

# Городское методическое объединение как институт профессионального развития работников государственных учреждений социальной защиты населения Санкт-Петербурга

## Бойко Валентина Владимировна

старший методист отдела организационно-методического сопровождения процессов предаттестационной подготовки, аттестации, внедрения профессиональных стандартов и наставничества Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Городской информационно-методический центр «Семья», Санкт-Петербург, Российская Федерация; bwspb2015@yandex.ru

## Евстигнеев Иван Сергеевич

начальник сектора научно-методического обеспечения управления персоналом и нормирования труда в сфере социального обслуживания Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Городской информационно-методический центр «Семья», Санкт-Петербург, Российская Федерация; avro79@yandex.ru

### АННОТАЦИЯ

В статье рассматривается особая форма профессионального развития работников государственных учреждений социальной защиты населения — методическое объединение, которое представляет собой общественный методический коллегиальный орган, состоящий из представителей профессионального сообщества. Опыт организации и работы методических объединений представлен на материалах городских методических объединений руководителей и специалистов организаций социального обслуживания населения Санкт-Петербурга. Особое место в статье занимает освещение работы городского методического объединения руководителей и специалистов кадровых служб, специалистов по нормированию и оплате труда как уникальной формы работы в области профессионального развития специалистов кадровых служб, специалистов по нормированию и оплате труда.

**Ключевые слова:** социальная защита, методическое объединение, нормирование труда, кадровая служба

## City Methodical Association as an Institution of Professional Development of Employees of State-Financed Social Welfare Facilities of St. Petersburg

### Valentina V. Bojko

senior methodologist of the department of organizational and methodological support of pre-certification, certification process, implementation of professional standards and mentoring of the St. Petersburg State-Financed Entity "City Information and Methodological Center "Family", Saint Petersburg, Russian Federation; bwspb2015@yandex.ru

### Ivan S. Evstegneev

Head of the section of scientific and methodological support for personnel management and labor norming in the field of social services of the St. Petersburg State-Financed Entity "City Information and Methodological Center "Family", Saint Petersburg, Russian Federation; avro79@yandex.ru

### ABSTRACT

The article discusses a special form of professional development of employees of state-financed social welfare facilities — a methodological association, which is a public methodological collegial body consisting of representatives of the professional community. The experience of organizing and working methodological associations is presented on the materials of city methodological associations of leaders and specialists of social welfare facilities of St. Petersburg. A special place in the article is highlighted by the work of the city methodological association of managers and specialists of personnel departments, specialists in standardization and labor norming as a unique form of work in the field of professional development of specialists of personnel departments, specialists in regulation and labor norming.

**Keywords:** social protection, methodological association, labor norming, personnel department

Сегодня в сфере социальной защиты населения активно разворачиваются процессы институционализации и профессионализации<sup>1</sup>. Институционализация профессиональной деятельности — это

<sup>1</sup> См.: Григорьева И. А. Развитие социальной работы в российском обществе потребления // Журнал социологии и социальной антропологии. 2011. № 5 Vol. 14. С. 287–297; Парфенова О. А., Малышев А. Г., Попова В. В. Кто такой квалифицированный работник? : реконструкция представлений работников сферы социального обслуживания // Социальная политика и социология. 2019. Т. 18. № 1 (130). С. 124–131.

формирование и закрепление норм и организационных структур. Профессионализация — повышение статуса профессиональной группы посредством ограничения возможностей вхождения в соответствующую сферу профессиональной деятельности через требования к квалификации<sup>2</sup>. Вступление в силу Федерального закона от 28.12.2013 № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации» и соответствующих подзаконных актов, разработка и внедрение профессиональных стандартов в сфере социальной защиты населения, многими из которых предусмотрены новые должности и области профессиональной деятельности (например, профессиональные стандарты «Специалист по работе с семьей», «Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере» и другие), стали важными этапами указанных процессов.

Формирование и закрепление в нормативных правовых актах требований к работникам организаций социальной защиты подтолкнули многих работников к обучению, самосовершенствованию, актуализировали необходимость организации работы с кадровым составом, эффективного информационного, методического обеспечения социальной защиты. Поддержка информационно-методического характера позволяет аккумулировать, обобщать, распространять передовой опыт, обеспечивает непрерывное развитие профессионального мастерства специалистов, способствует их инновационной деятельности.

С целью повышения качества, результативности и эффективности социального обслуживания на основе применения передовых технологий и инноваций, оказания содействия организациям социальной защиты населения Санкт-Петербурга в обмене опытом в соответствии с распоряжением Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 12.11.2019 № 798-р «О деятельности городских методических объединений руководителей и специалистов организаций социального обслуживания населения Санкт-Петербурга» утверждено Положение о деятельности городских методических объединений (далее — ГМО) руководителей и специалистов организаций социального обслуживания населения Санкт-Петербурга.

