

2. Богатырёва М. Р., Масыгутова А. Н. Структурное формирование трудовых ресурсов: сб. науч. трудов Sworld. 2013. Т. 39. № 1. С. 51-53.

3. Воронина Л. И., Радченко Т. Е. Анализ теоретико-методологических и нормативно-правовых основ проведения комплексной оценки результативности профессиональной служебной деятельности гражданских служащих // Вопросы управления. 2015. № 6 (37).

4. Мустафина Л. И., Богатырева М. Р. Совершенствование профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих // Интернет-журнал «Науковедение». 2014. № 2. С.7-5.

K. R. Galiaskarova

PROBLEMS AND CONTRADICTIONS OF THE SYSTEM OF PROFESSIONAL EDUCATION OF MUNICIPAL EMPLOYEES

Abstract

The article touches upon the problem of improving the system of professional education of municipal employees, which is very acute and relevant for today. The necessity of forming a qualitatively new cadre of the municipal service is underlined. To date, one of the most important areas for strengthening and developing the social and economic potential of the region, and Russia as a whole, is the formation of an effectively functioning system of local self-government. Its formation requires, above all, qualified human resources. A completely new system of local self-government is being formed in the constituent entities of the Russian Federation, which is oriented towards a real and sustainable growth in the standard of living of the population, to increase its social activity and to more fully realize the potential of the municipal formation, in which the level of training of municipal employees plays an important role. This makes the task of forming a competitive cadre of municipal employees urgent. Staffing the sphere of government and power relations plays a decisive role in solving a wide range of current and long-term problems of the development of Russian society. In modern conditions of market relations, the principles of professionalism and competence become decisive.

Keywords: municipal employees, local government, professionalism of municipal employees, competence, professional education, personnel service, qualification requirements.

УДК 364. 376. 37.04

Т. И. Касьянова, Ю. Ф. Шаехова

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ РАБОТНИКОВ СФЕРЫ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ: ПРОБЛЕМЫ ВНЕДРЕНИЯ

Аннотация

В статье рассмотрены вопросы внедрения профессиональных стандартов в сфере социального обслуживания населения, дан анализ проблем, выявленных в ходе их внедрения.

Профессиональный стандарт – инструмент, позволяющий создать устойчивое и эффективное взаимодействие сферы труда и сферы образования, обеспечить рациональное использование человеческого потенциала. В профессиональных стандартах обозначен необходимый профессиональный минимум действий, умений и знаний для работников сферы социального обслуживания.

Актуальность разработки профессиональных стандартов для работников социальной сферы обусловлена ростом требований к качеству и эффективности их профессиональной деятельности.

Анализ практики внедрения профессиональных стандартов обозначил ряд проблем: прежде всего, это отсутствие четких административных и методических процедур проведения аттестации персонала; управленческие проблемы, связанные с консерватизмом и противоречивостью самой структуры системы социальной защиты населения; трудности в кадровой работе; отсутствие финансирования для обучения персонала; сложности

межведомственного взаимодействия; сложности адаптации работников сферы социального обслуживания.

Процесс внедрения профессиональных стандартов в сфере социального обслуживания идет в условиях модернизации сферы социального обслуживания. В соответствии с Федеральным законом № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан Российской Федерации» от 28 декабря 2013 года (далее – Закон) формируется комплексная система социального обслуживания населения. Социальные услуги, предоставляемые нуждающимся гражданам – получателям услуг, не сводятся к деятельности по удовлетворению первичных потребностей, а предоставляются посредством оказания социально-бытовых, социально-медицинских, социально-психологических, социально-педагогических, социально-трудовых, социально-правовых, услуг в целях повышения коммуникативного потенциала получателей социальных услуг и срочных социальных услуг.

Характер межведомственной и междисциплинарной работы по социальному обслуживанию граждан усложняет выбор и внедрение профессионального стандарта, что может снизить эффективность социальных технологий, предусмотренных Законом.

Для решения обозначенных проблем авторами рекомендованы:

- разработка новой модели содержания профессионального образования и повышения квалификации работников учреждений социальной сферы на основе профессиональных стандартов;

- разработка методов социально-профессиональной адаптации для работников учреждений социальной сферы в условиях внедрения профессионального стандарта.

Ключевые слова: профессиональный стандарт, внедрение, социальное обслуживание, социальные услуги, социально-профессиональная адаптация.

