

КАЧЕСТВО УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА НА ОСНОВЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

Т.Г. Калугина

Российская академия предпринимательства, филиал в г. Челябинске

Актуальность исследования продиктована требованиями современного рынка труда и рынка образовательных услуг, их соответствия образовательным и профессиональным стандартам, необходимостью роста уровня профессиональных квалификаций и компетенций работников социальной сферы для повышения качества оказания социальных услуг.

Цель статьи состоит в выявлении уровней профессиональных компетенций и квалификации действующих руководителей организаций социальной сферы; проблем и пути решения, связанных с повышением квалификации руководителей социальных организаций.

Результаты получены с использованием методов анкетирования, тестирования, сертификации, факторного анализа. Исследование проведено автором в рамках проекта «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения на основе независимой оценки уровня квалификации руководителей, работников кадровых служб организаций социальной сферы Челябинской области».

Даются разъяснения по применению нового ФЗ № 442 от 28.12.2013 «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации» в связи с введением процедур независимой оценки качества социальных услуг, необходимости повышения уровня квалификации работников и руководителей социальной сферы на основе профессиональных стандартов.

Впервые при определении уровня квалификации социальных работников используется профессиональный стандарт, анализируется результат сертификации квалификаций руководителей организаций социальной сферы мегаполиса с учетом их опыта и уровня образования. На основе индивидуального профиля, полученного в результате анализа, предлагается индивидуальная модульная программа повышения квалификации по приращению недостающих руководителю компетенций, что позволяет, по мнению автора, более качественно управлять развитием персонала в организациях социального обслуживания.

Ключевые слова: процедура независимой оценки, качество социальных услуг, уровень квалификации руководителей, организации социальной сферы, сертификация квалификаций, профессиональный стандарт.

Одним из основных приоритетов направления государственной политики в сфере социального обслуживания населения является модернизация и развитие сектора социальных услуг, обеспечение их доступности, качества и безопасности [3, 9].

В соответствии с новым ФЗ № 442 от 28.12.2013 «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации», совместно с институтами гражданского общества формируется система независимой оценки качества работы организаций, оказывающих услуги по социальному обслуживанию населения. Разрабатываются профес-

сиональные стандарты, которые формулируют актуальные требования работодателей к системе социального обслуживания населения, самостоятельному развитию работников отрасли [1].

Одновременно с этим в Российской Федерации формируется система независимой оценки и сертификации квалификаций, которая создает стимулы для более компетентного подбора кадров, развития имеющихся квалификаций работников социальной сферы [5–8].

Социальная сфера подошла к неизбежному этапу развития, когда для повышения

эффективности и качества социальных услуг требуются специалисты принципиально нового уровня.

В этих условиях становится необходимым повышение престижа профессии «социальный работник», сокращение дефицита работников в сфере социального обслуживания населения, обеспечение прироста профессиональных компетенций и квалификации работающих специалистов, обеспечение притока молодых высококвалифицированных кадров в эту сферу, внедрение системы материального стимулирования социальных работников за достижение высоких результатов работы по социальному обслуживанию [4].

Для достижения таких результатов необходимо повысить качество управления развитием персонала в организациях социального обслуживания. Поэтому в современных условиях возрастает роль руководителя организации, его соответствие требованиям разработанного профессионального стандарта «Руководитель организации социального обслуживания» [2].

В связи с этим в период с июля 2014 года по июль 2015 года в несколько этапов был реализован исследовательский проект, направленный на изучение качества управления развитием персонала в организациях социального обслуживания Челябинской области.

1 этап – подготовительный (июль – сентябрь 2014 года);

2 этап – организационно-деятельностный (сентябрь – декабрь 2014 года);

3 этап – аналитический (декабрь 2014 года – март 2015 года);

4 этап – прогнозный (март – июль 2015 года).

Реализация проекта позволила успешно реализовать цели проекта на основе поставленных задач:

1. Разработать измерительные средства для процедуры независимой оценки и сертификации квалификаций руководителей, работников кадровых служб организаций социального обслуживания г. Челябинска.

2. Создать автоматизированную тестирующую программу для процедуры независимой оценки и сертификации квалификаций.

3. Провести процедуры независимой оценки и сертификации квалификаций руководителей, работников кадровых служб организаций социального обслуживания г. Челябинска.

