ИНФОРМИРОВАННОСТЬ И ГОТОВНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ УЧРЕЖДЕНИЙ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ Г. МОСКВЫ К НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКЕ КВАЛИФИКАЦИИ НА СООТВЕТСТВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ СТАНДАРТАМ

Корнилова М.В.

кандидат социологических наук, методист Центра мониторинговых исследований, младший научный сотрудник, Институт дополнительного профессионального образования работников социальной сферы (Россия), Институт социологии РАН (Россия), 105066, Россия, г. Москва, 1-ый Басманный переулок, д.10, mmrr@mail.ru

Бобровский В.А.

кандидат социологических наук, методист Центра мониторинговых исследований, Институт дополнительного профессионального образования работников социальной сферы (Россия), 105066, Россия, г. Москва, 1-ый Басманный переулок, д.10, bobrovskiy12@bk.ru

УДК 316.334.2:364.08
ББК 60.561.7

Цель. Оценка информированности и готовности руководителей и специалистов системы социальной защиты к прохождению добровольной сертификации для подтверждения соответствия квалификации положениям профессионального стандарта.

Методы. Проведён сравнительный анализ результатов исследований 2015 – 2016 гг. о предполагающемся внедрении независимой оценки квалификации в учреждениях системы социальной защиты населения, проанализированы оценки участников опросов в зависимости от занимаемой должности; выявлены группы респондентов наиболее/наименее готовых к внедрению профессиональных стандартов.

Научная новизна. Проанализирована динамика оценок работодателей и работников системы социальной защиты за 1 год до и непосредственно перед введением независимой оценки квалификации на соответствие профессиональным стандартам. Показан комплекс организационно-кадровых мероприятий, уже проведенных в учреждениях для внедрения профессиональных стандартов в их деятельность. Выявлены общие проблемы системы социальной защиты в целом и группы риска по должностям сотрудников при введении независимой оценки квалификации на соответствие профессиональным стандартам.

Результаты. На основе сравнения результатов двух аналогичных опросов сделан вывод о том, что введение оценки квалификации на соответствие профессиональным стандартам позволит повысить профессиональные компетенции и чувствовать себя более уверенно, как руководителям, так и специалистам системы социальной защиты населения. Большинство опрошенных не только информированы, но и готовы к оценке квалификации положениям профессионального стандарта, понимают, для чего это нужно, и видят перспективы данных нововведений в повышении собственных знаний, развития карьеры, повышения конкурентоспособности.
Результаты исследования были использованы при разработке программ повышения квалификации и аттестационных мероприятий, в рамках стратегического планирования развития социальной сферы города Москвы и корректировки кадровой политики, в практической деятельности учреждений социальной защиты столицы.

Ключевые слова: профессиональные стандарты, независимая оценка квалификации, руководители, специалисты, система социальной защиты.

© Корнилова М.В., Бобровский В.А. 2016

AWARENESS AND PREPAREDNESS OF MANAGERS AND SPECIALISTS OF MOSCOW SOCIAL PROTECTION INSTITUTIONS TO THE INDEPENDENT ASSESSMENT OF QUALIFICATION FOR THE COMPLIANCE WITH PROFESSIONAL STANDARDS

Kornilova M.V.

Candidate of Social Sciences, supervisor of the Center for research monitoring, junior research fellow, Institute of further professional training of social workers (Russia), Institute of Sociology of RAS (Russia), 10,1st Basmanny pereulok, Moscow, Russia, 105066, mmrr@mail.ru

Bobrovskyi V.A.

Candidate of Social Sciences, supervisor of Center for research monitoring, Institute of further professional training of social workers (Russia), 10,1st Basmanny pereulok, Moscow, Russia, 105066, bobrovskiy12@bk.ru

Purpose. Assessment of awareness and readiness of managers and specialists of social protection system to pass through voluntary certification to confirm the compliance with the provisions of the professional standards.

Methods. The comparative analysis of the 2015 - 2016 research findings on the anticipated introduction of independent qualification assessment in the social protection institutions is carried out, the respondents' assessments depending on the posture are analyzed; the groups of respondents the most / least ready for the professional standards introduction are revealed.

Scientific novelty. The dynamics of employers' and of social protection workers' assessments for the period of 1 year prior to and immediately before the introduction of independent qualification assessment for compliance with professional standards is analyzed. It shows a complex of organizational and personnel activities, already carried out in institutions for the implementation of professional standards in their operation. General problems of the social protection system as a whole and risk groups by staff positions have been revealed while introducing the independent qualification assessment for compliance with professional standards.

