

Костина М.П. Профессиональная компетентность в системе пенсионного фонда Российской Федерации // Академия педагогических идей «Новация». Серия: Студенческий научный вестник. – 2019. – №2 (февраль). – АРТ 143-эл. – 0,2 п.л. - URL: <http://akademnova.ru/page/875550>

РУБРИКА: ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

УДК 65.015

Костина Мария Павловна
Магистрант 1 курса, направление подготовки 38.04.04
Государственное и муниципальное управление
ФГАОУ ВО «Северный (Арктический) Федеральный Университет
им. М.В. Ломоносова»
г. Архангельск, Российская Федерация
e-mail: masha91751@gmail.com

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ В СИСТЕМЕ
ПЕНСИОННОГО ФОНДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Аннотация: в данной статье рассмотрена проблема профессиональной компетентности в системе Пенсионного фонда Российской Федерации, а также дано определение понятия «профессиональный стандарт» и механизм его применения.

Ключевые слова: профессиональная компетентность, Пенсионный фонд, профессиональный стандарт.

Kostina Maria Pavlovna
Master of 1 course, direction of training 38.04.04
State and Municipal Administration
Federal State Autonomous Educational Institution of Higher Education
"Northern (Arctic) Federal University named after M.V. Lomonosov"
Arkhangelsk, Russian Federation
e-mail: masha91751@gmail.com

PROFESSIONAL COMPETENCE IN THE SYSTEM OF THE PENSION FUND OF THE RUSSIAN FEDERATION

Annotation: this article examines the problem of professional competence in the system of the Pension Fund of the Russian Federation, as well as the definition of the concept of "professional standard" and the mechanism of its application.

Keywords: professional competence, Pension Fund, professional standard.

Внедрение профессиональных стандартов в деятельность различных организаций и учреждений началось относительно недавно, впервые об их необходимости заговорили в 2007 году. К 2013 году было принято около 500 профессиональных стандартов, в настоящий момент их численность превышает 800. Роль профессиональных стандартов стремительно возрастает в профессиональных сообществах, в процессе дискуссий и практической деятельности также развивается представление о сущности данного понятия.

Анализ подходов к определению содержания понятия «профессиональный стандарт» выявил его разнонаправленность. Некоторые специалисты рассматривают профессиональный стандарт с точки зрения требования к должности. Например, Я.И. Кузьминов, В.Л. Матросов, В.Д. Шадриков дают следующее определение: «Профессиональный стандарт – это система требований к работнику, определяющая возможность занять искомую должность, быть допущенным к определенной деятельности» [7]. В исследованиях Н.Д. Машуковой [8], С. Данилкиной, [3] и Н.А. Софинского [9] профессиональный стандарт рассматривается как система должностных требований.

Другая точка зрения определяет профессиональный стандарт как некий нормативный акт или документ. В работах Д. Зибарева представлено следующее определение: «Профессиональный стандарт – это нормативный акт, определяющий квалификационную структуру для правильного подбора, расстановки и аттестации кадров на основе единства должностных обязанностей работников и предъявляемых требований к их компетенции, знаниям, умениям и уровню образования» [5]. Данный подход также раскрывается в материалах Национального агентства развития квалификаций.

В Трудовом Кодексе Российской Федерации профессиональный стандарт определяется как: «характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности» (ст. 195.1) [1].

Профессиональные стандарты стали вводиться в действие с 1 июля 2016 года. В исследовании Н.А. Шкляевой об осведомленности работодателей о сути внедрения профессиональных стандартов было выявлено, что 59,3 % респондентов знают, что профессиональные стандарты примут обязательный характер, однако механизм их применения представляют всего лишь 3 % респондентов [13].

Обязательное применение профессиональных стандартов обозначено в Федеральном законе № 122 от 02.05.2015 «О внесении изменений в Трудовой Кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации». Порядок применения профессиональных стандартов определен в статье 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации. Согласно данной статье работодатель обязан применять профессиональные стандарты, если установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной

трудовой функции, также, если обязательность характеристик не установлена в соответствии с Трудовым Кодексом, то работодатель использует профессиональный стандарт в качестве основы для определения требований, учитывая особенности трудовых функций работника. Из этого следует, что профессиональные стандарты работодатели обязаны применять, если квалификация работников устанавливается особыми требованиями.

Исходя из законодательно-нормативной базы, профессиональные стандарты необходимо применять, если они совпадают с требованиями квалификации. Например, профессиональные стандарты обязательны для работников педагогической сферы, страховых организаций, пенсионных фондов и других учреждений, так как для этих кадров квалификационные требования регламентируют важность высшего образования, наличие стажа работы и отсутствие судимости. В том случае, если законодательно-нормативные акты не устанавливают дополнительные квалификационные требования, профессиональные стандарты рассматриваются работодателями как рекомендация.

Профессиональные стандарты могут применяться работодателями для управления персоналом и выстраивания кадровой политики, с помощью стандартов работодатель также может организовывать обучение и аттестацию сотрудников. За счет стандартов могут обуславливаться должностные инструкции, разрабатываться тарификация работ и устанавливаться система оплаты труда. Основная задача применения профессиональных стандартов состоит в том, чтобы повышать производительность труда и управлять качеством работы. Профессиональные стандарты призваны заменить Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, а также

Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, так как они не соответствуют уровню современного развития профессионального разделения труда [4].

Профессиональная компетентность специалиста Пенсионного фонда включает освоение и реализацию комплекса современных профессиональных знаний и практических навыков их применения, умение применять эффективные методы социального управления и человековедческие технологии [6]. Деятельность специалиста Пенсионного фонда многоаспектна, с одной стороны, она затрагивает сферу социальной работы, с другой – государственную службу. Чтобы задачи сотрудников были более разграниченными, конкретизированными и определенными в каждой сфере деятельности Пенсионного фонда необходимы определенные документы, регламентирующие квалификационные требования, таковыми стали профессиональные стандарты Пенсионного фонда Российской Федерации.

Профессиональные стандарты, разработанные в Пенсионном фонде России, призваны определять профессиональную квалификацию специалистов, также цель их применения состоит в том, чтобы повысить эффективность работы отделений на местах [11]. Данные стандарты применимы в области кадровой политики фонда для управления персоналом, с помощью профессиональных стандартов определяется уровень подготовки соискателей на должности при трудоустройстве, проводится обучение и аттестация специалистов и разрабатываются должностные инструкции.

Существует всего четыре профессиональных стандарта Пенсионного фонда России, они соответствуют четырем основным сферам его деятельности, в которых заняты специалисты: администрирование

страховых взносов, учет пенсионных прав граждан, назначение и выплата пенсий, установление социальных выплат. Профессиональные стандарты регламентируют квалификационные требования к работникам системы Пенсионного фонда, они подготовлены и утверждены согласно всем этапам, предусмотренным для подобных документов, включая также общественное обсуждение.

В существующем реестре профессиональных стандартов, находящемся в ведомстве Министерства труда и социальной защиты, в третьем разделе «Социальное обслуживание» располагаются стандарты для Пенсионного фонда, в данном разделе также наличествуют профессиональные стандарты для социальных работников, специалистов по медико-социальной экспертизе и семейных специалистов. Помимо этого у Министерства труда и социальной защиты есть справочник востребованных, новых и перспективных профессий, куда также вошли профессиональные стандарты Пенсионного фонда.

Помимо основной информации о требованиях к квалификации специалистов, каждый отдельный профессиональный стандарт состоит из перечня и описания конкретных трудовых функций работника, в нем указаны необходимый уровень образования и опыт работы. Также описаны особые условия приема на работу, знания, умения и навыки, которые требуются от специалиста. Например, в профессиональном стандарте специалиста по назначению и выплате пенсий указано, что определенные виды работ в этом направлении могут выполнять работники со средним специальным образованием, не имеющие предыдущего опыта работы, однако они должны владеть знаниями пенсионного законодательства и быть знакомы с принципами работы системы межведомственного электронного взаимодействия. Напротив, для специалистов, которые занимаются

методологией назначения и выплаты пенсий, профессиональный стандарт закрепляет более высокие требования, например такие, как стаж работы во внебюджетных фондах не менее пяти лет.

Ныне существующие профессиональные стандарты Пенсионного фонда России дают возможность скорректировать регламенты профессиональной квалификации специалистов Пенсионного фонда с учетом актуальных требований и состоянием рынка труда и образования на сегодняшний день.

Для того чтобы подтвердить соответствие занимаемой должности каждый специалист Пенсионного фонда, с определенной периодичностью, должен проходить процедуру аттестации. Профессиональные стандарты могут стать вспомогательным элементом при аттестации сотрудников Пенсионного фонда, так как в них прописаны необходимые требования, предъявляемые к сотрудникам, на основе которых можно проводить оценку. Аттестация сотрудников проводится согласно системе, в которой заложено три элемента: индивидуальные планы развития, личные цели и метод стандартных оценок [10].

К тому же профессиональные стандарты могут использоваться в образовательных учреждениях, что бы соответствующим образом выстраивать программы обучения, ведь стандарт помогает лучше понять специфику государственных учреждений, таких как Пенсионный фонд.

Профессиональные стандарты Пенсионного фонда разработаны согласно направлению приоритетной государственной работы по реформированию системы профессиональных квалификаций, которая реализуется в соответствии с указом Президента от 07.05.2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». Профессиональные стандарты Пенсионного фонда Российской Федерации

создавались, опираясь на Трудовой кодекс и Постановление Правительства Российской Федерации от 22.01.2013 года №23 «О правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов», все они прошли государственную регистрацию в Министерстве юстиции и утверждены Министерством труда и социальной защиты [14].

Структура деятельности специалистов Пенсионного фонда включает в себе требования, как к профессиональным, так и к личностным особенностям, которые позволяют решать разноуровневые профессиональные задачи. В исследовании А.Е. Черных и Н.В. Волковой выявлено, что сотрудники Пенсионного фонда наиболее подвержены организационному стрессу, так как их профессия осуществляется в рамках системы «человек - человек», поэтому у специалистов существуют особые требования, предъявляемые к ним как к субъекту труда, так и к личности [12]. Согласно Положению о порядке проведения аттестации работников системы Пенсионного фонда Российской Федерации, выделяются следующие группы требований [2]:

Профессиональные качества:

– профессиональные знания – специалисту необходимо обладать глубокими прочными и всесторонними профессиональными знаниями, поддерживать их на высоком уровне, а также быть экспертом и консультантом по профессиональным вопросам;

– профессиональные умения и навыки – у специалиста должны быть высокоразвитыми и обеспечивать высокую производительность труда, также необходимо на высоком уровне владеть информационными технологиями, иметь аналитическое мышление, быстро и качественно налаживать деловой и личностный контакт с людьми;

– степень реализации профессионального опыта на занимаемой должности – квалификация и опыт специалиста должна позволять работать ему в любой сфере деятельности подразделения, при необходимости заменять вышестоящего руководителя, работа должна требовать минимального контроля, также специалист должен передавать накопленный опыт коллегам и генерировать новые конструктивные идеи и предложения.

Деловые качества:

– организованность, ответственность и исполнительность – у специалиста должен быть высокий уровень организованности, умение планировать свою работу, также он должен обладать отличной исполнительной дисциплиной и быть надежным в решении профессиональных задач;

– интенсивность труда, работоспособность – специалисту необходимо иметь высокую работоспособность, трудолюбие, а также хорошее здоровье, стрессоустойчивость;

– самостоятельность решений и действий – специалист должен уметь обоснованно и самостоятельно принимать решения, прогнозировать возможные риски, быть готовым действовать в критических ситуациях.

Морально-психологические качества:

– способность к самооценке – специалисту необходимо быть в разумной степени самокритичным, объективно оценивать свои действия;

– адаптивность – специалисту необходимо быстро приспосабливаться к новым условиям, уметь сохранять самообладание, быть психологически устойчивым;

– культура мышления и речи – специалист должен иметь поставленную, четкую, логичную речь, содержательно и правильно

излагать свои мысли, быть способен доказывать свою точку зрения грамотно и убедительно.

Качества, характеризующие руководителя:

– руководство подчиненными, результативность деятельности – руководителю в сфере Пенсионного фонда необходимо обладать высокоразвитыми качествами руководства подчиненными и применять их в работе, иметь нацеленность на высокие результаты, как со своей стороны, так и со стороны подчиненных;

– авторитетность – руководителю необходимо иметь высокий авторитет среди коллектива, приобретенный за счет практической деятельности;

– требовательность – высокие требования к себе и подчиненным, обоснованная твердость в принятии решений, а также способность пойти на компромисс, если этого требует профессиональная деятельность;

– гуманность – чувство глубокого уважения к человеку, как к подопечным так и к клиентам, доброжелательность, отзывчивость;

– способность к передаче профессионального опыта – руководителю необходимо иметь высокоразвитые педагогические умения, быть методистом;

– этика поведения стиль общения – высокий уровень культуры и демократичного общения, а также способность переключаться с одного стиля общения и поведения на другой.

