

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ ПЕНСИОННОГО ФОНДА

PROFESSIONAL COMPETENCE OF FUTURE SPECIALISTS OF THE PENSION FUND

*E. Stupina
E. Rashchikulina
N. Plugina
I. Guryanova*

Annotation

The article is devoted to the professional competence of specialists of the Pension Fund of the Russian Federation. Having studied the academic literature, as well as the professional standards of the employees of the Pension Fund, the author of the FIU specialists. In the author's opinion, the realization of the model makes it possible to systematize work on increasing professional competence, to make it, logically consistent, substantively directed and methodologically sound.

Keywords: competence, professional competence, model of professional competence, professional standard.

Ступина Екатерина Сергеевна

*ФГБОУ ВПО "Магнитогорский государственный
технический университет им. Г.И. Носова"*

Ращичулина Елена Николаевна

Д.п.н., профессор, ФГБОУ ВПО

*"Магнитогорский государственный технический
университет им. Г.И. Носова"*

Плугина Наталья Александровна

К.п.н., доцент, ФГБОУ ВПО

*"Магнитогорский государственный технический
университет им. Г.И. Носова"*

Гурьянова Инна Владимировна

К.п.н., доцент, ФГБОУ ВПО

*"Магнитогорский государственный технический
университет им. Г.И. Носова"*

Аннотация

Статья посвящена содержательному анализу профессиональной компетентности специалистов Пенсионного фонда Российской Федерации. Разработана и представлена модель профессиональной компетентности специалистов ПФР. Реализация модели позволяет систематизировать работу по повышению профессиональной компетентности, сделать ее логически последовательной, содержательно направленной и методически обоснованной.

Ключевые слова:

Компетентность, профессиональная компетентность, модель профессиональной компетентности, профессиональный стандарт.

Постоянное развитие и совершенствование Российской системы социальной защиты населения, многочисленный и разнообразный контингент социальных клиентов, постоянно расширяющийся спектр их потребностей, требует особо тщательного подхода к подготовке специалистов социальной сферы. Особенно это касается специалистов, работающих в Пенсионных фондах Российской Федерации (ПФР).

В данной статье мы рассмотрим модель профессиональной компетентности специалистов Пенсионного фонда.

Роль профессиональной компетентности специалиста ПФР в современном мире имеет особую важность. Характер специфический профессиональной деятельности обслуживаемых требует от специалиста высоких знаний, умения разбираться с широким кругом вопросов, начиная с соответствующего законодательства, элементов

социологии и экономики, а так же знание психологии и владение множеством приемов работы с клиентами.

У разных исследователей существует свое мнение по определению понятий "компетенция" и "компетентность". Рассмотрим подходы к определению данных понятий. Н.Ф. Ефремова определяет компетенции как обобщенные и глубокие качества личности, отражающие ее способности наиболее универсально применять полученные знания, умения и опыт, владеть приемами, принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях [7, С. 7]. А.К. Маркова, в свою очередь, считает компетенцию индивидуальной характеристикой степени соответствия требованиям профессии [5]. Согласно Д.О. Иванову компетенция – есть способность успешно отвечать на индивидуальные или общественные требования, или выполнять задание (или вести деятельность), то есть, иными словами, компетенция должна позволять получать индивидуально или общественно значимые продукты или ре-

зультаты [4, С. 10]. По мнению Н.М. Борытко основной характеристикой компетентности является способность и готовность субъекта реализовать в своей деятельности ценностные установки [1, С. 71].

Компетенция – это обобщенный способ действия, обеспечивающий продуктивное осуществление профессиональной деятельности, которое выражает способность человека самостоятельно применять в определенном контексте различные элементы знаний, умений и ценностные отношения. При этом особую важность имеет уровень самостоятельности, поскольку именно он позволяет разграничивать различные уровни компетенции. Таким образом, компетентность специалиста – это проявленные им на практике стремление и способность (готовность) реализовать свой потенциал (знания, умения, опыт, личностные качества и др.) для успешной творческой (продуктивной) деятельности в профессиональной и социальной сфере, осознавая социальную значимость и личную ответственность за результаты этой деятельности, необходимость ее постоянного совершенствования.

Профессиональная компетентность – это интегративное качество личности специалиста, объединяющее имеющиеся у него профессиональные знания, навыки и умения, профессионально значимые качества личности и психофизиологические возможности самостоятельного использования всего этого на практике. Это способность и стремление разбираться в требованиях, предъявляемых к труду по специальности [7, С. 74].

