

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Уральский федеральный университет
имени первого Президента России Б.Н.Ельцина» (УрФУ)
Высшая инженерная школа

**Межотраслевой экспертно-методический центр
системы оценки и сертификации квалификаций**

Профессиональные стандарты в России: современное состояние вопроса, возможности применения

Екатеринбург, 2013

УДК 005.95:006

ББК 65.240

Ф34

С о с т а в и т е л и

Федотова В.В., директор Межотраслевого экспертно-методического центра системы оценки и сертификации квалификации ВИШ УрФУ, к.с.н.

Талапова Н.В., специалист Межотраслевого экспертно-методического центра системы оценки и сертификации квалификации ВИШ УрФУ

Шинявская С.И., главный специалист по методической работе Межотраслевого экспертно-методического центра системы оценки и сертификации квалификации ВИШ УрФУ

Пуртова Н.В., специалист Межотраслевого экспертно-методического центра системы оценки и сертификации квалификации ВИШ УрФУ, к.ф.н.

Ф34 **Профессиональные стандарты в России: современное состояние вопроса, возможности применения** / Под общ. ред. В.В. Федотовой. – Екатеринбург: УрФУ, 2013. – 51 с.

Данная публикация адресована объединениям работодателей, работодателям, профессиональным сообществам, образовательным организациям профессионального образования и содержит описание современного состояния процесса формирования национальной системы компетенций и квалификаций в России в части разработки профессиональных стандартов и их применения для развития кадрового потенциала. Рассмотрены вопросы методологии, нормативно-правового обеспечения процесса внедрения, практики формирования и использования профессиональных стандартов.

ББК 65.240

© Федотова В.В., Талапова Н.В.,
Шинявская С.И., Пуртова Н.В., 2013

© Уральский федеральный
университет, 2013

Содержание

Введение	4
1. РАЗРАБОТКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В РОССИИ: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ	8
1.1. Краткий экскурс в историю вопроса	8
1.2. Профессиональные стандарты: принципы формирования, используемые методики	12
1.3. Уровни квалификации (национальная, отраслевая, корпоративная рамки квалификаций)	14
1.4. Сравнительный анализ документов, регламентирующих деятельность работников (ЕТКС, ЕКС), и профессиональных стандартов	19
1.5. Применение профессиональных стандартов в условиях действующих регламентирующих документов	23
1.6. Нормативно-правовое обеспечение процесса формирования системы профессиональных стандартов в Российской Федерации	31
2. ВОЗМОЖНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ	36
2.1. Профессиональные стандарты как механизм управления развитием кадрового потенциала. Использование профессиональных стандартов для повышения качества подготовки специалистов	36
2.2. Профессиональные стандарты как основа независимой оценки и признания квалификации граждан	43
Термины и определения	46
Используемые сокращения	50
Список использованных источников	51

Введение

В условиях глобальных изменений различных сфер экономической и социальной жизни России, всеобщей информатизации, развития мирового рынка труда возникает необходимость поиска новых механизмов регулирования и использования трудовых ресурсов.

Тенденции изменений мирового рынка труда носят всеобщий характер. Существовавшая ранее практика работы человека по одной специальности в течение всей жизни уходит в историю. Становится нормой передвижение и использование потенциала профессионалов. Развитие новых производств, освоение территорий вызывают процессы активного перемещения трудовых ресурсов в районы экономического развития. Технологические изменения влекут за собой появление новых специальностей и требуют оперативной реакции образовательной системы для подготовки нужных экономике специалистов. Рынок труда видоизменяется и постепенно переходит в рынок квалификаций.

В системе профессионального образования России в течение последних 10 лет также произошли бурные перемены:

- введение двухуровневой системы высшего образования (при этом подготовка бакалавров и магистров до сих пор не имеет четкого описания, и потому уровень квалификации выпускников вузов до сих пор не понятен работодателю);

- Закон Российской Федерации «Об образовании», закрепляющий подготовку двух категорий работников: квалифицированных рабочих и специалистов в образовательных организациях среднего профессионального образования;

- появление новых профессий, не закрепленных в существующих документах и отсутствующих в классификаторах, регламентирующих сферу труда.

Существующая ситуация требует развития эффективного взаимодействия бизнес-сообщества и профессионального образования по всем вопросам, обеспечивающим качество подготовки специалистов. Решение данной проблемы носит комплексный характер, включающий в себя блок содержательных и обеспечивающих мероприятий.

В качестве мероприятий *содержательного* характера могут рассматриваться:

- определение прозрачных и конкретных требований к работникам;

- построение эффективной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации, ориентированной на актуальные требования работодателей;

- развитие практики независимой оценки и признания формального и неформального обучения как потенциальных работников, так и работающих сотрудников и пр.

При этом особенно важными являются создание системы определения и нормативного закрепления актуальных и четких требований к профессиональной деятельности работников различных квалификаций и разработка гибких механизмов их обновления в соответствии с меняющимися технологиями, условиями труда и использованием нового оборудования.

В мировой практике новые форматы саморегулирования рынка труда получили институциональное оформление в виде национальных систем квалификаций.

В этой связи создание в России Национальной системы компетенций и квалификаций (далее – НСКК) крайне востребовано сферой бизнеса, государством и гражданами, занятыми в различных сферах экономики. Для экономики России решение проблемы качества трудовых ресурсов, их необходимого объема, мобильного перемещения, оперативного профессионального обучения является одной из ключевых. Учитывая прогнозируемое сокращение трудоспособного населения страны к 2020 году более чем на 10%, а также необходимость повышения производительности труда в ведущих отраслях экономики более чем в 2 раза за этот же период, принимаются оперативные меры по созданию национальной системы квалификаций.

В настоящее время идет активное обновление нормативно-правовой базы для регулирования процессов, происходящих на рынке труда, пересмотр полномочий и ответственности органов государственной власти, изменения законодательства в сфере образования.

С 2006 года под эгидой Российского союза промышленников и предпринимателей (далее – РСПП) начался процесс формирования национальной системы квалификаций, которая рассматривается как эффективный механизм модернизации всего комплекса отношений между сферой труда и профессиональной подготовки, то есть как механизм саморегулирования рынка квалификаций. С этой целью при учредительстве РСПП в августе 2006 года было создано Национальное агентство развития квалификаций (далее – НАРК), деятельность которого направлена на содействие развитию качества рабочей силы и обучения на протяжении всей трудовой жизни и координацию взаимодействия бизнеса, государственных органов и системы образования в процессе формирования национальной системы квалификаций.

Дальнейшее развитие связано с инициативой Президента Российской Федерации по созданию НСКК в России, получившей существенное нормативное продвижение и институциональное оформление в 2012 году. Это направление стало одним из ведущих в деятельности Агентства стратегических инициатив (далее – Агентство, АСИ) по продвижению новых проектов при Президенте Российской Федерации, созданного в 2011 году. В течение 2012 года Агентством была организована разработка Дорожной карты «Создание Национальной системы компетенций и квалификаций» в рамках Национальной предпринимательской инициативы по улучшению инвестиционного климата Российской Федерации (далее – Дорожная карта).

Целью данного проекта является создание сбалансированной системы взаимодействия граждан, бизнес-структур и государственных органов исполнительной власти в области формирования, развития, накопления, воспроизводства, оценки и защиты квалификаций и компетенций в целях создания глобально конкурентоспособной и востребованной продукции нового поколения в кратчайшие сроки.

Как отмечает руководитель проекта АСИ Б.Б. Белков, НСКК является современным инструментом регулирования и саморегулирования рынка квалификаций в интересах конкретного российского гражданина, бизнеса и государства. Назначение этого инструмента – создать в России современный рынок квалификаций и компетенций, готовящий достаточное количество специалистов, востребованных российскими компаниями. Российские граждане должны получить доступ к квалификациям, отвечающим современным потребностям экономики. НСКК должна стать механизмом насыщения рынка квалификаций специалистами, конкурентоспособными на мировом рынке, готовыми работать на уровне лучших мировых практик.

Этот проект вошел в рейтинг 10 ключевых инновационных событий России в 2012 году, составленный Центром изучения региональных проблем на основе опроса менеджеров крупнейших инновационных компаний и аналитиков рынка высоких технологий¹.

В настоящее время проблемы развития потенциала трудовых ресурсов находятся в зоне внимания как на государственном уровне, так и на уровне отраслевых профессиональных сообществ и ведущих корпораций.

В связи с этим существенно возрастают требования к российским компаниям со стороны органов власти, институциональных инвесторов по развитию человеческого капитала для обеспечения повышения производительности труда и инвестиционного климата. Эффективная система корпоративного управления становится для российских компаний таким же конкурентным преимуществом, как материальные или финансовые ресурсы.

По данным Центра экономических и финансовых исследований и разработок (далее – ЦЭФИР), Ассоциации независимых директоров и Международной финансовой корпорации, сегодня необходимость внедрения передовых практик корпоративного управления признают 85% из 440 опрошенных российских компаний².

Национальная система квалификаций включает в себя ряд важнейших элементов, ключевыми из которых являются профессиональные стандарты, так называемая национальная рамка квалификаций (в Российской Федерации нормативно закреплён термин «Уровни квалификаций»), система независимой оценки и признания квалификаций, новые перечни и классификаторы, механизмы общественно-государственной аккредитации программ и пр.

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» мероприятиями проекта Дорожной карты в ближайшие два года предусмотрена разработка более 800 профессиональных стандартов.

Создание системы профессиональных стандартов, охватывающей не менее 40% занятого населения (18-22 млн. человек), позволит сформулировать актуальные требования работодателей к компетенциям работника, системе образования,

¹<http://www.rf-region.ru/projects/1070.html>.

²Филатов А.А. Профессиональные стандарты корпоративных директоров // Региональная система оценки и сертификации квалификаций республики Татарстан: Материалы Всероссийской конференции 29.04.2010-30.04.2010.

самостоятельному развитию работников и системе допуска мигрантов на национальный рынок труда. В связи с этим на основе экспертной оценки планируется создание национальной системы квалификации с полномасштабной реализацией к 2020 году.³

В процессе становления системы компетенций и квалификаций решается ряд проблем:

- обеспечение необходимого качества трудовых ресурсов и оптимизация кадрового обеспечения за счет введения новых механизмов и частного-государственного партнерства;

- реализация механизмов практического влияния работодателей на качество подготовки специалистов;

- организация гибкой, разнообразной по уровням и формам системы непрерывного образования в образовательном пространстве;

- создание единых механизмов признания квалификаций, основанных на системе уровней квалификаций.

На этапе создания Национальной системы компетенций и квалификаций в рамках данного исследования предполагается рассмотрение вопросов методологии, нормативного оформления, практики формирования и использования профессиональных стандартов.

³Проект Дорожной карты «Создание НСКК в рамках Национальной предпринимательской инициативы по улучшению инвестиционного климата РФ».

1. РАЗРАБОТКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В РОССИИ: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ

1.1. Краткий экскурс в историю вопроса

В течение последнего десятилетия в России началось изучение более чем 30-летней практики создания и функционирования систем квалификаций, существующих за рубежом, Россия стала партнером ряда международных проектов по их изучению, адаптации к национальным условиям, проектированию отдельных элементов и их апробации. Ведущую роль в этом процессе сыграли созданные Центр изучения проблем профессионального образования (О.Н. Олейникова), Национальное агентство развития квалификаций (А.Н. Лейбович), которые плотно взаимодействовали с РСПП. Специалистами в области анализа трудовых отношений, взаимодействия системы профессионального образования и рынка труда изучались существующие в мире системы квалификаций, их эффективность в обеспечении развивающихся экономик трудовыми ресурсами. Особое место в проектах заняло изучение методики формирования и практики использования профессиональных стандартов и независимой оценки и признания квалификаций.

Таким образом, в течение 5 лет была создана методическая база для запуска новых механизмов регулирования качества трудовых ресурсов, которая получила конкретизацию и развитие в работах О.Н. Олейниковой, А.А. Муравьевой, А.Н. Лейбовича и других авторов.

Методологической основой формирования профессиональных стандартов является компетентностный подход, получивший развитие в международной практике в последние десятилетия. Этому способствовали несколько факторов: Болонский процесс⁴ и Копенгагенская декларация⁵, инициативы объединений работодателей, инициатива Министерства образования и науки Российской Федерации.

