

УДК 378

ББК 74

Б799

М. В. Большедворская

Иркутск, Россия

СПЕЦИАЛИСТ ПО СОЦИАЛЬНЫМ ПРОГРАММАМ: ИСТОРИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПОДГОТОВКИ

В статье дается общая характеристика феномена «социальное партнерство», анализ квалификационных требований к специалистам, решающим вопросы социального партнерства в сфере трудовых отношений и возможности подготовки таких специалистов в системе высшего образования.

Ключевые слова: социальное партнерство; профессиональный стандарт; образовательный стандарт; компетенция; специалист по социальным программам.

M. V. Bolshedvorskaya

Irkutsk, Russia

SPECIALIST ON SOCIAL PROGRAMS: HISTORY AND PERSPECTIVES OF TRAINING

The article gives a general description of the "social partnership" phenomenon, the analysis of qualification requirements for specialists who solve the problems of social partnership in the field of labor relations and the possibility of training such specialists in higher education.

Keywords: social partnership; professional standard; educational standard; competence; specialist in social programs.

Идея социального партнерства заложена в документах Международной организации труда и подразумевает трипартизм, т. е. участие трех сторон: государства, наемных работников и работодателей.

Социальное партнерство в сфере труда (далее – социальное партнерство) – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений [Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями). URL: <http://base.garant.ru>].

В советский период процессы, которые подразумевают социальное партнерство (заключение соглашений, договоров; участие сотрудников в управлении предприятием; переговоры по социальным вопросам) существовали в системе трудовых отношений, но они не назывались термином «социальное партнерство». Идеологическую основу общества и государства составляло равенство всех членов общества.

Проанализировав должностные обязанности работников кадровой службы: заместителя директора по управлению персоналом, менеджера по персоналу, начальника отдела кадров, инспектора по кадрам, специалиста по кадрам – регламентированные Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, 1998 года [Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих. URL: <http://base.garant.ru>], можно сделать вывод, что только в квалификационных характеристиках «Заместитель директора по управлению персоналом» и «Менеджер по персоналу» есть должностные обязанности, предполагающие социальное партнерство. «Определяет направления работы по управлению социальными процессами на предприятии, созданию благоприятного социально-психологического климата в коллективе, стимулированию и развитию форм участия работников в управлении производством, созданию социальных гарантий, условий

для утверждения здорового образа жизни, повышения содержательности использования свободного времени трудящихся в целях повышения их трудовой отдачи» [Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих. URL: <http://base.garant.ru>] и «Принимает участие в планировании социального развития коллектива, разрешении трудовых споров и конфликтов» соответственно. Квалификационные характеристики других специалистов [Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих. URL: <http://base.garant.ru>] кадровой службы деятельности по корпоративной социальной политике не включают.

Процессы реформирования экономики 80-х, 90-х годов 20 века способствовали развитию социального партнерства, государство возглавило этот процесс. В 1992 году был принят Закон Российской Федерации от 11.03.1992 № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» (утратил силу), который ввел термины «социальное партнерство» и «коллективные переговоры», следовательно, законом определено, что коллективные переговоры и социальное партнерство являются предметом трудового права и урегулированы правовыми нормами. Трудовой кодекс Российской Федерации также регламентирует процессы социального партнёрства с 01 февраля 2002 г. (ст. 23–55).

В 2015 году приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 декабря 2015 г. № 1461 был утвержден Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», уровень высшего образования – бакалавриат (ФГОС ВО «Управление персоналом») [Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования, уровень высшего образования – бакалавриат, направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом...URL: <http://base.garant.ru>], который содержит набор общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, а в октябре 2015 года приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 06 октября 2015 г. № 691н утвержден Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персона-

лом» (ПС «Специалист по управлению персоналом») [Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом»...URL: <http://base.garant.ru>], т. к. эти стандарты должны быть взаимосвязаны, то задачей нашего исследования является сравнительная характеристика этих стандартов в части требований к специалисту по социальным программам и возможности подготовки такого специалиста в системе высшего образования.

Согласно Профессиональному стандарту «Специалист по управлению персоналом» специалист по социальным программам (специалист по работе с представительными органами работников, специалист по корпоративной социальной политике) – специалист 6 уровня квалификации, выполняющий обобщенную трудовую функцию: деятельность по организации корпоративной социальной политики. Требования к образованию и обучению: высшее образование; дополнительное профессиональное образование – программы профессиональной переподготовки и программы повышения квалификации в области социальных программ.

Обобщенная трудовая функция включает 3 трудовые функции:

1. Разработка корпоративной социальной политики.
2. Реализация корпоративной социальной политики.
3. Администрирование процессов и документооборота по вопросам корпоративной социальной политики. Трудовые функции включают необходимые знания, трудовые действия и необходимые умения.

Сравнив требования ПС и ФГОС ВО, мы пришли к выводу, что в ФГОС ВО нет отдельных самостоятельных компетенций, ориентированных на подготовку специалиста по социальным программам. Например, такие знания как:

- порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации;
- вопросы управления социальным развитием организации; методы анализа выполнения социальных программ и определения их экономической эффективности;

– порядок формирования, ведения банка данных и предоставления отчетности по вопросам социальной политики в отношении персонала.

Не зафиксированы в ФГОС ВО. Остальные профессиональные знания специалиста по социальным программам включены в компетенции всех уровней: общекультурные, общепрофессиональные, профессиональные.

Профили: информационно-аналитическая деятельность, социально-психологическая деятельность, проектная деятельность – включают задачи социального развития коллектива (табл. 1).

Таблица 1

Виды профессиональной деятельности и профессиональные задачи,
которые должен решать выпускник

Виды профессиональной деятельности, к которым готовятся выпускники, освоившие программу бакалавриата	Профессиональные задачи
Информационно-аналитическая деятельность	Анализ социальных процессов и отношений в организации
Социально-психологическая деятельность	Осуществление социальной работы с персоналом; участие в разработке и внедрении планов социального развития организации; управление этикой деловых отношений, конфликтами и стрессами
Проектная деятельность	Участие в разработке, обосновании и внедрении проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом и организации в целом (в том числе в кризисных ситуациях)

Если вуз выбрал профильное направление подготовки – организационно-управленческая и экономическая деятельность, – то данный профиль не подразумевает подготовку специалиста по социальным программам.

Следовательно, подготовка специалиста по социальным программам (специалиста по работе с представительными органами работников, специалиста по корпоративной социальной политике) в современном ФГОС ВО «Управление персоналом» не достаточно отражена. Можно предположить, что ФГОС ВО++,

который будет составлен с учетом требований Профессионального стандарта будет содержать достаточное количество компетенций, способствующих подготовке специалиста по социальным программам.

Библиографический список

1. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих. 4-е издание, дополненное (утв. постановлением Минтруда Российской Федерации от 21 августа 1998 г. N 37) (с изменениями и дополнениями) // [Электронный ресурс]. – URL: <http://base.garant.ru> (дата обращения 30.11.2017).

2. Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом» (утв. приказом Минтруда Российской Федерации от 6 октября 2015 г. N 691н) // [Электронный ресурс]. – URL: <http://base.garant.ru> (дата обращения 30.11.2017).

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями) // [Электронный ресурс]. – URL: <http://base.garant.ru> (дата обращения 30.11.2017).

4. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования уровень высшего образования бакалавриат направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом (утв. приказом Минобрнауки Российской Федерации от 14 декабря 2015 г. N 1461 // [Электронный ресурс]. – URL: <http://base.garant.ru> (дата обращения 30.11.2017).

References

5. Federal state educational standard of higher education, level of the higher education, bachelor degree, the direction of training 38.03.03 – personnel Management (approved by the decree of the Ministry of education and science of the Russian Federation in December 14, 2015, № 14611461 – URL: <http://base.garant.ru> (date of access: 30.11.2017).

1. Professional standard "Specialist in personnel management" (approved by the decree of the Ministry of labor of the Russian Federation in October 6, 2015, № 691n) [Electronic resource] – URL: <http://base.garant.ru> (date of access: 30.11.2017).

2. The labour code of the Russian Federation of 30 December 2001, № 197-FZ (with changes and additions) – URL: <http://base.garant.ru> (date of access: 30.11.2017).

3. The qualification reference book of positions of heads, specialists and other employees, the 4th edition added (approved by the resolution of the Ministry of labor of the Russian Federation in August 21, 1998, № 37) (with changes and additions) – URL: <http://base.garant.ru> (date of access: 30.11.2017).