

Ключевые компетенции современного менеджера организации социального обслуживания населения через призму профессионального стандарта «Руководитель сферы социального обслуживания»

*Никитенко Мария Евгеньевна
Сибирский федеральный университет
студентка*

Аннотация

Статья посвящена исследованию профессионального стандарта «Руководитель сферы социального обслуживания» для выявления закрепленных в нем ключевых компетенций менеджера. В ней отражены общие новые подходы к определению компетенции менеджера в условиях реформирования системы квалификаций, проанализированы все составные части рассматриваемого профессионального стандарта. Анализ обобщенной трудовой функции и составляющих ее функций, действий, места в системе уровней квалификации, требований к образованию и обучению, опыту практической работы, необходимым знаниям и умениям работника показал наличие противоречия в квалификационных характеристиках, которые требуют устранения для эффективного внедрения профессионального стандарта в жизнедеятельность организации.

Ключевые слова: ключевые компетенции менеджера, профессиональный стандарт, система квалификаций, квалификационный уровень, трудовая функция, руководитель сферы социального обслуживания.

Core competencies of the modern manager of social services organization through the prism of the professional standard «Manager of social services sphere»

*Nikitenko Maria Evgenievna
Siberian Federal University
Student*

Abstract

The article is devoted to investigation of the professional standard «Manager of social services sphere» in order to identify the key management competencies secured within the standard. The article reflects new general approaches to determining the competence of managers in terms of qualifications reform, it includes analyses of all the components of the considered professional standard. The analysis of job function and its component functions, actions, places in the system of skill levels, requirements for education and training, practical work experience, necessary knowledge and skills of employees showed the presence of contradictions in the qualifying characteristics that are to be eliminated for

effective implementation of professional standards in the activity of the organization.

Keywords: core competencies manager, professional standard, the system of qualifications, qualification level, job function, head of the social service sector.

Переход на новую систему квалификаций в РФ связан с реализацией стратегии инновационного развития страны, когда экономика остро нуждается в новых профессиональных компетенциях, людях, которые готовы и способны делиться своими знаниями, умениями и навыками, овладевать новыми технологиями для создания новых продуктов и услуг [1].

Разработка и внедрение профессиональных стандартов, которые представляет собой многофункциональный документ, раскрывающий с позиций сферы труда, объединений работодателей и/или профессиональных сообществ в рамках определённого вида профессиональной деятельности его цель и содержание через обобщённые трудовые функции, непосредственно трудовые функции и действия, являются основным инструментом для ее реализации. В профессиональном стандарте также отражены место в системе уровней квалификации, требования к образованию и обучению, опыту практической работы, необходимым знаниям и умениям работника. Другими словами – это специализированный нормативный документ, включающий в себя перечень необходимых профессиональных характеристик, на основании которых сотрудник сможет исполнять возлагаемые на него трудовые функции, занимая конкретную должность.

Анализ литературных источников показал, что профессиональные стандарты и новая система профессиональных требований к работникам - это довольно новое явление в социально-трудовых отношениях в нашей стране. Поэтому мониторинг внедрения профессиональных стандартов и анализ первых результатов с учетом регионального аспекта - это актуальная и значимая тема. Сегодня уже имеется ряд работ, в которых описаны проблемы, с которыми столкнулись организации при практическом внедрении новой системы профессиональных квалификаций, в частности профессиональных стандартов в регионах. Авторы указывали, что внедрение профессиональных стандартов требует отдельного подхода и тщательной корректировки методологической и нормативно-правовой базы в части внедрения и их применения [2;3].

