

# Направления кадровой политики специалистов социальной сферы (К проблеме разработки профессиональных стандартов)

Т.И. Шульга,

*доктор психологических наук, профессор, заведующая кафедрой социальной психологии факультета социальной психологии Московского государственного областного университета, shulgatiana@gmail.com*

---

Разработка профессиональных стандартов предполагает их широкое общественное обсуждение профессиональными сообществами, профильными работодателями, исполнительной властью федерального и регионального уровней. Статья посвящена особенностям разработки новых, впервые создаваемых у нас в стране межведомственных профессиональных стандартов для социальной сферы, которые в будущем должны стать основанием для подготовки профессиональных кадров. Раскрываются понятия, цели, содержание трудовых функций, их применение специалистами в социальной сфере. Приводится фрагмент (две части) стандарта профессии «Психолог в социальной сфере», который предлагается всем заинтересованным лицам для обсуждения.

**Ключевые слова:** профессиональный стандарт, трудовая функция, область профессиональной деятельности, вид профессиональной деятельности, квалификационный уровень, квалификация, национальная рамка квалификации, условия труда.

---

Указ Президента РФ В.В. Путина «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» [7] предполагает новые изменения в подготовке кадров для социальной сферы. Одной из важных стратегических составляющих этих изменений является разработка профессиональных стандартов в социальной сфере, которые носят межведомственный характер, решают проблемы выполнения многих функций.

Не вдаваясь в рассмотрение конкретных определений профессионального стандарта, сформулированных как в нашей стране, так и в зарубежной практике, можно сказать, что по своему функциональному назначению профессиональный стандарт призван отражать нормативные требования к квалификации рабочей силы. Основной функцией, которую выполняют профессиональные стандарты во всем мире, является сближение сферы труда и сферы подготовки кадров через установление нормативных требований к знаниям, умениям и трудовым действиям. Уже сегодня в странах Европейского союза и Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) развертывание системы профессиональной стандартизации – важнейший элемент разработки долгосрочных прогнозов потребности в квалификациях.

Профессиональные стандарты в отдельных странах мира создаются не государственными организациями, а профессиональными общественными организациями, крупными коммерческими структурами. Они часто носят характер кодексов чести.

Международные организации труда и ОЭСР организуют развитие национальных рамок квалификаций, так как это важно и для предприятий, и для работников [3].

Национальные рамки квалификаций способствуют обучению граждан в течение всей жизни, помогают им сделать правильный образовательный и профессиональный выбор, а также гармонизируют спрос и предложение рабочей силы. В России к востребованности профессиональных стандартов привела модернизация образования – она стимулировала их разработку. В настоящее время рассматривается вопрос о формировании национальной рамки квалификаций, представляющей собой системное и структурированное по уровням описание признаваемых квалификаций. Национальная рамка квалификаций позволит проводить измерение и осуществлять взаимосвязь результатов обучения, устанавливать соотношение дипломов, свидетельств/сертификатов об образовании и обучении. Это приведет к изменению и стандартов профессионального образования [3].

В России профессиональные стандарты в сфере гуманитарного образования только еще начинают разрабатываться, и разработчикам предстоит решить ряд проблем. Дело в том, что хотя и имеется опыт зарубежных стран, который может показать «дорожную карту» развития образования, основанную на профессиональных стандартах, но в России всегда есть своя особенность, которая не позволяет копировать зарубежный опыт, а заставляет идти своим путем. В частности, возникают сложности и трудности с определением и четким описанием профессионального стандарта, с оцениванием профессиональной деятельности специалиста в социальной сфере. Введение стандартов должно помочь обозначить границы полномочий тех или иных специалистов, определить направленность, содержание их основной деятельности.

Особое значение разработка профессиональных стандартов имеет для социальной сферы, где практически отсутствует процедура профотбора. Следовательно, велика вероятность неэффективной работы занятых в этой сфере людей. Поэтому очень важно определить профессиональные компетенции специалиста, его трудовые функции, которые направлены на достижение конкретного результата, нормативов деятельности и критериев ее оценки [5; 2; 3; 8].

Профессиональный стандарт – многофункциональный нормативный документ, определяющий требования к содержанию и условиям труда, квалификации и компетенциям специалистов в разных сферах профессиональной деятельности, изложенный в виде структурированных характеристик деятельности (трудовых функций). Его отличительная особенность состоит в том, что профессиональный стандарт – это межотраслевой стандарт.