В России в настоящее время используется два определения профессионального стандарта.

Профессиональный стандарт – многофункциональный нормативный документ, определяющий в рамках конкретного вида экономической деятельности (области профессиональной деятельности) требования к содержанию и условиям труда, квалификации и компетенциям работников по различным квалификационным уровням.

Данное определение было использовано с 2007 года во всех документах, разработанных с участием Центра изучения проблем профессионального образования, НАРК, Федерального института развития образования и утвержденных РСПП.

Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой

⁴ <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D1%81%D0%B5%D0%B8%D0%B0%D1%8A%D0%BF%D0%BE%D0%F0%D0%F6%D0%F1%D1%81>.

⁵ Декларация Европейской Комиссии и министров профессионального образования европейских стран по развитию сотрудничества в области профессионального образования и обучения в Европе, принятая на заседании 29-30 ноября 2002 года в Копенгагене (Копенгагенская декларация).

работнику для осуществления определенного вида деятельности. Именно в данной трактовке понятие «профессиональный стандарт» введено в 2012 году в Трудовой кодекс Российской Федерации.

В настоящее время Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации утверждено как исполнительный орган государственной власти, координирующий на уровне страны вопросы, связанные с разработкой профессиональных стандартов. Непосредственно организацией этой работы занимается НИИ труда и социального страхования, в структуре которого создан центр по профессиональным стандартам (далее – НИИ труда). НИИ труда осуществляет прием заявок на разработку профстандартов, организует взаимодействие с разработчиками, курирует процедуры экспертизы и утверждения профстандартов, ведет соответствующие реестры.

Процесс разработки профессиональных стандартов в рамках государственного заказа был запущен в начале 2013 года. В плане Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации на 2013 год определена 351 единица профессионального стандарта.

Вместе с тем НАРК, координирующий разработку профессиональных стандартов с 2006 по 2013 годы, утвердил и зарегистрировал 19 профессиональных стандартов, 7 находилось в стадии утверждения. Но на сегодняшний день срок актуальности части разработанных документов уже истек, необходим их обязательный пересмотр с учетом изменений, произошедших за эти годы в профессиональных областях, а также с учетом утверждения нормативных документов, регламентирующих процесс разработки профессиональных стандартов с января 2013 года.

Параллельно с разработкой профессиональных стандартов в рамках государственного заказа ведется неоднородная корпоративная практика разработки профессиональных стандартов.

Стремление работодателей получать подготовленных специалистов всех уровней, систематизация и документальное закрепление современных требований к трудовому функционалу работников привело к необходимости разработки квалификационных характеристик нового типа – профессиональных стандартов.

Учитывая темпы технологических изменений производства, обновления оборудования и быстрое «устаревание» государственных образовательных стандартов, ведущие корпорации начали формировать корпоративные профессиональные стандарты как альтернативу существующим нормативным документам, регламентирующим сферу труд. Так, например, 35 профстандартов разработано группой «Базовый Элемент», 25 – госкорпорацией «РОСАТОМ», 6 – совместно компаниями Лукойл, ТНК ВР, Роснефть, Газпром, 6 – ОАО «Объединенная авиастроительная корпорация», 2 – РОСНАНО.

ООО «УГМК-Холдинг», включающий 16 производственных предприятий металлургической и горно-добывающей отрасли, определил к разработке до конца 2013 года более 300 корпоративных профессиональных стандартов.

Однако эти стандарты пока не имеют национального признания и носят исключительно корпоративный характер.

Появились прецеденты совместной разработки профессиональных стандартов через отраслевые ассоциации. В 2011 году Ассоциация автопроизводителей России под эгидой Минпромторга России провела разработку 12 и запланировала разработку еще 20 профессиональных стандартов.

В крупных корпорациях разработка профессиональных стандартов рассматривается как объективная основа для совершенствования системы управления персоналом, определения адресного внутрифирменного и внешнего образовательного заказа, создания механизмов внешней независимой оценки уровня квалификаций для привлечения работников. Профессиональные стандарты определяют новый контекст взаимодействия бизнеса и системы профессионального образования, ориентированного на повышение качества подготовки специалистов и регулирования кадровых потребностей на рынке труда.

В области информационных технологий, индустрии питания, строительной отрасли, где спектр организаций весьма разнообразен, процесс изменений требует постоянного мониторинга на отраслевом уровне. Отсутствие кооперации или пока неявное проявление этой позиции со стороны профессиональных сообществ в малом и среднем бизнесе позволяют утверждать, что факты разработки профессиональных стандартов зафиксированы, но процесс их оперативного обновления никем не контролируется и профессиональные стандарты быстро «устаревают».

Гипотетически можно предположить, что модель существования профессиональных стандартов в отраслях экономики, ориентированных на малый и средний бизнес, где степень различий очень высока, требует собственной организационной модели для обеспечения соответствия квалификационных требований объективным изменениям.

Существует также практика разработки профессиональных стандартов отраслевыми ведомствами. Так, например, в 2008–2009 гг. Министерство промышленности и торговли Российской Федерации организовало разработку 5 профессиональных стандартов (2 – для черной металлургии, 3 – для высокотехнологичных отраслей). В 2010–2012 гг. Министерство связи Российской Федерации, Министерство спорта и туризма Российской Федерации, Росфинмониторинг и другие ведомства также осуществляли разработку профессиональных стандартов. Все они на сегодняшний день имеют статус методических рекомендаций и не введены в правовое поле⁶.

Также активную позицию в вопросе разработки профессиональных стандартов заняла и система образования. Образовательные учреждения инициативно включились в работу с желанием «замкнуть» на себя процесс разработки профстандартов в регионах. Но система образования ориентирована на свои задачи, при этом достаточно консервативна. Более того, эффективное взаимодействие бизнеса и образования – это масштабная задача, которую только пытаются решить

⁶Белков Б.Б. Опыт российских компаний в разработке и использовании профессиональных стандартов, рамок и моделей компетенций. Сравнение с зарубежным опытом. Аналитический доклад. – М.: «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов», 2012.

сегодня заинтересованные стороны, а актуальность ситуации заключается в отсутствии необходимого уровня коммуникаций и понимания. Профессиональные стандарты, разработанные в системе образования, страдают чрезмерным академизмом и не отражают в полной мере требований к реальным умениям работников.

В основу процесса разработки были положены организационно-методические материалы, утвержденные РСПП и описанные в ряде монографий О.Н. Олейниковой и соавторов.

Любой существующий опыт разработки профессиональных стандартов, безусловно, имеет важное значение с точки зрения оптимизации процессов, которые сегодня ведутся и координируются Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

На сегодняшний день в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.01.2013 № 23 «О правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов» (п.3) разрабатывать профессиональные стандарты предлагается объединениям работодателей, работодателям, профессиональным сообществам, саморегулируемым организациям и иным некоммерческими организациям с участием образовательных организаций профессионального образования и других заинтересованных организаций (далее – разработчики).

Это принципиально важная позиция, которая закрепляет ведущую роль и ответственность профессиональных сообществ при формировании квалификационных требований к работникам в целях максимального соответствия уровня профессионализма трудовых ресурсов задачам развивающегося производства.

Профессиональные стандарты при этом могут иметь несколько уровней (национальный, отраслевой, корпоративный), отличающихся степенью обобщенности и учетом специфики конкретных производств.

В настоящее время практика разработки профессиональных стандартов сопровождается рядом трудностей, как любые инновации. Основными причинами, осложняющими становление системы профессиональной стандартизации в настоящее время, являются:

- несформированность позиции работодателей по поводу целесообразности разработки и эффективности использования профессиональных стандартов как новых механизмов управления персоналом и повышения качества профессионального образования;

- отсутствие широкого экспертного сообщества, способного квалифицированно осуществлять информационное и методическое сопровождение процесса разработки профессиональных стандартов, что дезориентирует работодателей и отчасти формирует негативное отношение к необходимости разработки профстандартов;

- отсутствие общепринятых подходов в методике формирования профессиональных стандартов, существование терминологических разногласий, что

приводит к неоднозначному оцениванию качества профессиональных стандартов.

Необходимо констатировать, что только с принятием Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 и разработкой Дорожной карты АСИ ситуация начала кардинально меняться. С уверенностью можно говорить о том, что сегодня в России формируется государственная политика по развитию Национальной системы компетенций и квалификаций. На данном этапе создаются нормативные и организационные условия для развития системы профессиональных стандартов (квалификационных требований к работникам) как альтернативы существующей системе документов, регламентирующих рынок труда.

1.2. Профессиональные стандарты: принципы формирования, используемые методики

В основе разработки профессионального стандарта лежит методика *функционального анализа*. Профессиональная деятельность специалиста рассматривается с точки зрения его трудовых функций, начиная с постановки цели трудовой деятельности и заканчивая определением конкретных трудовых действий. Результаты анализа профессиональной деятельности специалиста формализуются в виде функциональной карты. Каждый модуль функциональной карты – трудовая функция содержит требования к необходимым знаниям и умениям, которыми должен владеть работник.

Методика функционального анализа подробно представлена в работе О.А. Олейниковой, А.А. Муравьевой «Профессиональные стандарты: принципы формирования: назначение и структура». Она предполагает выделение 3 основных этапов в процессе формирования профессионального стандарта:

- создание рабочей группы;
- проведение опросов и формирование проекта функциональной карты;
- обсуждение проекта профессиональных стандартов в профессиональном сообществе, корректировка и утверждение.

Также Правительством Российской Федерации утвержден официальный документ «Методические рекомендации по разработке профессионального стандарта», в котором детально описаны этапы и правила формирования функциональной карты и профессионального стандарта в целом.

Профессиональный стандарт в его современном понимании системно и полноценно отражает трудовую деятельность работника, опираясь на компетентностный и деятельностный подходы, и является прозрачным для определения результатов труда.

Структура профессионального стандарта обеспечивает измеримость требований и возможность формирования на их основе механизмов оценки квалификации работника.

В условиях постоянных технологических и организационных изменений, происходящих в сфере труда, профессиональные стандарты должны иметь мобильный характер, являясь «живым» документом, который оперативно учитывает

важные изменения профессиональной сферы. При этом профессиональные стандарты разрабатываются на основе лучшего производственного опыта в отраслях экономики, ориентированного на обеспечение конкурентоспособности на национальном и мировом уровнях. В профессиональных стандартах фиксируются актуальные и опережающие требования к содержанию и качеству выполнения трудовых функций работником.

Актуальность требований, мобильность содержания, системный характер и модульная структура отличают профессиональный стандарт от всех документов, используемых в настоящее время в практике управления персоналом и регулирования рынка труда.

В течение 2012-2013 гг. по вопросу выбора макета профессионального стандарта велась активная дискуссия, проходила экспертиза предлагаемых макетов в профессиональном сообществе.

12.04.2013 приказом министра труда и социальной защиты Российской Федерации утвержден макет профессионального стандарта (далее – Макет).

В структуру макета входят следующие разделы:

- общие сведения;
- функциональная карта вида профессиональной деятельности;
- характеристика обобщенных трудовых функций;
- обобщенные трудовые функции;
- описание входящих в нее трудовых функций, действий, необходимых умений и знаний;
- дополнительные сведения о профессиональном стандарте.

Содержательной основой макета является функциональная карта профессиональной деятельности. Также стандарт определяет широту полномочий и ответственность работника при выполнении той или иной функции, требования к профессиональному опыту и образованию. Макет предусматривает соотнесение с действующими и регламентирующими сферу труда документами.

В течение последних пяти лет была проделана огромная работа по популяризации методики функционального анализа, ее апробации для ряда компаний. Эта практика показала, что разработка профессионального стандарта – это очень кропотливая и трудоемкая работа, однако она позволяет целостно и системно описать требования к выполнению трудовой деятельности.

До недавнего времени в практике формирования профессиональных стандартов в России существовало несколько подходов:

- исследование и моделирование поведенческих характеристик работников в производственном и бизнес-процессах (данный метод ориентирован на «обогащение» существующих документов ключевыми компетенциями работников);
- формирование «знаниевого» портфеля как основы профессиональных требований к уровню квалификации;
- «камеральный» анализ, то есть изучение и корректировка существующих документов, регламентирующих сферу труда (Единый тарифно-квалификационный справочник, должностные инструкции, описание должностных обязанностей).

