

17. Приказ Минтруда России от 18 ноября 2013 г. № 678н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель организации социального обслуживания»».

18. Приказ Минтруда России № 680н от 18 ноября 2013 г. «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист органа опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних»».

19. Приказ Минтруда России от 05 декабря 2013 г. № 715н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по медико-социальной экспертизе»».

20. Приказ Минтруда России от 05 декабря 2013 г. № 714н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель учреждения медико-социальной экспертизы»».

21. Приказ Минтруда России от 18 ноября 2014 г. № 889н, утверждающий рекомендации об организации межведомственного взаимодействия исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации при предоставлении социальных услуг, а также при содействии в предоставлении медицинской, психологической, педагогической, юридической, социальной помощи, не относящейся к социальным услугам (социальном сопровождении).

22. Приказ Минтруда России от 24.07.2015 г. № 514н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)»».

## **Переход организаций социальной защиты населения на работу в условиях действия профессиональных стандартов работников социальной сферы**

***Сизикова В.В.,***  
*ФГБОУ ВПО РГСУ, Москва, Россия*

***Аникеева О.А.,***  
*ФГБОУ ВПО РГСУ, Москва, Россия*

В статье проведен анализ методологических основ разработки и адаптации профстандартов социального работника, специалиста по социальной работе и руководителя организации социального обслуживания; дан анализ опыта внедрения этих профстандартов, противоречий и рисков, которые проявились в ходе внедрения, выявлен алгоритм успешных действий и предложены рекомендации по преодолению трудностей внедрения. Авторами проанализированы проблемы более глубокого социального плана, которые выявились в процессе разработки, адаптации и внедрения профстандартов: проблемы социального управления, структуры системы социальной защиты населения, выявлен консерва-

тизм и противоречия этой системы, обозначены вопросы дальнейшего развития национальной рамки квалификаций специалистов социальной сферы, а также вопросы подготовки кадров для современной системы социального обслуживания.

**Ключевые слова:** профстандарт, организация социального обслуживания, социальный работник, специалист социальной работы, руководитель организации социального обслуживания, система социальной защиты населения, социальное управление.

Принятие, а вслед за ним и адаптация профстандартов социального работника, специалиста по социальной работе и руководителя организации социального обслуживания поставили систему социального обслуживания населения в новые условия деятельности.

Профстандарты специалистов социальной сферы приняты в декабре 2013 г., в действие введены с 1 января 2015 г. Обязательность применения профстандартов предусмотрена с 1 июля 2016 г. Федеральным законом № 122-ФЗ от 2 мая 2015 г. «О внесении изменений в Трудовой Кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального Закона “Об образовании в Российской Федерации”». За прошедшие полтора года после принятия профстандартов все участники трудовых отношений имели возможность изучить их и подготовиться к внедрению.

Одновременно за это время сложились обстоятельства, которые потребовали внесения дополнений и изменений в принятые стандарты. Прежде всего, это изменение законодательства: принятие Федерального Закона ФЗ-442 «Об основах социального обслуживания граждан РФ» 28 декабря 2013 г., Постановления от 24 ноября 2014 г. № 1236 «Об утверждении примерного перечня социальных услуг по видам социальных услуг» и других нормативных правовых актов.

Первый опыт внедрения профстандартов также показал, что они должны быть гибкими, своевременно дорабатываться и адаптироваться.

Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 декабря 2014 г. № 1108 была утверждена рабочая группа по адаптации и внедрению профессиональных стандартов работников социальной сферы. Адаптация профстандартов социального работника, специалиста по социальной работе и руководителя организации социального обслуживания была возложена на подгруппу РГСУ, которая в 2013 г. разрабатывала стандарт профессиональной деятельности специалиста по социальной работе.

Рабочая подгруппа провела большую работу не только по изучению необходимости внесения дополнений и поправок в принятые профстандарты, но и по изучению опыта их внедрения в разных регионах России.

Первоначально, когда шла разработка профстандарта специалиста по социальной работе, использовались методы анкетирования, тестирования, формализованного и полужормализованного интервью, а также экспертные опросы.