Профессиональный стандарт разрабатывается в целях:

обеспечения взаимодействия сферы труда и системы образования, поддержки непрерывности профессионального развития работников в течение всей трудовой деятельности, учета требований рынка труда при разработке образовательных стандартов и программ обучения, в том числе модульных, экзаменационных требований;

унификации, установления и поддержания единых требований к содержанию и качеству профессиональной деятельности, определения квалификационных требований к работникам, прозрачности подтверждения и оценки профессиональной квалификации работников, выпускников учреждений профессионального образования;

совершенствования деятельности по подбору подходящей работы, профессиональной ориентации населения;

оценки качественных и количественных изменений на рынке труда, регулирования трудовых ресурсов, согласования требований рынка труда и развития сферы профессионального образования и обучения.

Профессиональный стандарт, доступный и опубликованный, коллективно разработанный или согласованный и общепринятый в интересах тех, кто им пользуется, основанный на интеграции результатов науки, технологии, опыта, способствующий повышению общественного блага и принятый организациями, полномочными на национальном, региональном и международном уровнях, будет являться основанием для подготовки специалистов, учитывая требования работодателей к их квалификации и востребованность данной профессии на рынке труда. Таким образом, для того чтобы документ стал стандартом, он должен быть принят специализированной организацией, полномочной издавать и сопровождать стандарты того или иного уровня (например, национального, регионального, международного).

Различают стандарты формальные – де-юре и фактические – де-факто (например, открытые спецификации консорциумов, стандарты профессиональных ассоциаций и объединений).

Стандарты де-юре разрабатываются специализированными организациями стандартизации, уполномоченными на международном или национальном уровнях. Эти стандарты свободны для копирования и для безлицензионного изготовления на их основе продукции. В частности, стандарты де-юре обеспечивают независимость их пользователей от конкретных поставщиков продукции. Именно такие стандарты стараются использовать в бюджетной сфере.

Промышленные стандарты, стандарты де-факто, как правило, связаны с изделиями, доминирующими на рынке, и в значительной степени зависят от изготовителей продукции. Стандарты де-факто могут со временем становиться формальными, после принятия их в качестве таковых организациями стандартизации.

В последние годы большое распространение получили стандарты или рекомендации, разрабатываемые профессиональными организациями, такими как, например, консорциумы или ассоциации. Такие стандарты характеризуются весьма коротким циклом разработки и согласования, поэтому могут оперативно отвечать на требования практики в конкретных областях применения.

Все стандарты важны, все являются неотъемлемой частью глобальной системы стандартизации.

Основанием для разработки профессиональных стандартов в социальной сфере (которая в настоящее время понимается очень широко: образование, здравоохранение, социальная защита, бизнес) послужил, как уже было отмечено, Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». Указ содержит конкретные поручения Правительству Российской Федерации [7; 4]:

а) подготовить и внести до 1 сентября 2012 г. в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проект федерального закона о внесении в законодательство Российской Федерации изменений, касающихся разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов;

б) утвердить до 1 декабря 2012 г. план разработки профессиональных стандартов;

в) разработать к 2015 г. и утвердить не менее 800 профессиональных стандартов.

Указ Президента России, поставивший задачи в этой области перед органами власти и бизнесом, требовал незамедлительного их решения. В связи с этим был подготовлен, внесен в Государственную Думу и утвержден ею законопроект, вводящий в правовое поле понятие «профессиональный стандарт» и определяющий порядок разработки профессиональных стандартов, их утверждения и применения, а также порядок замены ЕТКС и ЕКС профессиональными стандартами [7; 4; 1; 2].

Основные проблемы, требующие решения для разработки профессиональных стандартов, связаны с положением, сложившимся в настоящее время:

произошел качественный разрыв между спросом и предложением рабочей силы;

компетенции работников не удовлетворяют работодателей, а профессиональное образование недостаточно ориентировано на перспективные и текущие потребности рынка труда;

отсутствуют современная система профессиональных стандартов и современная национальная система квалификаций, позволяющая согласовывать требования к квалификациям сферы труда и сферы образования;

отсутствуют механизмы правового регулирования взаимодействия системы профессионального образования и рынка труда;

возникла необходимость создания условий для роста производительности труда за счет повышения качества подготовки кадров;

необходимо повышение уровня активности профессиональных сообществ, объединений работодателей в поддержании современных систем квалификаций работников [6; 1; 5].