Данные подходы носят локальный характер и не отражают всего комплекса профессиональных требований к работнику. Изучение существующих документов, безусловно, дает определенную информацию о требованиях к работнику. Однако в течение последних десятилетий существенных изменений в федеральные документы внесено не было. Опора на должностные обязанности работников, разработанные на отдельных предприятиях, как способ обновления устаревшей документации не перспективен.

Использование метода описания должностных обязанностей не позволяет увидеть всю систему действий работника в производственном процессе, это, скорее, пооперационное описание. Кроме того, в процессе описания трудовой деятельности часто происходит подмена трудовой функции обязанностью, что приводит к потере четкости и появлению неизмеримых требований, таких как «участвовать в разработке плана», «обеспечивать работу оборудования», «проходить профосмотр» и пр. Этот метод в настоящее время является устаревшим и не способен учесть динамику современного производства.

1.3. Уровни квалификации (национальная, отраслевая, корпоративная рамки квалификаций)

В основе системы уровней квалификаций (национальная рамка квалификаций) лежат профессиональные стандарты определенного вида профессиональной деятельности. Уровни квалификации определяют требования к умениям, знаниям, опыту и образованию работника в зависимости от его полномочий и степени ответственности.

Национальная система уровней квалификаций создана по аналогии с европейской рамкой квалификаций и учитывает уже существующий многолетний опыт других стран в вопросе профессиональных квалификаций.

Европейская рамка квалификаций (далее – ЕРК), созданная по инициативе Европейского Союза, является инструментом обеспечения сопоставимости академических степеней и квалификаций в странах-членах Евросоюза. ЕРК представляет собой рамочное описание квалификаций, обеспечивающее прозрачность и сопоставимость национальных рамок квалификаций и входящих в них квалификаций. Она состоит из 8 уровней, каждый из которых описан в терминах знаний, умений и широких компетенций (понимаемых в данном случае как уровень ответственности, сложности и автономии), которые определяют качественное отличие квалификаций одного уровня от другого.

Приказом министра труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.04.2013 № 147 утвержден документ «Уровни квалификации в целях подготовки профессиональных стандартов». Он призван обеспечивать международную и межотраслевую сопоставимость квалификаций. Профессиональные квалификации подразделяются на уровни в диапазоне с первого по девятый, где работнику с наименьшей профессиональной квалификацией присваивается 1 уровень. Действующее определение квалификации дано в Федеральном законе от 03.12.2012

№ 236-ФЗ: «Квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника».

Понятие «уровень квалификации» в европейской практике трактуется как обобщенные требования к знаниям, умениям и широким компетенциям работников, дифференцируемые по параметрам сложности, нестандартности трудовых действий, ответственности и самостоятельности.

В принятом документе понимание уровней квалификации вполне коррелируется с европейской трактовкой и отмечается, что «уровни квалификаций содержат описание обобщенных требований к работникам, определяемых показателями: «Широта полномочий и ответственность», «Характер умений» и «Характер знаний», а также основные пути достижения квалификации каждого уровня и минимальные требования к уровню образования (раздел 1.3.).

Национальная рамка квалификаций (далее – НРК) трактуется в работе О.Н. Олейниковой, А.А. Муравьевой «Профессиональные стандарты как основа национальной рамки квалификаций» как «системное и структурированное по уровням описание квалификаций, признаваемых на национальном и международном уровнях, посредством которых осуществляется измерение и взаимосвязь результатов обучения и устанавливается соотношение дипломов, свидетельств/сертификатов об образовании и обучении». По своему предназначению НРК является механизмом «правового и институционального регулирования спроса на квалификации работников со стороны рынка труда и предложения квалификаций со стороны системы образования и обучения». В этой же работе дано определение квалификации, которая трактуется как «уровень знаний, умений, опыта работника, необходимый для занятия профессиональной деятельностью и признанный уполномоченным органом».

В настоящее время в России приняты следующие профессиональные требования в соответствии с уровнями квалификации:

Уровень	Показатели уровней квалификации			Пути достижения уровня квалификации
	Широта полномочий и ответственность	Характер умений	Характер знаний	
1 уровень	Деятельность под руководством. Индивидуальная ответственность	Выполнение стандартных заданий, обычно физический труд	Применение элементарных фактических знаний и (или) ограниченного круга специальных знаний	Краткосрочное обучение или инструктаж. Практический опыт
2 уровень	Деятельность под руководством с элементами самостоятельности при выполнении знакомых заданий. Индивидуальная ответственность	Выполнение стандартных заданий. Выбор способа действия по инструкции. Корректировка действий с учетом условий их выполнения	Применение специальных знаний	Основные программы профессионального обучения, программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, (как правило, не

Уровень	Показатели уровней квалификации			Пути достижения уровня квалификации
	Широта полномочий и ответственность	Характер умений	Характер знаний	
				менее 2 месяцев). Практический опыт
3 уровень	<p>Деятельность под руководством с проявлением самостоятельности при решении типовых практических задач.</p> <p>Планирование собственной деятельности, исходя из поставленной руководителем задачи.</p> <p>Индивидуальная ответственность</p>	<p>Решение типовых практических задач.</p> <p>Выбор способа действия из знакомых на основе знаний и практического опыта.</p> <p>Корректировка действий с учетом условий их выполнения</p>	<p>Понимание технологических или методических основ решения типовых практических задач.</p> <p>Применение специальных знаний</p>	<p>Основные программы профессионального обучения, программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих (до одного года).</p> <p>Практический опыт</p>
4 уровень	<p>Деятельность под руководством с проявлением самостоятельности при решении практических задач, требующих анализа рабочей ситуации и ее предсказуемых изменений.</p> <p>Планирование собственной деятельности и/или деятельности группы работников, исходя из поставленных задач.</p> <p>Ответственность за решение поставленных задач или результат деятельности группы работников</p>	<p>Решение различных типов практических задач.</p> <p>Выбор способа действия из известных на основе знаний и практического опыта.</p> <p>Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности</p>	<p>Понимание научно-технических или методических основ решения практических задач.</p> <p>Применение специальных знаний.</p> <p>Самостоятельная работа с информацией</p>	<p>Образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих).</p> <p>Основные программы профессионального обучения - программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих.</p> <p>Практический опыт</p>

Уровень	Показатели уровней квалификации			Пути достижения уровня квалификации
	Широта полномочий и ответственность	Характер умений	Характер знаний	
5 уровень	<p>Самостоятельная деятельность по решению практических задач, требующих самостоятельного анализа рабочей ситуации и ее предсказуемых изменений.</p> <p>Участие в управлении решением поставленных задач в рамках подразделения.</p> <p>Ответственность за решение поставленных задач или результат деятельности группы работников или подразделения</p>	<p>Решение различных типов практических задач с элементами проектирования.</p> <p>Выбор способов решения в изменяющихся (различных) условиях рабочей ситуации.</p> <p>Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности</p>	<p>Применение профессиональных знаний технологического или методического характера.</p> <p>Самостоятельный поиск информации, необходимой для решения поставленных профессиональных задач</p>	<p>Образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки специалистов среднего звена.</p> <p>Программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих) и программы повышения квалификации рабочих, служащих.</p> <p>Дополнительные профессиональные программы.</p> <p>Практический опыт</p>
6 уровень	<p>Самостоятельная деятельность, предполагающая определение задач собственной работы и/или подчиненных по достижению цели.</p> <p>Обеспечение взаимодействия сотрудников и смежных подразделений.</p> <p>Ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения или организации</p>	<p>Разработка, внедрение, контроль, оценка и корректировка компонентов профессиональной деятельности, новых технологических или методических решений</p>	<p>Применение профессиональных знаний технологического или методического характера, в том числе, инновационных.</p> <p>Самостоятельный поиск, анализ и оценка профессиональной информации</p>	<p>Образовательные программы высшего образования - программы бакалавриата.</p> <p>Образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки специалистов среднего звена.</p> <p>Дополнительные профессиональные программы.</p> <p>Практический опыт</p>

Уровень	Показатели уровней квалификации			Пути достижения уровня квалификации
	Широта полномочий и ответственность	Характер умений	Характер знаний	
7 уровень	<p>Определение стратегии, управление процессами и деятельностью (в том числе, инновационной) с принятием решения на уровне крупных организаций или подразделений.</p> <p>Ответственность за результаты деятельности крупных организаций или подразделений</p>	<p>Решение задач развития области профессиональной деятельности и (или) организации с использованием разнообразных методов и технологий, в том числе, инновационных.</p> <p>Разработка новых методов, технологий и т.п.</p>	<p>Понимание методологических основ деятельности.</p> <p>Создание новых знаний прикладного характера в определенной области и/или на стыке областей.</p> <p>Определение источников и поиск информации, необходимой для развития области профессиональной деятельности и /или организации</p>	<p>Образовательные программы высшего образования – программы магистратуры или специалитета.</p> <p>Дополнительные профессиональные программы.</p> <p>Практический опыт</p>
8 уровень	<p>Определение стратегии, управление процессами и деятельностью (в том числе, инновационной) с принятием решения на уровне крупных организаций.</p> <p>Ответственность за результаты деятельности крупных организаций и (или) отрасли</p>	<p>Решение проблем исследовательского и проектного характера, связанных с повышением эффективности управляемых процессов</p>	<p>Создание новых знаний междисциплинарного и межотраслевого характера.</p> <p>Оценка и отбор информации, необходимой для развития области деятельности</p>	<p>Программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, программы ассистентуры-стажировки.</p> <p>Образовательные программы высшего образования – программы магистратуры или специалитета.</p> <p>Дополнительные профессиональные программы.</p> <p>Практический опыт и общественно - профессиональное признание на отраслевом или межотраслевом уровне</p>

Уровень	Показатели уровней квалификации			Пути достижения уровня квалификации
	Широта полномочий и ответственность	Характер умений	Характер знаний	
9 уровень	<p>Определение стратегии, управление сложными социальными и экономическими процессами.</p> <p>Значительный и оригинальный вклад в определенную область деятельности.</p> <p>Ответственность за результаты деятельности на национальном или международном уровнях</p>	<p>Решение проблем методологического, исследовательского и проектного характера, связанных с развитием и повышением эффективности сложных социальных и экономических процессов</p>	<p>Создание новых фундаментальных знаний междисциплинарного и межотраслевого характера</p>	<p>Программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, программы ассистентуры-стажировки.</p> <p>Дополнительные профессиональные программы.</p> <p>Практический опыт и общественно-профессиональное признание на национальном и международном уровне</p>

В профессиональном стандарте уровень квалификации определяется разработчиком в соответствии с характеристикой уровней, содержащейся в утвержденном Министерством труда и социального развития Российской Федерации документе, по каждой обобщенной трудовой функции и трудовой функций. Согласно утвержденному документу, единые требования к квалификации работников, установленные Уровнями квалификации, могут быть расширены и уточнены с учетом специфики различных видов профессиональной деятельности. На основе НРК формируются отраслевые и корпоративные рамки квалификаций, в которых конкретизируются требования к работникам с учетом отраслевой и корпоративной специфики.

Система уровней квалификации предназначена для оценки уровня квалификации работника той или иной области профессиональной деятельности, построения внутрипрофессионального карьерного пространства, создания образовательных программ и модулей профессионального обучения, создания системы оплаты труда.

В настоящее время Федерацией рестораторов и отельеров разработаны две отраслевые рамки квалификаций. Однако практика их использования в литературе не представлена.

1.4. Сравнительный анализ документов, регламентирующих деятельность работников (ЕТКС, ЕКС), и профессиональных стандартов

Согласно Плану разработки профессиональных стандартов на 2012-2015 гг. (Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.11.2012 №2204-р «Об

утверждении плана разработки профессиональных стандартов на 2012–2015 годы») уже в первом квартале 2015 года предусмотрены мероприятия по подготовке предложений о поэтапной замене Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС), Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКС) на утвержденные в установленном порядке профессиональные стандарты.

Данная позиция Государства зафиксирована также в Дорожной карте «Создание национальной системы компетенций и квалификаций» АНО «Агентства стратегических инициатив по реализации новых проектов» (разд. 3.2).