В роли экспертов выступали работодатели (руководители организаций социального обслуживания населения разных форм и разного уровня), представители общественно-профессиональных объединений социальных работников, сами специалисты по социальной работе из всех 8 территориальных округов России, а также представители профессорско-преподавательского состава вузов, которые готовят специалистов по социальной работе. Были проведены многочисленные круглые столы, дискуссионные площадки и вебинары; разработчики стандарта принимали участие в съездах и иных мероприятиях социальной направленности. В результате были собраны и обработаны тысячи анкет и тестов, так же, как и отчеты об интервьюировании, и экспертные оценки [14, с. 108—110]. Такое массовое обсуждение позволило сделать выводы о том, что необходимость разработки профстандартов осознана, что профессионалы понимают его значимость. Кроме того, было очевидно, что у работодателей и ученых — теоретиков социальной работы есть много общего в понимании проблем и перспектив развития социальной работы как профессии. Нет разделения или противоречий между «практиками» и «теоретиками», есть позиции тех, кто понимает значимость профессии и готов к переменам, и тех, кто этого пока не осознал и к переменам не готов.

В течение 2015—2016 гг. в процессе адаптации профстандартов в исследовании приняли участие руководители региональных уполномоченных органов власти. Исследование проходило в четыре этапа (в марте, июне, июле и в ноябре—декабре). Руководители региональных органов власти присылали свои обоснованные замечания, рекомендации и предложения. В этих же документах отразился опыт внедрения профстандартов в разных регионах РФ.

Сложность разработки и адаптации профстандартов работников системы социального обслуживания заключалась в том, что социальная работа — профессия многоплановая. Профстандарты должны учитывать исторические традиции развития социальной работы в России и международный опыт [10; 17], а также региональные особенности ее развития в нашей огромной стране [13, с. 7—25].

«Социальная работа» — это целая группа профессий, в которых есть свои уровни, свои профили и направления деятельности; представители профессии работают в самых разных социальных организациях, разных форм собственности и выполняют самые разные виды деятельности. Эти специалисты ежедневно решают задачи помощи людям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, нуждающимся в социальной помощи. Но ситуации очень разнообразны, как и сами люди; они возникают по разным причинам, и разные люди по-разному на них реагируют. Содержание, направленность и объем этой помощи зависят как от сложности ситуации, так и от возможностей людей, столкнувшихся со сложными проблемами. Кроме того, успех помощи зависит от знаний и профессиональных навыков, от компетентности специалистов [16, с. 72—76]. Таким образом, разработанные профстандарты должны помочь профессионалам привести разнообразные и разноплановые требования «к общему знаменателю» и построить алгоритм своей деятельности. Причем в стандартах

дается инвариант профессиональной деятельности, т. е. тот профессиональный минимум действий, умений и знаний, который необходим каждому социальному работнику или специалисту по социальной работе, с какой бы группой населения он ни работал и к какой бы проблеме ни обращался.

В понимании значения и назначения профстандартов, как показал первый опыт внедрения, существуют довольно серьезные проблемы. На поверхности лежит главная из них — аттестация кадров и проверка их на соответствие профстандартам. Как показали сообщения из регионов, переход на деятельность в условиях принятых профстандартов требует проверки соответствия профессиональных навыков и знаний работающих кадров новым требованиям.

В России существует три уровня профессиональной деятельности:

1) социальный работник (работает с населением, чаще всего в социальном обслуживании на дому, может не иметь профессионального образования или иметь среднее профессиональное);

2) специалист по социальной работе (работает с населением и координирует деятельность привлеченных учреждений, организаций и специалистов, имеет высшее или среднее профессиональное образование);

3) руководитель организаций социального обслуживания населения (выполняет руководящие функции и должен иметь высшее образование).

Проблема заключается в том, что многие сотрудники работают, не имея профильного профессионального образования. Четверть века назад, когда появилась современная социальная работа в нашей стране, заполнение кадрами в организациях социального обслуживания происходило стихийно, так как профессионально подготовленных социальных работников или специалистов тогда не было. За прошедшее время те, кто остался в системе, приобрели большой жизненный и профессиональный опыт. Многие сотрудники и по сей день уверены, что приобретенного опыта им вполне хватает, однако анализ их работы показал, что их трудовые функции ограничены, а деятельность малоэффективна.