Профессиональный стандарт – инструмент, позволяющий создать устойчивое и эффективное взаимодействие сферы труда и сферы образования, обеспечить рациональное использование человеческого потенциала.

Актуальность внедрения профессиональных стандартов в сферу социальной защиты обусловлена прежде всего изменением содержания социальных проблем, решаемых в условиях новых вызовов и рисков современного общества; возрастающей ролью данной сферы. Значимость социальной работы связана с демографическими изменениями, особенно, увеличением числа пожилых людей; наличием бедности и безработицы; сокращением государственных расходов на социальное обеспечение; с миграционными процессами. В 2017 году в Российской Федерации насчитывалось 12,31 млн. инвалидов, численность пенсионеров составила 43,1 млн. человек, количество получателей социальных услуг более 39,6 млн. человек [9, с. 188].

Актуальность разработки и внедрения профессиональных стандартов для работников социальной сферы обусловлена также ростом требований к качеству и эффективности их профессиональной деятельности. Сегодня перед отраслью встала проблема дефицита высокопрофессиональных кадров.

Профессиональные стандарты специалистов социальной сферы приняты в декабре 2013 года, в действие введены с 1 января 2015 года. Обязательность применения профстандартов предусмотрена с 1 июля 2016 года Федеральным законом № 122-ФЗ от 2 мая 2015 г. «О внесении изменений в Трудовой Кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» [1, 3].

К настоящему времени Минтрудом России утверждены 11 профессиональных стандартов работников социальной сферы: психолог в социальной сфере; руководитель организации социального обслуживания; руководитель учреждения медико-социальной экспертизы; социальный работник; специалист органа опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних; специалист по медико-социальной экспертизе; специалист по оказанию государственных услуг в области занятости населения; специалист по работе с семьей; специалист по реабилитационной работе в социальной сфере; Специалист по социальной работе; тифлосурдопереводчик.

Профессиональный стандарт позволяет установить точно очерченный минимум компетенций и функций, которые входят в содержание деятельности сотрудника органа или учреждения социальной защиты. Также конкретизируется возможность сформулировать требования к объему и качеству деятельности для заключения «эффективных контрактов» с сотрудниками. Предполагается, что профессиональный стандарт поможет не только работодателям и работникам сферы социального обслуживания, но и сфере образования и гражданам. Работодатель получит возможность оценить и повысить профессионализм своих сотрудников. Работникам стандарт даст представление о предъявляемых к нему требованиям со стороны работодателя. Сфере образования профессиональные стандарты позволят свести к минимуму наличие противоречий с образовательным стандартом.

С какими трудностями сталкивается сфера социальной работы при внедрении профстандартов?

Отечественная законодательная база социальной работы за последние годы претерпела значительные изменения. Основной вектор ее развития – движение от решения уже существующей проблемы к внедрению системы превентивных мер.

Процесс внедрения профессиональных стандартов в сфере социального обслуживания идет в условиях модернизации сферы социального обслуживания. В соответствии с Федеральным законом «Об основах социального обслуживания граждан Российской Федерации» (далее – Закон) формируется комплексная система социального обслуживания населения. Социальные услуги, предоставляемые нуждающимся гражданам – получателям услуг, не сводятся к деятельности по удовлетворению первичных потребностей, а предоставляются посредством оказания социально-бытовых, социально-медицинских, социально-психологических, социально-педагогических, социально-трудовых, социально-правовых, услуг в целях повышения коммуникативного потенциала получателей социальных услуг и срочных социальных услуг [2].

Система социальной защиты населения поставлена в новые условия работы. Вводится оценка индивидуальной нуждаемости в социальных услугах. На основе этой оценки разрабатывается индивидуальная программа предоставления социальных услуг, государственная гарантия гражданину, нуждающемуся в социальном обслуживании. При этом, помимо услуг поставщиков, относящихся к системе социального обслуживания, предстоит содействовать гражданам в получении услуг иных ведомств, не относящихся к социальному обслуживанию, через механизм социального сопровождения. Система социального обслуживания от предоставления относительно простых социально-бытовых услуг переориентируется в сторону многофункциональной, комплексной деятельности по предоставлению социальных услуг в соответствии с индивидуальной нуждаемостью.