Результатами предстоящих изменений должны стать повышение управляемости системой классификации профессий и переход от существующих 7500 единиц профессий до актуальных на сегодняшний день 800. План соответствующих переходных мероприятий должен быть представлен на рассмотрение в Правительство Российской Федерации к декабрю 2013 года.

По словам Председателя Комитета РСПП по рынку труда и кадровым стратегиям М.Д. Прохорова, «нынешняя система была создана в середине прошлого века, и в справочнике рабочих профессий мы имеем более 7 тысяч профессий, в то время как все развитые страны готовят квалифицированных рабочих по 600 – 800 профессиям. Огромное количество профессий приводит к тому, что страна испытывает дефицит в квалифицированных молодых кадрах, а работодатели теряют огромные деньги на их переподготовку применительно к конкретным производствам».⁷

Необходимость принципиальных изменений документов, регламентирующих отношения на рынке труда, отмечает в интервью «Российской газете» заместитель министра труда и социальной защиты Российской Федерации Л.Ю. Ельцова: «К сожалению, действующую систему ЕТКС, ЕКС уже сложно реформировать. Поэтому создается новая система в виде профессиональных стандартов. В инициативном порядке разработка профессиональных стандартов уже началась. Есть утвержденная дорожная карта Агентства стратегических инициатив по развитию национальной системы квалификаций, в которой прописана необходимость такой работы. Очень много проектов в регионах, очень активно развивается проект в Уральском федеральном округе - там запланирована разработка профстандартов в строительной сфере. И теперь нам очень важно создать общую базу и все новации, которые есть сейчас на территории Российской Федерации, интегрировать в единую систему»⁸. Вместе с тем Л.Ю. Ельцова отмечает, что Дорожной картой предусмотрена обязательная плавность перехода от квалификационных справочников к профстандартам.

Генеральный директор НИИ труда и социального страхования В.В. Федин в своем докладе на третьей Международной конференции «Инновационное развитие России: роль университетов» отметил, что названные квалификационные

⁷<http://blog.business-analyst.info>.

⁸<http://www.rg.ru/2012/11/20/kadri.html>.

справочники являются «прообразом» профессиональных стандартов. Они эффективно выполняли свои функции по обеспечению качества рабочей силы, ее расстановки на хозяйствующих субъектах, формированию систем оплаты труда и т.д. Автор отмечает, что «в том виде, в котором эти справочники существуют, они не могут оказывать существенного позитивного влияния на формирование в России инновационной экономики. Ни бизнесу, ни работодателям, ни государству справочники в том виде, в котором они существуют - не нужны».

Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих был разработан в 1968-1969 гг. Центральным бюро нормативов по труду с участием специалистов министерств, ведомств, научно-исследовательских организаций. В настоящее время действует одновременно часть выпусков ЕТКС, утвержденных в 1984-1986 гг., разработанных применительно к шестиразрядной тарифной сетке и 38 выпусков, утвержденных в 1999-2008 гг., разработанных применительно к восьмизрядной тарифной сетке. Также продолжается корректировка и утверждение ЕТКС по отдельным отраслям. Так, например, подготовлен проект приказа Минтруда России от 07.02.2013 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 52, разделы «Железнодорожный транспорт»; «Морской и речной транспорт».

ЕТКС содержит Тарифно-квалификационные характеристики профессий рабочих по разрядам, и включают 3 раздела: «Характеристика работ», «Должен знать», «Примеры работ».

Несмотря на колоссальную работу, сделанную в целях систематизации профессий рабочих и служащих, нужно отметить, что на сегодняшний день справочник был обновлен и пересмотрен с учетом изменений в экономике страны и появлением современных технологий в разных трудовых областях всего на 10%. Таким образом, на сегодняшний день действующий справочник практически не адаптирован к современному рынку труда.

Профессиональный стандарт, напротив, должен стать мобильным документом, ориентированным на перспективное развитие квалификаций, оперативное обновление квалификационных требований. Это позволит управлять спросом и предложением на востребованные квалификации и своевременно обновлять образовательные программы.

В период своего создания ЕТКС являлся нормативным документом, напрямую затрагивающим как интересы работодателя, так и работника⁹ и характеризовался:

- объединением усилий предприятий, отраслевых и центральных научно-исследовательских институтов, органов государственной власти и профсоюзов в создании ЕТКС;
- единой (обязательной) системой тарификации работ;
- единой системой установления и признания квалификационного уровня (разряда) рабочих, в том числе по результатам неформального (полученного на производстве) обучения;
- твердой зависимостью между уровнем квалификации рабочего и оплатой

⁹Шибяев А.А. Актуализация Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, 2009.

его труда;

– тесной взаимосвязью между системой профессиональной подготовки кадров и потребностями производства.

С переходом страны от плановой экономики к рыночной система квалификаций рабочих, существовавшая ранее, заметно видоизменилась. Всё чаще тарифный разряд, который являлся показателем уровня квалификации рабочего, присваивается индивидуально, по усмотрению работодателя. Более того, в Советском Союзе система профессиональной подготовки кадров характеризовалась узкоспециализированным подходом: работник мог всю жизнь простоять у одного станка и оставаться квалифицированным специалистом. Особенность современной экономики такова, что подготовить специалиста на всю оставшуюся жизнь невозможно, конкуренция требует от предпринимателя быстрого обновления производства, продукции и услуг. Жизненный цикл оборудования и технологий сокращается все быстрее, и в течение трудовой биографии работник вынужден постоянно приобретать новые компетенции. Это требует от человека постоянной готовности к совершенствованию и накоплению нового профессионального опыта.

Тарифно-квалификационные справочники делят одну профессию на множество подвидов (токарь: токарь-фрезеровщик, токарь-расточник и т.д.) с присвоением разряда. На основании уровня квалификации устанавливалась единая норма оплаты труда. В настоящее время заработная плата работника – это индивидуальное решение руководства на каждом конкретном предприятии. Она определяется с учетом различных факторов и обстоятельств (дефицит специалистов, уникальные компетенции и пр.), также заработная плата всё чаще стала носить сдельный характер.

Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих является нормативным документом, разработанным Институтом труда и утвержденным Постановлением Минтруда России от 21.08.1998. Справочник рекомендован для применения на предприятиях, в учреждениях и организациях различных отраслей экономики в целях обеспечения правильного подбора, расстановки и использования кадров. Основной задачей справочника является рациональное разделение труда, создание действенного механизма разграничения функций, полномочий и ответственности на основе четкой регламентации трудовой деятельности работников в современных условиях.

В квалификационных характеристиках проведена унификация нормативов регламентации труда работников для обеспечения единого подхода к подбору персонала соответствующей квалификации и соблюдения единых принципов тарификации работ, основанных на их сложности.

Квалификационная характеристика каждой должности имеет 3 раздела: «Должностные обязанности», «Должен знать», «Требования к квалификации».

Наименования должностей в справочнике приведены в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016—94 (далее – ОКПДТР).

Несмотря на то, что ЕКС неоднократно корректировался с учетом

меняющейся экономической ситуации в стране, существуют очевидные минусы системы. Штатное расписание, составленное на основе ЕКС и принятое в организациях или на предприятиях, зачастую не пересматривается годами. Совсем не редкость, когда человека принимают на любую освободившуюся ставку и его основной трудовой функционал далек от характеристик должностных обязанностей по занимаемой должности. Должностные инструкции, созданные на основе ЕКС, теряют свою актуальность. Сегодня работник становится специалистом широкого профиля, выполняя множество трудовых функций, очевидно выходящих за рамки конкретной должности.

Таким образом, ЕТКС и ЕКС выполняют функцию нормативного закрепления наименования и характеристики профессии, но не учитывают в полной мере реальной ситуации, происходящей на рынке труда. Существует ряд проблем в рамках действующей и нормативно закрепленной базы:

- неактуальность ряда характеристик работ (часть из них устарела), должностных обязанностей;
- отсутствие описания и профессиональных требований к профессиям и должностям, появившихся в условиях рыночной экономики (особенно должностей служащих);
- наличие несвойственной в условиях современной экономики функции тарификации работ.

Профессиональный стандарт, в отличие от существующих квалификационных требований и характеристик работ системы справочников ЕТКС и ЕКС, структурированно раскрывает содержание профессиональной деятельности и соответствующие требования к квалификации работника. Мобильный характер документа помогает своевременно реагировать на любые принципиальные изменения профессиональной деятельности.

Несмотря на то, что Справочники интегрированы в систему трудового законодательства, имеют достаточно обширную нормативную базу и являются основой для принятия кадровых решений (системы оплаты труда в бюджетной сфере, должностные инструкции, отнесение к спискам 1 и 2 и пр.), они не могут оказывать позитивного влияния на обеспечение нового качества трудовых ресурсов.

1.5. Применение профессиональных стандартов в условиях действующих регламентирующих документов

В настоящий период сделаны конкретные шаги по изменению существующей системы регламентации трудовых отношений, запущен процесс создания условий для новой, действенной системы квалификаций. Параллельно продолжает действовать нормативно закрепленная система документов. Одновременно с этим наблюдается последовательная реализация стратегии по постепенному переходу к новой системе. В данном разделе представлен мониторинг выполнения Указа Президента Российской Федерации по вопросу разработки профессиональных стандартов.

Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (поручение Председателя Правительства Российской Федерации Д.А. Медведева от 18.05.2012 № ДМ-П12-2838)			
1	Пункт 1 подпункт «б»	Подготовить и внести до 1 сентября 2012 г. в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проект федерального закона о внесении в законодательство Российской Федерации изменений, касающихся разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов	Принят Федеральный закон от 03.12.2012 № 236-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона «О техническом регулировании» (в части законодательного определения понятия профессионального стандарта, порядка его разработки, утверждения и применения)
2	Пункт 1 подпункт «в»	Утвердить до 1 декабря 2012 г. план разработки профессиональных стандартов Пункт 12 Перечня поручений Президента Российской Федерации по обеспечению неотложных задач социально-экономического развития Российской Федерации от 17.07.2012 № Пр-1798: При формировании плана разработки профессиональных стандартов, включающего создание общедоступной базы данных членов профессиональных ассоциаций, предусмотреть участие в данной работе объединений работодателей, профессиональных ассоциаций, ведущих образовательных учреждений высшего профессионального образования.	Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.11.2012 № 2204-р утвержден План разработки профессиональных стандартов на 2012-2015 годы. В соответствии с указанным распоряжением Правительства Российской Федерации принят приказ Минтруда России от 30.11.2012 № 565 «Об утверждении плана-графика подготовки профессиональных стандартов в 2013-2014 годах»
3	Пункт 1 подпункт «г»	Разработать уровни квалификаций в целях подготовки профессиональных стандартов	Приказ Минтруда России от 12.04.2013 № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях подготовки профессиональных стандартов»
		Разработать к 2015 году и утвердить не менее 800 профессиональных стандартов	Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.11.2012 № 2204-р и приказ Минтруда России от 30.11.2012 № 565 предусматривают разработку не менее 400 профессиональных стандартов в 2013 году и не менее 400 профессиональных стандартов в 2014 году
Из Плана разработки профессиональных стандартов на 2012-2015 годы:			

4		Подготовить проект постановления Правительства Российской Федерации, предусматривающего утверждение порядка разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов	Постановление Правительства Российской Федерации от 22.01.2013 № 23 «О правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов»
5		Сформировать экспертный совет по профессиональным стандартам при Минтруде России	Приказ Минтруда России от 25.03.2013 № 118н «Об Экспертном совете по профессиональным стандартам при Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации»
6		Подготовить методические рекомендации по разработке профессионального стандарта	Приказ Минтруда России от 29.04.2013 № 170н «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта»
7		Разработать макет профессионального стандарта	Приказ Минтруда России от 12.04.2013 № 147н «Об утверждении макета профессионального стандарта»

Очевидно, что вышеизложенные планы носят не только масштабный характер, но и требует понимания работодателями тактики и рисков их реализации.

В соответствии с официальной позицией Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации процесс преобразований будет носить постепенный характер. Реальная практика требует дальнейшего нормативного и законодательного закрепления этих изменений.

Для того чтобы начать интеграцию профессиональных стандартов в сферу труда, Правительством Российской Федерации были внесены изменения в действующий Трудовой кодекс Российской Федерации – Федеральный закон N 236-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона о «Техническом регулировании» от 03.12.2012.