Results. Based on the comparison of the results of two similar surveys it has been concluded that the introduction of qualification assessment for compliance with professional standards will allow for improving the professional competences and for both managers and specialists of social protection system to feel more confident. Most of the respondents are not only informed, but also willing to pass the qualification assessment by the provisions of professional standard, they understand the need and see the prospects of these innovations in their own knowledge extending, career development, competitiveness enhancement.

The findings have been used to design the professional development and certification activities programs in the framework of strategic planning of the social sphere development of the city of Moscow and the adjustment of personnel policy, and also in the practical activity of social protection institutions of the capital.

Key words: professional standards, independent qualification assessment, managers, specialists, social protection system.

Понятие независимая оценка квалификации является, прежде всего, юридическим термином, закрепленным в одноименном федеральном законе от 03 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» и определяется как: «процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской федерации, проведенная центром оценки квалификаций в соответствии с настоящим Федеральным законом» [1].

Профессиональные стандарты [2] являются одним из основных элементов Национальной системы профессиональных квалификаций, так как в них отражаются наиболее актуальные квалификационные требования к персоналу организации. Использование профессиональных стандартов позволяет:

Работодателям: снижать затраты на подбор кадров и проведение внутреннего обучения; эффективно улучшать/модернизировать знания, умения, навыки и компетенции работников; повышать производительность труда, улучшать качество производства (продуктов) и предоставляемых услуг для поддержания и усиления конкурентоспособности;

Работникам: определять собственные умения и навыки, необходимые для выполнения конкретных обязанностей в рамках работы по выбранной

профессии; более точно оценивать возможности и потребности в профессиональной подготовке; определять и реализовывать четкие цели и пути карьерного роста; получать рекомендации для прохождения сертификации.

Понятие профессиональный стандарт, закрепленное в ст. 195.1 Трудового Кодекса РФ, было введено Федеральным законом от 3 декабря 2012 г. № 236-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона «О техническом регулировании» [3]. В числе первых (в 2013 году) профессиональные стандарты затронули деятельность работников образовательной и социальной сфер: педагогов, специалистов по социальной работе [4].

Это свидетельствует об актуальности и своевременности проведения исследования по изучению мнений руководителей и специалистов учреждений социальной защиты о системе оценки квалификаций на соответствие профессиональным стандартам.

Нормативно-правовые основы оценки квалификации. Согласно п. 5 «…разработать и представить предложения по формированию сети независимых центров сертификации квалификации, в том числе по определению механизмов аккредитации таких центров и установлению процедуры подтверждения квалификации работников», перечня поручений Президента РФ от 26 декабря 2013 г. № Пр-3050 «Об обеспечении выполнения поручений Президента России по итогам совещания по вопросам разработки профессиональных стандартов 9 декабря 2013 года» [5], был подготовлен проект федерального закона «Об оценке профессиональной квалификации на соответствие профессиональным стандартам и внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» [6]. В июле 2016 года был принят Федеральный закон «О независимой оценке квалификации», согласно которому устанавливаются правовые основы оценки: профессиональной квалификации на соответствие профессиональным стандартам, подтверждения профессиональных квалификаций; а также, определяются: участники системы оценки квалификации и основы проведения добровольной оценки квалификации, не влекущей каких-либо обязательных последствий или требований, в том числе при приеме на работу.

Если оценка квалификации проводится по направлению работодателя, то она осуществляется за счет средств работодателя. Работник может самостоятельно за свой счет пройти оценку квалификации и предъявить работодателю результат прохождения оценки квалификации, в соответствии с которым работодатель и работник могут планировать дальнейшее обучение и профессиональную карьеру.

В настоящее время Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям образовано 20 советов по профессиональным квалификациям.

Кроме того, по состоянию на 31 декабря 2015 года приказами Минтруда РФ утверждены 804 профессиональных стандарта, которые регулируют работу в различных сферах экономической деятельности, сформировано 49 центров оценки квалификации, в которых независимую оценку уже прошли около 5 тысяч человек.

Таким образом, созданы все правовые и организационные условия для введения системы независимой оценки квалификации в Российской Федерации. Вместе с тем, для внедрения оценки квалификаций в системе социальной защиты населения г. Москвы до сих пор не сформирован Совет по профессиональным квалификациям при Минтруде РФ. Необходимость его создания отмечалась и участниками V Всероссийского Съезда социальных работников и социальных педагогов «Социальной работе в России – 25 лет: Вчера. Сегодня. Завтра» [7], который проводился в апреле 2016 года.

Также, не созданы условия для отбора и функционирования Центра оценки квалификации, который должен быть уполномочен Советом на ведение данной деятельности, и сведения, о котором вносятся в соответствующий раздел Реестра.