Руководители уполномоченных региональных органов власти сообщили, что в организациях социального обслуживания, которые приступили к внедрению профстандартов, ответственно подошли к делу. В регионах разработан план внедрения профстандартов социальных работников, специалистов по социальной работе и руководителей организаций социального обслуживания. В ряде регионов этот план интегрирован с дорожной картой повышения качества и эффективности социального обслуживания населения на 2014–2018 гг.

Первым шагом стала разработка адаптированных нормативно-правовых актов регионального уровня, регулирующих процесс внедрения профстандартов. Были составлены реестры документов учреждений, которые необходимо было изменить или принять заново, уточнены должностные инструкции, а также пересмотрены штатные расписания организаций социального обслуживания на предмет их соотношения и соответствия профстандартам. В случае расхождения требований обозначены пути адаптации региональных документов и способы внесения изменения в них.

Примером адаптации требований профстандартов можно назвать разработку «Методических рекомендаций по организации предоставления социальных услуг в форме социального обслуживания на дому» (г. Москва) и «Стандарты социальных услуг, предоставляемые поставщиками социальных услуг в форме социального обслуживания на дому», подготовленные в г. Москве, или Приказа Министерства социальной политики Свердловской области «Об утверждении стандартов социальных услуг».

Вторым шагом стало проведение аттестации сотрудников на всех уровнях деятельности. Положительные результаты получены там, где к аттестации привлекали профсоюзы или региональные общественные объединения социальных работников, применяли методы самооценки.

Очень важно было провести информационно-методическую работу по разъяснению вопросов, связанных с внедрением профстандартов. Формы этой работы различные, например, проведение серии совещаний на региональном и муниципальном уровне, подготовка методических материалов для сотрудников ОСО. Для того, чтобы каждый работник понимал свои возможности и проблемы, так же, как и пути их решения, в регионах создаются рабочие группы и назначаются конкретные лица, ответственные за внедрение профстандартов, проводится дистанционное консультирование, предоставляются телефоны горячей линии и т. д. К этим источникам информации может обратиться любой сотрудник ОСО, у которого возникли вопросы или сомнения. Такие мероприятия значительно снижают уровень напряженности или потенциальной конфликтности при внедрении профстандартов, снижаются риски и угрозы неправомерных административных решений.

По результатам аттестации в регионах были организованы курсы повышения квалификации для социальных работников, специалистов по социальной работе, а также руководителей организаций социального обслуживания. Были привлечены профильные вузы и средние профессиональные образовательные организации, которые готовят кадры для социальной работы в каждом регионе. Хорошо зарекомендовали себя разные формы кураторства, выездной и дистанционной учебы.

При этом нельзя недооценивать проблем, которые сопровождают этот процесс; так как до сих пор не предусмотрены источники финансирования, вопрос остается на усмотрение региональных и муниципальных органов власти, либо ложится на плечи самой организации, что приводит к напряженности. Во многих случаях оплата обучения становится личным делом сотрудников, а учитывая тот факт, что зарплата в социальной сфере пока еще далека от рубежей, предусмотренных указами Президента 2012 г., то это становится существенным финансовым бременем для сотрудников. Есть вопросы и организационно-административного плана: если часть сотрудников направляются на переподготовку или получение дополнительного профессионального образования, их должностные обязанности ложатся на плечи коллег. Вместе с тем, не предусмотрены никакие процедуры, связанные с оплатой этого дополнительного труда. Вопросы очень острые, вызывают много нареканий и требуют скорейшего разрешения.

Для эффективности процесса внедрения профстандартов потребовалось выделение специальных пилотных площадок — организаций социального обслуживания, которые взяли на себя функции первоочередного внедрения и апробации профстандартов. Они первыми пролагают пути и анализируют потенциальные угрозы и риски, оценивают возможности и помогают находить адекватные решения.