Внедрение профессиональных стандартов – масштабный преобразовательный процесс для системы соцзащиты населения [6, 7, 10].

Характер социальной работы в условиях действия нового закона о социальном обслуживании граждан становится межведомственным и междисциплинарным, что требует создания условий для постоянного доступа к возможностям повышения профессиональной компетентности по актуальным вопросам практики оказания социальных услуг.

Характер межведомственной и междисциплинарной работы по социальному обслуживанию граждан усложняет выбор и внедрение профессионального стандарта, что может снизить эффективность социальных технологий, предусмотренных Законом.

За прошедший период участниками трудовых отношений социальной сферы была проведена работа по внедрению профессиональных стандартов. В 2017 году в рамках постоянно действующих вебинаров «Апробация и применение профессиональных стандартов работников социальной сферы» обсуждались проблемы адаптации и применения профессиональных стандартов в среде профессионального экспертного сообщества¹ [5].

¹ Информация о вебинарах размещена на сайте www.профстандартпедагога.рф

Опыт внедрения профессиональных стандартов обозначил ряд проблем. Прежде всего, это отсутствие четких административных и методических процедур проведения аттестации персонала; управленческие проблемы, связанные с консерватизмом и противоречивостью самой структуры системы социальной защиты населения; трудности в кадровой работе; отсутствие финансирования для обучения персонала; сложности межведомственного взаимодействия; сложности адаптации работников сферы социального обслуживания.

Ориентация на профессиональные стандарты должна изменить систему кадровой политики в сфере социального обслуживания населения, особенно в таких направлениях работы с персоналом как: аттестация, обучение и оценка квалификации персонала.

Проведение аттестации работников – непростое мероприятие. Организация аттестационных процедур требует проведения подготовительной работы: утверждение состава аттестационной комиссии, подготовка заседаний комиссии, работа с сотрудниками по подготовке к аттестации. Для объективной оценки персонала в аттестационную комиссию следует приглашать независимых экспертов, что потребует дополнительных финансовых затрат, которыми не располагают учреждения социального обслуживания населения, особенно, расположенные в малых городах.

Для проведения аттестации нужна методическая база. Помимо формальных моментов, таких как оценка соответствия образования, встают вопросы, заявленные профессиональным стандартом, как оценивать профессиональные качества, компетентность персонала. Нет четких административных и методических процедур для аттестации.

Министерством социальной политики Свердловской области подготовлены «Методические рекомендации о применении профессиональных стандартов в организациях социального обслуживания Свердловской области [8]. Методическими рекомендациями предлагается применять профессиональные стандарты при проведении аттестации работников в целях присвоения квалификационной категории. Другими словами, учреждениям следует использовать уже существующий механизм аттестации работников, с учетом профессионального стандарта, при этом разъяснений методического характера по применению профстандартов в данной методичке не содержится.

Таким образом, решение вопросов аттестации работников предоставлено самим учреждениям. Создаваемые для проведения аттестации в учреждениях комиссии, как правило, состоят из директора, специалиста по кадрам, заместитель директора по организационно-методической работе, представителя совета трудового коллектива, главного бухгалтера, и возможно еще из одного заместителя (в зависимости от профиля учреждения). Комиссии в таком составе крайне невыгодно принимать по итогам аттестации решение о несоответствии должности своих работников, поскольку очереди из желающих работать в учреждении социального обслуживания населения как правило не существует. Это связано с низкой оплатой труда работников сферы социального обслуживания. По итогам федерального статистического наблюдения в сфере оплаты труда отдельных категорий работников социальной сферы и науки за январь-декабрь 2016 года средняя зарплата по Свердловской области составляла 22 486 рублей [4]. Престижной работу в социальной сфере назвать сложно. Профессии социальной работы называют скорее нужными, но не престижными.

Вопросы переподготовки сотрудников также сложны, и не только из-за проблем с финансированием. Серьезные нарекания вызывают программы переподготовки, предоставляемые образовательными учреждениями. Работнику, которому необходимо повышение квалификации или профессиональная переподготовка, желательно получить качественное образование, получить новый опыт, который можно применить в практической деятельности, а не просто прослушать курс теоретических дисциплин.