4. Проанализировать результаты независимой оценки и сертификации квалификаций руководителей, работников кадровых служб организаций социального обслуживания г. Челябинска, разработать индивидуальные профили компетенций, сформировать рекомендации по приращению компетенций.

Участниками проекта стали руководители организаций социальной сферы г. Челябинска – 35 человек.

Порог профессионального освоения и демонстрации компетенций выше 90 % показали 4 человека, от 90 до 80 % продемонстрировали 12 человек, от 80 до 70 % – 9 человек. Не прошли сертификацию (т. е. не набрали 70 %) – 6 человек.

Высокий уровень компетенции, т. е. реальные знания, умения и компетенции на соответствие профессиональному стандарту «Руководитель организации социального обслуживания», утвержденного Приказом Министерства труда и социальных отношений РФ № 678н от 18 ноября 2013 г.; продемонстрировали 4 человека (табл. 1).

Процедура сертификации осуществлялась по 4 трудовым единицам профессионального стандарта «Руководитель организации

Таблица 1

Результаты сертификации руководителей организаций социального обслуживания

№ п/п	Пороговое значение показателя (%)	Количество человек	Заявляемый квалификационный уровень
1	Выше 90	4	5
2	От 90 до 80	12	5
3	От 80 до 70	9	5
4	Ниже 70	6	5
5	Не проходили процедуру	4	
	Итого	35	5

социального обслуживания»: планирование и контроль деятельности организации социального обслуживания (организация); управление ресурсами организации социального обслуживания; взаимодействие с клиентами, вышестоящими и партнерскими организациями; обеспечение развития организации социального обслуживания [2].

Сертификация осуществлялась на индивидуальных компьютерах экспертами Росстандарта по автоматизированной тестирующей программе (рис. 1).

По каждой трудовой единице был получен обобщенный результат по профессиональным компетенциям и уровню квалификации (табл. 2).

Таким образом, руководители организаций социального обслуживания продемонстрировали высокий уровень владения двумя компетенциями (Взаимодействие с клиентами, вышестоящими и партнерскими организациями – 86,06 %; Управление ресурсами организации социального обслуживания – 82,06 %); достаточный уровень по одной компетенции

(Обеспечение развития организации социального обслуживания – 75,74 %) и недостаточный уровень по одной компетенции (Планирование и контроль деятельности организации социального обслуживания – 69,41 %). Общий уровень составил – 78,32 %.

По каждому руководителю на основании протокола оценки результатов сертификационных испытаний зарегистрирован индивидуальный результат (индивидуальный профиль, рис. 3). Решением сертификационной комиссии полученные в процессе сертификации квалификаций результаты сформулированы как вывод: «соответствует» («не соответствует») требованиям профессионального стандарта «Руководитель организации социального обслуживания».

На основе индивидуального профиля составляется индивидуальная модульная программа повышения квалификации по приращению недостающих руководителю компетенций, что позволяет реально и более качественно управлять развитием персонала в организациях социального обслуживания.

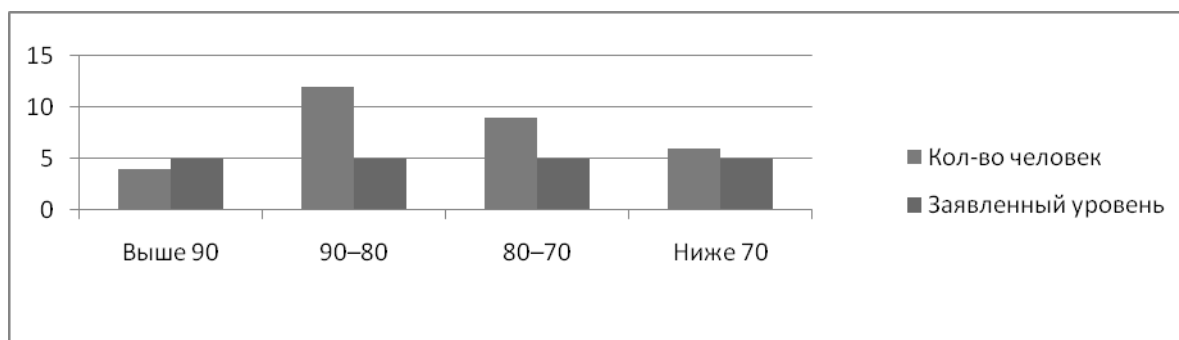


Рис. 1. Результаты сертификации руководителей организаций социального обслуживания

