

Л.В. ЩУР-ТРУХАНОВИЧ,
директор Центра исследований в сфере экономики и права, к.э.н.

Д.Л. ЩУР, эксперт Центра исследований в сфере экономики и права, к.э.н.

Исследование:
«Профессиональные стандарты в Российской Федерации:
характеристика национальной системы
профессиональных стандартов»

Москва
май, 2010

Интеграция российской экономики в международное экономическое пространство, процессы глобализации, интенсификация миграции, стремительное изменение технологий и усиливающая конкуренция оказывают серьезное влияние на рынок труда. Если до начала 1990 годов советский гражданин, получивший профессиональное образование, работал по полученной специальности всю трудовую жизнь, то сейчас он вынужден с определенной регулярностью менять не только сферы применения своих способностей к труду, но и само содержание труда. Помимо этого он для удовлетворения потребностей работодателя в трудовом ресурсе должен обладать компетенциями, позволяющими ему гибко реагировать на изменяющийся рынок труда – уметь применять свои знания в новых трудовых ситуациях; получать новые знания, необходимые для такого выполнения трудовых функций, качество которого максимально удовлетворяло бы работодателя и находило адекватное выражение в оплате; непрерывно формировать навыки, требуемые для решения производственных и управленческих задач. Система же отечественного профессионального образования продолжает оставаться статичной, ориентированной на получение академически «идеальных» знаний.

Разрыв между потребностями рынка труда и уровнем профессионального образования, получаемого в образовательных учреждениях, вынуждает работодателей либо ожидать окончания периода адаптации молодого работника, не получая ожидаемого трудового эффекта, либо вкладывать дополнительные средства в его «доучивание» на месте. Ситуацию усугубляет дефицит рабочей силы вообще, и подготовленной российскими образовательными учреждениями в частности.

В таких условиях Россия, следуя опыту европейских и других стран, обратила свое внимание на формирование профессиональных стандартов, адекватно отражающих потребности рынка и указывающих сфере образования на те знания и умения, которые обучающийся должен получить для достижения необходимых на современном рынке труда показателей.

Действующее правовое регулирование разработки профессиональных стандартов и программных документов в этой области

Предметно задача по подготовке профессиональных стандартов была сформулирована только в середине 1990 годов. Главным обстоятельством, побудившим Правительство РФ и федеральные органы исполнительной власти обратить внимание на существующую систему квалификации и оценки кадров, стало несоответствие разработанных в разные периоды квалификационных характеристик (описаний) профессий и должностей новым требованиям, предъявляемым к работникам рынком труда, стремительно меняющимся в результате структурной перестройки экономики, освоения нашего трудового рынка международными и зарубежными компаниями, применения новых механизмов хозяйствования и управления.

Остроты проблеме совершенствования существующей системы квалификационных требований добавили переговоры о вступлении России во Всероссийскую торговую организацию, в ходе которых неоднократно отмечалась необходимость приведения национального законодательства об образовании и труде в соответствие с международными актами и требованиями Всемирной торговой организации. Несмотря на торможение процесса присоединения России к ВТО участие страны в процессах глобализации мирового хозяйства все равно побуждает принимать решение по приведению рынка труда в соответствие международным требованиям, и в первую очередь – в разрезе профессиональной квалификации работников.

Задача по созданию национальной системы профессиональных стандартов в различных вариациях (от разработки профессиональных стандартов до приведения существующих в соответствии с требованиями, предъявляемыми на рынке труда) последовательно ставилась Правительством РФ и федеральными органами исполнительной власти, ответственными за регулирование в сфере труда и образования в планах и программах развития экономики России в целом и отдельных ее отраслей (см. таблицу 1).