Но, поскольку профессиональные стандарты Российской Федерации в соответствии с законодательством введены с 01 января 2015 года, руководителями учреждений системы социальной защиты г. Москвы за прошедший год был проведен комплекс организационно-кадровых мероприятий для внедрения профессиональных стандартов в деятельность учреждений:

Определены трудовые функции работников с учетом особенностей их деятельности;

Разработаны (переработаны) штатные расписания и должностные инструкции, произведены кадровые мероприятия по приведению должностей в соответствие с профессиональными стандартами и штатным расписанием;

Введены новые стандарты социальных услуг;

Сформирована система оплаты труда, включая новую систему нормирования труда социальных работников [8];

Проведена аттестация работников;

Организовано прохождение обучения (переподготовка, повышение квалификации) тех работников, у которых образование не соответствовало требованиям профессиональных стандартов.

Таким образом, система социальной защиты г.

Москвы все же подготовилась к следующему этапу развития Национальной системы квалификаций - введению с 01 июля 2016 года добровольной системы независимой оценки профессионального уровня руководителей и специалистов требованиям профессионального стандарта.

Для того, чтобы определить информированность и готовность руководителей и специалистов к введению данной системы Институтом дополнительного профессионального образования работников социальной сферы в феврале-марте 2016 года, было проведено количественное исследование, методом интернет-опроса.

Актуальность и новизна данного исследования заключаются, во-первых, в проблематике исследования, которое является одним из первых срезов на заданную тематику; во-вторых, в фиксации мнений сотрудников системы социальной защиты населения непосредственно перед внедрением оценки квалификации на соответствие профессиональным стандартам, в-третьих, в анализе возможных трудностей и проблем руководителей и специалистов учреждений еще до ее введения. Кроме того, в статье представлен и сравнительный анализ мнений руководителей и специалистов системы социальной защиты по внедрению профессиональных стандартов в 2015-2016 гг.

Генеральная и выборочная совокупности исследования. В учреждениях системы социальной защиты города Москвы занято около 33 тыс. человек. Из них: почти 10 тыс. – социальные работники, 2,5 тыс. – специалисты по социальной работе, более 1300 чел. – заведующие отделениями, более 600 чел. – руководители и их заместители, а также заведующие филиалами, 330 чел. – специалисты по работе с семьей, 116 чел. – специалисты по реабилитационной работе, психологи в социальной сфере – 28 человек. Точные данные о количестве специалистов органов опеки и попечительства в базе отсутствуют [9]. Таким образом, генеральная совокупность исследования составила почти 15 тыс. человек, а в выборочную совокупность попал почти каждый 10-ый сотрудник исследуемых групп должностей.

Организационно-методическая структура исследования. Проведение исследования, а также обработка его результатов была осуществлена структурным подразделением института - Центром мониторинговых исследований, методистами которого являются оба автора статьи. Институтом был разработан «Электронный калькулятор на соответствие профессиональным стандартам», позволяющий «провести оценку персонала на соответствие профессиональным стандартам»:

- профессиональный стандарт руководителя;
- профессиональный стандарт специалиста по социальной работе;
- профессиональный стандарт социального работника;
- профессиональный стандарт специалиста по работе с семьей [10, с.38].

Таким образом, сотрудники системы сначала отвечали на вопросы «электронного калькулятора», который подсчитывал баллы за каждый правильный ответ, а затем всем тестируемым предлагалось ответить на вопросы анкеты об информированности о профессиональных стандартах и готовности к независимой оценке квалификации. Анкета исследования заполнялась анонимно и на добровольной основе. Таким образом, выборочная совокупность была сформирована методом стихийного отбора, из числа сотрудников и руководителей, принявших участие в работе «электронного калькулятора на соответствие профессиональным стандартам». Выводы базируются на изучении мнений 900 респондентов в 2015 году, и 1674 респондентов в 2016 году.

Увеличение выборочной совокупности в 2016 году по сравнению с 2015 годом продиктовано исключительно желанием большего количества сотрудников системы социальной защиты поучаствовать в опросе, а также наличием технических возможностей для опроса непосредственно перед внедрением независимой оценки квалификаций на соответствие профессиональным стандартам. Поэтому анкета исследования размещалась на сайте Института в свободном доступе и заполнялась респондентами в интерактивном режиме, что позволило значительно повысить оперативность и количество участников повторного исследования.

Важной составляющей данного исследования является возможность сравнения мнений респондентов по отдельным вопросам с результатами аналогичного блиц-опроса, проведенного в июне 2015 года.

Задачи исследования:

Определить информированность руководителей и специалистов учреждений социальной защиты населения г. Москвы о введении в Российской Федерации с 01 июля 2016 г. системы независимой оценки квалификаций на соответствие профессиональным стандартам;

Оценить работники каких групп должностей более/менее готовы к прохождению добровольной сертификации.