Опыт внедрения профстандартов выявил также ряд ошибок и просчетов, которые допускаются в решении, прежде всего, кадровых вопросов. Как уже указывалось, нормы стандартов являются рамочными. Трудовые функции и перечень действий, которые содержатся в профстандартах, адаптируются к условиям профессиональной деятельности, т. е. каждая должностная инструкция составляется из норм профстандарта в зависимости от конкретных задач специалиста на каждом конкретном месте. Кроме того, должностные инструкции могут содержать дополнительные трудовые функции и действия, если это необходимо для выполнения профессиональных обязанностей. Таким образом, должностная инструкция и профстандарт — далеко не идентичные документы. Должностная инструкция может и должна отражать возможности организации социального обслуживания (учитывать уровень материально-технического обеспечения деятельности организации), накопленный в данной организации технологический опыт, специфические требования, включая уточненные требования к качеству и результатам работы.

Особое внимание при внедрении профстандартов следует обратить на соответствие уровней и направленности образования, так как все три стандарта (социальный работник, специалист по социальной работе, руководитель организации социального обслуживания) требуют профильного образования (образования по направлению «Социальная работа»).

Согласно профстандартам, социальный работник соответствует 4-му уровню квалификации: «среднее профессиональное образование — программы подготовки рабочих, служащих либо среднее общее образование и профессиональное обучение, либо среднее общее образование и профессиональная подготовка (стажировка) на рабочем месте». Однако трудовые действия, которые должен уметь выполнить социальный работник, могут включать оказание социально-педагогических, социально-психологических, социально-правовых услуг, что, несомненно, требует, как минимум, среднего профессионального образования. Таким образом, руководитель организации должен сам принимать решение (в рамках своей компетенции) о том, какие именно трудовые действия будет выполнять социальный работник во вверенной ему организации и какой уровень образования ему будет необходим. Если уровень образования социальных работников не соответствует поставленным задачам, руководитель должен принять меры для повышения квалификации своего сотрудника.

Проблем, связанных с квалификацией специалиста по социальной работе, несколько меньше, и решаются они довольно активно. Работодателям (руководителям ОСО), как и самим специалистам, уже стало понятно, что профиль-

ное высшее образование — императивное требование. Поэтому многие из них, стремясь сохранить свою работу и повысить свой профессиональный уровень, получают профильное высшее образование (в том числе как второе высшее), в очной и заочной форме. Повышение квалификации или переквалификация может обеспечиваться и в государственных, и в негосударственных вузах или колледжах, в различных центрах дополнительного образования или ресурсных центрах, которые созданы во многих регионах.

При обсуждении требований к образованию руководителей организаций социального обслуживания в адаптированных (доработанных) профстандартах абсолютное большинство участников дискуссий согласилось с тем, что это должны быть кадры с высшим образованием (7-й уровень квалификации), а не со средним профессиональным. Однако возникло много вопросов о профильности образования. По требованиям профстандарта, это направление образования — «социальная работа» или «менеджмент». Но в ходе обсуждения были высказаны предложения о том, чтобы учитывались профильные направления подготовки для руководителей организаций медико-социальной направленности (такие как психоневрологические интернаты и др.) или для руководителей организаций социально-педагогического направления (приюты и интернаты для детей и подростков).

При этом аттестация руководителей ОСО показала, что в их числе очень много людей без высшего образования или с непрофильным образованием. Но это говорит только о том, что этой проблеме внедрения профстандартов следует уделить повышенное внимание. От подготовленности руководителей в решающей степени зависит не только успех внедрения профстандартов, но и преобразований в социальной сфере в целом.

Опыт внедрения профстандартов вплотную подвел к решению проблемы непрерывного образования. Это задача формирования новой системы дополнительного профессионального образования. Анализ спроса и предложений курсов повышения квалификации, в том числе в сети интернет, показывает огромный интерес к правовым вопросам, к вопросам организации и управления, к решению кадровых вопросов, а также к вопросам защиты прав работников. Все эти вопросы нуждаются в изучении и обобщении.