Таблица 1

Плано- вые периоды	Задача	Правовой акт	Период принятия решения
1	2	3	4
1996– 2000	Введение государственных профессиональных стандартов, соответствующих международным требованиям, создание системы сертификации и аттестации работников	Программа социальных реформ в Российской Федерации на период 1996–2000 годов // постановление Правительства РФ от 26.02.1997 № 222	1997
1997- 2000	Введение государственных профессиональных стандартов, соответствующих международным требованиям, создание системы сертификации и аттестации работников	Программа Правительства Российской Федерации «Структурная перестройка и экономический рост в 1997–2000 годах // постановление Правительства РФ от 31.03.1997 № 360	1997
2002– 2004	Приведение национальной системы профессиональных стандартов в соответствие с требованиями, предъявляемыми на международных рынках труда	Программа социально-экономического развития Российской Федерации на среднесрочную перспективу (2002–2004 годы) // распоряжение Правительства РФ от 10.07.2001 № 910-р	2001
2002– 2010	Разработка образовательных стандартов, согласующихся с современными квалификационными требованиями (профессиональными стандартами)	Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года // распоряжение Правительства РФ от 29.12.2001 № 1756-р	2001
2002- 2004	Разработка национальной системы профессиональных стандартов	Генеральное соглашение от 20.12.2001 между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2002–2004 годы	2001
2003- 2005	Разработка системы профессиональных стандартов	Программа социально-экономического развития Российской Федерации на среднесрочную перспективу (2003–2005 годы) // распоряжение Правительства РФ от 15.08.2003 № 1163-р	2003
2003– 2005	Разработка системы профессиональных стандартов, которая заложит требования к профессиональному уровню работников с учетом обеспечения качества и производительности	Концепция действий на рынке труда на 2003–2005 годы // распоряжение Правительства РФ от 06.05.2003 № 568-р	2003

	выполняемых работ		
2005–2007	Разработка систем профессиональных стандартов и оценки качества работников	Генеральное соглашение от 29.12.2004 между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2005–2007 годы	2004
2006–2010	Формирование профессиональных стандартов	Федеральная целевая программа развития образования на 2006–2010 годы // постановление Правительства РФ от 23.12.2005 (с изм. на 05.05.2007)	2007
2008–2010	Нормативно-правовое обеспечение внедрения профессиональных стандартов. Разработка профессиональных стандартов по уровням профессионального образования в соответствии с потребностями работодателей, введению которых будет способствовать обеспечению взаимосвязи рынка труда и профессионального образования, определению качественных характеристик запроса (заказа) работодателей на подготовку рабочих кадров и специалистов, а также сформирует основу для сертификации персонала, способствующей созданию условий равного доступа граждан к отраслевым и профессиональным рынкам труда и повышению правовой защищенности работников при проведении аттестации	Концепция действий на рынке труда на 2008–2010 годы // постановление Правительства РФ от 15.08.2008 № 1193-р	2008
2009	Внесение изменений в нормативные правовые акты в части совершенствования квалификационных характеристик (профессиональных стандартов)	План мероприятий Министерства здравоохранения и социального развития РФ по реализации в 2009 – 2010 годах Концепции действий на рынке труда на 2008 – 2010 годы // Приказ Минздравсоцразвития России от 21.07.2009 № 530	2009

Руководствуясь указанными планами, федеральные министерства и ведомства, осуществляющие регулирование отдельных отраслей деятельности, в своих программных документах также отразили задачи по разработке профессиональных стандартов:

– Минсельхоз России – «создание системы оценки специалистов агропромышленного комплекса на основе профессиональных стандартов» (приказ Минсельхоза России от 20.03.2000 № 215 «О мерах по реализации постановления Правительства Российской Федерации «О совершенствовании кадрового обеспечения агропромышленного комплекса»).

– Минпромэнерго России – «подготовку предложений по совершенствованию действующих или формированию профессиональных стандартов для подготовки квалифицированных кадров на 2006 – 2008 годы» (План мероприятий по развитию отечественного сельскохозяйственного машиностроения на 2006 – 2008 годы, утвержден приказом Минпромэнерго России от 27.04.2006 № 96);

– Минпромторг России – «разработка профессиональных стандартов на основе отраслевых стратегий развития и использования их в высокотехнологичных секторах промышленности, а также при разработке и внедрении федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования» (Целевая программа ведомства «Повышение эффективности отраслевых систем подготовки кадров и повышения квалификации руководящих сотрудников и специалистов в высокотехнологичных секторах промышленности, утвержденная приказом Минпромторга России от 10.04.2009 № 252). Необходимо отметить, что для решения данной задачи Минпромторг России в 2009 году организовал научно-исследовательские работы по теме «Формирование методических рекомендаций по разработке профессиональных стандартов для специалистов высокотехнологичных секторов промышленности, включая требования к аттестации», «Разработка комплекса профессиональных стандартов, устанавливающих квалификационные требования к наиболее востребованным категориям работников машиностроительных предприятий». На данный момент результаты работы не приобрели нормативно-правовую форму.