Результат по профессиональным компетенциям и уровню квалификации

Таблица 2

№ п/п	Наименование трудовой функции	Значение показателя	Рейтинг показателя
1	Планирование и контроль деятельности организации социального обслуживания (организация)	69,41	4
2	Управление ресурсами организации социального обслуживания	82,06	2
3	Взаимодействие с клиентами, вышестоящими и партнерскими организациями	86,06	1
4	Обеспечение развития организации социального обслуживания	75,74	3
	Итого	78,32	

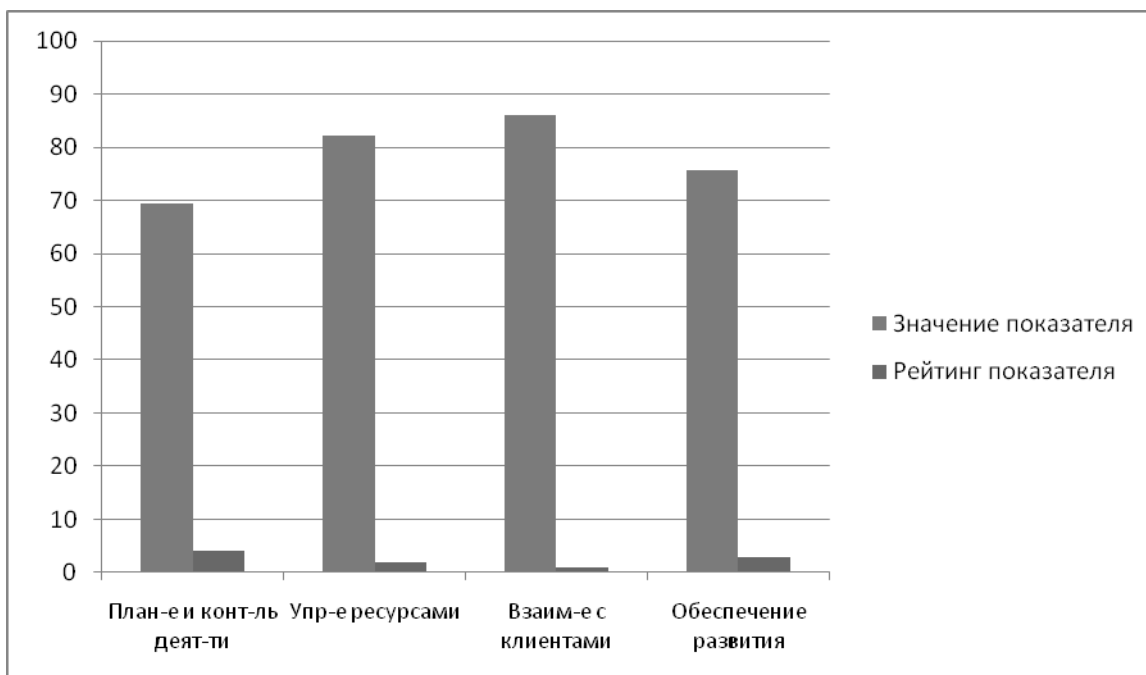


Рис. 2. Результат по профессиональным компетенциям и уровню квалификации

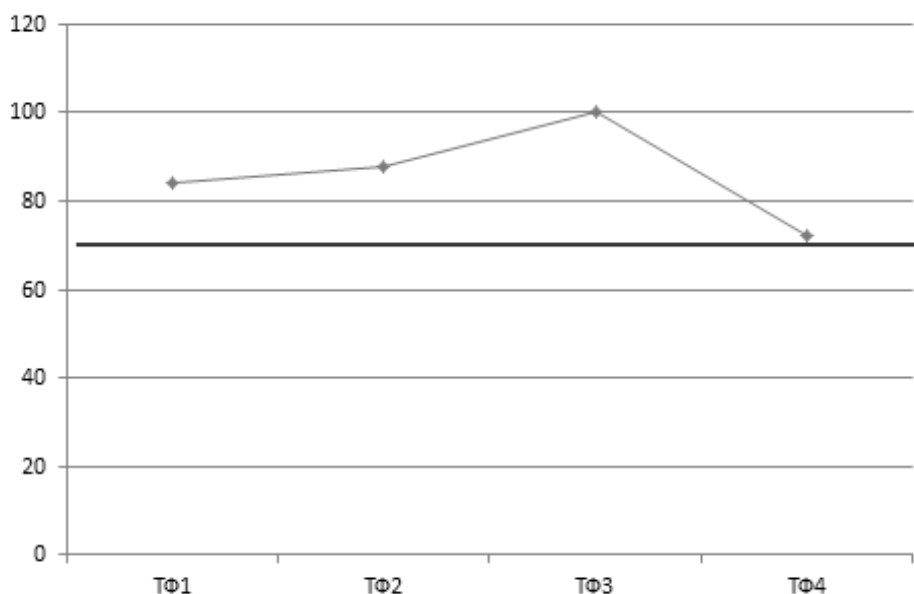


Рис. 3. Индивидуальный профиль руководителя организации социального обслуживания

Литература

1. Федеральный закон № 442 от 28 декабря 2013 года «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации». – www.rg.ru/2013/12/30/socialka-dok.html.
2. Профессиональный стандарт «Руководитель организации социального обслуживания» (утвержден Приказом Министерства труда и социальных отношений РФ № 678н

от 18 ноября 2013 г.). – www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/137.

3. Профессиональный стандарт «Работник кадровой службы организации социального обслуживания». – minsocdem.samregion.ru/provedenie-seminara-problemy-i-pe.

4. Приказ Минтруда России № 995 от 8 декабря 2014 г. «Об утверждении показателей, характеризующих общие критерии оценки ка-

чества оказания услуг организациями социального обслуживания». – <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/339>.

5. Рамки квалификаций и сертификация квалификаций // Сборник материалов Межрегионального научно-практического семинара-совещания 24 мая 2012 года «Национальная система квалификаций. Региональный опыт». – Челябинск: Изд-во СЭИ АТ и СО, 2012. – С. 54–59.

6. Социальная работа в терминах и понятиях: слов.-справ. / под ред. Т.Г. Калугиной. – Челябинск: Изд-во Челяб. гос. ун-та, 2012. – 177 с.

7. Калугина, Т.Г. Рынок и кадры: модель

взаимодействия / Т.Г. Калугина // Проф. образование. Столица. – 2012. – № 3. – С. 19–21.

8. Калугина, Т.Г. Проблемы подготовки кадров как важный ресурс социального развития региона / Т.Г. Калугина // Материалы Всероссийской научно-практической конференции «Проблемы формирования профессионализма специалистов социальной работы», 22–23 нояб. 2012 г. – Екатеринбург, 2012. – С. 245–251.