Внедрение профстандартов в практику деятельности в социальной сфере — прикладная и очень практическая задача. Вместе с тем, результаты разработки и внедрения стандартов поставили множество проблем более высокого уровня. Первая проблема, которая должна быть решена для дальнейшей разработки общероссийской системы квалификаций — это своего рода «паспортизация» должностей социальной сферы: классификатор профессий и должностей социальной сферы, разработка системы профессиональных квалификаций для социальной сферы. Актуальной стала задача, которая решается в настоящее время: формирование справочника профессий. Но для этого недостаточно просто выявить и назвать те или иные перспективные профессии. Необходимо проанализировать социальную ситуацию, потребности и запросы различных групп объектов социальной работы, оценить возможности и уточнить целевые ориентиры в социальной помощи насе-

лению. Это значит — следует создать матрицу профессий в социальной сфере как единое целое, перекрывающее узловые (базовые) социальные потребности граждан. Только в этом случае профессии будут взаимодополняемые, сопряженные, только тогда можно будет говорить о преемственности, реальной профилактике и действовать на межведомственной основе. Эта матрица позволит решить многие вопросы профессионального образования, которое пока разделено на «ведомственные квартиры» — по отдельным не связанным между собой направлениям, специализациям и профилям подготовки. Опыт разработки и внедрения таких стандартов и перспективы их адаптации активно изучается в литературе [9; 11; 18].

Решение этой задачи даст ответ на два вопроса. Первый: какие профессиональные стандарты должны быть разработаны в ближайшем будущем в дополнение к принятым? Второй вопрос: какие направления подготовки могут стать базовыми для подготовки кадров для социальной сферы? Дело в том, что ряд профессий, описанных в профстандартах, пока еще не получил соответствующего направления подготовки (специалист органов опеки и попечительства, социальный реабилитолог). По другим направлениям имеются спорные вопросы, которые, безусловно, можно и нужно решить. Возможно, система социального образования сформирует новые направления или профили подготовки в зависимости от запросов рынка труда и интересов общества.

Следующая проблема — это взаимодействие различных субъектов в социальной сфере и разделение функций как организаций и учреждений социальной сферы, так и зон ответственности работников. В системе социальной защиты населения Российской Федерации на муниципальном уровне функционируют органы исполнительной власти — управления социальной защиты населения и организации социального обслуживания населения. Весь спектр мер социальной защиты населения распределен между ними. Сами организации социального обслуживания имеют определенный профиль (это территориальные центры помощи семье и детям, центры обслуживания граждан на дому, комплексные центры и т. д.). Каким образом выстраиваются отношения между специалистами разных направлений деятельности и как именно они должны быть подготовлены к этому взаимодействию в контексте своего профессионального образования? В нормах профстандартов специалистов по социальной работе выделены трудовые действия, связанные с взаимодействием специалистов разных профессий и работающих в разных организациях. Однако нормы взаимодействия этих организаций, так же как нормы взаимодействия специалистов разных направлений, пока еще не сформированы.

Еще одна острая проблема — модель управления в системе социальной защиты и социального обслуживания. Анализ вопросов, поднятых во время обсуждения профстандартов, показал, что сама структура этой системы несет отчетливый отпечаток патернализма. Она предполагает, что практически все финансирование идет по линии государственного бюджета, а нормативно-правовая база строится по принципу разрешительно-запретительного регулирования. Главный принцип оказания помощи (*de facto*) — заявительный, т. е. гражд-



дане сами приходят и заявляют о своей проблеме. Но в таком контексте легче всего и быстрее всего осознаются гражданами потребности в материальной или финансовой помощи, за чем чаще всего они и обращаются, осознав недостаточность своих сил в решении возникших проблем. Многочисленные опросы и интервьюирование сотрудников учреждений социальной защиты очень ярко показывают эту проблему: безусловное доминирование в запросах населения материальной или финансовой помощи. Гораздо меньше граждане заявляют о том, что им нужна помощь в мобилизации своих ресурсов, в самоактуализации, повышении своей конкурентоспособности или адаптированности.

В этом плане социальная сфера несет очень большой отпечаток традиционного, патерналистского, а в чем-то архаического содержания социальной работы. Стратегия социальной защиты и поддержки населения все еще строится как срочная социальная помощь лицам и группам, находящимся в сложной жизненной ситуации, и очень мало нацелена на стимулирование собственной активности граждан. Неудивительно, что такая пассивная позиция (не хотелось бы называть ее иждивенческой — применительно к трудной жизненной ситуации многих наших сограждан) формирует определенные ожидания населения по отношению к социальной позиции государства.