В рамках профессиональной компетентности для сотрудников в Пенсионном фонде России разработаны стандарты профессиональной квалификации специалистов ПФР, которые применяются в кадровой политике фонда для управления персоналом, определения уровня подготовки соискателей на должности при приеме на работу, а также для обучения и аттестации работников и при разработке должностных инструкций.

Профстандарты ПФР созданы в рамках приоритетной государственной работы по реформированию системы профессиональных квалификаций, которая проводится согласно указу Президента от 7 мая 2012 года №597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики". Создание стандартов осуществлялось в соответствии с трудовым кодексом (статья 195.1) и правилами для подготовки профстандартов (Постановление Правительства РФ от 22 января 2013 года №23 "О правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов") [4].

Наряду с общими сведениями о требуемой квалификации специалиста ПФР, каждый профстандарт включает в себя перечень и описание конкретных трудовых функций

работника, требования к его образованию и опыту работы, а также особые условия приема на работу и необходимые знания и умения, которыми он должен обладать.

Рассматривая профессиональную компетентность работников Пенсионного фонда РФ, нами были составлена структура профессиональной компетентности специалистов Пенсионного фонда и выделены блоки, в соответствии с которыми определены основные компетенции (рис. 1).

Первый блок – ценностно-мотивационный. Данный блок характеризуется тем, какими ценностями должен обладать специалист Пенсионного фонда, морально-нравственными нормами, квалификационными требованиями, способностями взаимодействия и их влияние на деятельность специалиста.

Данный блок содержит следующие компоненты:

1. потребность в самореализации и саморазвитии в профессиональной деятельности;
2. осознание важности своей профессиональной деятельности;
3. потребность в проектировании своего профессионального роста.

Второй блок модели составляет профессиональные знания и включает в себя такие компоненты как:

1. профильная законодательная и нормативно-правовая база;
2. порядок взаимодействия с другими органами государственной власти, муниципальными органами и иными организациями;
3. правила ведения делопроизводства в системе ПФР и согласования выпускаемых нормативных документов;
4. порядок работы со служебной информацией;
5. порядок и сроки представления отчетности в системе ПФР;
6. основы этики делового общения и межкультурной коммуникации.

К нормативно правовой базе относятся следующие документы:

1. Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948);
2. Конституция Российской Федерации (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 21.07.2014 N 11-ФКЗ);
3. Федеральный закон от 28.12.2013 N 400-ФЗ (ред. от 19.12.2016) "О страховых пенсиях" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017);
4. Федеральный закон от 28.12.2013 N 410-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "О не-