Согласно этому закону, внесены поправки:

1) абзац третий части второй статьи 57 дополнить словами «или соответствующим положениям профессиональных стандартов»:

«...Трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных

стандартов».

2) в статье 143:

а) часть восьмую после слова «служащих» дополнить словами «или с учетом профессиональных стандартов»;

б) часть девятую после слова «служащих» дополнить словами «или профессиональных стандартов»:

«...Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов. Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Тарифные системы оплаты труда устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда».

3) часть пятую статьи 144 после слова «служащих» дополнить словами «или профессиональных стандартов»:

«...Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть третья статьи 135 настоящего Кодекса) и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей».

4) главу 31 дополнить статьей 195.1:

«Статья 195.1. Понятия квалификации работника, профессионального стандарта».

«Квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

Порядок разработки, утверждения и применения профессиональных

стандартов, а также установления тождественности наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащихся в профессиональных стандартах, устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

5) часть первую статьи 330.2 дополнить словами «или соответствующим положениям профессиональных стандартов»:

«...Лица, принимаемые на подземные работы, не должны иметь медицинские противопоказания к указанным работам и должны удовлетворять соответствующим квалификационным требованиям указанным в квалификационных справочниках или соответствующим положениям профессиональных стандартов, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Проверка соответствия знаний и умений лица, принимаемого на подземные работы, соответствующим квалификационным требованиям осуществляется работодателем в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

6) пункт 3 статьи 1 Федерального закона от 27.12.2002 № 184-ФЗ «О техническом регулировании» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 52, ст. 5140; 2007, № 19, ст. 2293; № 49, ст. 6070; 2011, № 30, ст. 4603; № 49, ст. 7025) дополнить словами «профессиональные стандарты»:

«...3. Действие настоящего Федерального закона не распространяется на социально-экономические, организационные, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные меры в области охраны труда, федеральные государственные образовательные стандарты, положения (стандарты) о бухгалтерском учете и правила (стандарты) аудиторской деятельности, стандарты эмиссии ценных бумаг и проспектов эмиссии ценных бумаг, стандарты оценочной деятельности, стандарты распространения, предоставления или раскрытия информации, минимальные социальные стандарты, стандарты предоставления государственных и муниципальных услуг, профессиональные стандарты.»

Возможность ориентации на профессиональные стандарты при построении системы оплаты труда, тарификации рабочих и составлении трудового договора теперь существует официально. Другой вопрос, что в федеральном законе № 236-ФЗ речь идёт о профессиональных стандартах, прошедших экспертизу и утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.01.2013 № 23 «О

Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов». Механизм создан, и в настоящее время начался процесс легитимации разработанных профессиональных стандартов. Утвержденные профессиональные стандарты будут иметь юридическую силу, на их основе будут разрабатываться должностные инструкции работников.

Важно понимать, что *корпоративные* профессиональные стандарты утверждаются локальными нормативными актами организаций и не вступают в противоречие с существующими документами.

Организация может принять решение о вынесении корпоративных стандартов на общественное обсуждение и экспертизу для утверждения на национальном уровне в соответствии с принятым порядком для того, чтобы они смогли обрести должную юридическую государственную силу. Однако данная процедура не является обязательной.

Работа по созданию НСКК в России только началась. Вопросы нормативного регулирования трудовых отношений, определенных профессиональными стандартами, пока не проработаны. Однако локальная практика внедрения корпоративных профессиональных стандартов в систему управления персоналом уже существует.

Анализ отчетных и презентационных документов показал следующее.

1. Профессиональные стандарты позволили унифицировать квалификационные требования к работникам аналогичных профессий на всех предприятиях компаний, что дает возможность обеспечить мобильность передвижения трудовых ресурсов для решения оперативных производственных задач.

2. На основе профессиональных стандартов разработаны тестовые материалы для проведения процедуры приема на работу, что обеспечивает более качественный отбор.

3. В ряде компаний используется механизм оценки и сертификации персонала для решений по кадровым назначениям (ОАО «Объединенная авиастроительная компания», ООО «Базовый элемент» и др.).

4. Вузами-партнерами предприятий разработаны образовательные программы и программы профессионального обучения с использованием профессиональных стандартов; с 2010 года проводится независимая оценка уровня квалификации выпускников, разработан инструмент оценки.

5. На основе профессиональных стандартов разработан новый вид образовательных программ – прикладного бакалавриата – по подготовке руководителей среднего звена с владением рядом рабочих квалификаций.

6. На основе профессиональных стандартов разработаны модульные программы обучения, используемые учебными центрами предприятий, направленные на формирование конкретных компетенций (ООО «Базовый элемент», ООО «УГМК-Холдинг»).

7. Запущены процедуры «открытого отбора» как формата подготовки кадрового резерва.






На сегодняшний день внесены поправки в Трудовой кодекс Российской

Федерации не являются альтернативой действующей системе, они лишь дополняют её возможностью интеграции профессиональных стандартов в систему управления персоналом. Справочники ЕТКС и ЕКС действуют совместно с утвержденными профессиональными стандартами.

Важно также отметить, что как справочники ЕТКС и ЕКС, так и профессиональные стандарты продолжают носить рекомендательный характер, за исключением некоторых профессий и должностей с особыми условиями труда.

Полная отмена действующих справочников возможна только тогда, когда будет разработано достаточное количество профессиональных стандартов, полностью покрывающих существующие профессии, описанные в справочниках. А также после того, как будут разработаны и отраслевые рамки квалификации.

Что касается сферы образования, то в настоящий момент внесены изменения в Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»:

<p>Глава 1. Общие положения</p> <p>Статья 11. Федеральные государственные образовательные стандарты и федеральные государственные требования. Образовательные стандарты</p>		<p>7. При формировании федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования учитываются положения соответствующих профессиональных стандартов.</p>
<p>Глава 5. Педагогические, руководящие и иные работники организаций, осуществляющих образовательную деятельность</p> <p>Статья 46. Право на занятие педагогической деятельностью</p>		<p>1. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах.</p>
<p>Статья 51. Правовой статус руководителя образовательной организации. Президент образовательной организации высшего образования</p>		<p>2. Кандидаты на должность руководителя образовательной организации должны иметь высшее образование и соответствовать квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, по соответствующим должностям руководителей образовательных организаций и (или) профессиональным стандартам.</p>
<p>Статья 52. Иные работники образовательных организаций</p>		<p>2. Право на занятие должностей, предусмотренных частью 1 настоящей статьи, имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.</p>
<p>Глава 9. Профессиональное обучение</p> <p>Статья 73. Организация профессионального обучения</p>		<p>8. Продолжительность профессионального обучения определяется конкретной программой профессионального обучения, разрабатываемой и утверждаемой на основе установленных квалификационных требований (профессиональных стандартов) организацией, осуществляющей образовательную деятельность, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.</p>

		Федерации.
Статья 74. Квалификационный экзамен	⇒	3. Квалификационный экзамен независимо от вида профессионального обучения включает в себя практическую квалификационную работу и проверку теоретических знаний в пределах квалификационных требований, указанных в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах по соответствующим профессиям рабочих, должностям служащих. К проведению квалификационного экзамена привлекаются представители работодателей, их объединений.
Глава 10. Дополнительное образование Статья 76. Дополнительное профессиональное образование	⇒	9. Содержание дополнительных профессиональных программ должно учитывать профессиональные стандарты, квалификационные требования, указанные в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям, или квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей, которые устанавливаются в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации о государственной службе. 10. Программы профессиональной переподготовки разрабатываются на основании установленных квалификационных требований, профессиональных стандартов и требований соответствующих федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального и (или) высшего образования к результатам освоения образовательных программ.
Глава 12. Управление системой образования. Государственная регламентация образовательной деятельности Статья 96. Общественная аккредитация организаций, осуществляющих образовательную деятельность. Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ	⇒	4. Профессионально-общественная аккредитация профессиональных образовательных программ представляет собой признание качества и уровня подготовки выпускников, освоивших такую образовательную программу в конкретной организации, осуществляющей образовательную деятельность, отвечающими требованиям профессиональных стандартов, требованиям рынка труда к специалистам, рабочим и служащим соответствующего профиля.

Таким образом, опора на требования профессиональных стандартов при создании программ профессионального образования, дополнительного профессионального образования, профессиональной переподготовки является обязательной. Особенно важным этот момент становится для компаний и

организаций, тесно взаимодействующих с образовательными учреждениями. Существующая практика показывает, что такое решение подготовки специалистов сегодня является наиболее эффективным.

1.6. Нормативно-правовое обеспечение процесса формирования системы профессиональных стандартов в Российской Федерации

Отправной точкой по формированию НСКК явилось Соглашение между Министерством образования и науки Российской Федерации и РСПП, подписанное 25.06.2007 с целью «развития Национальной системы квалификаций, создания профессиональных стандартов, государственных образовательных стандартов профессионального образования, системы независимой оценки образования и сертификации квалификаций, развития инновационных профессиональных образовательных программ».

Федеральный закон Российской Федерации от 01.12.2007 № 307-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях предоставления объединениям работодателей права участвовать в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования» закрепил взаимодействие бизнеса и образования в области определения содержания и качества подготовки специалистов.

Эти позиции были закреплены также Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2008 № 1015 «Об утверждении Правил участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования».

В контексте данных документов НАРК была инициирована и организована разработка и утверждение РСПП документов по введению системы профессиональной стандартизации:

- Положение о профессиональном стандарте (№ РП-46 от 28.06.2007);
- Макет профессионального стандарта (№ РП-46 от 28.06.2007);
- Методика разработки профессиональных стандартов (2008 г.);
- Положение о комиссии по профессиональным стандартам (№ РП-57 от 18.04.2008);
- Постановление «О порядке экспертизы профессиональных стандартов и составе Комиссии РСПП по профессиональному образованию (№ 5Бп 53/10 от 04.07.2008).

Эти документы носили рекомендательный характер и сыграли роль ориентиров в выстраивании процесса формирования профессиональных стандартов. Однако широкого использования в среде работодателей практика разработки профессиональных стандартов не получила.

К 2012 году комиссией по профессиональным стандартам РСПП было рассмотрено и рекомендовано для использования не более 60 профессиональных стандартов.

Еще одним документом, закрепившем взаимодействие работодателей и

системы образования в создании образовательных программ нового поколения, стало Постановление Правительства Российской Федерации от 24.02.2009 № 142 «Об утверждении Правил разработки и утверждения федеральных государственных образовательных стандартов».

Параллельно развивались процессы по осмыслению зарубежной практики независимой оценки качества образования. В ряде регионов (Самарская, Свердловская, Челябинская обл., Республика Татарстан и пр.) апробировалась практика независимой оценки компетенций выпускников учреждений профессионального образования на основе региональной нормативной базы. В этот же период апробировалась практика сертификации квалификаций в ряде отраслей (IT-технологии, кадровый менеджмент, строительство, оценка и пр.).

По инициативе НАРК формируется пакет нормативных документов по введению системы независимой оценки квалификаций, включающий в себя следующие документы:

- Положение о формировании системы независимой оценки качества образования (Минобрнауки России; АФ-318/03 и РСПП);

- Положение о независимой оценке и сертификации квалификаций выпускников учреждений профессионального образования и граждан, получивших образование в иных формах от 31.07.2009 (Минобрнауки России; АФ-318/03 и РСПП).

Эти документы были утверждены Общественно-государственным советом системы независимой оценки качества образования под председательством А.Н. Шохина (утвержден 30.06.2010), призванным регулировать процесс создания и функционирования этой системы.

Были приняты:

- Общие требования к экспертам системы оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах (протокол № 2 от 15.12.2010);

- Порядок оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах (протокол № 2 от 15.12.2010).

Одновременно была запущена процедура создания экспертно-методических центров системы оценки и сертификации выпускников в виде конкурсного отбора организаций и наделения их полномочиями Центров.

Двухлетняя работа (2011-2012 гг.) Центров по формированию профессиональных стандартов и апробации независимой оценки и сертификации квалификаций в настоящее время анализируется экспертами НАРК, создается и апробируется на пилотных площадках типовая модель системы сертификации квалификаций.