Характеристика респондентов. Для удобства интерепретации данных, участники интернет-исследования, были объединены авторами статьи по группам:

Первую группу (34,6%) составили респонденты из числа руководящего состава: 9,9 % - руководители

и их заместители; 24,7% - заведующие отделениями; ко второй группе (49,4%) относятся: специалисты по социальной работе - 27,8%; социальные работники - 21,6%, третью группу (16,0%) составили – разно профильные специалисты: 5,6% - специалисты органов опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних; 5,3% – психологи в социальной сфере; 3,4% - специалисты по работе с семьей; 1,7% - специалисты по реабилитационной работе в социальной сфере.

Состав респондентов в 2015 году выглядел так: первую группу (34,9%) составляли: руководители и их заместители - 11,3%; заведующие отделениями - 23,6%; вторую группу (37,8%) составляли: специалисты по социальной работе - 24,1%; социальные работники - 13,7%; в третью группу (27,3%) входили: 10,4% – психологи в социальной сфере, 7,8% - специалисты по работе с семьей; 7,0% - специалисты органов опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних; 2,1% - специалисты по реабилитационной работе в социальной сфере.

Продолжительность трудового стажа сотрудников учреждений системы социальной защиты города Москвы, принимавших участие в опросе в 2016 году, свидетельствуют, что доля тех, кто трудится в системе от 1 года до 4 лет и от 5 до 10 лет составляет по 1/3 от общего количества опрошенных (32,4% и 33,5% соответственно). Более 10 лет работает 1/5 часть участников опроса (21,8%), а до 1 года – 12,3%.

По результатам 2015 года, 41,4% от общего числа, принимавших участие в исследовании, составляли сотрудники, имеющие стаж от 1 года до 4 лет, а практически третью часть (31,9%) - работающие в системе социальной защиты от 5 до 10 лет. Доля респондентов, занимающих свою должность свыше 10 лет - 15,8%, до 1 года - 10,9%.

Анализируя состав респондентов по продолжительности трудовой деятельности и занимаемой должности можно отметить, что в целом параметры выборочной совокупности 2015 и 2016 гг. достаточно схожи, что позволяет сравнивать результаты исследования между собой.

Информированность о системе независимой оценки квалификаций. Независимая оценка квалификации (сертификация квалификации) представляет собой: «установление соответствия квалификации соискателя требованиям профессионального стандарта, а в случае его отсутствия – иным квалификационным требованиям» [11, с. 8].

В целях определения уровня знаний специалистов о системе независимой оценке квалификации респондентам был задан вопрос: «Знаете ли Вы о том, что с 1 июля 2016 года в РФ вводится независимая оценка профессиональных квалификаций на соответствие профессиональным стандартам?»

Результаты ответов свидетельствуют о том, что доля информированных респондентов составляет 79,0%, доля незнающих - 21,0%.

В 2015 году специалистами Центра мониторинговых исследований Института в рамках аналогичного опроса по теме: «Информированность руководителей и специалистов организаций социального обслуживания о профессиональных стандартах», задавался аналогичный вопрос, но касающийся выявления мнения об информированности о введении профессиональных стандартов в сфере социального обслуживания с 1 января 2015 г. Тогда уровень знаний руководителей и специалистов системы социальной защиты г. Москвы о введении профессиональных стандартов был значительно выше, чем в 2016 году. Так, абсолютное большинство (99,4%) респондентов знали о том, что с 1 января 2015 года в организациях социального обслуживания применяются профессиональные стандарты и только 0,6% ответили – «не знаю».

Рассматривая ответы респондентов на данный вопрос в разрезе должностей, можно также отметить, что большая часть специалистов, принимавших участие в опросе в 2015 году в независимости от занимаемой должности знала о введении независимой оценки квалификации. При этом, из всех принявших участие в опросе руководителей / заместителей руководителей доля информированных составляла 94%, заведующих отделением - 84,3%, специалистов по социальной работе - 81,3%, специалистов по работе с семьей - 75,4%, специалистов по реабилитационной работе - 75,0%, социальных работников - 72,4%, психологов в социальной сфере - 69,7%, специалистов органа опеки и попечительства - 55,3%.

Поскольку одними из главных критериев объективной оценки уровня квалификации специалистов являются не только их информированность и своевременность замера уровня профессиональных компетенций, но и беспристрастность оценочной деятельности, респондентов также спрашивали о том, чем, по их мнению, достигается независимость оценки квалификации.

