

МОНИТОРИНГ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНА СОПРОВОЖДЕНИЯ ЗАМЕЩАЮЩИХ СЕМЕЙ

Э. Н. Рычихина, М. В. Зотова, О. А. Прудникова

*Государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Московский городской педагогический университет», Москва (Россия)*

Введение. Обосновывая актуальность работы по повышению кадрового потенциала специалистов по работе с семьёй, авторы статьи отмечают важность данного направления деятельности для общества в целом. Отсутствие единства взглядов на сущность мониторинга кадрового потенциала требует более тщательного подхода к этой деятельности в управлении персоналом.

Методы. Анализ научных публикаций по заявленной теме, официальных источников, социологического опроса специалистов по работе с замещающими семьями и членами замещающих семей, моделирование.

Основные идеи исследования, полученные результаты и их обсуждение. В статье проводится анализ подходов к понятию «кадровый потенциал», которые сложились у отечественных исследователей. Авторы статьи на основе системного, диалектического и компетентностного научных подходов, анализа научной литературы, а также результатов собственного эмпирического исследования обосновывают понятие формирования системы мониторинга кадрового потенциала службы по работе с замещающими семьями и необходимость его совершенствования. Рассматривая кадровый мониторинг как составную часть управленческого, учёные обосновывают необходимость и значение мониторинга кадрового потенциала в службе управления деятельностью специалистов по работе с замещающими семьями.

В работе показаны последовательность создания системы мониторинга кадрового потенциала, методы его организации, вычленяются основные показатели эффективности развития кадрового потенциала, влияние мониторинга на управленческие воздействия для повышения кадрового потенциала организации. В статье приводятся основные методы, позволяющие осуществлять мониторинг персонала и его кадрового потенциала, а также предлагаются критерии оценки эффективности работы по повышению кадрового потенциала. В предлагаемой работе обосновывается влияние системы мониторинга персонала и качества коммуникационных связей в организации, в том числе и исследуемой. Авторы предлагают модель системы мониторинга кадрового потенциала службы работы с замещающими семьями, которая позволит сформировать комплексную систему мониторинга с учётом необходимых компетенций, включённых в профессиональный стандарт специалистов по работе с семьёй.

Заключение. Подводя итоги проведённого исследования, авторы показывают важность получения своевременной и достоверной информации для системы управления персоналом, которая будет способствовать повышению общей эффективности управления и принятию обоснованных управленческих решений.

Ключевые слова: социальное управление; кадровый потенциал; управленческий мониторинг; мониторинг персонала; специалист по работе с замещающими семьями.

Список литературы

1. Олегов Ю. Г., Никонова Т. В. Аудит и контроллинг персонала: учебное пособие. М.: Альфа-Пресс, 2006. 560 с.
2. Афанасьев В. Я., Корнев И. К. Введение в государственное управление: учебное пособие: в 3 кн. М.: Финстатинформ, 1998. Кн. 3. 172 с.
3. Беззубко Л. В., Гончарова Л. О., Беззубко Б. И. Трудовой и кадровый потенциалы: монография. Донецк: Норд пресс, 2008. 215 с.
4. Козина А. М. Методология воспроизводства кадрового потенциала в сельском хозяйстве: автореферат дис. ... д-ра экон. наук. Великий Новгород, 2009. 44 с.
5. Болдырева Р. Ю., Мосин Ф. А. Анализ существующих подходов к понятию «кадровый потенциал» // Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. 2011. Выпуск № 1-2. С. 28–32.
6. Скороходова О. Р. Кадровый потенциал: понятие, сущность, основные характеристики // Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития. 2015. № 24. С. 67–71.
7. Ильин А. И. Планирование на предприятии. М.: Инфра-М; Минск: Новое знание, 2014. 667 с.
8. Третьякова Е. П. Оценка трудового потенциала организации // Менеджмент в России и за рубежом. 2009. № 1. С. 136–143.
9. Кузьмина А. А., Матвеева Т. Ю. Разработка системы мониторинга профессиональных компетенций персонала организации // Вопросы науки и образования. 2018. № 8 (20). С. 57–64.
10. Гайнетдинова А. Н., Абдуллина Л. В. Мониторинг психоэмоционального состояния в системе управления персоналом // Вестник Российского университета кооперации. 2021. № 1 (43). С. 26–29.

11. Фирсова Л. В. Система мониторинга профессионального развития кадрового потенциала государственных служб контроля и надзора России // Известия Южного федерального университета. Педагогические науки. 2012. № 3. С. 226–232.

12. Бершедова Л. И., Рычихина Э. Н. Социально-психологические основы системы мониторинга персонала // Системная психология и социология. 2013. № 8. С. 17–24.

13. Профессиональный стандарт «Специалист по работе с семьей», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.11.2013 г. № 683н. URL: <https://base.garant.ru/70558542/>.

14. Рычихина Э. Н. Мониторинг в системе социального управления муниципальным образованием: автореферат дис. ... д-ра социол. наук / Современная гуманитарная академия. М., 2010. 47 с.

Авторская справка

РЫЧИХИНА Элина Николаевна, доктор социологических наук, доцент, профессор кафедры общей и практической психологии, Московский городской педагогический университет, Москва, Россия.

E-mail: richihinaen@mgpu.ru

ЗОТОВА Марина Викторовна, кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры специальной психологии и психолого-социальных технологий, Московский городской педагогический университет, Москва, Россия.

E-mail: zotovamv@mgpu.ru

ПРУДНИКОВА Олеся Александровна, аспирант кафедры общей и практической психологии, Московский городской педагогический университет, Москва, Россия.