Вопросы общей координации вопросов разработки профессиональных стандартов и подготовки проектов приказов в структуре Минздравсоцразвития России возложены на Департамент заработной платы, охраны труда и социального партнерства Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Положением о котором (приказ Минздравсоцразвития России от 07.10.2008 № 547) предусмотрена разработка проектов Минздравсоцразвития России об утверждении профессиональных стандартов.

Во исполнение пункта 4 раздела I протокола заседания Правительственной комиссии по высоким технологиям и инновациям от 04.08.2009 № 6 в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 06.11.2009 № 874 образовано Межведомственную группу по разработке профессиональных стандартов (квалификационных требований) к должностям работников высокотехнологичных отраслей экономики, основной задачей которой определено решение задач по разработке профессиональных стандартов (квалификационных требований) к должностям работников высокотехнологичных отраслей экономики и осуществляет свою деятельность в течение срока ее реализации.

«Разработка профессиональных стандартов в целях повышения качества профессионального образования в соответствии с потребностями работодателей» была обозначена и в проекте Концепции действий на рынке труда на 2006—2010 гг., прошедшем обсуждение на Ученом совете Научно-исследовательского института труда и социального страхования (ФГУП «НИИ ТСС» Росздора).

Несмотря на всплески активности федеральных органов исполнительной власти в области разработки профессиональных стандартов, до настоящего времени нормативный правовой акт, разъясняющий содержание понятия «профессиональный стандарт», не принят. В федеральных законах и базовых нормативных правовых актах, регулирующих трудовые отношения, указанное понятие вообще не употребляется. Однако нормативные документы, статус которых обозначен как «профессиональные стандарты», уже применяются в российских и зарубежных организациях, осуществляющих свою деятельность на территории Российской Федерации.

Главным образом такое опережение практикой нормативного регулирования объясняется решимостью работодателей самостоятельно инициировать и финансировать разработку нормативных документов на локальном уровне, позволяющих им наиболее адекватно и оптимально удовлетворить свои потребности в трудовых ресурсах, и отсутствием четко сформулированной государственной политики решения задачи по формированию национальной системы квалификации. Нерешительность государственных органов, определенных в программных документах в качестве ответственных разработчиков (Минздравсоцразвития России и Минобрнауки России), во многом объясняется консервативностью подходов к определению квалификационных требований к работникам, а также автономностью процедур разработки, утверждения и применения образовательных стандартов и профессиональных стандартов.

В отечественной системе регламентации труда функции профессиональных стандартов до настоящего времени выполняют квалификационные и тарифно-квалификационные характеристики должностей и профессий, утвержденные государственным органом, осуществляющим регулирование в сфере труда (в различные периоды — Минтрудом России, Мин-здравсоцразвития России), в составе квалификационных справочников (Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (Единого квалификационного справочника руководителей, специалистов и других служащих), Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, сборников квалификационных характеристик различных должностей бюджетной отрасли). Однако они представляют собой «усеченный» вариант профессиональных стандартов, поскольку их разделами «должностные обязанности / работы», «требования к квалификации» и «требования к знаниям» охватываются только некоторые блоки профессиональных стандартов, составленных по моделям, уже прошедшим апробацию в России.

Помимо вышесказанного, полномасштабная работа по подготовке профессиональных стандартов тормозится отсутствием нормативного правового акта, определяющего содержание понятия «профессиональный стандарт» и требования к нему.

