

типичные ситуации профессионального общения и развивают свои профессионально значимые коммуникативные умения.

К концу обучения каждый слушатель проходит тестирование на определение уровня развития коммуникативных умений, которое включает в себя оценку собеседника, определение его сильных и слабых сторон, умение установить дружескую атмосферу, умение понять проблемы собеседника и т. д.

За период с 2006 года по 2010 год обучение прошли 311 человек. Необходимо отметить, что данные курсы повышения квалификации проводятся как на базе Методического центра, так и выездные – в гг. Нефтеюганск, Советский, Когалым, Нижневартовск, Урай, Ханты-Мансийск.

Всего в учреждениях социального обслуживания автономного округа на 01.01.2011 г. (по данным учреждений социального обслуживания автономного округа) работают 659 социальных работников, потребность в курсах повышения квалификации для данной категории работников остаётся высокой, так как они помогают специалистам более уверенно чувствовать себя и вести плодотворное общение в своей профессиональной деятельности, успех которой в значительной мере зависит от его коммуникативной компетентности – компетентности в межличностной коммуникации, межличностном взаимодействии, межличностном восприятии.

Библиографический список

1. Ломов Б. Ф. Общение и социальная регуляция поведения индивида // Психологические проблемы социальной регуляции поведения – М., 2007. – С. 11.

Bibliography

1. Lomov B. F. Communication and social regulation of individual behavior / psychological problems of social control of behavior. – М., 2007. – P. 11.

УДК 37.018.46

АТТЕСТАЦИЯ КАК ПОКАЗАТЕЛЬ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА СПЕЦИАЛИСТА УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ

А. В. Бодак, Н. Е. Панкратова
Методический центр развития социального обслуживания,
г. Сургут, Россия

CERTIFICATION AS THE PARAMETER OF PROFESSIONALISM OF THE EXPERT OF ESTABLISHMENT OF SOCIAL SERVICE

A. V. Bodak, N. E. Pankratova
The Methodical center of social service development,
Surgut, Russia

Summary. In article the system of certification of heads and experts of the state system of social services of Khanty-Mansiysk autonomous region – Jugra is described. The special attention is given to creation of conditions for the organization and duly carrying out of certification. The role of processes of certification in the field of management of the personnel is shown.

Key words: system of social protection of the population, personnel selection, professionalism, increase of a level of professional competence, certification.

В последние годы государственная политика в сфере социальной защиты направлена на повышение качества и доступности оказываемых услуг, совершенствование управления, на повышение ответственности государства за

предоставление социальных услуг. В качестве обязательного условия эффективности социального сектора выступает чёткая и понятная кадровая политика.

Кадровая политика сегодня предъявляет серьёзные требования не только к подготовке, переподготовке, повышению квалификации, но и к оценке работы специалистов учреждений социального обслуживания. Современный специалист учреждения социального обслуживания – это профессионал, глубоко разбирающийся в вопросах социальных отношений, в правовых гарантиях граждан, точно определяющий нравственно-психологические проблемы жизнедеятельности людей и способный грамотно оказать им соответствующую помощь.

В настоящее время, когда система социальной защиты населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры стабилизировалась и по праву заняла достойное место в системе социальной защиты населения Российской Федерации, когда в большинстве учреждений социального обслуживания сложились коллективы единомышленников-профессионалов, возникла потребность в повышении профессионализма кадров, создании основы для эффективной работы.

Профессионализм – это постоянно поддерживаемые на высоком уровне знания и умения, обеспечивающие высокое качество труда и результатов. Становление профессионализма всегда начинается с профессиональной подготовки и поэтапного формирования практических навыков и профессионального мастерства.

Повышение уровня профессиональной компетентности осуществляется посредством самообразования, курсов повышения квалификации, аттестации, инновационной и экспериментальной деятельности.

Одной из актуальных форм повышения профессионализма в современных условиях является аттестация – организованное оценивание, основанное на использовании норм права, закреплённых в соответствующих нормативных правовых документах (законах и положениях).

Целью аттестации является определение соответствия уровня профессиональной компетентности отдельных категорий работников (руководители: директор, заместитель директора, заведующий отделением (филиалом), специалисты: методисты, психологи, специалист по социальной работе) учреждений социального обслуживания требованиям к квалификации при присвоении им квалификационных категорий [4].

