

УДК 377

doi: 10.26456/2219-1453/2021.1.104–112

## ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ КАК ИНСТРУМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРИГОДНОСТИ РАБОТНИКА

С.В. Чегринцова

ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», г. Тверь

Цель статьи – определение роли профессиональных стандартов при формировании профессиональной пригодности личности на этапе обучения в ходе реализации основных образовательных программ высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент и 38.03.03 Управление персоналом и деловой оценки персонала в организациях. В современных рыночных условиях в системе образования РФ неизбежно происходят изменения. Важным требованием при проектировании образовательных программ остается сопряжение требований стандартов, которые активно используют работодатели при трудоустройстве, расстановке специалистов по конкретным рабочим местам и деловой оценке персонала, а также ФГОС ВО. Новизна заключается в определении степени соответствия между профессиональными стандартами и реализуемыми программами в ходе развития профессиональной пригодности субъекта, а также возможными инструментами деловой оценки персонала в дальнейшем. В ходе исследования выявлены взаимосвязи между качеством реализуемых образовательных программ с учетом профессиональных стандартов и оценкой уровня сформированности компетенций.

**Ключевые слова:** профессиональная пригодность, компетенции, профессиональные стандарты, федеральные государственные образовательные стандарты, деловая оценка, менеджмент, управление персоналом.

В современных рыночных условиях персонал становится одним из ключевых факторов, которые оказывают существенное влияние на конкурентоспособность любой организации. Работники являются ценным ресурсом, способным к саморазвитию и самосовершенствованию. Многие руководители считают, что успех компании зависит в первую очередь от умения использовать в производственном процессе для достижения организационной цели трудовой и личностный потенциал своих сотрудников. Поэтому работодатели с каждым годом уделяют все большее внимание процессам подбора и отбора работников, расширяя и усложняя требования к кандидатам на вакантные должности, затрачивая при этом немалые финансовые, временные и иные ресурсы. В связи с этим рынок труда начинает бросать новые вызовы системе образования в РФ. Высшая школа не является в этом случае исключением.

События последних лет свидетельствуют о необходимости учета требований, предъявляемых работодателями к выпускникам образовательных

учреждений. Именно представители организаций становятся ключевыми фигурами при разработке компетентностной модели выпускника, отражающей специфический набор сформированных компетенций, которые позволят в дальнейшем успешно выполнять конкретные трудовые обязанности в организации. Эта модель становится своего рода эталоном при определении профессиональной пригодности, которая в дальнейшем определяет судьбу любого работника.

С точки зрения психологии труда, по своему содержанию профессиональная пригодность представляет собой уникальное сочетание психических, физических и психофизиологических особенностей личности, необходимых для успешного выполнения профессиональной деятельности на заданном уровне эффективности. Выделяют ее следующие виды:

- годность, предполагающая полное отсутствие противопоказаний к определенному виду трудовой деятельности;
- непригодность, отражающая явное наличие отклонений в состоянии физического и психического здоровья;
- соответствие, при котором у личности отсутствуют противопоказания и имеются еще профессионально важные качества, которые положительно коррелируют с отдельными результативными параметрами труда (производительность, надежность, качество и др.);
- призвание, свидетельствующее о наличии явных признаков соответствия личности требованиям конкретной профессии.

Важно отметить, что процесс формирования профессиональной пригодности представляет собой ряд последовательных этапов:

- трудовое обучение и воспитание, предполагающее формирование и развитие общетрудовых навыков и готовности к труду у ребенка;
- профессиональная ориентация, нацеленная на оказание помощи человеку в выборе будущей профессии;
- профессиональная подготовка личности в образовательном учреждении;
- профессиональный отбор кандидатов на вакантные должности и адаптация работника к содержанию и требованиям конкретной деятельности в организации;
- профессиональная деятельность, в ходе которой в полной мере реализуется трудовой потенциал личности, удовлетворяются разнообразные потребности и т. п.;
- профессиональная аттестация, предусматривающая периодическое оценивание уровня квалификации работника в целях определения его соответствия занимаемой должности;
- профессиональная реабилитация, предполагающая восстановление функционального состояния человека вследствие напряженной работы, производственных травм и т. п.

На каждом этапе происходит формирование, углубление и расширение компетенций субъекта труда. И в идеальном варианте набор компетенций должен соответствовать требованиям занимаемой должности или той должности, на которую претендует кандидат. Базовые требования профессии (уровень квалификации, обобщенные трудовые функции, трудовые функции и т. п.) находят отражение в профессиональных стандартах, утвержденных

Министерством труда и социального развития РФ. Посмотрим, какую роль играют эти стандарты при формировании профессиональной пригодности на отдельных этапах.