В июле текущего года Минобрнауки России объявило конкурс на разработку общих и отраслевых требований к профессиональным стандартам как основе государственных образовательных стандартов для различных уровней профессионального образования. По его итогам разработку общих и отраслевых требований к профессиональным стандартам для инновационного, производственного и сервисного типов экономической деятельности на основе компетентностного подхода, методики формирования компетентностного блока профессиональных стандартов, а также проектов нормативных правовых актов, регулирующих вопросы создания, признания профессиональных стандартов и их применения для определения содержания профессионального образования и сертификации квалификаций поручено Академии народного хозяйства при Правительстве Российской Федерации. Срок сдачи результатов работы был определен декабром 2007 года. Однако и результаты этой работы до настоящего времени результаты работы не приобрели форму нормативного правового акта.

Содержание понятия «профессиональный стандарт». Цели разработки и применения профессиональных стандартов

Поскольку до настоящего времени нормативный правовой акт, раскрывающий содержание понятия «профессиональный стандарт», не принят, на практике оно употребляется в разных значениях – и как свод требований к квалификации работника по определенной профессии (должности), и как документ, устанавливающий правила деятельности в определенной сфере (например, «профессиональный стандарт аудиторской деятельности», «фармацевтической деятельности»), и как акт, устанавливающий требования к специальности по образованию (например, «профессиональный стандарт на специальность «сестринское дело»).

В связи с этим, содержание понятия «профессиональный стандарт» можно определить, основываясь исключительно на программных документах и теории права и экономики.

Обобщая характеристики данного понятия, содержащиеся в указанных источниках, профессиональный стандарт можно определить как нормативный документ, устанавливающий минимально необходимые требования к профессиональному уровню работников с учетом обеспечения качества и производительности выполняемых работ в определенной отрасли*.

Данное определение базируется на характеристике первых отечественных профессиональных стандартов, утвержденных для туристской индустрии постановлением Минтруда России от 17.05.1999 № 8 и приведенных в Общих положениях к Квалификационным требованиям (профессиональным стандартам) к основным должностям работников туристской индустрии.

В экономике труда под профессиональным стандартом также предлагается понимать квалификационный уровень работника, позволяющий ему выполнять свои профессиональные (должностные) обязанности, приобретенный путем обучения, повышения квалификации, практического опыта, с предъявляемыми требованиями к конкретной профессии (должности)*.

В отсутствие легального определения понятия профессионального стандарта и перечня требований к нему сами работодатели и представляющие интересы работодателей и предпринимателей организации, при наполнении понятия «профессиональный стандарт» исходят из своего представления, основывающегося на потребностях предпринимателей в квалифицированной рабочей силе, и понимают его как «многофункциональный нормативный документ, определяющий в области конкретного вида экономической деятельности (области профессиональной деятельности) требования к выполнению работниками трудовых функций и необходимым для этого компетенци-ям»*.

Основной целью разработки профессиональных стандартов является решение вопросов, связанных с обеспечением эффективной системы управления трудовыми ресурсами и качеством труда, регулированием трудовых отношений. На практике профессиональные стандарты применяются для определения должностных обязанностей работников, планирования их профессионального роста, организации профессиональной подготовки и повышения квалификации соответственно развитию требований к качеству и продуктивности работ и услуг, подбору, расстановке и использованию кадров, а также обоснованию принимаемых решений при проведении аттестации руководителей и специалистов.

Вышеназванный проект Концепции действий на рынке труда на 2006 – 2010 гг. характеризует профессиональные стандарты как документы, обеспечивающие взаимосвязь рынка труда и профессионального образования, определяя качественные характеристики запроса работодателей на подготовку кадров. Департамент заработной платы, охраны труда и социального партнерства Минздравсоцразвития России определяет предназначение профессиональных стандартов как основу для сертификации персонала, создания условий равного доступа граждан к отраслевым и профессиональным рынкам труда, повышения правовой защищенности работников при проведении аттестации.

Бизнес-сообщество определяет профессиональный стандарт как многофункциональный нормативный документ, предназначенный для:

- 1) проведения оценки квалификации и сертификации работников, а также выпускников учреждений профессионального образования;
- 2) формирования государственных образовательных стандартов и программ всех уровней профессионального образования, в том числе обучения персонала на предприятиях, а также для разработки учебно-методических материалов к этим программам;
- 3) решения широкого круга задач в области управления персоналом, таких как:
 - разработки стандартов предприятия;
 - разработки систем мотивации и стимулирования персонала;

* Лушникова М., Лушников А. Право на профессиональное образование и обучение: проблемы реализации в современных условиях // Управление персоналом. 2007. № 7.

* Софинский Н.А. Тарификация работ и профессиональные стандарты // Кадры предприятия. 2007. № 11.

* Положение о профессиональном стандарте. Утверждено распоряжением Президента Российского союза промышленников и предпринимателей от 28 июня 2007 г. № РП-46.

- разработки должностных инструкций;
- тарификации должностей и профессий;
- отбора, подбора и аттестации персонала;
- планирования карьеры работников;

4) 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 др.)*.

Перечень целей и задач, решаемых в результате разработки и применения профессиональных стандартов, следует дополнить такой значимой целью, как создание основы для приведения существующих и формирования новых образовательных стандартов не только в соответствие требованиям, диктуемым рынком и экономикой сейчас, но и с учетом прогнозов социально-экономического развития.

В числе задач по разработке профессиональных стандартов также следует назвать и гармонизацию российских и иностранных нормативных и методических документов, определяющих требования к современным трудовым ресурсам: заинтересованность зарубежных инвесторов в развитии своей деятельности на территории Российской Федерации требует от российских партнеров наличия персонала, отвечающего стандартам, которые предъявляются к работникам на территории стран и их сообществ с прогрессивной экономикой, а также предопределяет необходимость подготовки профессионалов нового уровня.

Виды профессиональных стандартов

На текущий момент национальная система профессиональных стандартов не сформирована. Утвержденных на государственном уровне профессиональных стандартов, сконструированных по современным моделям регламентации квалификационных требований к работникам определенных сфер деятельности, единицы (см. таблицу 2).

Таблица 2

№ п/п	Профессиональный стандарт	Нормативный правовой акт об утверждении	Срок действия
1	2	3	4
1	Квалификационные требования (профессиональные стандарты) к основным должностям работников туристской индустрии	Постановление Минтруда России от 17.05.1999 № 8	Первоначально был установлен до 31.12.2001. Постановлением Минтруда России от 10.10.2002 № 71 был продлен до 01.01.2005. В настоящее время считается прекратившим свое действие в связи с истечением срока действия
2	Профессиональный стандарт к профессии «Преподаватель профессионального обучения»	Постановление Минтруда России от 22.12.2003 № 87	По 31.12.2005. В настоящее время считается прекратившим свое действие в связи с истечением срока действия
3	Профессиональный стандарт по профессии «Менеджер инновационной деятельности в научно-технической и производственной сферах»	Постановление Минтруда России от 05.03.2004 № 34	По 31.12.2005. В настоящее время считается прекратившим свое действие в связи с истечением срока действия
4	Профессиональный стандарт по профессии «Специалист сухого строительства»	Постановление Минтруда России от 05.03.2004 № 35	По 31.12.2005. В настоящее время считается прекратившим свое действие в связи с истечением срока действия
5	Профессиональный стандарт по профессии «Менеджер по внутрипроизводственному обучению персонала»	Постановление Минтруда России от 05.03.2004 № 36	По 31.12.2005. В настоящее время считается прекратившим свое действие в связи с истечением срока действия

Как видно из таблицы, по состоянию на действующий момент перечисленные государственные профессиональные стандарты утратили силу в связи с истечением срока их действия. Новые же государственные профессиональные стандарты взамен указанных, а также по новым профессиям за последние 2 года не утверждались.

В этой связи бизнес и сообщества, представляющие его интересы, либо используют международные профессиональные стандарты (например, в сфере внутреннего аудита используются международные профессиональные стандарты внутреннего аудита, разработанные Международным Институтом внутренних аудиторов), либо приступили к разработке своих автономных профессиональных стандартов, не имеющих характер нормативных правовых документов.

Так, для подбора руководителей в сфере деятельности на рынке ценных бумаг, используется профессиональный стандарт корпоративного директора, разработанный Российским институтом директоров совместно с Федеральной комиссией по рынку ценных бумаг.

