УДК 366

КАЧЕСТВО УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ

Калугина Т.Г.

Челябинский филиал АНО ВПО «Российская академия предпринимательства», Челябинск, e-mail: kalug.tg@yandex.ru

В статье рассматриваются результаты исследования, проведенные 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». В исследовании сконцентрированы навыки и качества лидеров организаций социальной сферы. В результате, общий уровень необходимой квалификации – 78,32%, что соответствует требованиям профессионального стандарта. По каждому руководителю на основании протокола оценки результатов сертификационных испытаний зарегистрирован индивидуальный результат сертификационных испытаний (индивидуальный профиль), который составляется на основе индивидуальной программы обучения.

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

QUALITY OF MANAGEMENT PERSONNEL DEVELOPMENT IN SOCIAL SERVICE ORGANIZATIONS

Kalugin T.G.

Chelyabinsk branch of ANO VPO «Russian Academy of Entrepreneurship», Chelyabinsk, e-mail: kalug.tg@yandex.ru

This article discusses the results of a study conducted by the author 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 skills of managers, human resources managers of organizations of social sphere of the Chelyabinsk region». The research focused skills and the quality of leaders of organizations of social services. As a result, the overall level of required qualification was – 78,32%, which corresponds to the requirements of professional standard. For each head based on protocol evaluation certification tests registered individual results of certification tests (individual profile), which is made on the basis of an individual training program.

Keywords: independent evaluation procedure, the quality of social services, the level of skills of managers, social organizations, certification of qualifications, professional standard

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.

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 профессиональные стандарты, которые формулируют актуальные требования работодателей к системе социального обслуживания населения, самостоятельному развитию работников отрасли [1, 3].

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.

Социальная сфера подошла к неизбежному этапу развития, когда для повышения эффективности и качества социальных услуг требуются специалисты качественно 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.

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».

В связи с этим в в период с июля 2014 года по июль 2015 года в несколько этапов: был реализован исследовательский проект, направленный на изучение качество 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 этпа – 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 (Челябинской области).

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 (Челябинской области).

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

Участниками проекта стали руководители организаций социальной сферы г. Челябинска (Челябинской области) – 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).

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

Процедура сертификации осуществлялась по 4 трудовым единицам профессионального стандарта «Руководитель организации социального обслуживания»: планирование и контроль деятельности организации социального обслуживания (организация); управление ресурсами организации социального обслуживания; взаимодействие с клиентами, вышестоящими и партнерскими организациям; 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).

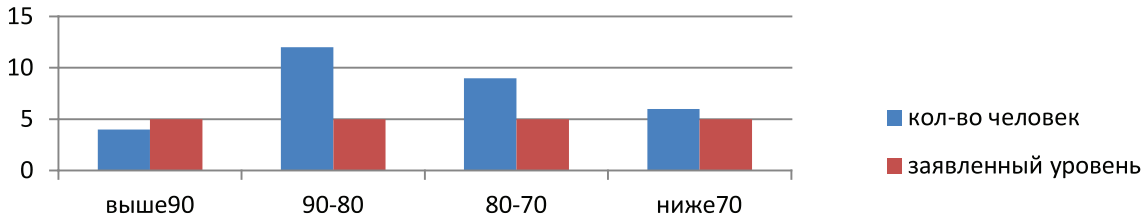

Рис. 1. Результаты сертификации руководителей организаций социального обслуживания