На этапе профессиональной подготовки в вузе у обучающегося происходит формирование компетенций всех групп: универсальных, общепрофессиональных и профессиональных. Следует отметить, что перечень универсальных компетенций (УК) оказывается одинаковым по программам подготовки бакалавров определенного уровня, например, высшего образования. Эти компетенции отражают «Soft skills»: навыки командной работы, лидерские способности, коммуникативные навыки, межкультурное взаимодействие, критическое и системное мышление, самоорганизация и саморазвитие, инклюзивная компетентность и др. Формирование этих компетенций происходит на протяжении всего периода обучения в рамках нескольких дисциплин и других элементов учебного плана. Для каждой компетенции четко определяется перечень индикаторов достижения, которые позволяют оценить степень ее сформированности. Образовательная организация вправе выработать единый перечень индикаторов достижения универсальных компетенций для всех направлений подготовки бакалавриата (магистратуры, специалитета), что обеспечивает процесс оптимизации учебных планов и преподавания одинаковых дисциплин при формировании компетенций. Например, при формировании УК-1 в Тверском государственном университете предлагаются к изучению дисциплины: «Введение в методологию научного исследования», «Информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности», а при формировании УК-6 предлагается дисциплина «Стратегии личностно-профессионального роста» и т. п.

Набор общепрофессиональных компетенций (ОПК) отражен в ФГОС ВО по каждому направлению. Направления подготовки 38.03.02 Менеджмент и 38.03.03 Управление персоналом входят в укрупненную группу специальностей и направлений (УГСН) «Экономика и управление». Исследование показало, что практически все общепрофессиональные компетенции ФГОС ВО указанных направлений имеют схожие формулировки, в том числе ОПК-1, ОПК-2, ОПК-5. Специфичны лишь две компетенции: ОПК-3 и ОПК-4 [1; 2].

Изучив ФГОС ВО по указанным направлениям, автор делает ряд выводов. Во-первых, по всем направлениям подготовки бакалавриата существенно сокращается количество общепрофессиональных компетенций. В итоге в учебном плане практически исчезает феномен формирования одной дисциплиной нескольких компетенций, остается, как правило, не более двух компетенции. Во-вторых, учебная дисциплина формирует либо общепрофессиональные компетенции, либо профессиональные. Это позволяет разработать более качественный фонд оценочных средств в рамках дисциплины (модуля) учебного плана и соблюдать преемственность в преподавании дисциплин при формировании компетенций определенной группы.

Перечень профессиональных компетенций (ПК) формируются вузом самостоятельно с учетом введенных в действие профессиональных стандартов (ПС) (п. 3.4 ФГОС ВО) и требований регионального, национального и

международного рынка труда. Данные обстоятельства предъявляют повышенные требования к образовательному процессу, что в свою очередь, приводит к необходимости сопряжения профессиональных стандартов и основных положений ФГОС ВО. Работа по сопряжению стандартов позволила выявить ряд несовершенств, которые подробно освещены в ряде научно-исследовательских трудов. В частности, выделяют проблемы при оценке результативности и эффективности подготовки, которые требуют создания эффективных фондов оценочных средств и внедрения в образовательный процесс современных методик преподавания [3, с. 129–134; 4, с. 4–11; 5, с. 112–119].

Так как профессиональные компетенции разрабатываются каждым вузом самостоятельно с учетом действующих профессиональных стандартов, реальных требований рынка труда и иных факторов, то появляется уникальная возможность каждой образовательной организации ориентироваться на конкретный регион и его реальные кадровые потребности. При этом в основе формулировок профессиональных компетенций могут лежать общетрудовые (ОТФ) и трудовые функции (ТФ), что позволит более эффективно осуществить процесс сопряжения. Но с другой стороны, не по каждому направлению подготовки утверждены и введены в действие профессиональные стандарты, позволяющие дать четкую формулировку профессиональной компетенции. Этот факт в дальнейшем может привести к ограничению мобильности студентов при переводе с одного направления подготовки на другое даже в пределах одной УГСН и образовательной организации.