Для специалистов в сфере управления человеческими ресурсами свои профессиональные стандарты разработало российское кадровое сообщество. Подготовку Стандартов профессиональной деятельности в области кадрового менеджмента организовал Национальный союз кадровиков. Стандарты были утверждены в марте 2007 года.

Профессиональные стандарты (квалификационные требования) профессий ресторанного бизнеса были разработаны Федерацией рестораторов и отельеров.

Профессиональный стандарт педагогической деятельности, разработанный Высшей школой экономики, проходит апробацию в образовательных учреждениях.

Однако самые значительные шаги были предприняты Российским союзом промышленников и предпринимателей (РСПП). В рамках реализации приоритетного Национального проекта «Образование» Союз совместно с Минобрнауки России начал работу по подготовке профессиональных стандартов. Для этой цели Российским союзом промышленников и предпринимателей было создано Национальное агентство развития квалификации. Распоряжением Президента РСПП от 28.06.2007 № РП-46 было утверждено Положение о профессиональных стандартах и макет профессионального стандарта.

Указанные документы создают единую методологическую основу для разработчиков, действующих в различных отраслях. По информации Президента РСПП А.Н. Шохина в пилотном режиме уже разработаны профессиональные стандарты для целого ряда отраслей, в частности для информационных технологий, металлургии, авиастроения, общественного питания*.

Как показывает анализ негосударственных профессиональных стандартов, а также документов РСПП, при разработке стандартов используются различные подходы. Это, по нашему мнению, станет основной трудностью инкорпорации профессиональных стандартов, разработанных разными союзами и ассоциациями, в единую национальную систему профессиональных стандартов.

Второй проблемой является неопределенность правового статуса указанных профессиональных стандартов. До настоящего времени не выработан механизм утверждения профессиональных стандартов федеральным органом исполнительной власти или непосредственно Правительством РФ, что придает разработкам бизнес-объединений исключительно корпоративный характер. С учетом этого РСПП обратился с предложением к Президенту РФ об определении федерального органа государственной исполнительной власти, ответственного за координацию деятельности по формированию современной национальной системы квалификации работников, то есть за так называемую «квалификационную рамку»*.

Принимая во внимание разобщенность российского бизнеса, а также то, что саморегулирование в отдельных видах деятельности (отдельных секторах рынка) в России развивается крайне медленными темпами и неоднородно (в некоторых отраслях и количество саморегулируемых организаций значительно, и сами организации проявляют активную позицию по защите интересов своих членов (в том числе, по выработке требований этических и профессиональных норм и требований), в некоторых же, ассоциации и союзы вообще не созданы или решают формальные задачи), отечественный бизнес сам предлагает государству придать профессиональным стандартам нормативный характер, утвердив их в качестве правовых актов.

Таким образом, предлагается своя модель реализации социального партнерства в сфере профессионального образования, содержащая элементы основных моделей, применяющихся в разных странах Европы, а именно:

1) либеральной модели Великобритании, предусматривающей минимальное участие государства в системе профессионального образования и обучения. Профессиональные стандарты при такой модели разрабатываются социальными партнерами; роль государства сводится к координации указанных процессов*;

2) административной модели Франции, при которой государство в сфере профессионального образования выполняет ведущую роль (вопросами профессионального обучения и образования занимаются Министерство образования и Министерство труда и солидарности). Однако при этом нормативные правовые акты принимаются только после консультаций с социальными партнерами*;

3) неокорпоративной модели (Нидерланды), в которой главную роль играют социальные партнеры, которые разрабатывают профессиональные квалификации, а государство определяет лишь общие рамки этой работы*.

Поскольку в программных документах задача по разработке профессиональных стандартов поставлена перед государством, а не бизнес-сообществом, можно предположить, что подготовленные и апробированные пилотные проекты профессиональных стандартов будут либо восприняты в полном объеме и утверждены в качестве

* Стенографический отчет заседания Совета по реализации приоритетных национальных проектов и демографической политике. 13 сентября 2007 г. Уфа.

* Там же.