Другой инициативой НАРК было создание собственных региональных представительств – региональных агентств развития квалификаций. Такие агентства

начали создаваться в 2009 году (в настоящее время их число не превышает 10), однако в большинстве своем они не стали реальной силой, продвигающей в регионах процесс профессиональной стандартизации.

Принципиальным толчком в создании национальной системы квалификаций стал Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». В течение 2012-2013 гг. был определен орган исполнительной власти, координирующий деятельность по формированию системы профессиональных стандартов – Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, и принят пакет нормативных документов, регламентирующих организацию этого процесса. В него входят:

- Закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части законодательного определения понятия профессионального стандарта, порядка его разработки и утверждения)»;

- Постановление Правительства Российской Федерации от 22.01.2013 № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов»;

- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.11.2012 № 2204, утвердившее План разработки профессиональных стандартов на 2012-2015 годы;

- Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.11.2012 № 565 «Об утверждении план-графика подготовки профессиональных стандартов в 2013-2014 годах»;

- Приказы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.04.2012 № 147н «Об утверждении макета профессионального стандарта» и № 148н «Об утверждении Уровней квалификаций в целях разработки проектов профессиональных стандартов».

Таким образом, в настоящее время для процесса формирования системы профессиональной стандартизации минимальная нормативная база создана. Она способна обеспечить запуск разработок.

Вместе с тем опыт их разработки в 2007-2012 гг. свидетельствует о несовершенстве нормативной базы по вопросам профессий и профессиональных квалификаций в целом, по утверждению единых подходов к методике разработки профессиональных стандартов, определению полномочий всех заинтересованных структур для обеспечения согласованности действий.

Необходимо дальнейшее нормативное закрепление механизмов, обеспечивающих развитие системы профессиональных стандартов.

Как отмечается в проекте Национального плана по созданию профессиональных стандартов, предложенного РСПП, в настоящее время требуется совершенствование нормативной базы в целях формирования системы профессиональных стандартов в следующих позициях:

- внесение в отдельные законодательные акты Российской Федерации изменений, касающихся уточнения в соответствии с современными требованиями понятий: профессия, занятие, должность, квалификация, компетенция, профессиональный стандарт, уровни (рамка) квалификаций;

– принятие Федерального закона «О профессиях и профессиональных квалификациях», учитывая, что вопросы регулирования профессиональных квалификаций находятся на стыке двух областей – профессионального образования и обучения, с одной стороны, и трудовых отношений – с другой, и они не могут быть в полной мере отнесены к компетенции ни Трудового кодекса, ни Федерального закона «Об образовании»;

– принятие Федерального закона «О внесении изменений в налоговый кодекс Российской Федерации» в части исключения из налогооблагаемой базы расходов юридических лиц на создание профессиональных стандартов;

– разработка Общероссийского классификатора профессиональных стандартов, отражающего связь квалификационных требований с бизнес-процессами (производственными и технологическими процессами);

– создание инфраструктуры, необходимой для функционирования системы профессиональных стандартов;

– определение институциональной структуры для обеспечения взаимодействия участников разработки профессиональных стандартов (федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, общероссийских и отраслевых объединений работодателей, профессиональных сообществ, компаний, являющихся отраслевыми лидерами, ведущих образовательных и других заинтересованных организаций);

– создание объединениями работодателей и органами исполнительной власти соответствующих структур, координирующих деятельность по разработке, экспертизе и утверждению профессиональных стандартов, разработке и актуализации отраслевых квалификационных систем, а также разрабатывающих, применяющих и обновляющих процедуры подтверждения и присвоения профессиональной квалификации в видах деятельности бюджетной и внебюджетной сфер;

– уточнение методики разработки профессионального стандарта, включающей описание содержания процедур: разработки, экспертизы, общественного обсуждения, утверждения и регистрации профессионального стандарта;

– утверждение отраслевых рамок квалификаций;

– сбор, анализ и обобщение отраслевых планов разработки профессиональных стандартов;

– определение приоритетов в разработке профессиональных стандартов, объемов и источников финансирования мероприятий системы профессиональных стандартов;

– утверждение сводного плана разработки профессиональных стандартов в отраслевом разрезе с указанием наименований областей и видов профессиональной деятельности, по которым должна осуществляться разработка профессиональных стандартов, объемов и сроков их разработки, источников и объемов финансирования, исполнителей.

Таким образом, механизмы правового регулирования взаимодействия органов

исполнительной власти, субъектов рынка труда, системы образования, профессиональных объединений и сообществ в области формирования системы профессиональной стандартизации требуют дальнейшего развития.

2. ВОЗМОЖНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

2.1. Профессиональные стандарты как механизм управления развитием кадрового потенциала. Использование профессиональных стандартов для повышения качества подготовки специалистов

В настоящее время вопрос о необходимости и возможностях применения профессиональных стандартов в системе управления персоналом актуален для многих работодателей. В официальном документе «Положение о профессиональном стандарте», утвержденном Распоряжением Президента РСПП отмечается, что: «профессиональный стандарт предназначен для:

- проведения оценки квалификации и сертификации работников, а также выпускников учреждений профессионального образования;
- формирования государственных образовательных стандартов и программ всех уровней профессионального образования, в том числе обучения персонала на предприятиях, а также для разработки учебно-методических материалов;
- решения широкого круга задач в области управления персоналом (разработки стандартов предприятия, систем мотивации и стимулирования персонала, должностных инструкций; тарификации должностей; отбора, подбора и аттестации персонала, планирования карьеры);
- проведения процедур стандартизации и унификации в рамках вида (видов) экономической деятельности (установление и поддержание единых требований к содержанию и качеству профессиональной деятельности, согласование наименований должностей, упорядочивание видов трудовой деятельности и пр.)»¹⁰

В частности, для работодателей внедрение профессиональных стандартов в систему управления персоналом дает возможность:

- проведения процедуры оценки квалификации, аттестации и сертификации работников на основе актуальных, четких и понятных корпоративных требований к работнику;
- формирования корпоративных модульных программ обучения и переподготовки на основе требований профессионального стандарта, исходя из ожидаемых результатов обучения;
- снижения затрат на подбор персонала, сроков адаптации новых сотрудников, повышения эффективности кадрового отбора за счет:
 - унифицированного и объективного подхода (оценочных средств) к выбору кандидата;
 - формирования четких требований к профессиональной компетентности работника с учетом специфики корпоративной и организационной культуры;

¹⁰Положение о профессиональном стандарте, утвержденное Распоряжением Президента РСПП № РП-46 от 28.06.2007 // <http://www.nark-rspp.ru/index.php/lang-ru/national-qualification-system/professional-standards/statute-of-national-standard>.

- наличия у кандидата сертификата соответствия заданному уровню квалификации (в случае создания отраслевого центра сертификации);
- наличия у кандидата документа, подтверждающего прохождение целевой программы обучения (диплома) в образовательной организации – партнере предприятия (в случае создания специализированных образовательных программ на основе профстандартов);

– выстраивания актуальной системы оплаты труда и тарификации на основе действительной квалификации работника, а не формально присвоенного разряда;

– формирования и поддержания высокого профессионального уровня трудовых ресурсов, наиболее полно соответствующего потребностям работодателя, и, следовательно, повышения производительности труда и конкурентоспособности компании;

– развития корпоративной мобильности кадров и пр.

Процесс разработки профессиональных стандартов носит очень масштабный характер с точки зрения временных, финансовых, внутриорганизационных затрат.

На разработку одного профессионального стандарта по одному виду экономической деятельности может уйти 4-6 месяцев. Но сам процесс разработки дает возможность детального мониторинга и анализа текущей трудовой ситуации в исследуемом производственном или организационном сегменте.

Работодатель может воспользоваться уже существующими национальными профессиональными стандартами и адаптировать их под конкретное производство или организационную корпоративную культуру, тем самым получив документ, отвечающий требованиям конкретной компании.

Определив для себя необходимость в разработке собственных корпоративных профессиональных стандартов, работодателю нужно подойти к планированию всего процесса грамотно: определить приоритетную область, виды экономической деятельности, которые наиболее остро нуждаются в анализе и преобразованиях и могут служить платформой для дальнейших изменений в системе управления персоналом. Критерии выбора могут быть разные: массовая занятость, высокие темпы модернизации, высокая текучесть кадров, низкая производительность труда, новые профессии и пр.

На сегодняшний день структура управления персоналом в крупных организациях имеет достаточно унифицированную форму, состоящую из функциональных блоков, каждый из которых имеет свои задачи, реализация которых в полном объеме обеспечивает работу всей службы управления персоналом. Профессиональный стандарт никак не меняет эту организационную модель, он становится ядром системы и вносит свои коррективы в каждый блок.

Стратегическое управление персоналом и развитие корпоративной культуры

Формирование и развитие корпоративных ценностей и желательных образцов

поведения среди сотрудников – задача достаточно непростая. Ее реализация затрагивает не только трудовые аспекты, но и личностные особенности, внутреннюю мотивацию работника. Достичь существенного результата в решении этой задачи можно лишь тогда, когда сотрудник четко понимает, какую роль он играет в общем трудовом процессе. Именно отождествляя себя частью единого целого, работник может по-настоящему принять корпоративные ценности. Как уже подробно отмечалось выше, существующие требования к профессиям, основанные на справочниках ЕТКС, ЕКС, не являются актуальными и достаточно четкими, понятными для работника. Более того, иногда и вовсе должностная инструкция, основанная на требованиях ЕТКС и ЕКС, не соответствуют реальным трудовым задачам, функциям работника. Оценка уровня квалификации, основанная на данных документах и требованиях, также не может быть адекватной и часто «страдает» формализмом. Такое несовершенство системы значительно снижает трудовую мотивацию сотрудника, желание профессионального развития, хотя бы по той причине, что непонятно, по какой траектории выстраивать это самое развитие.

Профессиональные стандарты содержат четкие, актуальные требования к работнику, на основе которых можно дать объективную оценку его компетенций, предложить понятные пути профессионального развития. Работнику определено конкретное место в корпоративной структуре, он понимает, что и как ему нужно сделать, чтобы добиться личного результата и результата для компании в целом. Внутрикорпоративное карьерное пространство становится прозрачным и понятным. Таким образом, формируется личная ответственность работника за реализацию корпоративных ценностей компании.

Планирование, отбор и подбор персонала

В процессе подбора и оценки кандидатов на вакантную должность традиционно присутствует большая доля субъективизма работников кадровых служб. Это обусловлено, как правило, отсутствием стандартизированного подхода и описания трудовых компетенций, которые необходимы кандидату для соответствия той или иной должности, а также механизмов их объективной оценки.

Зачастую менеджеры по персоналу, готовясь к собеседованию, уточняют у непосредственных руководителей, какими профессиональными качествами должен обладать кандидат по вакантной должности и какие трудовые функции его ожидают. Затем на основе этого запроса проводится собеседование с кандидатом. Данная модель встречается достаточно часто и, очевидно, обладает очень высокой долей субъективизма.

Еще один метод оценки персонала – это прохождение различных психологических тестов, в том числе на оценку уровня интеллекта. Нужно понимать, что такого рода тесты, несмотря на свою важность, не могут быть достаточным и основополагающим инструментом оценки, за исключением отдельных должностей и профессий. Однако службы управления персоналом используют его достаточно часто, тогда как приоритетом при отборе кандидата

должна быть оценка реального и необходимого уровня квалификации работника по конкретной должности.

Несомненно, в практике есть и более эффективные механизмы подбора персонала. Во многих крупных организациях существует своя корпоративная система оценки, разработаны индикаторы соответствия уровням квалификации. В данном случае остается открытым вопрос о том, насколько четко и актуально определены компетенции работника, которые подлежат оценке. Справочники ЕТКС и ЕКС, являясь сегодня ядром должностных и рабочих инструкций, ставят под сомнение эффективность отбора персонала во многих организациях.

Взаимодействуя со сторонними поставщиками услуг по подбору персонала, также необходимо грамотно формулировать запрос, четко обозначив требования к знаниям и умениям кандидата, уровню профессиональной подготовки. В данном случае некорректность запроса может привести к формальному результату и необходимости в дополнительной переподготовке вновь принятого сотрудника.

Таким образом, можно констатировать, что оценочные средства – это принципиально важный инструмент в работе менеджера по персоналу. В их основе должны лежать четкие, понятные и, самое главное, актуальные требования к компетенциям, как это предполагают профессиональные стандарты.