По мнению участников опроса, независимость оценки квалификаций можно обеспечить:

Проведением оценки квалификаций в соответствии с утвержденными профессиональными стандартами - 65,6%;

Составом экспертов, которые будут оценивать уровень квалификации соискателя на соответствие профессиональным стандартам – 25,1%;

Возможностью обжалования результатов независимой оценки квалификации – 8,2%;

Вариант ответа «другое» выбрали 1,1% (или 18 человек).

В качестве расшифровки ответа в категории «другое» назывались: качественной аттестацией, а не количественной оценкой деятельности; возможной оценкой экспертами; совокупностью всех вышеперечисленных вариантов ответов на данный вопрос; тестированием в онлайн-режиме; невозможность достижения независимой оценки в принципе.

Ответы на данный вопрос в разрезе должностей распределились следующим образом:

Наибольшая доля, считающих, что независимость оценки квалификаций можно обеспечить проведением оценки квалификаций в соответствии с утвержденными профессиональными стандартами наблюдается в категории должностей руководящего состава учреждения (руководитель/зам. руководителя – 71,1%, заведующий отделением – 69,3%);

В категории специалистов - реабилитологов обращает на себя внимание выбор варианта ответа: «о составе экспертов, которые будут оценивать уровень квалификации соискателя на соответствие профессиональным стандартам». Доля значимости данного ответа для данной категории составляет 32,1%, что на 7 п.п. выше чем суммарная доля ответа всех респондентов по данному вопросу;

Среди специалистов по работе с семьей и органов опеки и попечительства достаточно высокая доля независимости оценки достигается возможностью обжалования результатов (19,3% и 18,1% соответственно), что на 10 п.п. выше чем суммарный процент по данному ответу среди всех опрошенных специалистов без детализации по должностям.

Для выявления мнений респондентов о понимании сути введения оценки квалификаций (сертификации) респондентам предлагалось ответить на вопрос: «Как Вы считаете, что лично Вам даст введение системы независимой оценки квалификаций и сертификации?».

Ответы распределились следующим образом:

почти половина опрошенных (47,8%) отметила, что это позволит им повысить профессиональные компетенции;

39,5% респондентов отметили, что позволит чувствовать себя увереннее перед работодателем и оценить свою конкурентоспособность на рынке труда;

9,1% специалистов выбрали вариант ответа «строить свою карьерную стратегию в организации»;

3,5% респондентов выбрали вариант ответа «другое».

В качестве вариантов ответа «другое» респонденты называли, как положительные, так и отрицательные моменты введения системы сертификации. Среди возможных позитивных аспектов, респонденты отметили, что система оценки квалификации позволит: повысить самооценку, понять свои возможности и, что можно изменить в себе; добавит материальной заинтересованности; покажет, как лучше организовать рабочий процесс. В качестве возможных отрицательных последствий опрошенные отмечали, что для оценки профессиональных компетенций достаточно аттестации; прохождение оценки квалификации за счет собственных средств; добавит дополнительные неудобства: трату сил и денег, которых негде взять, а также «головную боль и стресс». Можно прогнозировать, что специалисты, выбравшие подобный вариант ответа, не готовы к реформам, происходящим в данной сфере.

Распределение ответов в разрезе по группам должностей представляет следующую картину:

Каждый 2-ой социальный работник и руководитель признались, что система сертификации позволит повысить профессиональные компетенции - 54,1% и 51,8% соответственно;

Более 2/3 специалистов по реабилитации (67,9%) и половина специалистов по работе с семьей (50,8%) отметили, что лично для них важно чувствовать себя увереннее перед работодателем и оценить свою конкурентоспособность на рынке труда;

Самый высокий показатель по варианту ответа «строить свою карьерную стратегию в организации»: каждый седьмой в группе должностей специалистов органов опеки и попечительства (13, 8%) и каждый девятый среди психологов в социальной сфере (11,2%); самый низкий – у руководителей/заместителей – 7,8%;

Каждый тринадцатый респондент (7,9%) в группе психологов в социальной сфере выбрал вариант ответа «другое» - самый высокий показатель среди групп должностей.

Анализ ответов респондентов на данный вопрос в зависимости от их стажа работы, показывает, что существенными (превышающими суммарную долю на 10 п.п.) являются ответы, тех кто проработал более 10 лет. Для каждого 2-го из этой категории работников (49,0%) важно чувствовать себя увереннее перед работодателем и оценить свою конкурентоспособность на рынке труда.

Готовность к добровольной сертификации для установления/подтверждения профессиональной квалификации. В современных условиях первостепенное значение приобретает объективное оценивание готовности человека к выполнению определенного вида трудовой деятельности (трудовой функции) с последующим официальным признанием, подтверждением в виде документа (диплома, сертификата и т.д.) вне зависимости от времени, места и формы получения образования.

Выражение готовности работников сферы

социального обслуживания населения к добровольной сертификации для установления или подтверждения профессиональной квалификации на соответствие профессиональным стандартам является интегративным показателем понимания сути происходящих перемен в стране и принимаемых государством мер по обеспечению соответствия подготовки работников требованиям развивающихся рынков труда в условиях развития общества, основанного на знаниях.

Для выявления самооценки уровня собственной профессиональной компетенции, руководителям и специалистам учреждений системы социальной защиты населения был задан вопрос: «Готовы ли Вы пройти добровольную сертификацию для подтверждения своей квалификации?»

Результаты блиц – опроса демонстрируют высокий уровень самооценки готовности специалистов к прохождению сертификации. Почти 2/3 участников опроса отметили, что они готовы пройти добровольную сертификацию для подтверждения своей квалификации - 63%. Тем не менее, чуть более 1/3 от общего количества опрошенных признались, что не готовы к подтверждению уровня своей квалификации (37%).

В блиц-опросе 2015 г. почти 3/4 респондентов (72,6%) выразили готовность пройти добровольную сертификацию для установления и (или) подтверждения соответствия квалификации работника профессиональному стандарту.

Более 1/4 части (27,4%) участников опроса ответили отрицательно на данный вопрос.

Сравнительный анализ результатов данного исследования и опроса, состоявшегося в июне 2015 года, показывает изменение готовности специалистов к добровольной сертификации, как в целом, так и в разрезе групп должностей.

В блиц-опросе 2016 г. больше всего готовность к подтверждению уровня своей квалификации демонстрирует группа должностей руководителей – 82,5%, от общего количества руководителей, принявших участие в опросе и группа специалистов - реабилитологов – 75%.

В блиц-опросе 2015 г. – в наибольшее количество респондентов, ответивших «да» также входили руководители учреждений (81,4%), при этом на втором месте были психологи в социальной сфере (80,9%), на третьем - заведующие отделениями (76,9%).

По данным блиц-опроса 2016 года в категории меньше всего (ответили «да») заинтересованных в прохождении сертификации, по-прежнему, лидируют специалисты органов опеки – 52,1% и социальные работники – 55,2%.

По результатам блиц-опроса 2015 года, наименьшее относится к специалистам органов опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних (57,1%) и специалистам по реабилитационной работе в социальной сфере (63,2%). Соответственно, наибольшее количество респондентов, ответивших «нет», входит в состав группы специалистов органов опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних – 42,9% и специалистов по реабилитационной работе в социальной сфере - 36,8%. Данные по наименьшему количеству респондентов, ответивших «не готовы», совпадают. Как в 2015, так и 2016 гг. меньше всего «противников» прохождения сертификации наблюдается в группе руководителей учреждений – 18,6% и 17,5% соответственно.

Вместе с тем, величина данного показателя как в 2015 году, так и в 2016 году, составляет практически пятую часть от принявших участие в опросе работников, относящихся к руководящему составу.

В группу риска должностей по данному вопросу согласно данным блиц-опроса 2015 года попадали: специалисты органов опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних и специалисты по реабилитационной работе в социальной сфере. По результатам блиц-опроса 2016 года в группе риска должностей по-прежнему, присутствуют специалисты органов опеки и попечительства (не готовы – 47,9%), присоединилась группа социальных работников (не готовы – 44,8%) и специалистов по работе с семьей (не готовы – 42,1%).

Обращает на себя внимание, что практически по всем группам должностей, за исключением руководителей/заместителей и специалистов по реабилитационной работе, произошло снижение готовности специалистов системы к добровольной оценке квалификации/сертификации на соответствие профессиональным стандартам. Наибольший откат в значениях готовности произошел у социальных работников – на 20,4%; у заведующих отделениями и психологов в социальной сфере – на 11,2%; у специалистов по работе с семьей – на 10,7%. Таким образом, специалисты органов опеки и попечительства сохранили свои позиции, а специалисты - реабилитологи значатся в категории наиболее готовых, вместо них, по результатам 2016 года менее всего готовыми к сертификации оказались социальные работники.

Указанное свидетельствует о недостаточности информационно-разъяснительной работы, как со стороны кадровых служб Департамента и учреждений, так и со стороны руководителей учреждений.

Вместе с тем, первые результаты мониторинга, проводимого Национальным агентством развития квалификации [12] в 2014 г. в рамках проекта «Развитие системы мониторинга формирования и деятельности

центров сертификации профессиональных квалификаций», позволили получить интересную информацию. Как правило, основными инициаторами (те, кто выступает с инициативой проведения процедуры оценки и сертификации конкретных соискателей) и соискателями (тех, кто проходит процедуры оценки и сертификации) оценки квалификаций выступают работодатели (92%) и соискатели – работники (87%). Среди инициаторов проведения процедур оценки и сертификации устойчиво выделяется несколько групп. Помимо работодателей, ими являются организации, осуществляющие образовательную деятельность (2 %), а также собственно соискатели (6 %). Среди тех, кто проходит процедуры оценки и сертификации, помимо работников, присутствуют безработные граждане (2 %), выпускники учреждений профессионального образования (5%), учащиеся учреждений профессионального образования (6 %) и граждане других государств (менее 1 %).

Таким образом, и работодатели, и работники заинтересованы в оценке квалификации на соответствие профессиональным стандартам.

Это подтверждается и результатами нашего исследования, респонденты понимают, что введение данной системы позволит повысить профессиональные компетенции и чувствовать себя более уверенно. Причем о повышении профессионализма, как о результате внедрения системы оценки квалификации в половине случаев упомянули руководители и социальные работники. А для реабилитологов и специалистов по работе с семьей на первом плане уверенность перед работодателем и собственная конкурентноспособность. Общая доля информированных руководителей и специалистов системы социальной защиты населения о профессиональных стандартах в 2015 году была несколько выше, чем в 2016 году (99,4% и 79%). Но это не значит, что респонденты стали менее информированными, участники скорее стали более сдержанными в оценке своей знаний. Такая разница в ответах связана с тем, что первоначально внедрение системы оценки квалификации на соответствие профессиональным стандартам планировалось в 2015 году, а затем была намечена на 2016 год.

Результаты ответов об обеспечении независимости оценки квалификации показывают, что более 2/3 респондентов из группы руководящего состава (руководитель/зам. руководителя, заведующий отделением) считают, что независимость оценки квалификаций достигается ее проведением в соответствии с утвержденными проф. стандартами. Почти 1/3 специалистов - реабилитологов отметила, что независимость оценки достигается за счет участия экспертов, которые будут оценивать уровень квалификации соискателя на соответствие профессиональным стандартам, что на 7 п.п. выше, чем суммарная доля ответа всех респондентов по данному вопросу.

Среди специалистов по работе с семьей и органов опеки и попечительства по 1/5 считают, что независимость оценки достигается возможностью обжалования результатов. Это на 10 п.п. выше, чем суммарный процент по данному ответу среди всех опрошенных специалистов без детализации по должностям.

Почти ¾ руководителей и специалистов, по результатам блиц-опроса 2015 года были готовы к прохождению добровольной сертификации для установления/подтверждения профессиональной квалификации. В 2016 году доля «готовых» несколько снизилась, но, по-прежнему, является достаточно высокой и составляет почти 2/3, от общего количество опрошенных. Меньше всего «союзников» прохождения сертификации среди социальных работников, больше всего - у руководителей.

Все вышеперечисленное позволяет сделать вывод, что в большинстве своем и руководители, и специалисты информированы и готовы к подтверждению/установлению соответствия квалификации положениям профессионального стандарта, понимают, для чего это нужно, и видят перспективы данных нововведений для повышения собственных компетенций и обретения уверенности. Это позволяет надеяться на удачное внедрение независимой оценки квалификации в управление и практику организации работы учреждений социального обслуживания населения г. Москвы.

В качестве управленческих рекомендаций по повышению информированности и готовности руководителей и специалистов системы социальной защиты к внедрению профстандартов, необходимо:

Проинформировать всех специалистов системы социальной защиты населения г. Москвы о необходимости прохождения онлайн-тестирования на соответствие профессиональным стандартам.

Провести обучающие, семинарские занятия для всех квалификационных групп сотрудников системы социальной защиты о Национальной системе квалификаций, роли и месте профессиональных стандартов и оценки профессиональных квалификаций в ее структуре.

Выложить программу «электронный калькулятор на соответствие профессиональным стандартам» не только на сайте Департамента труда и социальной защиты населения г. Москвы, а также распространить на сайтах учреждений системы социальной защиты населения.

Организовать электронный портал по приему вопросов о профессиональных стандартах и независимой оценке квалификации от сотрудников системы.

Разработать Порядок повышения квалификации для каждой группы должностей учреждений системы социальной защиты населения г. Москвы.

Для того, чтобы оценить, как реально «прижилась» система оценки квалификации на соответствие социальным стандартам, а также проанализировать первые итоги ее внедрения, необходимо также провести тематический социологический опрос среди руководителей и специалистов системы социального обслуживания в следующем году, который позволит сопоставить результаты до и после введения обязательной оценки квалификации работников учреждений системы социальной защиты на соответствие профессиональным стандартам.