Посмотрим, каким образом актуализированные образовательные стандарты по направлению «Менеджмент» и «Управление персоналом» сопряжены с профессиональными стандартами. В приложении к ФГОС ВО отражен данный перечень, который охватывает несколько областей профессиональной деятельности. Вуз наделен правом расширить этот перечень при необходимости [6]. Так, для направления 38.03.02 Менеджмент актуальными профессиональными стандартами, утвержденными Приказами Министерства труда и социальной защиты, становятся следующие (табл.1):

Т а б л и ц а 1

Профессиональные стандарты для направления «Менеджмент»

Код ПС	Наименование ПС	Дата, №№ приказов
07.002	Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией	15.06.2020 г. № 333н
07.004	Специалист по управлению документацией организации	10.05.2017 г. № 416н
07.005	Специалист административной, хозяйственной деятельности	2.02.2018 г. № 49н
07.007	Специалист по процессному управлению	17.04.2018 г. № 248н
08.002	Бухгалтер	21.02.2019г. № 103н
08.006	Специалист по внутреннему контролю (внутренний контролер)	22.04.2015 г. № 236н
08.018	Специалист по управлению рисками	30.08.2018 г. № 564н
08.023	Аудитор	19.10.2015 г. № 728н
08.025	Специалист в оценочной деятельности	26.11.2018 г. № 742н
08.036	Специалист по работе с инвестиционными проектами	16.04.2018 г. № 239н
08.037	Бизнес-аналитик	14.12.2018 г. № 807н

Код ПС	Наименование ПС	Дата, №№ приказов
28.002	Специалист по контроллингу машиностроительных организаций	7.09.2015 г. № 595н
31.012	Специалист по исследованию и анализу рынка автомобилестроения	13.10.2014 г. № 707н, с изменением от 12.12.2016 г. № 727н

Таким образом, имеется достаточно значительный перечень стандартов, который, с одной стороны, предоставляет образовательной организации возможность широкого выбора профиля подготовки. В Тверском государственном университете к таким профилям относятся следующие: например, «Управление в организации», «Маркетинг», «Логистика и управление цепями поставок» и т. п. С другой стороны, это затрудняет процесс формулирования профессиональных компетенций.

Для направления подготовки «Управление персоналом» предлагается два стандарта, что упрощает работу по формированию перечня необходимых компетенций (табл.2).

Таблица 2  
Профессиональные стандарты для направления «Управление персоналом»

Код ПС	Наименование ПС	Дата, №№ приказов
07.003	Специалист по управлению персоналом	6.10.2015 г. № 691н
33.012	Специалист по подбору персонала (рекрутер)»	9.10.2015 г. № 717н

Учитывая ОТФ перечисленных профессиональных стандартов можно предложить следующие индикаторы достижения компетенций (табл. 3), отразив процесс сопряжения стандартов с ФГОС ВО.

Таблица 3  
Сопряжение обобщенных трудовых функций и профессиональных компетенций по направлению подготовки «Управление персоналом»

ПС	ОТФ	ТФ	ПК	Индикаторы достижения ПК
Специалист по подбору персонала (рекрутер)	3.3. Формирование карты поиска кандидата в	3.3.1. Определение потребности в трудовых ресурсах и составление профиля должности	ПК-1 – Способен выполнять анализ рынка труда, поиск, привлечение, подбор и отбор персонала	ПК-1.1. Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на конкретных рабочих местах (или о профиле должности) и потребности в персонале ПК-1.2. Собирает, анализирует и структурирует информацию о рынке труда и соотносит ее с потребностями организации
		3.3.2. Анализ рынка труда		
Специалист по управлению персоналом	3.2. Деятельность по обеспечению персоналом	3.2.1. Сбор информации о потребностях организации в персонале		ПК-1.3. Идентифицирует источники поиска и привлечения кандидатов на вакантные рабочие места
		3.2.2. Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала		

ПС	ОТФ	ТФ	ПК	Индикаторы достижения ПК
		3.2.3. Администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом		ПК-1.4. Разрабатывает (формирует) требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определяет критерии подбора персонала ПК-1.5. Проводит собеседование с кандидатами и оценивает их соответствие требованиям вакантной должности ПК-1.6. Формирует базу данных по кандидатам на вакантные должности и оформляет соответствующие кадровые документы
	3.3. Деятельность по оценке и аттестации персонала	3.3.1. Организация и проведение оценки персонала 3.3.2. Организация и проведение аттестации персонала 3.3.3. Администрирование процессов и документооборота при проведении оценки и аттестации персонала	ПК-2 – способен организовывать и проводить деловую оценку персонала	ПК-2.1. Рассчитывает показатели производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах  ПК-2.2. Разрабатывает программу проведения деловой оценки и аттестации персонала с учетом ресурсов, средств и методов ПК-2.3. Проводит оценку и аттестацию персонала в рамках разработанной программы ПК-2.4. Анализирует результаты аттестации персонала и готовит предложения о соответствии работника должности ПК-2.5. Оформляет соответствующие кадровые документы и ведет базы данных

Как мы видим, индикаторы достижения этих компетенций, по своей сути, являются трудовыми функциями, отраженными в соответствующих профессиональных стандартах. Данный факт позволяет судить об адресной подготовке специалистов по каждому направлению и профилю с учетом требований конкретного профессионального сообщества, а также внесению

существенного вклада в формирование и развитие профессиональной пригодности человека.