Положением о деятельности городских методических объединений руководителей и специалистов организаций социального обслуживания населения Санкт-Петербурга предусмотрено, что ГМО являются общественными методическими коллегиальными органами, состоящими из представителей профессионального сообщества руководителей и специалистов организаций социального обслуживания населения Санкт-Петербурга. ГМО осуществляют координацию методической работы организаций социального обслуживания населения (аналитическую, экспертную, информационно-консультативную и методическую поддержку) и формируются из числа наиболее опытных и инициативных руководителей и специалистов организаций социального обслуживания населения, иных, в том числе научно-исследовательских, организаций, высших учебных заведений Санкт-Петербурга. Координацию деятельности каждого ГМО осуществляет куратор из числа специалистов Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга.

Такая форма методической поддержки профессионального развития как ГМО появилась в организациях социальной защиты населения более десяти лет назад, однако тогда это были ГМО отдельных групп специалистов, например, социологов<sup>3</sup>. Сегодня можно говорить о системно организованной работе ГМО, которые охватывают как профессиональные группы работников, непосредственно задействованных в социальном обслуживании граждан (например, психологи, руководители и специалисты организаций, осуществляющих социальное обслуживание семей и детей), так и работников, которые составляют инфраструктуру учреждения социальной защиты населения: специалисты по нормированию и оплате труда, работники кадровых служб, социологи, специалисты, отвечающие за повышение квалификации и организацию наставничества. Всего на сегодняшний день действуют четырнадцать ГМО, среди них: ГМО социологов, ГМО руководителей и специалистов кадровых служб, специалистов по нормированию и оплате труда, ГМО руководителей и специалистов, осуществляющих социальное обслуживание выпускников учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, ГМО руководителей и специалистов организаций, осуществляющих социальное обслуживание граждан пожилого возраста и инвалидов и другие.

Силами ГМО проводится анализ актуальных профессиональных потребностей специалистов социальной сферы. Специалисты, входящие в состав ГМО, изучают научную литературу, норма-

<sup>2</sup> См.: Сельченко А. Профессиональный стандарт специалиста по социальной работе как ресурс культурной легитимации профессии // Журнал исследований социальной политики. Т. 13. 2015. № 1. С. 164–173.

<sup>3</sup> См.: Малышев А. Г., Парфенова О. А. Социолог в пространстве государственной социальной службы: специфика профессии, вызовы и возможности // Журнал исследований социальной политики. 2015. Т. 13. № 4. С. 547–562.

тивную правовую и методическую документацию, передовой практический зарубежный и отечественный опыт по выявлению лучших методик и технологий в области социального обслуживания населения.

В рамках работы ГМО создаются рабочие группы наиболее опытных специалистов с участием представителей научного сообщества, проводится выработка единых методологических подходов к решению актуальных проблем, возникающих в системе социального обслуживания населения, разработка технологий и методик, эффективных для применения в социальной сфере, их апробация, проводятся методические семинары, совещания и конференции по актуальным проблемам профессиональной деятельности, а также разрабатываются и модернизируются методические материалы.

Безусловно, особыми являются ГМО, ориентированные на работников «инфраструктуры» организаций социальной защиты населения. Если методические объединения, например, для педагогов или даже специалистов по социальной работе являются традиционными, то методические объединения специалистов по кадрам, специалистов по оплате и нормированию труда — институт, ранее практически не встречавшийся. В связи с этим целесообразно рассмотреть работу именно этих «нетрадиционных» ГМО.

Чтобы оказать действенную помощь работникам кадровых служб, а также специалистам по нормированию и оплате труда государственных учреждений социальной защиты Санкт-Петербурга, Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга этим работникам государственных учреждений социальной защиты населения Санкт-Петербурга была предоставлена возможность создать ГМО, основная цель которого заключалась бы в обеспечении их потребностей во взаимном профессиональном общении и обогащении, обмене опытом, а также выработке единых подходов к решению актуальных профессиональных задач.

Созданию ГМО предшествовала организационная работа организации, на базе которой создавалось ГМО (Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение «Городской информационно-методический центр «Семья»), и Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга. Так, в марте 2019 г. состоялось Организационное совещание по вопросу создания городского методического объединения работников кадровых служб, специалистов по нормированию и оплате труда учреждений социальной защиты. На совещании обсуждались вопросы организации работы ГМО. Было принято решение создать в рамках ГМО две секции: секцию работников кадровых служб и секцию специалистов по нормированию и оплате труда. Участники ГМО могут входить как в единственную секцию, так и в обе секции одновременно. Заседания секций проводятся разными модераторами, но согласовываются по времени так, чтобы не допустить одновременного проведения заседаний двух секций в один день, обеспечив тем самым возможность участия членам ГМО во всех заседаниях секций ГМО.

## **Организация работы секции работников кадровых служб**

Перед специалистом по кадрам стоит широкий диапазон вопросов, связанных с обеспечением кадрами, оформлением трудовых отношений с работниками, обучением персонала, ведением кадровой документации и другими не менее важными и актуальными направлениями деятельности. За последние годы произошли изменения в кадровой работе, связанные с принятием значительного количества нормативных правовых актов в сфере трудовых отношений, которые повлияли на работу кадровой службы учреждения социальной защиты населения. По каждому такому изменению от работника кадров требовалась корректировка локальных нормативных актов и трудовых договоров с работниками в организации. Перед каждым специалистом ежедневно стоит задача, как в большом потоке нормативных актов корректно и эффективно выстроить свою работу, как при разработке и оформлении обязательных документов не допустить нарушений при ведении кадровой документации, а также при применении нормативных правовых актов по вопросам правового регулирования трудовых отношений с работниками.

Очень важным в работе специалиста по кадрам, как и большинства профессионалов, является желание и возможность совершенствоваться в работе, развиваться, возможность участвовать в семинарах и вебинарах по актуальной тематике, обмениваться опытом с коллегами. И даже при хорошей постановке кадрового делопроизводства в учреждении специалисту необходимо повышать свой профессиональный уровень.

В состав секции работников кадровых служб вошли 43 человека. До начала работы секции было проведено изучение профессиональных потребностей ее участников. С учетом полученных результатов был разработан план работы секции. Основная цель работы секции работников кадровых служб состоит в содействии созданию условий, обеспечивающих качественную эффектив-

ную профессиональную деятельность в области ведения кадрового делопроизводства. Для реализации цели необходимо решить следующие задачи, которые были сформулированы на организационном совещании:

- содействие научно-методическому обеспечению и практической помощи по расширению знаний в области кадрового делопроизводства и повышения уровня профессиональной компетентности работников кадровой службы;
- изучение и обмен опытом работы по вопросам ведения кадрового делопроизводства;
- разработка методической продукции в части ведения кадрового делопроизводства.

Заседания секции работников кадровых служб проводились в 2019 г. по следующим темам:

- структура и содержание трудового договора (эффективного контракта) работников государственного учреждения социальной защиты населения Санкт-Петербурга;
- из практики заключения трудового договора (эффективного контракта) с работником государственного учреждения социальной защиты населения;
- об отдельных сложных вопросах при применении профессиональных стандартов в государственных учреждениях социальной защиты населения Санкт-Петербурга;
- защита персональных данных сотрудников государственных учреждений социальной защиты населения.

На заседаниях, посвященных трудовому договору (эффективному контракту), были рассмотрены нормативные правовые акты и методические документы, регулирующие вопросы формирования трудовых договоров. Участники секции работников кадровых служб представили опыт заключения трудовых договоров в государственных учреждениях социальной защиты населения.

Особое место в работе секции работников кадровых служб отведено вопросам применения профессиональных стандартов, что в 2019 г. являлось особенно актуальным в связи с завершением периода реализации планов по организации применения профессиональных стандартов 01.01.2020. На расширенном заседании секции работников кадровых служб, посвященном данной проблематике, рассматривались вопросы определения потребности в обучении работников государственных учреждений социальной защиты населения в связи с применением профессиональных стандартов и возможности подготовки кадров для государственных учреждений социальной защиты населения, а также процедурные вопросы, связанные с внесением изменений в кадровую документацию государственных учреждений социальной защиты населения при применении профессиональных стандартов.

В заседании секции работников кадровых служб по вопросу защиты персональных данных принимал участие заместитель начальника отдела по защите прав субъектов персональных данных и надзора в сфере информационных технологий Управления Роскомнадзора по Северо-Западному федеральному округу. Такая встреча была необходима работникам кадровых служб, поскольку они получили возможность обсудить сложные вопросы защиты персональных данных работников государственных учреждений социальной защиты населения.

Силами участников секции в 2019 г. были разработаны Методические рекомендации для работников кадровых служб «Прием работников на работу». Члены секции принимали участие в обсуждении проекта Методических рекомендаций по формированию личных дел работников государственных учреждений, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга.

В конце года на расширенном заседании секции работников кадровых служб было проведено анкетирование, продемонстрировавшее, что удовлетворены тематикой семинаров, проведенных в рамках секции работников кадровых служб, 87,5% членов секции.

В 2020 г. ожидается много изменений в нормативных правовых актах, регулирующих вопросы кадровой работы, начинается период внедрения электронных трудовых книжек, а значит, работникам кадровой службы предстоит большая работа по применению нововведений в практической деятельности, соответственно, секция работников кадровых служб будет востребована.

## **Организация работы секции специалистов по нормированию и оплате труда**

Структурно деятельность секции специалистов по нормированию и оплате труда осуществляется под управлением руководителя секции и под контролем куратора от Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга. Деятельность секции организуется таким образом, чтобы получить максимально полезный результат. Она должна быть целенаправленной и стимулировать участников предоставлять достоверные сведения для формирования эффективных решений.

Работа секции изначально основывалась на неформальном характере взаимодействия — когда обсуждение жестко не регламентировано и уровень вовлечения участников не влияет на оцен-

ку эффективности их работы в учреждении. Это позволяет снизить психологическую инерцию и создать благоприятные условия для обмена информацией.

Темы работы секции специалистов по нормированию и оплате труда выбираются так, чтобы затрагивать действительно значимые, до сих пор не решенные вопросы по направлению деятельности секции. В 2019 г., например, были выбраны следующие темы:

- обоснование включения в государственное задание работ, выполняемых учреждением (на сегодняшний день процедура обоснования включения работ отсутствует, и большая часть помощи, предоставляемой неопределенному кругу лиц, [работа] выполняется учреждениями без соответствующего финансирования);
- формирование методических рекомендаций для определения штатной численности работников учреждений типа Центр содействия семейному воспитанию (далее — ЦССВ).

В 2019 г. формирование методических рекомендаций по определению штатной численности работников учреждений типа ЦССВ было темой, потребовавшей наибольшей активности работы членов секции. Работа над этим документом была начата в июне 2019 г. Секция собиралась каждый месяц, таким образом, до конца года было проведено семь заседаний. На каждой встрече присутствовало от десяти до двадцати пяти участников, представлявших в среднем по девять учреждений каждый раз. Такой состав оказался необходимым и достаточным для продуктивной работы по выбранной теме. Участники предоставили уникальные сведения о специфике организации работы в учреждениях типа ЦССВ. Ценные замечания также были получены от приглашенного представителя Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга, непосредственно курирующего работу ЦССВ. Результатом работы секции специалистов по нормированию и оплате труда стал проект Методических рекомендаций штатной численности работников учреждений типа Центр содействия семейному воспитанию. Выбраны два учреждения для апробации данного проекта.

Проблемно-ориентированный подход к организации работы секции специалистов по нормированию и оплате труда успешно зарекомендовал себя благодаря следующим элементам: выбор конкретной, значимой для функционирования учреждений цели и определение конкретной формы результата работы (Методические рекомендации), неформальный, но при этом регулярный характер встреч участников секции, привлечение экспертов, способных внести значительный вклад в конечный результат работы секции по выбранной теме.

## Литература

1. Григорьева И. А. Развитие социальной работы в российском обществе потребления // Журнал социологии и социальной антропологии. 2011. № 5 Т. 14. С. 287–297.
2. Малышев А. Г., Парфенова О. А. Социолог в пространстве государственной социальной службы: специфика профессии, вызовы и возможности // Журнал исследований социальной политики. 2015. Т. 13. № 4. С. 547–562.
3. Парфенова О. А., Малышев А. Г., Попова В. В. Кто такой квалифицированный работник? : реконструкция представлений работников сферы социального обслуживания // Социальная политика и социология. 2019. Т. 18. № 1 (130). С. 124–131.
4. Сельченко А. Профессиональный стандарт специалиста по социальной работе как ресурс культурной легитимации профессии // Журнал исследований социальной политики. Т. 13. 2015. № 1. С. 164–173.

## References

1. Grigoryeva I. Transformation of Social Work in Russian Consumer Society // The Journal of Sociology and Social Anthropology (JSSA). 2011. No 5. Vol. 14. P. 287–297. (In rus)
2. Malyshev A. G., Parfenova O. A. Sociologist in the Space of Public Social Service: the Professional Distinctiveness, Challenges and Opportunities [Sotsiolog v prostranstve gosudarstvennoy sotsial'noy sluzhby: spetsifika professii, vyzovy i vozmozhnosti] // Journal of Social Policy Studies. No 4. Vol. 13. P. 547–562. (In rus)
3. Parfenova O. A., Malyshev A. G., Popova V. V. What Does It Mean to Be a Qualified Employee? : Reconstruction of the Ideas of Social Service Workers // Social Policy and Sociology. 2019. No 1 (130). Vol. 18. P. 124–131. (In rus)
4. Selchonok A. K. The Professional Standard of a Specialist in Social Work as a Resource for the Cultural Legitimation of the Profession [Professional'nyi standart spetsialista po sotsial'noy rabote kak resurs kul'turnoy legitimatsii professii] // Journal of Social Policy Studies. No 1. Vol. 13. P. 164–173. (In rus)