Компетентность определяется, как умение активизировать в конкретной ситуации имеющиеся знания, умения и опыт, поэтому специалисту Пенсионного Фонда необходимо непрерывно самосовершенствоваться, что бы наиболее полно и качественно выполнять свои функции, ведь его деятельность направлена на решение социально-

значимых задач. Для эффективной работы специалисту необходимо соответствовать требованиям, представленным выше, именно в них и заключается профессиональная компетентность. Компетентность специалиста Пенсионного фонда включает в себя такие характеристики, как многофункциональность и многомерность. Они являются наиболее общими и важными, так как позволяют решать профессиональные задачи комплексно, эффективно и оперативно.

Список использованной литературы:

1 Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации [Текст] : [федер. закон № 197 : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобрен Советом Федерации 26 дек. 2001 г.]. – М.: Эксмо, 2015. – 263 с.

2 Российская Федерация. Правление. Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации работников системы Пенсионного фонда Российской Федерации [Электронный ресурс] : постановление Правления Пенсионного Фонда Российской Федерации : от 15.01.2007 г., № 5п (действ.ред. 2007) – Электрон.дан. – Режим доступа : http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_68477/884b2f68dadfad5e6705954ee07ef69aeaeb116e/ , доступ СПС «Консультант плюс» (дата обращения 25.04.18). – Загл. с экрана.

3 Данилкина, С. Профессионализм - понятие не субъективное. Время стихийного развития HR-менеджмента в России прошло [Текст]/ С. Данилкина // Управление персоналом. – 2007. – № 11. – С. 77-78.

4 Ермаков, Д.Н. Разработка профессиональных стандартов в сфере финансового рынка на примере негосударственных Пенсионных фондов [Текст] / Д.Н. Ермаков // Справочник в Гильдии Маркетологов. – 2017. – №3. – С. 157-169.

5 Зибарев, Д. Система профессиональных стандартов [Текст] / Д. Зибарев // Социальная защита. – 2008. – № 12(200). – С. 60-61.

6 Кочеткова, Н.А. Формирование профессиональных компетенций специалистов Пенсионного фонда [Текст] / Н.А. Кочеткова, Г.С. Алиева // Вестник Самарского Государственного экономического университета. – 2013. – №6. – С. 71-75.

7 Кузьминов, Я.И. Профессиональный стандарт педагогической деятельности (проект) [Текст] / Я.И. Кузьминов, В.Л. Матросов, В.Д. Шадриков // Вестник Образования. – 2007. – № 7. – С. 23-28.

8 Машукова, Н.Д. Профессиональный стандарт и его назначение [Текст] / Н.Д. Машукова // Энергия промышленного роста. – 2008. – №4-5. – С. 98-99.

9 Софинский, Н. А. Профессиональные стандарты/Н. А. Софинский; НИИ труда и страхования; Рос.акад. народного хозяйства и гос. службы при Президенте РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.niitruda.ru/analytics/publications/post_62.html, свободный (дата обращения: 30.03.2018). – Загл. с экрана.

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

10 Стрепетова, А.Д. Сотрудники Пенсионного фонда России как объект стратегического кадрового менеджмента [Текст] /А.Д. Стрепетова // Вестник Ростовского социально-экономического института. – №3-4. – 2015. – С. 332-340.

11 Цимберова, Е.А. Анализ системы формирования компетенций у сотрудников Пенсионного фонда Российской Федерации заложенных в квалификационных требованиях [Текст] / Е.А. Цимберова // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – №1-2. – 2017. – С. 74-76.

12 Черных, А.Е. Эмоциональное выгорание и организационный стресс представителей профессий системы «человек - человек» [Текст] / А.Е. Черных, Н.В. Волкова // Управление качеством образования, продукции и окружающей среды : Материалы 9-й Всероссийской науч.- практ. конф. ; сост. А.Г. Овчаренко. – Бийск, 2015. – С. 221-223.

13 Шкляева, Н.А. Профессиональные стандарты: механизм применения в управлении персоналом организации [Текст]/ Н.А. Шкляева // Транспортное дело России. – №1. – 2016. – С. 98-99.

14 Пенсионный фонд Российской Федерации[Электронный ресурс] :[официальный сайт]/ Пенсионный фонд Российской Федерации. – Электрон.дан. – [Москва] : Пенсионный Фонд Российской Федерации, 2008–2018. – Режим доступа :<http://www.pfrf.ru/>, свободный (дата обращения: 28.03.2018). – Загл. с экрана.

Дата поступления в редакцию: 29.01.2019 г.

Опубликовано: 05.02.2019 г.

© Академия педагогических идей «Новация». Серия «Студенческий научный вестник», электронный журнал, 2019

© Костина М.П., 2019