Исследования, проведенные рядом высших учебных заведений, в частности преподавателями кафедры социологии и социальных технологий Уральского государственного технического университета в 2008 г. на тему «Стратегия повышения престижности профессий социальной сферы в условиях трансформирующейся профессионально-стратификационной структуры российского общества», дают основания для понимания проблемы [12]. В ходе исследования методом «наиболее адекватные суждения» был задан вопрос: что должен сделать социальный работник? Ответы отражают ожидания населения: социальный работник должен оказать наибольшую возможную помощь нуждающимся; оказать содействие в оформлении льгот, опекуновства и т. д.; содействовать в поиске работы; помочь в уходе за пожилыми гражданами; бороться с беспризорностью и безнадзорностью детей и подростков; помогать детям-сиротам. Всего предложено 20 суждений, в том числе — ряд компетенций из стандарта, но суждения такого рода, как «разработка инновационных социальных проектов, направленных на развитие социального потенциала различных групп населения или отдельных личностей» вызвали сомнения и обсуждения.

Анкетирование населения также показывает, что доминирует отношение к социальным профессиям как к компенсационно-помогающим (традиционное отношение, основанное на концепции патернализма). Население не связывает социальную работу с созданием благоприятной среды для решения социальных проблем на уровне личностей, групп или региона. Ожидания эти в целом согласуются с управленческой моделью в социальной работе.

Такой подход можно условно назвать «процессный» или «административный», т. е. ориентированный на фиксацию социальных процессов и проблем, на контроль текущих действий. Он, безусловно, необходим, как и всякая орга-

низационно-административная деятельность, но он не даст прорыва в решении острых социальных проблем, которые продолжают нарастать в нашем обществе.

Аналогичные результаты были получены рабочей группой по разработке и адаптации профстандартов социального работника, специалиста по социальной работе и руководителя ОСО: пассивные технологии явно преобладали в работе, а активные были востребованы гораздо меньше [14].

Итак, государство, которое в настоящее время выполняет функции основного актора в модернизации социальной сферы, одновременно в способах и технологиях решения своих задач остается по-прежнему в рамках административного подхода. Этот подход по-прежнему демонстрирует бюрократические методы, управление с помощью распределительно-запретительных механизмов, медлительность, неповоротливость и большую затратность аппарата и неэффективность социальной деятельности. Этой стратегии пока еще соответствуют и ожидания населения, которые формируются под влиянием стереотипов 1990-х годов.

При этом надо также подчеркнуть, что попытки сократить административные расходы простым сокращением численности сотрудников никаким образом не решат проблемы. Необходимо изменить сами принципы работы, снизить количество отчетной информации, подконтрольных параметров, найти критерии эффективности работы под ее конечный результат, а не по показателям количества совершенных действий или проведенных мероприятий.

Проблемы, которые обнажились в связи с принятием профстандартов, показали, что наше общество переживает управленческий кризис, своего рода коллапс столкновения старой бюрократической системы управления и явно осознанной необходимостью новой гибкой, демократической системы управления. В новых условиях система социальной защиты населения должна основываться на возрастании ответственности кадров любого уровня, на делегировании прав от центрального аппарата к местным органам управления, на привлечении населения к оценке качества и результативности деятельности (в частности, по реализации социальной защиты населения), на гибкой сетевой структуре (например, в оказании ряда социальных услуг), а также на активном привлечении социально ориентированных некоммерческих организаций и предприятий социального бизнеса, т. е. на объединении усилий всего общества в ситуации максимально допустимой децентрализации.

Такие требования неизбежно отражаются в новых компетенциях руководителей всех уровней, в повышении уровня их ответственности; значительно возрастает и уровень их самостоятельности и креативности, автономности, ориентации деятельности на результат.

Несмотря на запросы времени в реальности мы видим возрастающую бюрократизацию, лавинообразное нарастание различных видов «отчетности», отнимающей львиную долю сил специалистов, доводящей профессиональную деятельность до абсурда. Наша управленческая система крайне негибкая и порой просто нечувствительная по отношению к инновациям и социальным инициативам. Эти проявления бюрократизации совершенно губительны для социальной сферы.