На наш взгляд, профессиональные стандарты слишком сосредоточены на профессиональных компетенциях и практически не учитывают «мягкие навыки», которые составляют личную и индивидуальную компетентность. Вместе с тем исследования как отечественных (Бадмаева, Багдасарьян И.С., Блинова, Змеева, Каячева Г.Ф., Маслова, Розова), так и зарубежных (Армстронга, Берча, Куинна, Нормана, Марра, Крейнера, Райта, Уидетта, Шейна) авторов показывают, что ключевые компетенции менеджера представляют собой комплекс поведенческих характеристик, включающих профессиональные, социальные, личные, индивидуальные, коммуникативные, информационные и др. компетенции. Кроме того,

меняющиеся технологические уклады, переход к экономике знаний увеличивают значение методической и социальной компетентности. Согласно проведенным Р. Марром исследованиям [4], чем выше положение руководителя в иерархии управления организацией, тем меньшее значение приобретает профессиональная компетентность (квалификация) менеджера по сравнению с ростом требований к методической и социальной компетентности. Так для уровня мастера, руководителя рабочих групп 70% в объеме компетентности занимает профессиональная, 20% методическая и только 10 - социальная. Для уровня главных руководителей отделов, департаментов пропорции уже совсем другие. Здесь профессиональная компетентность составляет 30%, методическая - 20%, а социальная - 50%. Именно поэтому профессиональные стандарты управленцев, особенно высоких (7 и выше) квалификационного уровней должны включать не только «**hardskills**», связанные с технической стороной деятельности, но и «**softskills**» связанные с коммуникативными навыками. Более того, если посмотреть дескрипторы 7 и 8 квалификационных уровней проекта Национальной рамки квалификаций Российской Федерации (далее НРК РФ), то характер умений этих уровней связан не столько с применением профессиональных знаний технического или методического характера, но со знанием методологических основ профессиональной деятельности, созданием новых знаний междисциплинарного, межотраслевого характера, использованием инновационных технологий, решением проблем исследовательского и проектного характера. Это говорит о том, что специальная, индивидуальная, информационная компетентность данных специалистов должна быть на очень высоком уровне. Заметим, что 7 и 8 квалификационные уровни соответствуют магистерской подготовке, где Федеральный государственный образовательный стандарт четко регламентирует формирование и развитие организационно-управленческих, информационно-аналитических, научно-исследовательских навыков. Стандарт нацеливает университеты на формирование общекультурных компетенций, так необходимых в современном менеджменте. На этом уровне подготовке предусмотрено формирование педагогических компетенций, которые впоследствии будут востребованы в процессе реализации воспитательных функций, развития корпоративной системы организации, в том числе социальной сферы [].

В рамках формирования в России новой системы квалификаций, подходы к определению компетенций менеджеров мы представляем в виде разработки отраслевого управленческого профессионального стандарта и закрепления в отраслевых профессиональных стандартах высоких квалификационных уровней с управленческими компетенциями.

Если говорить о сфере социального обслуживания, то в ней разработан отраслевой управленческий профессиональный стандарт «Руководитель организации социального обслуживания». В настоящее время в данной сфере происходят существенные преобразования, связанные с передачей части функций НКО, что требует высокого уровня ключевых компетенций, позволяющих эффективно управлять изменениями в подконтрольных

учреждениях. Учитывая, что согласно Постановлению Правительства Российской Федерации от 27.06.2016 N 584 [5], применение профессиональных стандартов для работников этих организаций в части квалификации становится обязательным, рассмотрим профессиональный стандарт «Руководитель организации социального обслуживания» более подробно [6].

Отметим завышенный в документе относительно не высокий квалификационный уровень, который обычно не характерен для руководящего состава – 5. Если рассматривать этот уровень в терминах дескрипторов проекта НРК, то можно увидеть определенное несоответствие. В частности, показатель «Широта полномочий и ответственность» 5 квалификационного уровня определяет ответственность за решение поставленных задач или результат деятельности группы работников или подразделения. И если для уровня руководителя филиала или заместителя руководителя (директора) это надлежащая характеристика степени ответственности, то для руководителя организации – нет. Он несет ответственность за выполнение работы на уровне организации, что соответствует 6 и 7 квалификационному уровню.

При анализе возможных наименований должностей, мы выявили, что профстандарт распространяется на разные уровни менеджмента: руководитель (директор) организации социального обслуживания, заведующий филиалом, заместитель руководителя (директора). Отметим, что в данном случае наблюдается противоречие в части требований к образованию. Дело в том, что с одной стороны профессиональный стандарт один из немногих, которые предъявляют достаточно низкие требования об образовательном уровне – среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена. Однако анализ кодов ОКССО позволяет увидеть, что все они связаны с высшим образованием уровня бакалавриата и выше. В силу того, что раздел «ОКССО» как дополнительная характеристика должен конкретизировать требования к образованию, противоречие налицо, что требует корректировки со стороны Министерства труда и социальной защиты РФ.

В качестве обобщенной трудовой функции в профессиональном стандарте названа – «управление организацией социального обслуживания». Эта обобщенная трудовая функция раскрывается в четырех трудовых функциях:

1. Планирование и контроль деятельности организации социального обслуживания (организация);
2. Управление ресурсами организации социального обслуживания;
3. Взаимодействие с клиентами, вышестоящими и партнерскими организациями;
4. Обеспечение развития организации социального обслуживания.

Анализ трудовых действий, составляющих каждую трудовую функцию, требований к практическому опыту, описанных в исследуемом профстандарте, позволяет говорить, что в нем полно раскрыты управленческая и социальная компетенции. Так, управленческая

компетенция проявляется через трудовые действия, описанные во всех четырех трудовых функциях, к которым относятся:

- 1) разработка общей стратегии организации, постановку целей и задач; планирование ее деятельности по достижению целевых показателей;
- 2) организация работы персонала, его мотивация, определение приоритетов;
- 3) планирование изменений в организации;
- 4) управление документационными потоками;
- 5) управление финансовыми потоками.

К социальной компетентности можно отнести следующие поведенческие характеристики руководителя, описанные в качестве трудовых действий трудовой функции 3.1.3:

- 1) отстаивать интересы организации;
- 2) вести устные и письменные коммуникации;
- 3) предупреждать и разрешать конфликты.

Кроме этого, в профессиональном стандарте закреплён ряд необходимых умений, связанных с информационной компетентностью. А именно: применять информационные технологии для контроля за расходованием финансовых средств организации, готовить презентационные и информационно-аналитические материалы, статьи, справки о деятельности организации социального обслуживания, в том числе для печатных и электронных средств массовой информации.

В общем и целом по итогам исследования можно сделать вывод, что в достаточно сложных конкурентных отношениях, менеджеры социальной сферы должны иметь высокий уровень ключевых компетенций. Профессиональный стандарт «Руководитель организации социального обслуживания» отражает необходимые профессиональные, социальные, информационные компетенции менеджера. Однако очевиден ряд противоречий, которые необходимо устранить для повышения эффективности внедрения данного профессионального стандарта.

Библиографический список

1. Belyakova G.Ya., Vcherashny P., Vasileva Z.A., Bagdasaryan I.S., Almabekova O.A. Infrastructure provision for innovative development of territories / В сборнике: 2nd International multidisciplinary scientific conference on social sciences & ARTS (SGEM 2015) 2015. С. 445-452.
2. Bagdasaryan I.S., Sochneva E.N., Stupina A.A., Globa S.B., Karaseva M.V. New system for qualifications evaluation: experience of Russia / SGEM International Multidisciplinary Scientific Conference on Social sciences and Arts. 2017. № 1-4. С. 557-564.
3. Багдасарьян И.С., Сочнева Е.Н., Сафонова О.Н. Проблемы внедрения системы профессиональных квалификаций в региональном аспекте // Модели, системы, сети в экономике, технике, природе и обществе. 2016. № 3 (19). С. 14-21.

4. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / под ред. проф., док. Марра Р., док. Шмидта Г. М.: МГУ, 1997. 480с.
5. Постановление Правительства Российской Федерации от 27.06.2016 N 584 «О применении профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности» // <http://legalacts.ru/doc/postanovlenie-pravitelstva-rf-ot-27062016-n-584>
6. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 ноября 2013 г. N 678 н Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель организации социального обслуживания»//<http://fgosvo.ru/uploadfiles/profstandart/03.003.pdf>
7. Багдасарьян И.С., Дудкина Г.В. Подходы к управлению профессиональной компетентностью руководителя // Научное обозрение. Экономические науки. 2016. № 6. С. 22-26.
8. Каячев Г.Ф., Багдасарьян И.С. О Трансформации системы методов подготовки магистров по направлению «менеджмент» в контексте реализации современной научно-образовательной парадигмы высшего образования // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2012. № 2. С. 167-173.