9. Калугина, Т.Г. Сравнительная характеристика рамок квалификаций стран Евросоюза / Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Педагогические науки». – 2009. – Вып. 5. – № 31 (164). – С. 23–33.

Калугина Татьяна Григорьевна, доктор педагогических наук, профессор, заместитель директора по науке, Российская академия предпринимательства, филиал в г. Челябинске, kalug.tg@yandex.ru.

Поступила в редакцию 1 декабря 2015 г.

DOI: 10.14529/ped160101

QUALITY OF MANAGEMENT OF PERSONNEL DEVELOPMENT BASED ON PROFESSIONAL STANDARDS

Kalugina T.G., kalug.tg@yandex.ru

Chelyabinsk branch of Russian Academy of Entrepreneurship, Chelyabinsk, Russian Federation

The relevance of the study is dictated by the requirements of the modern labor and education markets and their correspondence to educational and professional standards, by the need to increase both the level of professional qualifications and the competence of social workers to improve the quality of social services.

The purpose of this paper is to identify the levels of professional competence and qualification of the acting heads of the organizations of the social sphere and to define the problems and solutions related to improving the skills of managers of social organizations.

The results were obtained by factor analysis as well as by analyzing the devised questionnaires, the results of testing and certification.

The study was conducted by the author in the frameworks of the project “Improving the efficiency and quality of services in the field of social services on the basis of an independent assessment of the level of manager skills, human resources managers of organizations of social sphere of the Chelyabinsk region”.

The clarifications on the application of the new Federal Law of 12.28.2013, N 442 are given. The law “Basics of social services for the citizens of Russian Federation” was put into action in connection with the introduction of an independent assessment of the quality of social services and the need to upgrade the skills of employees and the acting heads of the social sphere based on professional standards.