В этих условиях ориентация на результат ведет к необходимости сделать ставку на развитие опережающего образования, на одновременность разработки социальных проектов и внедрения их в общественную практику. Принятие профессиональных стандартов меняет требования и к системе образования.

Современный специалист-профессионал должен быть очень хорошо фундаментально подготовлен, чтобы оперативно и творчески решать инновационные задачи. Но данный тезис также скрывает внутреннее противоречие: с одной стороны, рынок труда ждет практикоориентированного специалиста, который сразу может стать «к станку», и перспективы его дальнейшего творческого роста нынешнего работодателя совершенно не волнуют. Работодатель ожидает, что принятый на работу сотрудник будет сразу эффективен на все 100%. Но в реальности такой сотрудник может иметь либо хорошее инновационное образование, не апробированное практикой, либо большой практический опыт в традиционных типах производственной деятельности, а следовательно, будет не готов быстро и гибко меняться. С другой стороны, практически невозможно сформировать фундаментально подготовленного творческого, гибкого и вместе с тем ответственного специалиста и руководителя на той крайне слабой образовательной базе, которую нынешние школьники получают в средней школе.

Как ни покажется парадоксальным, интересы работодателя в социальной сфере (а им на 90% выступает государство) и интересы плохо обученных школьников, появившихся на пороге вузов, совпадают. Обеим сторонам не нужна головная боль в виде прекрасно подготовленного профессионала. Он не вписывается в современную систему.

Результат очевиден: бакалавр, получив документ об образовании, уверен (ожидает), что получит «вознаграждение» — хорошо оплачиваемую работу по специальности. Работодатель абсолютно убежден, что бакалавр не готов к практической деятельности. Поэтому либо определяет выпускника на малооплачиваемую неквалифицированную работу (с которой он сбегает по понятным причинам), либо переучивает выпускника на уровень выполнения рутинной работы, также за очень невысокую оплату труда (на которой также мало кто удерживается).

Вот из такого замкнутого круга необходимо найти выход. И найти его жизненно важно для всей страны, для всего общества. Это становится совершенно очевидно, если проанализировать базовые документы о перспективах развития страны, о необходимости мобилизации ресурсов: уповать только на природные ресурсы больше не получится. Пора активизировать самый мощный ресурс страны — ее граждан, ее народ.

Анализируя задачи организаций социального обслуживания в условиях внедрения профессиональных стандартов, можно определенно утверждать, что это непростая задача. В ходе ее решения поднимется еще немало вопросов. Однако стало уже очевидным, что эти шаги необходимы, и организации социального обслуживания готовы к таким переменам. Изменение требований к социальным работникам, специалистам по социальной работе, к руководителям организаций социального обслуживания поможет не только в интеграции со-

циальной сферы и рынка труда со сферой образования, но и в преобразовании современной социальной практики в нашей стране.