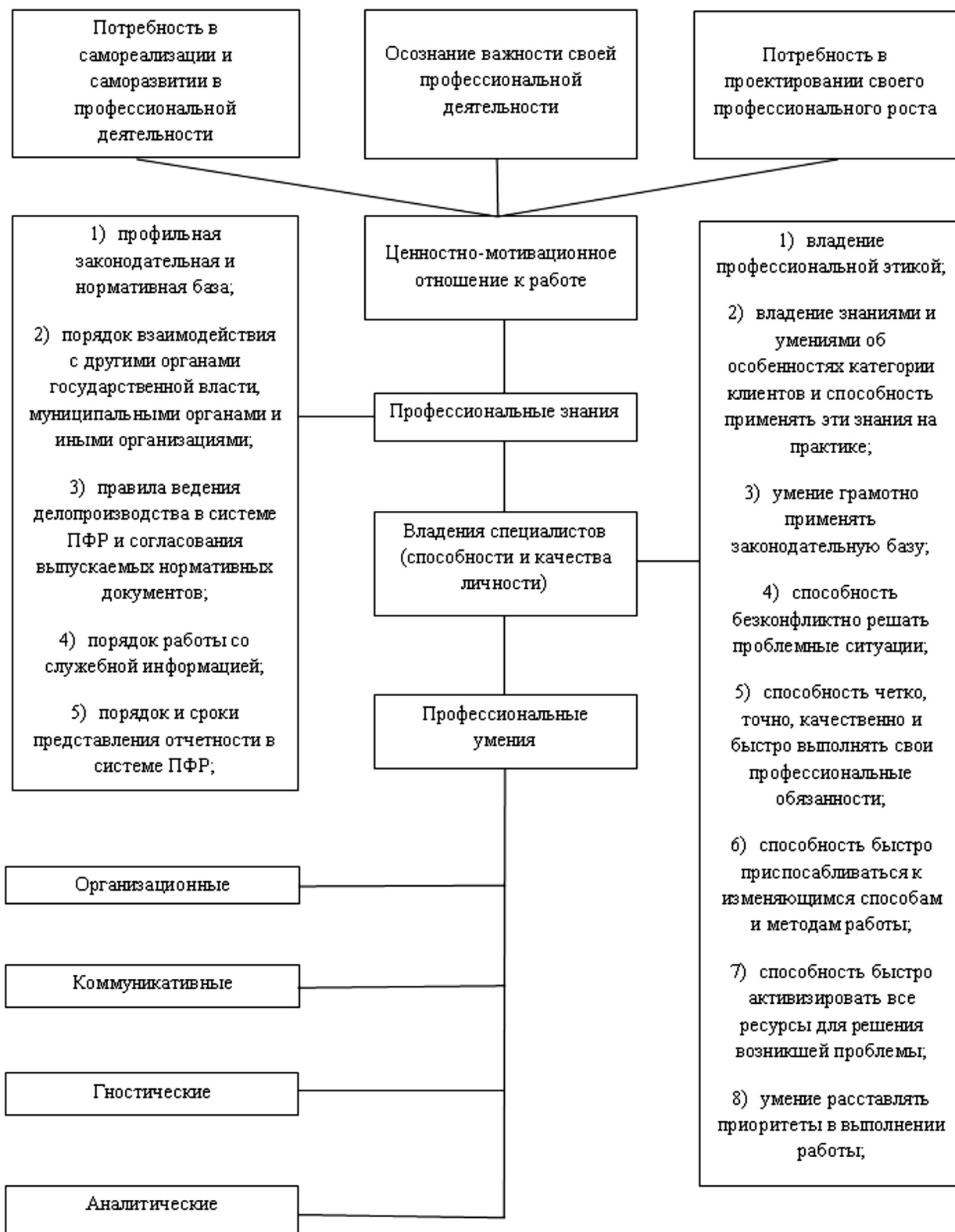


Рисунок 1. - Структура профессиональной компетентности специалистов Пенсионного фонда РФ.

государственных пенсионных фондах" и отдельные законодательные акты Российской Федерации";

5. Федеральный закон от 28.12.2013 N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда";

6. Федеральный закон Российской Федерации от 28 декабря 2013 г. N 422-ФЗ "О гарантировании прав застрахованных лиц в системе обязательного пенсионного страхования Российской Федерации при формировании и инвестировании средств пенсионных накоплений, установлении и осуществлении выплат за счет средств пенсионных накоплений";

7. Федеральный закон Российской Федерации от 28 декабря 2013 г. N 424-ФЗ "О накопительной пенсии";

8. Федеральный закон от 22.11.2016 № 385-ФЗ "О единовременной денежной выплате гражданам, получающим пенсию";

9. Федеральный закон от 20.04.2015 N 88-ФЗ "О единовременной выплате за счет средств материнского (семейного) капитала";

10. Постановление Правительства РФ от 17.12.2014 N 1386 "О порядке выплаты пенсий лицам, выезжающим (выехавшим) на постоянное жительство за пределы территории Российской Федерации" (вместе с "Положением о порядке выплаты страховой пенсии лицам, выезжающим (выехавшим) на постоянное жительство за пределы территории Российской Федерации").

Третий блок – это профессиональные умения Мы выделили следующие группы умений: организационные, коммуникативные, гностические, аналитические.

Организационные умения способствуют более быстрому и качественному выполнению своих должностных обязанностей. Они позволяют планировать свой рабочий день, четко и ясно ставить цели работы, а также ускорять выполнение задач. К организационным умениям относятся такие умения как:

1. организовывать свое рабочее время в целях его экономии;
2. применять навыки делового письма, работы со служебными документами;
3. работать с компьютерной оргтехникой, а также использовать в работе необходимое программное обеспечение;
4. взаимодействовать с другими структурными подразделениями;
5. применять навыки работы с электронными документами с использованием системы межведомственного электронного взаимодействия.

Коммуникативные умения – это умения специалиста взаимодействовать с клиентами и коллегами, правильно интерпретировать информацию от них и доступно передавать им свою информацию. К ним относятся умения:

1. устанавливать контакт с клиентом;
2. уметь разрешать конфликтные ситуации;
3. уметь общаться со специалистами с более высокой должностью;
4. взаимодействовать с коллегами.