Литература:

1. О независимой оценке квалификации: Федеральный закон от 03 июля 2016 г. № 238-ФЗ [электронный ресурс]. В данном виде документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».
2. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 02 мая 2015 г.) [электронный ресурс]. В данном виде документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».
3. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона «О техническом регулировании»: Федеральный закон от 03 декабря 2012 г. № 236-ФЗ (в ред. от 02 мая 2015 г.) [электронный ресурс]. В данном виде документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».
4. Минтруд России разработал рекомендации по применению профстандартов [электронный ресурс]. Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».
5. Об обеспечении выполнения поручений Президента России по итогам совещания по вопросам разработки профессиональных стандартов 9 декабря 2013 года: Перечень поручений Президента Российской Федерации от 26 декабря 2013 года № Пр-3050 [электронный ресурс]. URL: http://government.ru/orders/9592/ (дата обращения 25.06.2016).
6. Система мониторинга профессионально-общественной аккредитации [электронный ресурс]. URL: http://accredpoa.ru/posts/post/index/postId/9 (дата обращения 25.06.2016).
7. V Всероссийский Съезд социальных работников и социальных педагогов «Социальной работе в России – 25 лет: Вчера. Сегодня. Завтра» [электронный ресурс]. URL: http://ssopir.ru/175.html (дата обращения 28.05.2016).
8. Корнилова М.В. Социальные работники о проблемах в новых условиях труда: социологический анализ // Известия Тульского Государственного Университета. Гуманитарные науки. 2016. № 3. С. 113-122.
9. Кадровая база данных АИС Института дополнительного профессионального образования работников социальной сферы [электронный ресурс]. URL: https://soc-system.ru/ (дата обращения 25.06.2016).
10. Профессиональные стандарты и независимая оценка квалификации: настольная книга для специалистов системы социального обслуживания населения в вопросах и ответах / Сост. Е.И. Холостова, Н.В. Лебедева. М.: ГАУ ИДПО ДТСЗН, 2016. 52 с.
11. Волошина И.А., Перевертайло А.С., Прянишникова О.Д. Независимая оценка и сертификация квалификаций. Сборник документов и материалов / Под общей ред. А.Н. Лейбовича. М.: НАРК; Перо, 2014.
12. Национальное агентство развития квалификаций [электронный ресурс]. URL: http://нарк-рспп.рф/ (дата обращения 25.06.2016).

References:

1. On independent qualification assessment: Federal Law of July 3, 2016 № 238-FL [e-resource]. The document has not been published. Access from ref.-legal system “Garant”.
2. The Labour Code of the Russian Federation: Federal Law of December 30, 2001 № 197-FL (as amended on May 2, 2015.) [e-resource]. The document has not been published. Access from ref.-legal system “Garant”.
3. On introducing amendments to the Labor Code of the Russian Federation and Article 1 of the Federal Law “On Technical Regulation”: Federal law of December 3, 2012 № 236-FL (as amended on May 2, 2015.) [e-resource]. The document has not been published. Access from ref.-legal system “Garant”.
4. The Ministry of Labor of Russia has developed recommendations for the use of professional standards [e-resource]. The document has not been published. Access from ref.-legal system “Garant”.
5. On the enforcement of Russian Presidential instructions following the results of the meeting on the professional standards development of December 9, 2013: A list of the RF President’s instructions of December 26, 2013 № Pr-3050 [e-resource]. URL: http://government.ru/orders/9592/ (date of reference 25.06.2016).
6. The system of professional-public accreditation monitoring [e-resource]. URL: http://accredpoa.ru/posts/post/index/postId/9 (date of reference 25.06.2016).

7. The Vth All-Russian Congress of social workers and social counselors “25 years of the social work in Russia: Yesterday. Today. Tomorrow” [e-resource]. URL: http://ssopir.ru/175.html (date of reference 28.05.2016).
8. Kornilova M.V. Social workers about problems in new conditions of labour: a sociological analysis // Izvestia of the Tula State University. Humanities. 2016. № 3. Pp. 113-122.
9. Personnel database AIS of Institute of additional professional education of social workers [e-resource]. URL: https://soc-system.ru/ (date of reference 25.06.2016).
10. Professional standards and independent assessment of skills: Handbook for specialists of social service of the population in questions and answers / Comp. E.I. Kholostova, N.In. Lebedev. M.: AGENCY IDPO DDSN, 2016. 52 p.
11. Voloshina I.A., Perevertajlo A.S., Pryanishnikova O.D. Independent assessment and certification of qualifications. A collection of documents and materials / Edited by A.N. Leibovich. M.: NARK; Pero, 2014.
12. The National agency for qualifications development [e-resource]. URL: http://нарк-рспп.рф/ (date of reference 25.06.2016).