Зачем нужны профессиональные стандарты?

Прежде всего, профессиональные стандарты нужны *государству*:

для достижения качества рабочей силы, необходимого для реализации государственной политики инновационного развития экономики и обеспечения ее конкурентоспособности в условиях присоединения к ВТО;

повышения эффективности профессионального образования за счет обеспечения большего соответствия ФГОС и образовательных программ, разрабатываемых на основе профессиональных стандартов, требованиям, предъявляемым работодателями к знаниям, умениям и навыкам работников;

формирования адекватного запроса на подготовку специалистов в вузах и средних специальных образовательных учреждениях.

Профессиональные стандарты нужны *работодателю*:

для повышения производительности труда;

ускорения и сокращения издержек внедрения новых технологий;

освоения производства новой продукции за счет достижения большего соответствия квалификации работников требованиям рабочих мест.

*Работнику* они нужны:

для профессиональной ориентации и выбора программ профессиональной подготовки при поступлении в образовательные организации;

повышения конкурентоспособности на рынке труда и трудовой мобильности.

Применение профессиональных стандартов создает *основу*:

для повышения эффективности взаимодействия сферы труда и системы образования;

учета требований рынка труда при разработке образовательных стандартов и программ обучения;

унификации и поддержания единых требований к содержанию и качеству профессиональной деятельности;

- определения квалификационных требований к работникам;
- совершенствования производственной культуры на российских предприятиях, преодоления отставания от мировых технологических лидеров;
- повышения уровня квалификации работников и выпускников организаций профессионального образования;
- создания условий для большей информированности граждан о рынке труда, подбора подходящей работы и профессиональной ориентации, планирования работниками своей карьеры, повышения уровня профессиональной подготовки;
- решения работодателями широкого круга задач в области управления персоналом организаций:
  - формирования кадровой политики;
  - организации обучения и аттестации персонала;
  - разработки стандартов предприятия, должностных инструкций;
  - тарификации работ и присвоения тарифных разрядов работникам, установления систем оплаты труда и др. [6; 1; 5; 2]
- Профессиональный стандарт специалиста планируется применять в *целях*:
  - установления и поддержания единых требований к содержанию и качеству деятельности специалиста;
  - проведения сертификации, оценки квалификации по выполняемой деятельности специалиста;
  - формирования образовательных стандартов;
  - формирования программ обучения, в том числе программ повышения квалификации в организациях;
  - разработки учебно-методических материалов к образовательным программам.

Исключения для применения профессионального стандарта могут составлять организации, деятельность которых подлежит специальному регулированию.

В Европейской стратегии занятости (European Employment Strategy) потребность в постоянном развитии навыков и квалификации рабочей силы и обеспечении мобильности трудовых ресурсов выражается через формирование общих контрольных уровней профессиональной компетентности. Такая потребность привела к необходимости разработки профессиональных стандартов [8].

Например, в Великобритании принят рамочный **Professional** Национальный профессиональный Standards стандарт. Он был разработан для преподавания и Supporting Learning in Higher Education. поддержки обучения в области высшего образования. The idea of a framework for professional standards for teaching and supporting learning in Higher Education. Правительство и финансовые органы Великобритании предложили Академии высшего образования Academy to consult with the sector to develop such a framework. провести консультации с сектором национальных профессиональных стандартов для разработки таких рамок. Following extensive consultation with the sector a National Professional Standard После обширных консультаций с этим сектором были разработаны рамки для учреждений, которые необходимо применять в их профессиональном развитии к programmes and activities and thus demonstrate that professional standards for teaching and learning are being met. и мероприятиям и тем самым продемонстрировать, что профессиональные стандарты для обучения и supporting learning are being met. поддержки обучения удовлетворяются [8; 7].

В соответствии с Указом Президента РФ [7] в нашей стране предполагается сформировать систему профессиональных стандартов, построенную на единой методологической платформе. К 2015 г. необходимо разработать 800 профессиональных стандартов (это большая, но реальная цифра). Поставлена и более амбициозная задача – создать инфраструктурные, организационные, методические условия не только для формирования, но и для дальнейшего продуктивного развития системы профессиональных стандартов [7; 4].

Исполнители проектов по разработке профессиональных стандартов предлагают обсудить представленный ниже фрагмент макета профессиональных стандартов, в котором сформулированы цели профессиональной деятельности и трудовые функции психолога в социальной сфере.