После освоения образовательной программы по выбранному направлению выпускник в процессе трудоустройства в конкретной организации подвергается процедурам профессионального подбора и отбора. Подбор представляет собой ряд взаимосвязанных мероприятий по привлечению потенциальных кандидатов в организацию из разных источников. Отбор персонала предполагает выделение лиц, которые по своим физиологическим и психологическим характеристикам, состоянию физического развития и здоровья, базовому образованию наиболее пригодны к профессиональному обучению и дальнейшей трудовой деятельности по конкретной специальности или профессии. В процессе отбора происходит оценка кандидатов, под которой понимается установление соответствия личностных и профессиональных характеристик человека требованиям должности, на которую он претендует. Как правило, основные требования к должности в современных крупных организациях формируются на основе профессиональных стандартов.

На следующем этапе развития профессиональной пригодности осуществляется активная профессиональная деятельность, способствующая формированию профессионализма как особого свойства, подразумевающего систематическое, эффективное и надежное выполнение профессиональной деятельности в разнообразных условиях. Именно на этом этапе происходит закрепление и углубление тех компетенций, которые были сформированы в процессе обучения в образовательной организации, а также формирование ПК, которые являются желательными для успешного осуществления трудовой деятельности. При недостаточном количестве или уровне сформированных компетенций возможно повышение квалификации работников. В этом случае выбор программы обучения будет тесно связан с трудовыми функциями, отраженными в профессиональных стандартах.

В период активной профессиональной деятельности в организации работник подвергается деловой оценке, по результатам которой принимаются рациональные и обоснованные управленческие решения о планировании деловой карьеры и развития, об оплате труда, формах и методах мотивации сотрудника и др. В практике управления персоналом применяется большое количество методов и методик деловой оценки, которые условно разделяются на несколько групп:

- количественные методы, предполагающие активное применение балльных систем и получение итогового числового результата. В их числе выделяют: ранговый метод, систему графического профиля, тестирование, метод сравнения и др.;

- качественные методы, к которым относятся интервьюирование, анкетирование, метод «360 градусов» и др.;

- комплексные методы, предполагающие сочетание количественных и качественных показателей, например, моделирование ситуации, кейс-стади, аттестация, ассесмент-центр и др.

Перечисленные методы оценки призваны выявить следующие показатели:

- качество работы, отражающее соответствие установленным нормам, наличие ошибок в процессе реализации трудовых функций, процент брака при выполнении задания и др.;
- объём работ, связанный с заданным темпом и ритмом выполняемых работ;
- дисциплину, предполагающую соблюдение или нарушение установленных норм внутреннего трудового распорядка дня и др.;
- лояльность к компании и структурному подразделению и т. п.

Как свидетельствует практика управления персоналом, чем точнее и подробнее описаны критерии оценки, тем легче и оперативнее происходит процесс деловой оценки работающих в организации, что в свою очередь, приводит к меньшим претензиям к линейному руководителю и снижению потенциальных конфликтов по вертикали. В дальнейшем, этот фактор становится ключевым при профессиональной адаптации работника в организации. В связи с этим, можно смело утверждать, что профессиональные стандарты становятся актуальным и эффективным инструментом при проведении процедуры деловой оценки персонала.

Таким образом, проведенная работа позволяет вывить определенную роль профессиональных стандартов в процессе формирования и развития профессиональной пригодности субъекта на этапе профессионального обучения, а также рассматривать их как один из инструментов профессионального подбора, отбора и деловой оценки работников в организациях.