Таблица 2

Результат по профессиональным компетенциям и уровню квалификации

№ 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	

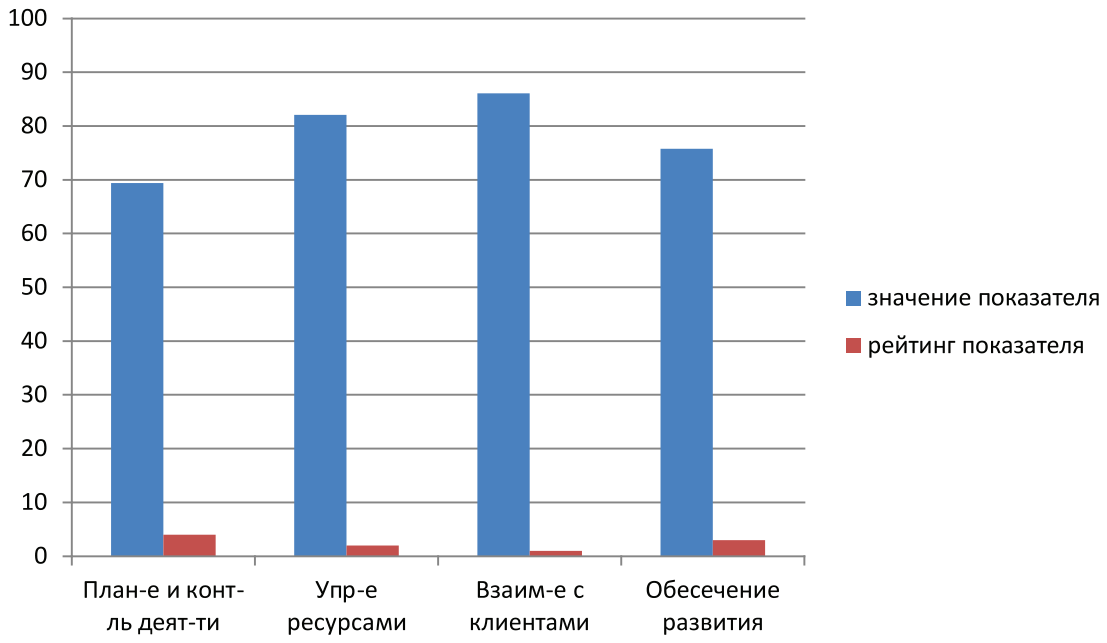

Рис. 2. Результат по профессиональным компетенциям и уровню квалификации

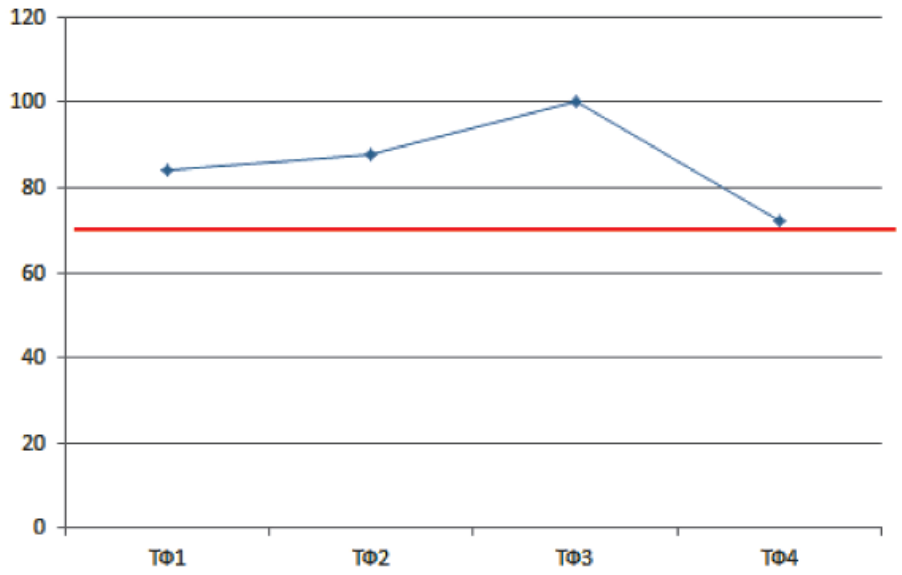

Рис. 3. Индивидуальный профиль руководителя организации социального обслуживания

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 (организация – 69,41). Общий уровень составил – 78,32%

По каждому руководителю на основании протокола оценки результатов сертификационных испытаний зарегистрирован индивидуальный результат сертификационных испытаний (индивидуальный профиль). 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.

Список литературы

1. Федеральный закон «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации» / ФЗ № 442 от «28» декабря 2013 года.

2. Профессиональный стандарт «Руководитель организации социального обслуживания» / Приказ Министерства труда и социальных отношений РФ № 678н от «18» ноября 2013 г.

3. Процедура сертификации «Работник кадровой службы организации социального обслуживания» на соответствие требованиям профессиональных стандартов в области кадрового менеджмента / Национальный союз кадровиков. Протокол от «01» апреля 2007 года.