### Литература

1. «Об основах социального обслуживания граждан РФ» от 28.12.2016 г. № 442-ФЗ.
2. «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.
3. «О внесении изменений в Трудовой Кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального Закона “Об образовании в Российской Федерации”» от 02.05.2015 г. № 122-ФЗ.
4. «Об утверждении примерного перечня социальных услуг по видам социальных услуг». Постановление от 24 ноября 2014 г. № 1236.
5. Приказ Министерства социальной политики Свердловской области «Об утверждении стандартов социальных услуг» [Электронный ресурс]. URL: <http://is-son.ru/prikaz-482-ot-11-08-2015-ob-utverzhdanii-standartov-sotsialnyh-uslug-v-novoj-redaktsii/> (дата обращения: 05.09.2016).
6. Методические рекомендации по организации предоставления социальных услуг в форме социального обслуживания на дому» (г. Москва)
7. Приказ Департамента социальной защиты населения г. Москвы от 30 декабря 2014 г. № 1171 «Об организации работы по реализации положений постановления Правительства Москвы от 26 декабря 2014 г. № 829-ПП «О социальном обслуживании граждан в городе Москве»» [Электронный ресурс] // ГАРАНТ.РУ. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70764856/#ixzz4K3ALaZyH> (дата обращения: 05.09.2016).
8. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 ноября 2014 г. № 939н г. Москва «Об утверждении Примерного порядка предоставления социальных услуг в форме социального обслуживания на дому» [Электронный ресурс]. URL: <https://rg.ru/2014/12/31/poryadok-mintrud-dok.html> (дата обращения: 05.09.2016).
9. *Забродин Ю.М., Леонова О.И., Волошина И.А.* О разработке профессионального стандарта специалиста в области педагогической психологии (деятельность по психолого-педагогическому сопровождению обучающихся) [Электронный ресурс] // Психологическая наука и образование psyedu.ru. 2013. № 3. URL: [http://psyedu.ru/journal/2013/3/Zabrodin\\_Leonova\\_Voloshina.phtml](http://psyedu.ru/journal/2013/3/Zabrodin_Leonova_Voloshina.phtml) (дата обращения: 20.08.2016).
10. *Коньгина М.Н., Копнина О.О.* Функциональная организация социально-помогающей деятельности в исторической ретроспективе // Социальная политика и социология. 2013. Т. 1. № 3 (94). С. 110–119.
11. *Ослон В.Н., Селенина Е.В., Шехорина А.В.* Профессиональный стандарт специалиста по реабилитационной работе как механизм институционализации реабилитационной деятельности в России [Электронный ресурс] // Психологическая наука и образование psyedu.ru. 2013. № 3. URL: [http://psyedu.ru/journal/2013/3/Oslon\\_Selenina\\_Shehorina.phtml](http://psyedu.ru/journal/2013/3/Oslon_Selenina_Shehorina.phtml) (дата обращения: 20.08.2016).

12. Профессиональный имидж социальной работы и роль СМИ в повышении ее престижа: информационно-аналитический отчет / проф. Ю.Р. Вишневецкого. Екатеринбург: УГТУ—УПИ, 2009....

13. Сизикова В.В., Аникеева О.А. Регионализация подготовки кадров как потенциал устойчивого социально-экономического развития регионов // Вестник учебно-методического объединения вузов России по образованию в области социальной работы. 2014. № 1, С. 17—25.

14. Сизикова В.В., Аникеева О.А. Проблемы исследования стандартизации профессиональной деятельности в социальной работе: теоретико-методологические и прикладные подходы // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. 2015. № 3 (6). С. 108—110.

15. Сизикова В.В., Аникеева О.А., Шимановская Я.В., Копнина О.О. Интеграция стандартов социального образования и стандартов профессиональной деятельности в социальной сфере [Электронный ресурс] // Science and Practice: new Discoveries: Proceedings of materials the international scientific conference. Czech Republic, Karlovy Vary; Russia, Moscow, 24–25 October, 2015. С. 872—881. URL (русскоязычная версия): <http://self-educ.ru/wp-content/uploads/2016/018.V.pdf>. (дата обращения: 05.09.2016).

16. Старовойтова Л.И., Козловская С.Н., Шимановская Я.В. Социальное образование в современный период // Человеческий капитал. 2014. № 12 (72). С. 72—76.

17. Шимановская Я.В. Зарубежные модели социальной политики в системе местного самоуправления // Человеческий капитал. 2014. № 3 (63). С. 151—158.

18. Шульга Т.И. Направления кадровой политики специалистов социальной сферы (К проблеме разработки профессиональных стандартов) [Электронный ресурс] // Психологическая наука и образование psyedu.ru. URL: [www.psyedu.ru](http://www.psyedu.ru). / ISSN: 2074-5885 / E-mail: [psyedu@mgppu.ru](mailto:psyedu@mgppu.ru) (дата обращения: 12.06.2016 г.).

## **Межведомственное взаимодействие при внедрении профессионального стандарта педагога-психолога**

***Алехина С.В.,***

*ФГБОУ ВО МГППУ, Москва, Россия*

***Забродин Ю.М.,***

*ФГБОУ ВО МГППУ, Москва, Россия*

Рассматриваются проблемы апробации и применения профессионального стандарта педагога-психолога как нормативной основы реальной практической деятельности, совершаемой в ряде случаев в условиях межведомственного взаимодействия специалистов разного профиля.