Практикоориентированное обучение персонала социального обслуживания приобрело особенно важное значение в условия переориентации социальной работы, закрепленной новым федеральным законодательством. Переориентирование социально-

бытовых услуг в сторону многофункциональной, комплексной деятельности потребует от персонала знаний по психологии, социальной педагогике, возрастной психологии, психогеронтологии, основам реабилитации и т.д.

Проблемы подготовки и подбора профессиональных кадров, чьи знания, умения и квалификация наиболее точно соответствуют требованиям социальной работы, сохраняют актуальность уже не один десяток лет. Исследования, проведенные рабочей группой по адаптации и внедрению профессиональных стандартов работников социальной сферы (утверждена Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 декабря 2014 г. № 110) показали, что многие сотрудники работают, не имея профессионального опыта, соответственно их трудовые функции ограничены, а деятельность малоэффективна [5]. Например, анализ личных дел сотрудников в государственном автономном учреждении социального обслуживания населения Свердловской области «Центр социальной помощи семье и детям «Отрада» Октябрьского района г. Екатеринбурга» показал, что 60 % сотрудников требуется профессиональная переподготовка. В Свердловской области 164 учреждения - поставщика социальных услуг. Анализ квалификационного уровня персонала учреждений выявил, что более 170 руководителей учреждений и руководителей отделений в учреждениях нуждаются в профессиональной переподготовке и повышении квалификации.

На практике существенная доля организации социального обслуживания населения не планирует мероприятия по повышению квалификации своих работников с учетом положений профессиональных стандартов, а также проверку соответствия этой квалификации положениям профессиональных стандартов, в том числе путем аттестации работников [5]. Причиной такой ситуации является отсутствие источников финансирования курсов повышения квалификации. Как правило, вопросы оплаты повышения квалификаций или профессиональной переподготовки остаются на усмотрение непосредственно учреждений сферы социального обслуживания, а чаще всего становятся личным делом работников. Кроме финансовых вопросов, сложность переподготовки связана с вопросами организационно-административного плана, а именно, выполнение должностных обязанностей другими сотрудниками учреждения. Однако при этом не предусмотрено процедур, связанных с оплатой этого дополнительного труда.

Одним из сложных направлений работы при современном социальном обслуживании населения является отработка технологий с субъектами межведомственного взаимодействия: медицинскими учреждениями, образовательными организациями, территориальными органами исполнительной власти и МВД, центрами занятости и др.

В качестве первоочередных мер для решение обозначенных проблем авторами рекомендованы:

- изучение и распространение лучших практик из регионального опыта межведомственного взаимодействия при предоставлении социальных услуг и социального сопровождения гражданам;
- разработка новой модели содержания профессионального образования и повышения квалификации работников учреждений социальной сферы на основе профессиональных стандартов;
- разработка методов социально-профессиональной адаптации для работников учреждений социальной сферы в условиях внедрения профессионального стандарта.

Библиографический список

1. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.base.consultant.ru (дата обращения: 10.03.2018)
2. Об основах социального обслуживания граждан Российской Федерации» от 28 декабря 2013 г.: Федеральный закон № 442-ФЗ [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.base.consultant.ru (дата обращения: 10.03.2018)
3. О внесении изменений в Трудовой Кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации: Федеральным законом

№ 122-ФЗ от 2 мая 2015 г. [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.base.consultant.ru (дата обращения: 10.03.2018)

4. Итоги федерального статистического наблюдения в сфере оплаты труда отдельных категорий работников социальной сферы и науки за январь-декабрь 2016 года [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_monitor/itog-monitor4-16.html (дата обращения: 10.03.2018)

5. Волошина И. А., Гончарова А. А., Зайева О. М. Применение профессиональных стандартов специалистов сферы социального обслуживания // Апробация и применение профессиональных стандартов социальной сферы: реализация моделей межведомственного взаимодействия. М., 2017. С. 34-40.