E-mail: prudnikovaoa@mgpu.ru

UDC 364.08

DOI: 10.25686/2410-0773.2022.1.86

MONITORING OF THE PERSONNEL POTENTIAL OF THE SUPPORT BODY FOR SUBSTITUTE FAMILIES

E. N. Rychikhina, M. V. Zotova, O. A. Prudnikova

Moscow City University, Moscow (Russia)

Introduction. Justifying the relevance of the work to increase the human potential of specialists in working with the family, the authors of the article note the importance of this area of activity for society as a whole. The absence of unity systematic, dialectical and competence-based scientific approaches, of views to the foundation of employees' potential monitoring requires a thorough approach.

Methods. Analysis of scientific publications on the stated topic, official sources, a sociological survey of specialists working with substitute families and members of substitute families, modeling.

Results. Therefore, the article analyzes the approaches to the concept of «personnel potential» that have developed among domestic authors. After analyzing the scientific literature and their own research, the authors explain the necessity to form a monitoring system of employees' potential when working with foster families. Considering personnel monitoring as an integral part of management, the authors of the article

substantiate the necessity and importance of monitoring human resources in the management service of specialists working with substitute families. This work shows the sequence of forming the monitoring system of employee's potential, methods of its organization, also the authors isolate main indicators of effective development of employees' potential, influence of monitoring on managerial impact to improve employees' potential of the corporation. The article presents the main methods for monitoring personnel and their human resources potential, and also offers criteria for evaluating the effectiveness of work to increase human resources potential. The proposed work substantiates the influence of the personnel monitoring system and the quality of communication links in the organization, including the one under study. The authors offer a model of the monitoring system of employee's potential for the foster families' service, which are included in the professional standard of specialists in working with the family.

Conclusion. Summing up the results of the study, the authors show the importance of obtaining timely and reliable information for the personnel management system, which will contribute to improving the overall efficiency of management and making informed management decisions.

Keywords: social management; human resources; managerial monitoring; personnel monitoring; specialist in working with substitute families.

References

1. Olegov U. G., Nikonova T. V. Audit and controlling of personnel: a textbook. Moscow, Alfa-Press, 2006. 560 p.
2. Afanasyev V. Ya., Kornev I. K. Introduction to public administration: textbook in 3 books. Moscow, Finstatinform, 1998. Book 3. 172 p.
3. Bezzubko L. V., Goncharova L. O., Bezzubko B. I. Labor and personnel potential: a monograph. Donetsk, Nord Press, 2008. 215 p.
4. Kozina A. M. Methodology of reproduction of human potential in agriculture / Abstract dis. ... Doctor of Economics. Veliky Novgorod, 2009. 44 p.
5. Boldyreva R. U., Mosin F. A. Analysis of existing approaches to the concept of «personnel potential». *Izvestiya Tula State University. Economic and legal sciences*, 2011. Issue 1-2. Pp. 28–32.
6. Skorokhodova O. R. Human resources potential: concept, essence, main characteristics. *Economics and management in the XXI century: development trends*, 2015. No. 24. Pp. 67–71.
7. Ilyin A. I. Enterprise planning. Moscow, Infra-M; Minsk, Novoe znanie, 2014. 667 p.
8. Tretyakova E. P. Assessment of the organization's labor potential. *Management in Russia and abroad*, 2009. No. 1. Pp. 136–143.
9. Kuzmina A. A., Matveeva T. U. Development of a system for monitoring the professional competencies of the organization's personnel. *Issues of science and education*, 2018. № 8 (20). Pp. 57–64.
10. Gainetdinova A. N., Abdulina L. V. Monitoring of the psycho-emotional state in the personnel management system. *Bulletin of the Russian University of Cooperation*, 2021. No. 1 (43). Pp. 26–29.
11. Firsova L. V. Monitoring system of professional development of the personnel potential of the state control and supervision services of Russia. *Izvestia of the Southern Federal University. Pedagogical science*, 2012. No. 3. Pp. 226–32.
12. Bershedova L. I., Richikhina E. N. Socio-psychological foundations of the personnel monitoring system. *System psychology and sociology*, 2013. No. 8. Pp. 17–24.

13. Professional standard «Family specialist», approved by the order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation. 18.11.2013. No 683n. Available at: <https://base.garant.ru/70558542/>..

14. Richikhina E. N. Monitoring in the social management system of the municipality. Abstract dis. ... Doctor of Sociological Sciences. Moscow, 2010. 47 p.

Author's Bio

RYCHIKHINA Elina Nikolaevna, D. Phill. in Social Science, Associate Professor, Professor, Department of General and Practical Psychology, Moscow City University, Moscow, Russia. E-mail: richihinaen@mgpu.ru

ZOTOVA Marina Viktorovna, PhD in Education Science, Associate Professor, Department of Special Psychology and Psycho-Social Technology, Moscow City University, Moscow, Russia. E-mail: zotovamv@mgpu.ru

PRUDNIKOVA Olesya Aleksandrovna, PhD student, Department of General and Practical Psychology, Moscow City University, Moscow, Russia. E-mail: prudnikovaoa@mgpu.ru

Библиографическая ссылка

Рычихина Э. Н., Зотова М. В., Прудникова О. А. Мониторинг кадрового потенциала органа сопровождения замещающих семей // SocioTime / Социальное время. 2022. № 1 (29). С. 86–96.
DOI: 10.25686/2410-0773.2022.1.86