Профессиональные стандарты дают возможность:

- сокращения времени на подбор персонала;
- существенного повышения объективности и эффективности процесса отбора кадров;
- сокращения срока адаптации нового сотрудника и снижения расходов на переподготовку и дополнительное обучение;
- повышения эффективности работы отдела по подбору персонала;
- повышения производительности труда за счет должного профессионализма сотрудников.

Планирование потребностей в кадрах – процесс очень ответственный. Необходимо не только заместить вакантные должности вовремя, без ущерба для трудового процесса, спрогнозировать потребности в кадрах, но и понимать актуальность существования той или иной должности в штатном расписании. Процесс разработки профессиональных стандартов дает возможность оценить реальную трудовую ситуацию, объективную занятость сотрудников на рабочих местах и необходимость оптимизации той или иной структуры и, таким образом, определить и спланировать качественные и количественные изменения кадрового состава.

Координация организационной структуры и численности персонала

Построение системы оплаты труда и тарификации работников на основе профстандартов на сегодняшний день сопровождается определенными трудностями на уровне государства. Разработка системы оплаты труда в организации предусматривает создание отраслевой и корпоративной рамки квалификаций

(уровней квалификаций) и создание новой тарифной сетки на базе этих уровней. Сложность состоит в том, что пока отсутствуют нормативное закрепление профстандартов и уровней квалификаций в пенсионном фонде и других государственных органах, регламентирующих сферу оплаты труда.

Но нужно отметить, что вопрос находится на стадии обсуждения и поиска оптимальных практических механизмов данных изменений. В Плане разработки профессиональных стандартов на 2013-2015 гг. стоит срок – 1 квартал 2015 года, в течение которого будут реализованы мероприятия по плавному переходу от действующей системы (справочников ЕТКС и ЕКС), в том числе и в вопросе нормативного закрепления уровней квалификаций на государственном уровне в органах, регламентирующих оплату труда.

Корпоративная система подготовки персонала

Существенные разногласия между сферой образования и бизнеса, которые сложились на сегодняшний день в России в части подготовки молодых специалистов, вынуждают работодателей искать самостоятельные пути решения вопроса профессиональной подготовки своих сотрудников.

Многие крупные компании выработали свою модель корпоративного обучения, которая включает в себя не только внутренние программы повышения квалификации собственных учебных центров, но и подготовку молодых специалистов через программы внешнего обучения совместно с образовательными организациями - партнерами.

Актуальным механизмом повышения эффективности и качества профессионального образования являются профессиональные стандарты, которые устанавливают требования к содержанию и условиям труда, квалификации и компетенциям работников по различным квалификационным уровням.

Профессиональный стандарт – это документ с модульной структурой, состоящий из отдельных элементов - трудовых функций.

Каждая трудовая функция включает в себя определенный набор компетенций: *профессиональных*, относящихся к области профессиональной деятельности, *надпрофессиональных* или *сквозных*, относящихся к охране труда, промышленной безопасности, профессиональному общению и пр., и *ключевых*, связанных с индивидуальными когнитивными особенностями работника.

В современных условиях труда особую ценность приобретают ключевые компетенции, связанные с рациональным планированием и адекватной рефлексией собственной профессиональной деятельности, саморазвитием, построением эффективных коммуникаций в трудовом коллективе и пр. Но данные компетенции крайне сложно развить в рамках образовательных программ, так как они напрямую зависят от личностных особенностей человека.

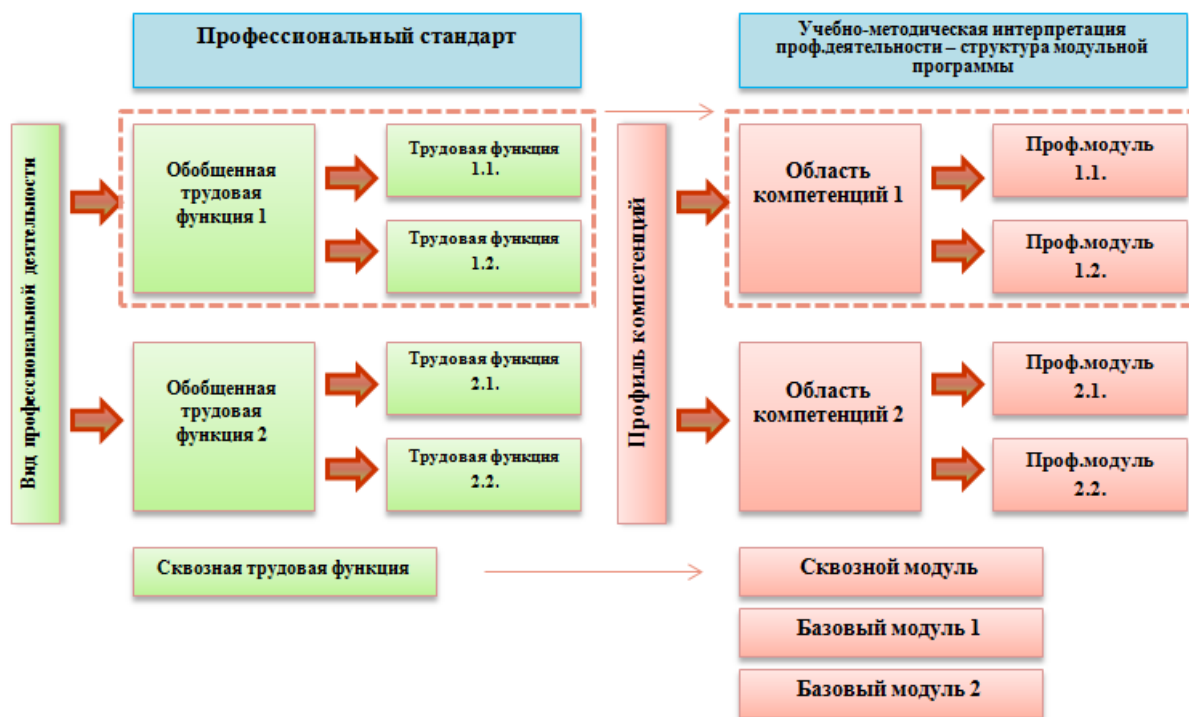
Профессиональные стандарты ориентированы, прежде всего, на требования к профессиональным и надпрофессиональным компетенциям. Развитие ключевых компетенций – скорее личностная задача.

Требования к компетенциям в том виде, в каком они представлены в

профессиональном стандарте, позволяют формировать содержание образовательных программ в соответствии с актуальными и перспективными требованиями сферы труда.

Механизм перевода профессионального стандарта в образовательную программу подробно рассмотрен в работе О.Н. Олейниковой и А.А. Муравьевой «Профессиональные стандарты – основной критерий повышения качества профессионального образования», а общая схема представлена на рисунке 1.

Рисунок 1. Схема проекции профессионального стандарта в модульную программу обучения



В приведенной выше структуре видно, что трудовые функции как самостоятельные структурные компоненты профессионального стандарта становятся модулями образовательной программы. Далее структура образовательной программы может варьироваться в зависимости от ее задач, целевой аудитории, образовательных условий. Например, возможно создание укрупненных модулей обучения, включающих в себя несколько трудовых функций профессионального стандарта.

Раздел *базовые модули* не соотносится со структурными компонентами профессионального стандарта. Он возникает в образовательных стандартах НПО и СПО и относится к общепрофессиональным дисциплинам.

Следует подчеркнуть, что ряд функций, содержащихся в профессиональном стандарте, может носить корпоративный характер и подлежать освоению в рамках программ дополнительного профессионального образования конкретной организации или в ходе трудового опыта. В этом случае образовательная программа

может не включать требования к соответствующим компетенциям.

Результаты обучения, соответствующим образом структурированные и сгруппированные в профессиональных стандартах (Рисунок 2), образуют квалификацию. Каждый модуль образовательной программы направлен на достижение конкретных результатов.

Таким образом, любая образовательная программа подразумевает совершенно конкретные индикаторы эффективности освоения – результаты обучения. Именно в соответствии с оценкой результатов обучения компетентность специалиста может быть соотнесена с тем или иным квалификационным уровнем.

Профессиональные стандарты очень удобны в использовании и создают основу для обоснованного отбора содержания образовательных программ как внутренних, так и внешних.

Рисунок 2. Результаты обучения в функциональной карте профессионального стандарта

Трудовые функции	Трудовые действия	Перечень знаний	Перечень умений (результаты обучения)	Результаты выполнения трудового действия
2. Обработать детали на токарных станках, для оборудования основного и вспомогательного производства	2.4. Производить замеры параметров готовой детали	- Методы оценки обработанных деталей на соответствие требованиям технической документации и сменного задания; - Требования и нормы технической документацию к готовым деталям	- Оценивать качество обработки деталей в соответствии с нормами и требованиями технической документации и сменного задания - Выбирать метод оценки качества готовой детали	Произведены замеры готовой детали и установлено соответствие ее параметров требованиям тех. документации и сменного задания

Оценка и аттестация персонала

В основе любой программы внутреннего обучения должен лежать детальный анализ существующих потребностей в повышении квалификации сотрудников. Механизмом оценки таких потребностей, как правило, является аттестация персонала. В разных компаниях она имеет свои организационные и содержательные особенности, но везде направлена на оценку необходимых компетенций сотрудников.

Аттестация включает в себя оценку трех групп компетенций: профессиональных, надпрофессиональных и ключевых. Вместе с тем, в большинстве компаний присутствует специальные корпоративные компетенции, которые также оцениваются в процессе прохождения аттестации.

Механизмы и инструменты оценки могут быть совершенно разные:

практические кейсы, тестовые вопросы, непосредственное наблюдение за выполнением трудовых функций и пр. В данном случае, важно понимание не специфики самого инструментария, а механизма определения тех компетенций, которые лежат в основе оценки уровня квалификации сотрудника

Требования к профессиональной компетентности сотрудника, уровню его квалификаций четко определены в профессиональном стандарте. Оценочные средства, созданные на его основе, помогают четко определить соответствие сотрудника тому или иному квалификационному уровню и спрогнозировать перспективы профессионального развития.

Разработка профессиональных стандартов и внедрение их в систему управления персоналом на предприятиях является не только внутрикорпоративным процессом, но и важной составляющей НСКК.

Компетентность персонала является ключевой составляющей высокой конкурентоспособности компаний. Совместная работа бизнеса, профессиональных сообществ и государства по разработке профессиональных стандартов обеспечит развитие НСКК и частно-государственного партнерства в вопросе повышения уровня квалификации трудовых ресурсов.

Национальная система квалификаций необходима для формирования в стране «рынка квалификаций», на котором ценность работника будет определяться его реальной квалификацией.

2.2. Профессиональные стандарты как основа независимой оценки и признания квалификации граждан

В настоящее время в регионах Российской Федерации и внутри отдельных компаний активно формируется система независимой оценки квалификации граждан. Основой для разработки механизмов оценки являются профессиональные стандарты. В них отражены те требования, которые должны особенно пристально контролироваться и проверяться при найме персонала на работу, а значит, и при выпуске соответствующих специалистов из образовательных организаций. Именно эти требования и являются базой для формирования системы оценки и сертификации квалификаций.

Проблема создания системы профессиональных стандартов и сертификации персонала не является локальной, отраслевой, она касается всего трудоспособного населения страны, всех отраслей экономики и сфер деятельности. Практика ее решения в настоящее время апробируется в плоскости частно-государственного партнерства.

Сертификация профессиональных квалификаций является следствием процедуры независимой оценки уровня квалификаций и понимается как факт соответствия (признания) заявленного уровня требованиям профессионального стандарта.

Идея сертификации квалификации связана с необходимостью подтверждения уровня реальной квалификации работника вне зависимости от того, какое

образование и когда он получил. Бурные изменения на рынке труда, возникновение новых профессий и возможностей получения квалификации в форматах неформального и спонтанного обучения требуют создания механизма его экспертного подтверждения. Такой механизм позволит существенным образом повысить мобильность трудовых ресурсов на рынке труда и даст возможность карьерного движения работника. Именно поэтому становится нормой демонстрация наличия сертификатов, подтверждающих владение работником конкретными компетенциями.

Создание отраслевых систем сертификации в настоящее время также носит локальный характер. Полноценное функционирование систем сдерживает отсутствие профессиональных стандартов, необходимой нормативной базы и экспертно-методического сопровождения.

Как отмечает О.Н. Олейникова в статье «Принципы сертификации профессиональных квалификаций», для формирования такой системы необходимы следующие условия:

- разработка нового классификатора профессий по областям профессиональной деятельности;
- разработка профессиональных стандартов;
- формирование банка данных квалификаций, траекторий и возможностей их освоения.

В связи с этим в качестве первых шагов целесообразно:

- во-первых, выявить те профессиональные области (профессии/специальности), где наиболее актуально внедрение системы сертификации (там, где наблюдается острая нехватка умений/кадров, высокая безработица, наличие большого количества работников из числа мигрантов и пр.);
- во-вторых, разработать для этих профессиональных областей профессиональные стандарты;
- в-третьих, организовать подготовку кадров для системы сертификации и формирование институциональной инфраструктуры.

Сертификация – это стимулятор непрерывного процесса обучения профессионала на протяжении всей трудовой деятельности. Система сертификации профессиональных квалификаций, как показывает мировая практика, является действенным инструментом регулирования возникающих нарушений баланса на рынке труда. Система сертификации профессиональных квалификаций прямо влияет на уровень производительности труда и экономическую эффективность предприятия. Именно поэтому система профессиональных стандартов и сертификации профессиональных квалификаций должна внедряться на предприятиях по всей вертикали: от корпоративного управляющего до обслуживающего персонала.

В настоящее время в регионах формируется система независимой оценки и сертификации квалификаций, при поддержке Агентства стратегических инициатив создается национальная сеть центров сертификации.

Практика сертификации в настоящее время реализуется в области управления

организацией (Национальный центр сертификации управляющих), кадрового менеджмента (Национальный союз кадровиков), оценки недвижимости (ООО «Российское общество оценщиков»), работников автотранспортных предприятий, среднего медицинского персонала, работников банка, индустрии развлечений и пр.

Сертификация персонала носит добровольный характер. Объективность процесса оценивания и сертификации квалификации обеспечивается, во-первых, независимостью органа по сертификации и привлекаемых им экспертов от заявителей или других организаций, заинтересованных в результатах оценки и сертификации, во-вторых, полнотой состава комиссии экспертов, в-третьих, компетентностью проводящих сертификацию экспертов, аттестованных в установленном порядке.

Принципиальным является то, что центры сертификации создаются объединениями работодателей или компаниями и привлекают к процедуре оценки независимых авторитетных экспертов.

В настоящее время нормативными основаниями этой деятельности являются документы, утвержденные Общественно-государственным советом системы оценки и сертификации квалификаций и носящие рекомендательный характер. Принятие нормативных документов органами исполнительной власти по данному вопросу планируется в 2014 году.

Термины и определения

Национальная система квалификаций – совокупность механизмов правового и институционального регулирования квалификации работников со стороны рынка труда и предложения квалификаций со стороны системы образования и обучения.

Национальная система квалификаций включает в себя набор взаимосвязанных, взаимодействующих и взаимодополняющих элементов:

- профессиональные стандарты по областям профессиональной деятельности;
- национальную рамку квалификаций;
- систему обеспечения качества квалификаций, включающую процедуры оценки и подтверждения, то есть сертификации квалификаций, освоенных в ходе формального образования, неформального обучения и трудового опыта;
- классификаторы и перечни.
- национальный классификатор профессий

Профессиональный стандарт – многофункциональный нормативный документ, определяющий в рамках конкретного вида экономической деятельности (области профессиональной деятельности) требования к содержанию и условиям труда, квалификации и компетенциям работников по различным квалификационным уровням.

Национальная рамка квалификаций – системное и структурированное по уровням описание признаваемых на национальном уровне квалификаций.

С помощью рамок квалификаций проводится измерение и взаимосвязь результатов обучения и устанавливается соотношение дипломов, свидетельств/сертификатов об образовании и обучении.

Признание результатов обучения (формального образования, неформального/спонтанного обучения) – синоним «сертификация профессиональных квалификаций» – процесс, посредством которого подтверждается соответствие знаний и компетенций работника квалификационным требованиям.

Компетенция – способность человека самостоятельно применять знания и навыки в меняющемся трудовом контексте, мера соответствия знаний, умений и опыта реальному уровню сложности выполняемых функций и решаемых проблем.

Квалификация – подготовленность работника к выполнению трудовых функций, включающая знания, компетенции. Официальное подтверждение и признание (в виде соответствующего документа) успешного завершения образования или обучения или успешного прохождения оценочных процедур, подтверждающих наличие требуемых компетенций, соответствующих требованиям к выполнению трудовой деятельности в рамках конкретной профессии (требований профессионального стандарта).

Квалификационный уровень – совокупность требований к компетенциям работников, дифференцируемых по параметрам сложности, нестандартности трудовых действий, ответственности и самостоятельности.

Профессия – род трудовой деятельности, определяемый широким набором знаний и умений, необходимых для ее осуществления; профессия предполагает наличие признанной квалификации.

Занятие – экономическая активность, работа, выполняемая обычно за регулярное вознаграждение (приносящее заработок или доход).

Должность – место, позиция работника в структуре организации, как правило, определенное в штатном расписании.

Образование – общественно значимое благо, под которым понимается целенаправленный процесс воспитания и обучения в интересах человека, семьи, общества, государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенций определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого и физического развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов.

Обучение – целенаправленный процесс организации учебной деятельности обучающихся по овладению знаниями, умениями, компетенциями, приобретению опыта деятельности, развитию способностей, приобретению ими опыта применения научных знаний в повседневной жизни, формированию у обучающихся мотивации к получению образования на протяжении всей жизни.

Непрерывное образование – образовательная политика и стратегия, направленная на создание возможностей получения формального, неформального и спонтанного образования и обучения, а также всестороннего удовлетворения образовательных потребностей граждан на протяжении всей жизни.

Формальное образование – образование, структурированное в плане целей, продолжительности и помощи в обучении и завершающееся выдачей документа об образовании.

Неформальное образование – образование, структурированное в плане целей, продолжительности и помощи в обучении, но не завершающееся выдачей документа об образовании.

Спонтанное (информальное) обучение – обучение, осуществляемое в ходе повседневной жизнедеятельности человека, связанной с его работой, жизнью в семье или проведением досуга, не структурированное в плане целей, продолжительности и помощи в обучении; самообразование.

Профессиональное образование – вид образования, направленный на приобретение обучающимися в процессе освоения основных профессиональных образовательных программ знаний, умений и компетенций определенного уровня и объема, позволяющих вести профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работы по конкретной профессии или специальности.

Дополнительное образование – вид образования, направленный на всестороннее удовлетворение образовательных потребностей граждан, общества, государства в интеллектуальном, нравственном, физическом и (или) профессиональном совершенствовании, который не сопровождается повышением уровня образования.

Дополнительное профессиональное образование – непрерывное повышение

профессиональных знаний граждан в течение всей жизни, в том числе с целью удовлетворения образовательных и профессиональных потребностей человека, постоянной его адаптации к меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды, совершенствования деловой квалификации граждан, подготовки к выполнению новых видов профессиональной деятельности.

Уровень образования – формализованный показатель завершенного цикла образования определенного объема и степени сложности.

Результаты обучения – это формулировка того, что должен будет знать, понимать и/или быть в состоянии продемонстрировать обучающийся по окончании процесса обучения или его части.

Контекстное обучение – обучение в контексте профессиональной деятельности, в процессе решения реальных задач производства.

Федеральный государственный образовательный стандарт – нормативный правовой акт, устанавливающий обязательные требования к образованию определенного уровня и (или) профессии, специальности и направления подготовки.

Образовательная программа – утвержденная в установленном порядке учебно-методическая документация, определяющая основные характеристики (объем, содержание, планируемые результаты) и организационно-педагогические условия получения образования определенного вида, уровня и направленности, требования к воспитанию и качеству подготовки обучающихся.

Направленность (профиль) образования – целевая ориентация образовательной программы на конкретные области знания и (или) виды деятельности, определяющая ее предметно-тематическое содержание и (или) преобладающие виды учебной деятельности обучающегося, а также требования к результатам ее освоения.

Качество образования – комплексная характеристика образования, выражающая степень его соответствия федеральным государственным образовательным стандартам и федеральным государственным требованиям (образовательным стандартам) и (или) потребностям заказчика образовательных услуг, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы.

Общественно-профессиональная аккредитация образовательных программ в области техники и технологий – это результат признания качества образования и подготовки специалистов со стороны профессионального сообщества.

Методология – (от греч. *μεθολογία* — учение о способах) — система принципов и способов организации и построения теоретической и практической деятельности в определенной области.

Область профессиональной деятельности – совокупность видов трудовой деятельности, имеющая общую интеграционную основу и предполагающая схожий набор компетенций для их выполнения; корреспондируется с одним или несколькими видами экономической деятельности.

Вид трудовой деятельности – составная часть области профессиональной деятельности, образованная целостным набором трудовых функций и необходимых для их выполнения компетенций.

Единица профессионального стандарта – структурный элемент профессионального стандарта, содержащий развернутую характеристику конкретной трудовой функции, которая является целостной, завершенной, относительно автономной и значимой для данного вида трудовой деятельности.

Трудовая функция – составная часть вида трудовой деятельности, представляющая собой интегрированный и относительно автономный набор трудовых действий, определяемых бизнес-процессом и предполагающих наличие необходимых компетенций для их выполнения.

Трудовое действие – значимая часть содержания трудовой функции, обусловленная алгоритмом ее выполнения.

Функциональный анализ – методика поэтапного описания иерархических уровней области профессиональной деятельности для выявления конкретных функций, последовательном определении элементов различных уровней квалификации в конкретной области профессиональной деятельности и должностной иерархии.

Функциональная карта – структурированное описание функций, необходимых для обеспечения эффективности и высокой производительности труда в конкретной области профессиональной деятельности/профессии, выявленных в ходе функционального анализа.

Сертификат – официальный документ, выдаваемый уполномоченным органом, подтверждающий результаты образования (обучения), продемонстрированные в ходе установленных процедур оценки.

Условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Используемые сокращения

- Агентство, АСИ – Агентство стратегических инициатив;
- ЕКС – Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих;
- ЕРК – Европейская рамка квалификаций;
- ЕТКС – Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих отраслей экономики Российской Федерации;
- КС – Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- НАРК – Национальное агентство развития квалификаций;
- НПО – начальное профессиональное образование;
- НРК – Национальная рамка квалификаций;
- НСКК – Национальная система компетенций и квалификаций;
- ОКВЭД – Общероссийский классификатор видов экономической деятельности. Russian classification of economic activities. ОК 029-2001;
- ОКЗ – Общероссийский классификатор занятий. ОК 010-93;
- ОКПДТР – Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016—94;
- СПО – среднее профессиональное образование;
- ФИРО – Федеральный институт развития образования;
- ЦЭФИР – Центр экономических и финансовых исследований и разработок.

Список использованных источников

1. Национальный реестр профессиональных стандартов
http://www.nark-rspp.ru/?page_id=215
2. Отраслевая рамка квалификаций для индустрии питания (пример)
http://www.hse.ru/data/2011/04/04/1211667976/sector_1f.pdf
3. План мероприятий («дорожная карта») «Создание Национальной системы компетенций и квалификаций» Национальной предпринимательской инициативы по улучшению инвестиционного климата в Российской Федерации
<http://www.asi.ru/initiatives/npi/nskk/>
4. Постановление Правительства Российской Федерации от 22.01.2013 № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов»
<http://www.rosmintrud.ru/docs/government/106>
5. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.04.2013 № 147н «Об утверждении Макета профессионального стандарта»
<http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/47>
6. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.04.2013 №148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов»
<http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/48>
7. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.04.2013 № 170н «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта»
<http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/104>
8. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.11.2012 № 2204-р «Об утверждении Плана разработки профессиональных стандартов на 2012 – 2015 годы»
<http://www.rosmintrud.ru/docs/government/100>
9. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»
<http://www.rosmintrud.ru/docs/president/ukaz/37>
10. Федеральный закон от 03.12.2012 № 236-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона «О техническом регулировании»
<http://www.rosmintrud.ru/docs/laws/106>