфические особенности, потребности, интересы и ценности. Вместе с тем и у работника учреждения социального обслуживания лиц пожилого возраста должны быть соответствующие интересы и ценностные ориентации в отношении выбранной профессии. Среди требований к сотруднику такого учреждения можно выделить 8 значимых компонентов:

- 1. Возраст:* молодые специалисты заряжают престарелых людей своей энергетикой и жизнерадостностью.
- 2. Эмоциональный интеллект:* самосознание, самоконтроль, мотивация, эмпатия, социальные навыки сотрудника.
- 3. Коммуникабельность:* работа «лицом к лицу».
- 4. Профессиональная компетентность:* имеющиеся знания геронтологических и психологических особенностей возраста.
- 5. Терпимость и уравновешенность:* помогают гуманизировать межличностные отношения, сделать их более человечными, доброжелательными.
- 6. Гуманистическая этика общения с пожилыми людьми:* установление доверия, бескорыстие, милосердие, доброта и т.д.
- 7. Уважение к личности:* в общении необходимо ценить свободу пожилого человека, а также уважать его внутренний мир.
- 8. Внешний вид:* слишком модная одежда, изобилие косметики и украшений не способствуют налаживанию контактов между пожилыми людьми и работниками.

Однако в настоящее время администрациями учреждений зачастую не берутся во внимание необходимые для работы в данной отрасли качественные характеристики принимаемого на работу персонала, в связи с чем работники оказываются морально не готовы к выполнению своих обязанностей. Сейчас это – одна из не решенных методических проблем анализа трудовых ресурсов для учреждений социальной сферы. Например, сотрудники не способны оказывать надлежащую помощь

пожилым людям, не вызывают доверия у престарелых людей, не работают на саму «идею» милосердия. Или работники могут быть недостаточно компетентны в вопросах социально-медицинской, социально-педагогической или социально-психологической работы с пожилыми людьми. Также человек может оказаться эмоционально неустойчив для работы с инвалидами. Эти важнейшие вопросы ложатся на плечи администраций учреждений, которые обязаны проводить анализ качественного состава сотрудников при приеме на работу, дабы не нанести ущерб, в первую очередь, получателям социальных услуг.