

кальского региона», Федеральная стипендиальная программа Благотворительного фонда В. Потанина и др.), опыт которых можно использовать для разработки собственных кадровых проектов в рамках системы социальной защиты населения. Это будет также способствовать созданию позитивного имиджа социальной работы и позволит привлечь внимание молодежи к работе в данной сфере.

В настоящее время в рамках проекта «Стратегии социальной защиты населения крупного сибирского города», осуществляемого совместно Главным управлением социальной защиты населения Иркутской области и кафедрой социологии и социальной работы БГУЭП, изучаются возможности использования имеющегося опыта проведения кадровых конкурсов и разрабатывается методика организации лидерских конкурсов с целью формирования управленческих кадров для учреждений системы социальной защиты населения.

**Т.Г. Бахматова**

*кандидат экономических наук, доцент*

**Т.В. Вырупаева**

*аспирант*

## **ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ И ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА СПЕЦИАЛИСТОВ ПО СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ**

Распад государственной экономики вызвал резкое снижение качества жизни, ухудшение положения инвалидов и пожилых, женщин и детей, многодетных семей, обострил прежние социальные проблемы и привел к возникновению новых. В ответ на эти изменения были разработаны образовательные программы для подготовки специалистов, чье предназначение — практическая помощь человеку и забота о нем. Среди таких нововведений — подготовка специалистов по социальной работе, утвержденной в России в 1991 г. одновременно в качестве вузовской специальности и вида профессиональной деятельности. Для профессионализации данного вида деятельности в классическом понимании слова 15 лет — это очень небольшой срок. Еще только формируются идеально-типические представления в рамках данной профессии, начинается создание профессиональных сообществ, отрабатыва-

ются учебные планы. Поэтому изучение профессионализма с учетом специфики деятельности социальных работников в России, на наш взгляд, очень актуально.

Само понятие «профессионализм» является неоднозначным и используется в самых различных контекстах, обусловленных особенностями той или иной дисциплины. Можно выделить несколько наиболее распространенных подходов к трактовке данного понятия.

1. Рассмотрение профессионализма как результата и показателя успешности процесса профессионализации. Под профессионализацией обычно понимают «процесс овладения необходимыми профессиональными знаниями, умениями и навыками, адаптацию к профессиональной среде»<sup>1</sup>. Данный подход достаточно хорошо обоснован вообще и применительно к подготовке социальных работников в частности. Среди наиболее удачных работ в этой области можно отметить учебное пособие П.В. Романова и Е.Р. Ярской-Смирновой, в котором рассмотрены теоретические аспекты проблемы профессионализации, качества подготовки специалистов по социальной работе<sup>2</sup>.

2. Так называемый деятельностный подход к профессионализму, предполагающий оценку конкретных результатов работы специалиста и его личностных качеств. Различных методик такой оценки очень много (аттестация, оценка компетенций в разных вариантах и т.п.). Наиболее известным и обоснованным в этом ряду является метод, получивший название Ассесмент-центр (Центр оценки). В нем внимание акцентируется на определении профессионально важных качеств и мере их выраженности. После проведения процедуры оценивания делается вывод о «степени пригодности человека к данной работе, продвижении по службе, необходимости индивидуальных психологических консультаций, психокоррекции или социально-психологического тренинга»<sup>3</sup>.

3. Изучение профессионализма с точки зрения успешности социализации в рамках конкретного профессионального сообщества. В этом случае рассматривается соответствие знаний,

---

<sup>1</sup> Цзык В.А. Профессионализация как социальный процесс // Вестник РУДН. Сер. Социология. 2003. № 4–5. С. 259.

<sup>2</sup> Романов П.В., Ярская-Смирнова Е.Р. Исследование в социальной работе: оценка, анализ, экспертиза: учеб. пособие. Саратов, 2004. С. 197–215.

<sup>3</sup> Парина А., Боровикова Н. Ассесмент-центр как способ формирования кадрового резерва // Управление персоналом. 2004. № 8–9. С. 23.