Не каждый регион России может похвастаться тем, что в системе социальной защиты населения аттестация руководителей и специалистов учреждений социального обслуживания закреплена в документах, утверждённых Правительством. В Ханты-Мансийском автономном округе – Югре процесс аттестации отдельных категорий работников учреждений социального обслуживания регламентируется нормативными правовыми документами, утверждёнными как на уровне Правительства автономного округа, так и на уровне Департамента социального развития автономного округа.

Важно отметить иерархичность организации процесса аттестации, в котором Департамент социального развития автономного округа является «головной» структурой, обеспечивающей нормативную правовую базу, руководство и контроль над ходом аттестации, и представляет Главную аттестационную комиссию, созданную для аттестации руководителей на первую и высшую квалификационные категории и специалистов – на высшую квалификационную категорию. Структурные подразделения Департамента социального развития автономного округа проводят аттестацию специалистов учреждений социального обслуживания на первую квалификационную категорию, а также осуществляют контроль за проведением аттестации в учреждениях социального обслуживания на вторую квалификационную категорию. Важным условием качественного проведения аттестации является её грамотная организация. Для

этого в каждом структурном подразделении Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и учреждениях социального обслуживания автономного округа приказом руководителя назначены специалисты, ответственные за аттестацию.

Организация и информационно-методическое обеспечение процесса аттестации работников учреждений социального обслуживания – компетенция Бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Методический центр развития социального обслуживания». В рамках информационно-методического обеспечения процесса аттестации проводятся семинары для экспертов экспертных групп и специалистов, ответственных за аттестацию, с целью ознакомления с нормативными правовыми документами по аттестации отдельных категорий работников учреждений социального обслуживания и технологией проведения аттестационной экспертизы, порядком организации и проведения аттестации педагогических работников учреждений, подведомственных Департаменту социального развития автономного округа. Все участники аттестационного процесса обеспечены кейсами с нормативными правовыми документами по вопросам аттестации, методическими материалами, оценочным инструментарием.

Специалисты учреждений социального обслуживания автономного округа проходят аттестационные испытания с 2006 года.

На 30.04.2011 процент работников, имеющих квалификационную категорию, от общего числа работников по штату, составил:

- руководители – 60,5 %,
- специалисты – 53,2 %,
- педагогические работники – 65,6 %,
- медицинские работники – 56,7 %.

За цифрами статистики по аттестации стоит большая работа всех участников аттестационного процесса: ответственных за аттестацию, аттестующихся, экспертов, членов аттестационных комиссий, специалистов отдела аттестации Методического центра развития социального обслуживания.

Таким образом, можно смело сказать, что в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре созданы все условия для качественной организации и своевременного проведения аттестации руководителей, специалистов, педагогических работников учреждений, подведомственных Департаменту социального развития автономного округа, – это нормативные правовые, организационные, кадровые, информационно-методические.

На сегодняшний день, когда аттестация становится стандартом ежегодной оценки специалистов учреждений социального обслуживания автономного округа, вопросы грамотного целеполагания, мотивации сотрудников, компетентной и объективной оценки специалистов должны стать первостепенными в области управления персоналом каждого руководителя.

Библиографический список

1. Бочарова В. Г. Профессиональная социальная работа: личностно ориентированный подход. – М., 2006.
2. Никитин В. А. Социальная работа: проблемы теории и подготовки специалистов. – М., 2007.
3. Постановление Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 31 мая 2006 года № 126-п «Об аттестации отдельных категорий работников учреждений социального обслуживания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» (с изменениями от 20 июля 2009 года).
4. Профессионально важные качества и навыки социального работника. – Р-н-Д., 2006.
5. Топчий Л. В. Проблемы формирования профессионального мастерства специалистов по социальной работе // Социально-политический журнал. – 1997. – № 2.
6. Холостова Е. И. Профессионализм в социальной работе. – М., 2005.

Bibliography

1. Bocharova V. G. Professional social work: learner-oriented approach. – M., 2006.
2. Nikitin V. A. Social work: Issues of theory and preparation of the specialists. – M., 2007.
3. Resolution of the Government of the Khanty-Mansi Autonomous District – Ugra on May 31, 2006 № 126-p «On certification of certain of categories of Social Workers of the Khanty-Mansi Autonomous District – Ugra» (as amended on July 20, 2009).
4. Professionally important qualities and skills of social workers nickname. – Rostov on Don, 2006.
5. Topchiy L. V. Problems of professional weight-try of experts in social work / social-political magazine. – 1997. – № 2.
6. Holostova E. I. Professionalism in social work. – M., 2005.