For the first time to determine the qualification level of employees in social sphere the professional standard is used. The results of the qualification certification of heads of organizations in metropolis social sphere based on their experience and level of education are analyzed.

On the basis of an individual professional profile a modular training program for advanced training is offered. Its purpose is to develop competences that the heads in social sphere lack. The program allows providing better quality of management of personnel development in social service organizations.

Keywords: independent assessment, quality of social services, level of manager skills, social organization, certification of qualifications, professional standard.

References

1. *Federal'nyy zakon № 442 ot 28 dekabrya 2013 goda "Ob osnovakh sotsial'nogo obsluzhivaniya grazhdan v Rossiyskoy Federatsii"* [Federal Law № 442 from 28 December 2013 "On the Basis of Social Services for Citizens in the Russian Federation"]. Available at: www.rg.ru/2013/12/30/socialka-dok.html (accessed 20.09.2015).
2. *Professional'nyy standart "Rukovoditel' organizatsii sotsial'nogo obsluzhivaniya" / Prikaz Ministerstva truda i sotsial'nykh otnosheniy RF № 678n ot 18 noyabrya 2013 g.* [Professional Standard "Head of the Organization of Social Services" (Approved by Order of the Ministry of Labour and Social Affairs of the Russian Federation № 678n on 18 November 2013)]. Available at: www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/137 (accessed 20.09.2015).
3. *Professional'nyy standart "Rabotnik kadrovoy sluzhby organizatsii sotsial'nogo obsluzhivaniya"* [Professional Standard "Workers of Personnel Services Organization of Social Service"]. Available at: minsocdem.samregion.ru/provedenie-seminara-problemy-i-pe (accessed 20.09.2015).
4. *Prikaz Mintruda Rossii № 995 ot 8 dekabrya 2014 g. "Ob utverzhdenii pokazateley, kharakterizuyushchikh obshchie kriterii otsenki kachestva okazaniya uslug organizatsiyami sotsial'nogo obsluzhivaniya"* [Order of the Ministry of Labour of Russia № 995 of December 8, 2014 "On Approval of the Indicators Characterizing the General Criteria for Assessing the Quality of Service Delivery Organizations, Social Services"]. Available at: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/339> (accessed 20.09.2015).
5. [The Framework of Qualifications and Certification of Qualifications]. *Sbornik materialov Mezhtsional'nogo Nauchno-prakticheskogo seminara-soveshaniya 24 maya 2012 goda "Natsional'naya sistema kvalifikatsiy. Regional'nyy opyt"* [Collected Materials Interregional Scientific-Practical Seminar-Meeting May 24, 2012 "National Qualifications Framework. Regional Experience"]. Chelyabinsk, 2012, pp. 54–59. (in Russ.)
6. Kalugina T.G. *Sotsial'naya rabota v terminakh i ponyatiyakh. Slovar'-spravochnik* [Social Work in Terms and Concepts. Dictionary-Reference]. Chelyabinsk, ChelGU Publ., 2012. 177 p.
7. Kalugina T.G. [Market and Frames: a Model of Cooperation]. *Professional Education. Capital*, 2012, no. 3, pp. 19–21. (in Russ.)
8. Kalugina T.G. [Problems of Training as an Important Resource for Social Development in the Region]. *Materialy Vserossiyskoy nauchno-prakticheskoy konferentsii 22–23 noyabrya 2012 goda "Problemy formirovaniya professionalizma spetsialistov sotsial'noy raboty"* [Proceedings of the Scientific-practical Conference on 22–23 November 2012 "Problems of Formation of Professionalism of Social Work"]. Ekaterinburg, 2012, pp. 245–251. (in Russ.)
9. Kalugina T.G. [Comparative Characteristics of the Qualifications Frameworks of the EU]. *Bulletin of South Ural State University. Ser. Education. Pedagogical Sciences*, 2009, no. 31 (164), iss. 5, pp. 23–33. (in Russ.)

Received 1 December 2015

ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Калугина, Т.Г. Качество управления развитием персонала на основе профессиональных стандартов / Т.Г. Калугина // Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Педагогические науки». – 2016. – Т. 8, № 1. – С. 9–14. DOI: 10.14529/ped160101

FOR CITATION

Kalugina T.G. Quality of Management of Personnel Development Based on Professional Standards. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Education. Educational Sciences*. 2016, vol. 8, no. 1, pp. 9–14. (in Russ.) DOI: 10.14529/ped160101