### **Список литературы**

1. Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент: Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 12 августа 2020 г. №970. - Режим доступа: [http://fgosvo.ru/uploadfiles/FGOS%20VO%203++/Bak/380302B\\_3\\_31082020.pdf](http://fgosvo.ru/uploadfiles/FGOS%20VO%203++/Bak/380302B_3_31082020.pdf)
2. Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом: Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 12 августа 2020 г. №955. - Режим доступа: [http://fgosvo.ru/uploadfiles/FGOS%20VO%203++/Bak/380303\\_B\\_3\\_31082020.pdf](http://fgosvo.ru/uploadfiles/FGOS%20VO%203++/Bak/380303_B_3_31082020.pdf)
3. Беденко Н.Н., Чегринцова С.В. Проблемы сопряжения профессиональных и образовательных стандартов высшего образования // Вестник ТвГУ, Серия «Экономика и управление». 2016. №4. С. 129–134.
4. Беденко Н.Н., Чегринцова С.В. Контрольно-оценочные функции в учебной деятельности в контексте требований профессиональных и образовательных стандартов // Вестник ТвГУ, Серия «Педагогика и психология». 2017. №1. С. 4–11.
5. Чегринцова С.В. Формирование компетенций: от школы до вуза, от вуза до профессиональных стандартов // Вестник ТвГУ, Серия «Экономика и управление». 2019. №1 (45). С. 112–119.
6. Реестр профессиональных стандартов. - Режим доступа: <http://fgosvo.ru/docs/101/69/2>

*Об авторе:*

**ЧЕГРИНЦОВА** Светлана Васильевна – кандидат психологических наук, доцент кафедры менеджмента, Тверской государственный университет, e-mail: [svetlana.cht@yandex.ru](mailto:svetlana.cht@yandex.ru), ORCID: 0000-0002-6396-3459, SPIN-код: 2925-5570.

## **PROFESSIONAL STANDARDS AS A TOOL FOR THE FORMATION OF PROFESSIONAL SUITABILITY OF AN EMPLOYEE**

**S.V. Chegrintsova**

FGBOU VO “Tver State University”, Tver

This article aims at defining the role of professional standards in the formation of professional competence of the individual at the stage of learning in the process of implementation of basic educational programs (BEP) of higher education such as: 38.03.02 - Management and 38.03.03 - personnel Management and business evaluation of personnel in organizations. In the modern conditions of the market economy, changes are inevitably taking place in the education system in the Russian Federation. An important requirement in the design of BEP remains the integration of the requirements of professional standards, which are actively used by employers, placement of specialists in specific jobs and business evaluation of personnel, as well as Federal State Educational Standards. The novelty lies in determining the degree of compliance between professional standards and implemented BEP in the course of forming the professional suitability of the subject, as well as possible tools for business activity.

**Keywords:** *professional aptitude, competencies, professional standards, federal state educational standards, business assessment, management, personnel management.*

*About the author:*

ChEGRINTsOVA Svetlana Vasil'evna – candidate of psychological Sciences, associate Professor, Department of management, Tver State University, e-mail: [svetlana.cht@yandex.ru](mailto:svetlana.cht@yandex.ru)

### **References**

1. On approval of the Federal state educational standard of higher education-Bachelor's degree in the field of training 38.03.02 Management: Order of the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation No. 970 of August 12, 2020. - Access mode: [http://fgosvo.ru/uploadfiles/FGOS%20VO%203++/Bak/380302B\\_3\\_31082020.pdf](http://fgosvo.ru/uploadfiles/FGOS%20VO%203++/Bak/380302B_3_31082020.pdf)
2. On approval of the Federal state educational standard of higher education-Bachelor's degree in the field of training 38.03.03 Personnel Management: Order of the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation No. 955 of August 12, 2020. - Access mode: [http://fgosvo.ru/uploadfiles/FGOS%20VO%203++/Bak/380303\\_B\\_3\\_31082020.pdf](http://fgosvo.ru/uploadfiles/FGOS%20VO%203++/Bak/380303_B_3_31082020.pdf)
3. Bedenko N.N., Chegrintsova S.V. Problemy sopryazheniya professional'nyh i obrazovatel'nyh standartov vysshego obrazovaniya // Vestnik TvGU, Seriya «EHkonomika i upravlenie». 2016. №4. S. 129–134.
4. Bedenko N.N., Chegrincova S.V. Kontrol'no-ocenochnye funkcii v uchebnoj deyatel'nosti v kontekste trebovanij professional'nyh i obrazovatel'nyh standartov // Vestnik TvGU, Seriya «Pedagogika i psihologiya». 2017. №1. S. 4–11.
5. Chegrintsova S. V. Formation of competencies: from school to university, from university to professional standards // Vestnik TvGU, Seriya «EHkonomika i upravlenie». 2019. No. 1 (45). pp. 112-119.
6. Register of professional standards. - Mode of access: <http://fgosvo.ru/docs/101/69/2>