6. Данилова Н. В., Федотова В. В. Алгоритм и принципы внедрения профессиональных стандартов в систему управления персоналом организации // Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина, Екатеринбург, 2016. С.13-33

7. Макина А. И., Чмых К. В. Профессиональные стандарты по социальной работе: место и роль в социальной сфере // Экономика, управление, финансы : материалы III Междунар. науч. конф. (г. Пермь, февраль 2014 г.). С. 121-123. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://moluch.ru/conf/econ/archive/93/4735/> (дата обращения: 13.03.2018)

8. Методические рекомендации о применениях профессиональных стандартов в организациях социального обслуживания Свердловской области [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://msp.midural.ru/deyatelnost/professionalnye-standarty/dokumenty-i-razyasneniya-ministerstva-socialnoy-politiki-sverdlovskoy-oblasti.html> (дата обращения: 10.03.2018)

9. Социальное положение и уровень жизни населения в 2017 г. С.188 [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1138698314188 (дата обращения: 10.03.2018)

10. Жильцов Е. Н., Науменко Т. В. Экономика и управление социальной сферой. Москва: Изд-во «Дашков и К^о», 2015. С. 309-312.

T. Kasyanova, Y. Shaekhova

PROFESSIONAL STANDARDS OF THE WORKERS OF THE SPHERE OF SOCIAL SERVICE: INTRODUCTION PROBLEMS

Abstract

In article questions of introduction of professional standards in the sphere of social service of the population are considered, the analysis of the problems revealed during their introduction is given.

The professional standard – the tool allowing to create steady and effective interaction of the sphere of work and education, to provide rational use of human potential. In professional standards the necessary professional minimum of actions, abilities and knowledge for workers of the sphere of social service is designated.

The relevance of development of professional standards for workers of the social sphere is caused by growth of requirements to quality and efficiency of their professional activity.

The analysis of the practice of introduction of professional standards has designated a number of problems. First of all, this is a lack of accurate administrative and methodical procedures of carrying out certification of personnel; the administrative problems connected with conservatism and discrepancy of the structure of system of social protection of the population; difficulties in personnel work; lack of financing for training of personnel; difficulties of interdepartmental interaction; difficulties of adaptation of workers of the sphere of social service.

Process of introduction of professional standards in the sphere of social service goes in the conditions of modernization of the sphere of social service. According to the Federal law No. 442-FZ "About bases of social service of the citizens of the Russian Federation" of December 28, 2013 (further – the Law) the complex system of social service of the population is forming. The social services provided to the needing citizens – to recipients of services, don't come down to activities

for satisfaction of the primary requirements, and are provided by means of rendering social, social and medical, social and psychological, social and pedagogical, social and labor, social and legal services for increase in communicative potential of recipients of social services and urgent social services.

The nature of interdepartmental and cross-disciplinary work of the social service of citizens complicates the choice and introduction of the professional standard that can reduce efficiency of the social technologies provided by the Law.

For the solution of the designated problems authors recommend the following:

- development of new model of content of professional education and professional development of employees of institutions of the social sphere on the basis of professional standards;
- development of the methods of social and professional adaptation for employees of institutions of the social sphere in the conditions of introduction of the professional standard.

Keywords: professional standard, introduction, social service, social services, social and professional adaptation.

УДК 377

Т. М. Резер, Е. В. Кузнецова

СОВРЕМЕННЫЕ ВЫЗОВЫ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Аннотация

В статье анализируются основные вызовы, существующие в современной системе профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих. Сформулированы принципы развития профессиональной подготовки. С позиции развития рассмотрены направления профессиональной подготовки, совершенствование образовательного процесса и повышение качества преподавания.

Ключевые слова: профессиональная подготовка государственных и муниципальных служащих.

Необходимое условие развития и повышения эффективности деятельности органов государственного и муниципального управления – это совершенствование системы подготовки государственных и муниципальных служащих. Конкуренция различных систем профессионального образования стала ключевым элементом развития образовательной деятельности в высшей профессиональной школе, что требует постоянного обновления технологий, ускоренного освоения инноваций, быстрой адаптации к запросам и требованиям динамично меняющегося мира.

Одновременно возможность получения качественного профессионального образования продолжает оставаться одной из наиболее важных жизненных ценностей граждан, а также решающим фактором социальной справедливости, профессиональной стабильности и роста. На наш взгляд, в основу развития системы подготовки государственных и муниципальных служащих должны быть положены принципы проектной деятельности:

- открытость образования к внешним запросам;
- применение проектных методов;
- конкурсное выявление и поддержка лидеров, успешно реализующих новые подходы на практике;
- адресность инструментов ресурсной поддержки;
- комплексный характер принимаемых решений, касающихся образовательного процесса.

В тоже время обновление организационных механизмов на всех уровнях системы подготовки государственных и муниципальных служащих позволит обеспечить ее