Коммуникативные умения позволяют специалистам общаться с клиентами и между собой, избегая проблемных ситуаций, и минимизировать последствия, если проблемы возникают.

Гностические умения – это познавательные умения в области приобретения профессиональных знаний, предусматривающих получение новой информации, выделение в ней главного и существенного. В этой группе выделяют умения:

1. адаптироваться к новым условиям, применять новые подходы к решению возникающих проблем;
2. быстро перестраиваться на выполнение различной работы;
3. быстро и качественно осваивать новые формы работы;
4. анализировать и систематизировать свой опыт и опыт других специалистов.

Аналитические умения позволяют разделить задачу на составные части, выделить существенное и несущественное, определить взаимосвязь между частями и оп-ределить порядок и форму выполнения работы. Выделяют умения:

1. производить аналитическую работу со статистическими и отчетными данными, информацией;
2. прогнозировать позитивные и негативные последствия своих действий и нести за них ответственность.
3. применять методологию финансово-экономического анализа;
4. систематизировать информацию.

Последний, четвертый, блок модели представляет собой владения специалистов ПФР. Он включает в себя способности, владения и личные качества специалистов:

1. владение профессиональной этикой;
2. владение знаниями об особенностях категории клиентов и способность применять эти знания на практике;
3. умение грамотно применять законодательную базу;
4. способность бесконфликтно решать проблемные ситуации;

- 5. способность четко, точно, качественно и быстро выполнять свои профессиональные обязанности;
- 6. способность быстро приспособиться к изменяющимся способам и методам работы;
- 7. способность быстро активизировать все ресурсы для решения возникшей проблемы;
- 8. умение расставлять приоритеты в выполнении работы;
- 9. аккуратность;
- 10. четкость исполнения;
- 11. внимательность и вежливость;
- 12. терпимость и терпеливость.

Таким образом, изучив перечни компетенций, которые существуют в научной литературе, обобщив требования, предъявляемые специалистам, нами была составлена модель профессиональной компетентности специалистов Пенсионного фонда РФ. В данной модели представлены необходимые качества, которыми, по нашему мнению, должен обладать будущий специалист Пенсионного фонда РФ.

Следование структуре позволяет систематизировать работу по повышению профессиональной компетентности, сделать ее логически последовательной, содержательно направленной и методически обоснованной.

ЛИТЕРАТУРА

1. Вольхин С.Н. Компетентностный подход к развитию системы дополнительного образования специалистов социально-медицинского профиля // Ученые записки. – 2012. – № 6 (106). – С. 70–74.
2. Ефремова Н.Ф. Компетенции в образовании: формирование и оценивание. – Москва. Издательство "Национальное образование". – 2015. – 416 с.
3. Жданова М.А. Игнатова Е.Д. Личностно-профессиональная компетентность как основа профессионализма служащих Пенсионного фонда России // Социальное взаимодействие в различных сферах жизнедеятельности. – 2016. – С. 94–97.
4. Иванов Д. О. Компетентности и компетентностный подход в современном образовании. – М.: Чистые пруды, 2007. – 32 с.
5. Макеева Н. Ю. Психологический анализ профессиональной деятельности специалистов пенсионного фонда Российской Федерации // Вестник ТГПУ. – 2013. – №6 (134). URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskiy-analiz-professionalnoy-deyatelnosti-spetsialistov-pensionnogo-fonda-rossiyskoy-federatsii> (дата обращения: 26.01.2017).
6. Маркова А. К. Психологический анализ профессиональной компетентности учителя // Советская педагогика. – 1990. – № 8.
7. Официальный сайт Пенсионного фонда Российской Федерации. URL: http://www.pfrf.ru/about/isp_dir/
8. Приказ Минтруда России от 28.10.2015 N 785н (ред. от 16.12.2016) "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по организации назначения и выплаты пенсии" (Зарегистрировано в Минюсте России 10.11.2015 N 39652).
9. Шарипов Ф.В. Профессиональная компетентность преподавателя вуза // Высшее образование сегодня. – 2010. – №1. – С.72–77.

© Е.С. Ступина, Е.Н. Ращидулина, Н.А. Плугина, И.В. Гурьянова, (ser39229112@yandex.ru), Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»,



ФГБОУ ВПО "Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова"