

УДК 331.54; 331.5.024.5; 37.07

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ КАК ИННОВАЦИЯ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА

Н.В. Пилипчук

Тверской государственной университет, г. Тверь

Определены основные проблемы внедрения профессиональных стандартов с позиции работодателя, проанализированы нормативно-правовые аспекты формирования и утверждения профессиональных стандартов, рассмотрены актуальные тенденции развития рынка труда. Обоснован механизм взаимодействия рынков труда и образовательных услуг при введении профессиональных стандартов. Выявлены факторы внешнего и внутреннего воздействия на процесс внедрения профессиональных стандартов. Сформулировано понятие оценка квалификации. Определена разница между двумя управленческими оценочными процедурами: оценкой квалификации и аттестацией персонала.

***Ключевые слова:** профессиональные стандарты, рынок труда, рынок образовательных услуг, профессиональные компетенции, кадровые риски, оценка квалификации, аттестация персонала.*

Исходной точкой разработки профессиональных стандартов выступают требования развития рынка труда, базирующиеся на приоритетных направлениях развития экономики. Министерством труда опубликован перечень востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования [5].

Информация о потребностях рынка труда объективно становится необходимой основой для разработки программ развития системы профессионального образования России и ее регионов, а также базой для разработки стратегии и образовательной политики образовательных организаций [1, с. 175].

Механизм взаимодействия сферы образовательных услуг и рынка труда при введении профессиональных стандартов представлены на рис. 1, соответствие образовательных программ и профессиональных стандартов произойдет не ранее конца 2017 года [3].

Сегодня перечень утвержденных профессиональных стандартов выглядит достаточно существенным (более 800 наименований). Однако, утвержденные стандарты не охватывают приоритетные должности, услуги, специальности, необходимые для рынка труда, а доля профессиональных стандартов по должностям служащих мала. Инициатором разработки необходимого профессионального стандарта могут выступать различные организации. Утвержденные стандарты могут быть изменены при наличии обоснованных предложений, либо в случаях законодательной необходимости внесения соответствующих изменений. Данная процедура является полностью регламентированной [4].

Содержание профессионального стандарта включает комплекс знаний и умений, необходимых работнику для выполнения трудовых функций по определенной должности. Комплекс требований с учетом необходимых

компетенций позволяет работодателю определить соответствие потенциального работника занимаемой должности.

Использование модели должности, сформированной определенным стандартом, позволит работодателям снизить кадровые риски, связанные с адаптацией работников, что, в конечном итоге, приведет к повышению производительности труда [2, с. 15].

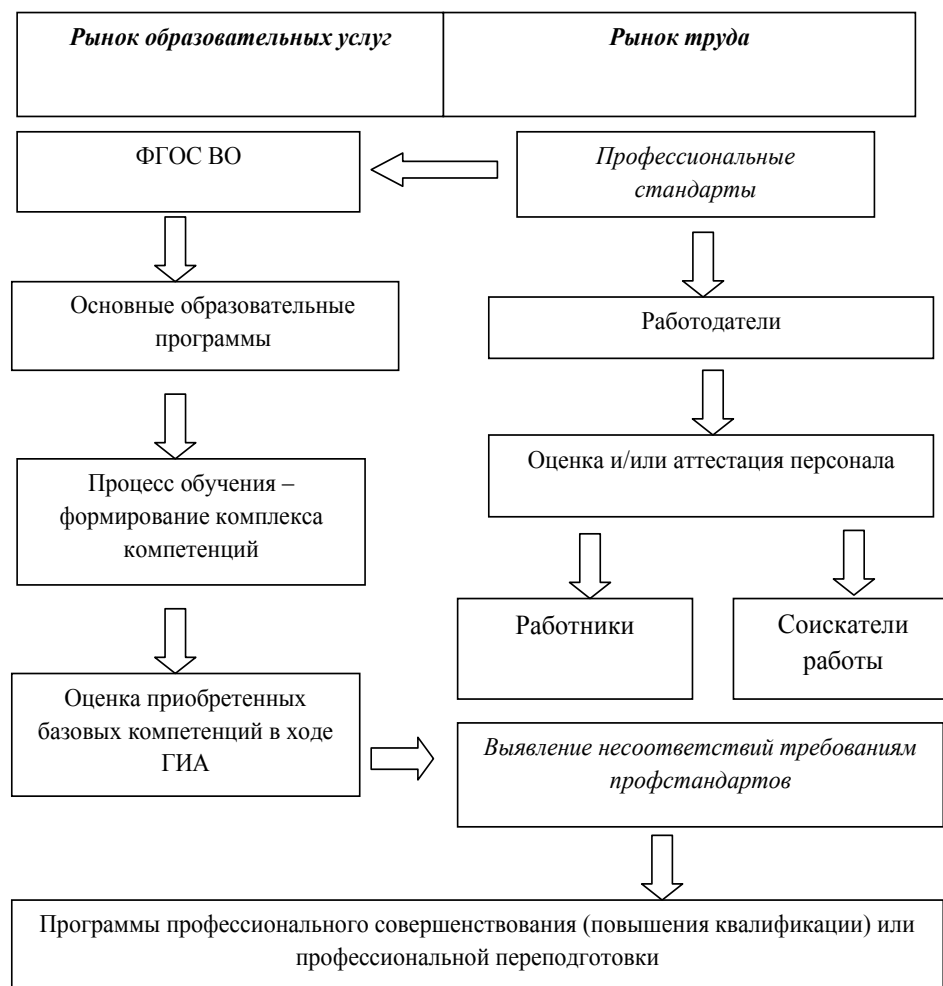


Рис. 1. Механизм взаимодействия рынков труда и образовательных услуг при введении института профессиональных стандартов

Трудовой кодекс определяет обязательность применения требований профессиональных стандартов для работодателей в случаях предоставления компенсаций и льгот либо наличия ограничений при выполнении работ по определенным должностям, профессиям, специальностям, в следующих ситуациях:

во-первых, при указании наименования должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним: наименование должно соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в

квалификационных справочниках или профессиональных стандартах [6, ст.57];

во-вторых, при определении трудовой функции [6, ст.195.1].

Трудности возникнут у организаций, для которых применение профессиональных стандартов в силу законодательства или подчиненности является обязательным. Сложности внутри организаций связаны, прежде всего, со следующими обстоятельствами:

- необходимость обновления кадровой политики организации;
- внесение изменений в организационную структуру;
- необходимость анализа существующих должностей;
- проведение оценки работников на соответствие требованиям профессиональных стандартов;
- формирование необходимого комплекса компетенций у работников, в сохранении которых заинтересована организация;
- высвобождение работников, несоответствующих требованиям;
- создание планов обучения персонала с учетом требований профессиональных стандартов;
- пересмотр и формирование нового документационного сопровождения кадрового процесса (утверждение обновленной кадровой политики, внесение изменений в штатное расписание, изменение трудовых договоров и должностных инструкций и прочее);
- финансовые издержки на проведение обозначенных выше процедур.

Существуют и внешние факторы, отягощающие данный процесс, такие как краткосрочный характер внедрения профессиональных стандартов, неспособность адаптации к изменяющимся условиям региональных рынков труда и увеличение напряженности на рынке труда, отсутствие гибкости и неадаптивность реализуемых образовательными организациями программ.

Помимо этого, создание профессиональных стандартов привело к необходимости дополнительного пересмотра не только действующего законодательства в сферах трудовых отношений и образовательных услуг, но и необходимость появления объединений, содружеств для нахождения компромиссных решений между работодателями и остальными субъектами рынков труда и образовательных услуг.

Преобразование и адаптирование реализуемых образовательных программ и разработка новых образовательных продуктов с целью их соответствия профессиональным стандартам возможно только при эффективном взаимодействии всех заинтересованных сторон. Данное взаимодействие осуществимо только при наличии эффективного института независимой оценки качества профессионального образования.

В 2013 году с целью развития организационных и методических оснований функционирования системы независимой оценки качества профессионального образования был образован Общественно-государственный совет системы независимой оценки качества профессионального образования.

Деятельность Совета направлена на три актуальных блока задач. Первый блок связан с обеспечением участия в оценке качества

профессионального образования представителей государственных органов, работодателей и их объединений, профессиональных сообществ и общественных организаций, образовательных и научных учреждений Российской Федерации, второй блок – с объективизацией системы независимой оценки качества профессионального образования, третий – с повышением уровня информированности граждан и организаций о качестве профессионального образования.

В рамках деятельности Совета для достижения цели создания организованы постоянно действующие рабочие комиссии. Первая комиссия работает по вопросам независимой оценки и сертификации квалификаций, вторая – по вопросам профессионально-общественной аккредитации образовательных программ профессионального образования и обучения.

Под оценкой квалификации понимается целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик индивида требованиям профессионального стандарта.

Однако, оценка квалификации существенно отличается от аттестации персонала по следующим критериям:

- инициатор процедуры: оценка квалификации предполагает добровольный характер обозначенной процедуры, поэтому инициатором может выступать как работодатель, так и потенциальный работник; в случае с аттестацией – присутствует обязательный характер процедуры, инициированной работодателем;

- объект воздействия: в первом случае – любой индивид (работающий, безработный, соискатель, находящийся в активном поиске работы, выпускник образовательной программы), во втором – исключительно работник, находящийся в трудовых отношениях с работодателем;

- нормативно-правовая основа процедур: при оценке – в первую очередь, утвержденные профессиональные стандарты, при аттестации – помимо профессиональных требований, обозначенных в стандартах, требования конкретного работодателя;

- информационная открытость процедуры и возможность использования ее результатов: при оценке обеспечивается свободный доступ к использованию результатов оценки квалификации, каждый участник оценивается при использовании единого методологического подхода, возможность использования результатов при смене работодателя; аттестационная процедура закрыта границами организации - работодателя, результат используется как внутренний инструмент, методологический подход индивидуален в зависимости от потребностей организации;

- финансирование процедуры: оплата независимой оценки квалификации осуществляется любым заинтересованным субъектом – соискателем, работодателем, образовательной организацией и т.д.; процедура аттестации финансируется за счет внутренних резервов организации - работодателя.

Таким образом, аттестация решает задачу соответствия работника занимаемой должности внутри организации, тогда как оценка квалификации определяет способность выполнять трудовую функцию на достаточном уровне в соответствии с требованиями профессиональных стандартов.

Поэтому, несмотря на рекомендательный характер применения профессиональных стандартов, они могут выступать эффективным инструментом в определении кадровой потребности организации, формировании оптимальной организационной структуры, рациональном разделении и организации труда, разграничении функций, полномочий и ответственности между категориями работников, определении трудовых обязанностей работников с учетом особенностей применяемых технологий, организации подготовки (профессионального образования и профессионального обучения) и обучении работников, установлении систем оплаты труда, тарификации работ и присвоении тарифных разрядов работникам.

Список литературы

1. Забелина О.В., Пилипчук Н.В. Прогнозирование потребности региональной экономики в кадрах с различным уровнем профессионального образования: методический аспект // *Инновации и инвестиции*. 2013. №8. С. 174-180.
2. Карцева Н.В. Воздействие кадровых рисков на стратегию управления персоналом. Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Российская экономическая академия им.Г.В Плеханова, Москва, 2007. 196 с.
3. Минобрнауки РФ: образовательные стандарты будут соответствовать профстандартам в 2017 году// <http://asprof.ru/about/smi-o-ps/pub/46>
4. Постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов»// <http://www.rosmintrud.ru/docs/government/106>
5. Приказ Минтруда России №832 от 02 ноября 2015 г. «Об утверждении справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования»// <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/437>
6. Трудовой кодекс Российской Федерации//Consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

PROFESSIONAL STANDARDS AS AN INNOVATION IN THE RUSSIAN LABOR MARKET

N.V. Pilipchuk

Tver State University, Tver

The article identifies the main problems of implementation of professional standards according to the employer's position, analyzes legal aspects of the formation and adoption of professional standards, current trends of the labor market. The author describes the mechanism of interaction between the labor market and educational services when introducing the institution of professional standards as well as the factors of external and internal impact on the process of professional standards introduction. The article differentiates the estimated administrative procedures: assessment of qualification and certification of personnel.

Keywords: *professional standards, labor market, market of educational services, professional competence, personnel risks, assessment of qualifications, certification of personnel.*

Об авторах:

ПИЛИПЧУК Надежда Валерьевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры национальной экономики, Тверской государственной университет, nadezda.pilipchuk@gmail.com

About the authors:

PILIPTSCHUK Nadezhda Waler'ewna – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the national economy, Tver State University, nadezda.pilipchuk@gmail.com

References

1. Sabelina O.W., Piliptschuk N.W. Prognosirovanie potrebnosti regional'noj jekonomiki w kadrach c raslitschnym urownem proveccional'nogo obrasowanija: metoditscheckij aspekt // Innowazii i inwectizii. 2013. №8. С. 174-180.
2. Karzewa N.W. Wosdejctwie kadrowych rickow na cstrategiju uprawlenija personalom. Diccertazija na coickanie utschenoj ctepeni kandidata jekonomitscheckich nauk. Roccijckaja jekonomitscheckaja akademija im.G.W Plechanowa, Mockwa, 2007. 196 c.
3. Minobrnauki RV: obrasowatel'nye ctandarty budut cootwetctwowat' provctandartam w 2017 godu// <http://asprof.ru/about/smi-o-ps/pub/46>
4. Pochtanowlenie Prawitel'ctwa Roccijckoj Vederazii ot 22 janwarja 2013 g. № 23 «O Prawilach rasrobotki, utwerzhdenija i primenenija proveccional'nych ctandartow»// <http://www.rosmintrud.ru/docs/government/106>
5. Prikas Mintruda Roccii №832 ot 02 nojabrja 2015 g. «Ob utwerzhdenii cprawotschnika woctrebowannyh na rynke truda, nowych i percpektiwnych proveccij, w tom tschicle trebujushich crednego proveccional'nogo obrasowanija»// <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/437>
6. Trudowoj kodekc Roccijckoj Vederazii//Consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/