умений, навыков индивида не столько спецификациям, сколько таким требованиям профессионального сообщества, как этические стандарты и принципы, специфические ценности. «Среди специфических ценностей социальных работников как профессиональной группы приоритетными считаются стремление к преимуществу индивидов по отношению к обществу, уважение конфиденциальности во взаимоотношениях с клиентами, готовность к передаче знаний и умений другим; уважение к индивидуальным и групповым различиям; стремление к развитию способностей подопечного помогать самому себе и пр.»<sup>1</sup> Очень часто при таком понимании профессионализма для его характеристики используются словосочетания «профессиональное мастерство», «профессиональный успех». Критерии профессиональной успешности (неуспешности) определяются спецификой деятельности, особенностями профессионального сообщества, корпоративной и национальной культурой.

Для социальной работы, на наш взгляд, наиболее применима в рамках данного подхода концепция, истоки которой можно обнаружить в трактовке Т. Парсонсом понятия «профессиональный комплекс». «По его мнению, одной из главных характеристик профессионала является “отсутствие интереса”, “disinterestedness”, что ставит его в оппозицию “деловому человеку”. Профессиональный человек не мыслит себя как индивид, занятый извлечением частной прибыли, он озабочен оказанием услуг для своих клиентов или пациентов или безлично оцениваемым продвижением науки»<sup>2</sup>.

Современной концепцией, сложившейся в рамках рассматриваемого подхода, может считаться концепция истинного профессионализма Д. Майстера, в которой прослеживаются те же идеи и истинный профессионализм трактуется как «...отношение к делу, а не набор компетенций. Настоящий профессионал — это специалист, заботящийся о клиенте. Противоположностью для слова профессионал является не слово *непрофессионал*, а скорее слово *технический специалист*. Профессионализм — это не вопрос денег или профессиональной реализации. И то и другое — лишь следствие безусловной приверженности совершенству в служении клиентам»<sup>3</sup>. То есть даже полное соответствие знаний,

---

<sup>1</sup> Холостова Е.И. Социальная работа: учеб. пособие. М., 2006. С. 652.

<sup>2</sup> Абрамов Р.Н. Профессиональный комплекс в социальной структуре общества // Социологические исследования. 2005. № 1. С. 57.

<sup>3</sup> Майстер Д. Истинный профессионализм: пер. с англ. М., 2004. С. 34–37.

умений, навыков требованиям, нормативным ожиданиям со стороны рабочего места не рассматривается как профессионализм. Это лишь необходимое, наряду с образованием, но недостаточное условие формирования истинного профессионализма, который должен включать и определенный уровень духовно-нравственного, морально-этического развития, и постоянное совершенствование профессионального мастерства в работе с клиентом.

4. Социологический подход к профессионализации и профессионализму. Особенностью этого подхода является связь профессионализма с общественной значимостью деятельности, определенным социальным статусом и признанием. «Требования юридически подкрепляемого права на уникальную компетентность есть базовая стратегия профессионализма, а существенной частью этого процесса выступает контроль рекрутирования (профессионального отбора). Достижения профессионального статуса должны гарантировать высокие материальные награды, исключать внешние оценки качества услуг и гарантировать тем, кто допущен к практике, безопасность как владельцам этого капитала»<sup>1</sup>. Безусловно, достижение определенного уровня профессионализации, который мы называем профессионализмом, предполагает использование форм, демонстрирующих человеку значимость результатов его деятельности. Эти формы должны быть легитимными, представлять ценность для человека, адекватно отражать полезность профессиональных достижений для организации, общества в целом.

Все четыре подхода к пониманию профессионализма существуют и зачастую рассматриваются автономно, что обуславливается спецификой исследовательских целей, сложностью самого феномена, особенностями научных дисциплин. Наиболее распространенным является второй подход в силу своей практической значимости и востребованности для решения различных проблем, связанных с оценкой персонала. Прикладная ориентированность характерна для таких отраслей «среднего уровня», как управление персоналом, менеджмент и др., где данный подход наиболее распространен.

Мы считаем, что только комплексное видение, интегрирующее достижения различных дисциплин, позволит получить принципиально новое знание о таком сложном феномене, как

---

<sup>1</sup> Романов П.В., Ярская-Смирнова Е.Р. Исследование в социальной работе: оценка, анализ, экспертиза. С. 204.

профессионализм. Исходя из изложенного, профессионализм социального работника мы понимаем как гармоничное сочетание следующих составляющих:

- качественное профессиональное образование;
- способность реализовать полученные навыки, знания, умения в соответствии с профессиональными спецификациями;
- осуществление деятельности сообразно с морально-этическими и ценностными профессиональными требованиями, наиболее важным из которых является совершенствование деятельности, направленной на удовлетворение потребностей клиента;
- признание и адекватная оценка профессиональным сообществом профессиональных достижений работника.

Для выявления особенностей профессионализации специалистов по социальной работе, а также процедур оценки профессионализма среди специалистов департаментов социальной защиты населения по Кировскому, Куйбышевскому и Октябрьскому районам г. Иркутска, а также Главного управления социальной защиты населения Иркутской области было проведено пилотное социологическое исследование методом анкетного опроса. Выборочная совокупность составила 32 чел.

В результате исследования выяснилось, что специалист в этой области, по мнению респондентов, должен прежде всего обладать такими качествами, как профессионализм (93,8%), ответственность (50,0%), способность к интенсивной работе (40,6%). При этом под профессионализмом работники данной сферы понимают главным образом способность реализовать полученные навыки, знания, умения в соответствии с профессиональными спецификациями (96,9% респондентов). То есть наиболее распространен подход к профессионализму как показателю успешности процесса профессионализации (первый подход из перечисленных).

Исследование показало, что выбор места работы в учреждениях социальной защиты населения обусловлен прежде всего интересом именно к этому виду деятельности (61,3%) и социальной защищенностью работников данных структур (54,8%). Лишь 19,4% респондентов считают свою работу престижной. Таким образом, подтверждается гипотеза о том, что особенностью профессионализма специалистов по социальной работе является желание реализовать свои альтруистические потребности даже тогда, когда это еще не получило адекватной оценки и признания со стороны общества.

Среди факторов неудовлетворенности работой были отмечены ограниченные возможности должностного и профессионального роста (31,3% опрошенных). За последние пять лет ни разу не по-

вышали квалификацию 40,6% работников. В 2005 г. повысили квалификацию 15,6% работников, а в текущем году — 6,3%. По мнению большинства респондентов, руководство редко направляет их на курсы повышения квалификации, а это, в свою очередь, выражается в недостатке соответствующих знаний и препятствует профессионализации социальных работников.

Как показал опрос, большинство респондентов стремятся к профессионально-должностному развитию и считают, что главными факторами должностного роста являются достаточный для новой должности уровень компетентности (90,3%), определенный стаж работы в данной организации (58,1%), а также самостоятельность в работе (48,4%).

Как уже отмечалось, признание и адекватная оценка профессиональных качеств и достижений — важная составляющая в процессе формирования профессионализма. В результате исследования выяснилось, что основной процедурой оценки качеств индивида при приеме на работу является собеседование (так ответили 87,1% респондентов) (рис.). На сегодняшний день это самый простой и распространенный способ отбора персонала. Он имеет свои преимущества. По сравнению с конкурсом собеседование занимает меньше времени, не требуется организовывать конкурсную комиссию, разрабатывать специальные тесты. К тому же отбор по конкурсу уменьшает влияние руководителей на данный процесс, и поэтому они вряд ли должны быть сторонниками конкурсного отбора. Как считают В.Е. Гимпельсон и В.С. Магун, «собеседование — это весьма субъективная процедура, а при отборе сотрудников на младшие должности она может быть абсолютно формальной. К числу инструментов эффективного отбора относятся экзамены (предпочтительно письменные) и тесты»<sup>1</sup>.



*Распространенность процедур оценки качеств социальных работников при приеме на работу, %*

<sup>1</sup> Гимпельсон В.Е., Магун В.С. На службе государства российского: перспективы и ограничения карьеры молодых чиновников. М., 2004. С. 8.

По мнению опрошенных, наиболее эффективной процедурой оценки качеств индивида при трудоустройстве является предварительная стажировка в организации (65,6% респондентов).

Чтобы эффективно использовать собственные кадровые ресурсы, руководству организации важно знать профессиональные и личностные возможности каждого работника. Для этого применяется процедура аттестации, которая должна быть максимальной по прозрачной для персонала, системной и технологичной.

Большинство респондентов отметили, что в их организации сотрудников не аттестуют. Только 12,9% работников ответили, что в последний раз аттестация проводилась в 2004 г. Этот факт может свидетельствовать лишь о том, что аттестация в данных структурах носит формальный характер и не выполняет поставленных задач.

Поскольку аттестация является плановым мероприятием, она должна проходить с определенной периодичностью (согласно закону «О государственной гражданской службе в Российской Федерации» — один раз в три года). Сотрудников следует информировать о сроках проведения аттестации и ее задачах. Аттестация должна быть направлена на развивающие цели, а не только на определение того, соответствует работник занимаемой должности или нет. Кроме того, данная процедура должна быть достаточно объективной, т.е. учитывать мнение всех заинтересованных сторон, начиная с самого аттестуемого и заканчивая высшим руководством компании. В итоге это позволит наиболее четко спрогнозировать дальнейшую работу с персоналом, определить степень подготовленности работников к выполнению своих должностных обязанностей.

Кроме аттестации существуют другие методики оценки профессионализма персонала, но не все они одинаково применимы на практике. Во-первых, это обусловливается спецификой деятельности организации, во-вторых, финансовыми затратами. Например, метод оценки профессионально важных качеств «Ассесмент-центр» характеризуется высокой точностью, объективностью, высокой степенью проработанности заданий (деловые и ролевые игры, групповые дискуссии, индивидуальные письменные задания)<sup>1</sup>. Однако нельзя не отметить сложность (трудоемкость) проведения данной процедуры, длительность (до двух дней) и очень высокую стоимость.

---

<sup>1</sup> Паринова А.И. Значение и преимущества комплексной оценки персонала // Справочник по управлению персоналом. 2004. № 6.

Думается, что наиболее применим для определения уровня профессионализма социальных работников метод «360 градусов», который предусматривает оценку поведения и профессиональных качеств сотрудника в реальных рабочих ситуациях разными людьми: начальником, коллегами, подчиненными, клиентами. Среди достоинств данного метода можно назвать всесторонний характер оценки, четкие критерии, объективность, возможность получения качественной и количественной информации.

Безусловно, методика оценки профессионализма специалистов по социальной работе должна быть разработана с учетом особенностей деятельности организации, для чего необходим ее предварительный анализ. Эффективная система оценки персонала должна преследовать такие цели:

- эффективное использование человеческого потенциала, обеспечивающее продвижение наиболее способных и талантливых работников;
- формирование и поддержание здорового морально-психологического климата в коллективе, в том числе и обоснованной, справедливой и гласной оценки;
- повышение результативности труда: персональные оценки — это стимул для оцениваемых, особенно тех, кто заинтересован в своем карьерном росте.

Исходя из изложенного, можно сделать следующие выводы:

1. Существуют различные подходы к пониманию профессионализма, и каждый из них проливает свет на тот или иной аспект проблемы профессиональной успешности специалиста по социальной работе. Лишь в том случае, когда они применяются вместе, эти подходы могут обеспечить системное видение становления данного вида занятия как профессии и самоидентификации специалистов в рамках своего профессионального сообщества.

2. Методики оценки профессионализма должны быть, во-первых, увязаны с методологическими подходами, учитывающими особенности профессиональной деятельности, и, во-вторых, согласованы между собой с точки зрения точности, объективности, простоты.