### **Профессиональный стандарт профессии «Психолог в социальной сфере» (фрагмент)**

#### **1. Основная цель (задачи) вида профессиональной деятельности.**

Оказывать населению, разным социальным группам, отдельным лицам психологическую помощь, поддержку в социализации, преодолении трудностей адаптации на разных этапах развития личности, проводить диагностику жизнедеятельности и социального окружения разных групп населения для построения социокультурной реабилитации. Проводить консультирование отдельных граждан и социальных групп по вопросам межличностного взаимодействия, профилактики социального сиротства.

#### *Трудовые функции.*

1. Проводит диагностику социального окружения и условий жизни разных социальных групп, отдельных лиц и населения.
2. Выявляет факторы внутрисемейного, внутригруппового насилия и жестокого обращения и иные преступные или насильственные действия в социальном окружении отдельных лиц, социальных групп.
3. Организует и осуществляет работу по профилактике игровой, сетевой зависимости лиц разного возраста и социальных групп.
4. Организует и обеспечивает выявление аддикций и девиаций у лиц разного возраста, разных социальных групп.
5. Проводит консультирование отдельных лиц, разных социальных групп и населения по вопросам взаимоотношений, семей несовершеннолетних, совершивших суицидальные попытки или попытки суицида.
6. Организует и проводит профилактическую работу с матерями групп социального риска по предупреждению отказов от новорожденных детей и детей-инвалидов.
7. Проводит исследования по выявлению причин возникновения девиантного поведения у несовершеннолетних и молодежи.
8. Разрабатывает и готовит исследование социальной ситуации несовершеннолетних для суда в отдельных случаях (развод, потеря или утрата родителей, нахождение в асоциальной группе и т.д.).
9. Разрабатывает индивидуальные и групповые программы поддержки отдельных лиц, социальных групп и населения по преодолению социальной эксклюзии и социального функционирования с соблюдением прав человека, включения их в широкий социум.

10. Осуществляет мониторинг безопасности человека с оценкой рисков и факторов социального неравенства и проводит психокоррекцию его социального статуса.

11. Организует и обеспечивает взаимодействие отдельных лиц с социальными сетями семьи, их окружением.

12. Осуществляет подготовку межведомственных команд по оказанию помощи отдельным лицам, разным социальным группам по преодолению дезадаптации.

13. Разрабатывает и проводит тренинги на групповую сплоченность, изменение взаимоотношений в социальных группах.

14. Проводит тренинговые занятия с родителями, желающими взять детей-сирот в семьи, и тестирование граждан, желающих стать приемными родителями.

*Уровень квалификации:* 6–7. Высшее образование – магистратура, специалист, аспирантура по направлению «Психология. Психолого-педагогическое образование», программы дополнительного профессионального образования, дающие новую квалификацию.

*Возможные места работы:*

- организации социальной сферы (образование, здравоохранение, система социальной защиты, миграционная служба);

- центры сопровождения замещающих семей, центры помощи семье и детям, центры реабилитации, роддома, учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, учреждения профессионального образования;

-центры социального обслуживания населения и другие государственные и общественные организации, участвующие в оказании социальной, психологической поддержки отдельным лицам и социальным группам.

Таким образом, профессиональные стандарты – это документы, устанавливающие требования к знаниям, умениям, навыкам, компетенциям, опыту, системе ценностей, личным качествам и т.д., необходимые для выполнения определенных профессиональных обязанностей. Они рассматриваются как один из инструментов, который позволяет создать эффективное взаимодействие различных профессиональных сфер, обеспечить рациональное использование человеческих ресурсов. Структура и содержание профессиональных стандартов варьируется в зависимости от ряда факторов (например, от характера профессиональной деятельности, конкретных задач и т.д.).

**Выводы**

Без профессиональных стандартов не могут быть эффективными система профессионального образования и разработка образовательных стандартов.

Без профессиональных стандартов работодатели не смогут реально содействовать разработке эффективных и ориентированных на перспективу образовательных стандартов.

Выпускники профессиональных образовательных организаций без соответствующей подготовки в этой области будут неконкурентоспособными на рынке труда.

Профессиональные стандарты должны разрабатываться профессионалами, работодателями, профессиональными сообществами.

Предлагаем всем заинтересованным лицам обсудить профессиональный стандарт и прислать свои предложения к перечню трудовых функций.

## Литература

1. Гражданский кодекс Российской Федерации. Ч. I, II, III //Собрание законодательства Российской Федерации. 2001 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 20.07.2013).
2. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утвержден Постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. № 37) (ред. от 14.03.2011) [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kadrovik.praktik.ru> (дата обращения: 20.07.2013).
3. *Олейникова О.Н.* Болонский процесс и сопоставимость программ, дипломов и квалификаций высшего образования //Вестник МГОУ. Сер. Психологические науки. 2009. № 3. Т. 2. С. 15–16.
4. План разработки профессиональных стандартов на 2012–2015 годы, утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2012 г. № 2204-р. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.zhakomplect.ru/document.2> (дата обращения: 20.07.2013).
5. Семейный кодекс Российской Федерации //Собрание законодательства Российской Федерации. 1996 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 20.07.2013).
6. Трудовой кодекс Российской Федерации //Собрание законодательства Российской Федерации. 2002 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 20.07.2013).
7. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.referent.ru> 1/198121 (дата обращения: 20.07.2013).
8. *Фирсов М.В., Наместникова И.В., Студенова Е.Г. и др.* Ключевые ориентиры для реализации образовательных программ в предметной области «Социальная работа»/ Под ред. И. Дюкарева, Е. Караваевой, Е. Ковтун. Бильбао (Испания): Университет Деусто, 2013. 174 с.



# Personnel policy directions of specialists in the social sphere (To the problem of professional standards development)

T.I. Shulga

*Doctor of Psychology, Professor, Head of the Department of Social Psychology, Faculty of Social Psychology, Moscow Region State University, shulgatiana@gmail.com*

---

The development of professional standards assumes its wide public discussion in professional communities, profile employers, executive branch on the federal and regional levels. The article is devoted to the development of new, created for the first time in our country, inter-professional standards for social services, which in the future should be the basis for the training of professional personnel. We articulate the concepts, purpose, content of the job functions, their use by specialists in the social sphere. We present a fragment (two parts) of the profession standard of "Psychologist in the social sphere", proposed to all interested parties for discussion.

**Keywords:** professional standards, work function, the area of professional activity, type of professional activity, level of qualification, qualification, the national framework of qualifications, working conditions.

---

## References

1. Grazhdanskii kodeks Rossiiskoi Federacii. Ch. I, II, III //Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federacii. 2001 [Elektronnyi resurs]. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (data obrasheniya: 20.07.2013).
2. Kvalifikacionnyi spravochnik dolzhnostei rukovoditelei, specialistov i drugih sluzhashih (utverzhden Postanovleniem Mintruda RF ot 21 avgusta 1998 g. № 37) (red. ot 14.03.2011) [Elektronnyi resurs]. URL: <http://www.kadrovik.praktik.ru> (data obrasheniya: 20.07.2013).
3. Oleinikova O.N. Bolonskii process i sopostavimost' programm, diplomov i kvalifikacii vysshego obrazovaniya //Vestnik MGOU. Ser. Psihologicheskie nauki. 2009. № 3. T. 2. S. 15-16.
4. Plan razrabotki professional'nyh standartov na 2012-2015 gody, utverzhdennyi rasporyazheniem Pravitel'stva Rossiiskoi Federacii ot 29 noyabrya 2012 g. № 2204-r. [Elektronnyi resurs]. URL: <http://www.zhakomplect.ru/document.2> (data obrasheniya: 20.07.2013).
5. Semeinyi kodeks Rossiiskoi Federacii //Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federacii. 1996 [Elektronnyi resurs]. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (data obrasheniya: 20.07.2013).
6. Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federacii //Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federacii. 2002 [Elektronnyi resurs]. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (data obrasheniya: 20.07.2013).

7. Ukaz Prezidenta Rossiiskoi Federacii ot 7 maya 2012 g. № 597 «O meropriyatiyah po realizacii gosudarstvennoi social'noi politiki» [Elektronnyi resurs]. URL: <http://www.referent.ru/1/198121> (data obrasheniya: 20.07.2013).

8. Firsov M.V., Namestnikova I.V., Studenova E.G. i dr. Klyuchevye orientiry dlya realizacii obrazovatel'nyh programm v predmetnoi oblasti «Social'naya rabota»/ Pod red. I. Dyukareva, E. Karavaevoi, E. Kovtun. Bil'bao (Ispaniya): Universitet Deusto, 2013. 174 s.