* Лушникова М., Лушников А. Право на профессиональное образование и обучение: проблемы реализации в современных условиях // Управление персоналом, 2007, № 7.

* Муравьева Н.В. Трансформация системы профессионального образования и обучения // Труд за рубежом, 2006, № 3.

* Лушникова М., Лушников А. Указ. соч.

нормативных документов прямого действия, либо использованы в качестве основы для разработки собственных стандартов. При этом, с учетом уже отмеченной незрелости российского бизнеса, особенно среднего и малого, нередко игнорирующего базовый нормативный акт в сфере труда – Трудовой кодекс РФ, государство на первых порах может придать профессиональным стандартам общеобязательный характер, и только при достижении той степени саморегуляции бизнеса, которая присуща для европейских стран, изменить их направленность и обозначить их характер как рекомендательный.

Впрочем, в зависимости от результатов апробации профессиональных стандартов, разработанных РСПП и другими организациями, порядок действий может быть обратным – сначала государственные профессиональные стандарты будут введены как рекомендательные акты, и только при достижении ожидаемого положительного эффекта утверждены в качестве обязательных нормативных правовых или нормативно-технических актов.

Показательным в этом контексте является тот факт, что, несмотря на утрату юридической силы государственными профессиональными стандартами, указанными в таблице 2, организации туристской индустрии, компании, осуществляющие инновационную деятельность и подготовку кадров, продолжают применять их в качестве основы для разработки должностных инструкций и других локальных регламентов труда. Таким образом, бизнес демонстрирует заинтересованность в профессиональных стандартах не как в общеобязательных документах нормативного характера, а как в оптимальных описаниях квалификации работника и предъявляемых к ней требованиях.

Однако нельзя оставить без внимания тот факт, что для ряда профессий и должностей, а возможно и отраслей, принятие государственных стандартов в форме рекомендательных актов пока не целесообразно. К таковым следует отнести отрасли транспорта, ядерных технологий, энергетики и иных потенциально опасных видов деятельности, отражающие присущий им специфический характер профессий и должностей, предусматривающих управление источниками повышенной опасности и потенциально опасными производственными процессами. Государственные профессиональные стандарты для указанной сферы должны быть обязательными, а выдаваемые в результате проводимой на их основе сертификации профессиональные лицензии или сертификаты признаваться в качестве документов, подтверждающих соответствие работников предъявляемым обязательным требованиям.

При введении государственных профессиональных стандартов также нужно будет решить вопрос с вышеуказанными квалификационными и тарифно-квалификационными характеристиками и определить их статус. Как представляется, его решение должно зависеть от того, будут ли характеристики восприняты как база для разработки профессиональных стандартов, или же разработчики профессиональных стандартов сознательно абстрагируются от них для подготовки качественно новых стандартов. Кроме того, если профессиональные стандарты должностей можно рассматривать в качестве замены квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и других служащих, то профессиональные стандарты профессий в условиях превалирования тарифной системы оплаты труда рабочих в бюджетных отраслях деятельности и ее популярности в негосударственных (небюджетных) секторах, не скоро смогут заменить тарифно-квалификационные характеристики профессий рабочих.

С учетом сказанного представляется, что с введением профессиональных стандартов утвержденные квалификационные характеристики должностей служащих и тарифно-квалификационные характеристики профессий рабочих не должны отменяться, во всяком случае, до полного восприятия работодателями положений профессиональных стандартов.

Основные подходы к разработке профессиональных стандартов. Типовые структуры профессиональных стандартов

Отсутствие до настоящего времени единых правил разработки профессиональных стандартов создает предпосылки для разработки не согласующихся между собой документов, представляемых на рынке труда и профессионального образования под заголовком «профессиональные стандарты».

Общим для всех вариантов профессиональных стандартов, существующих в форме проектов или утративших силу нормативных правовых документов, является использование подхода формулирования требований к профессиональной деятельности через компетенции.

Концепция обучения, основанного на компетенциях, была сформулирована и успешно внедрена в европейских странах еще в начале 1980 годов. При этом в контексте профессионального обучения и деятельности под профессиональной компетенцией понимается совокупность знаний, умений, трудовых навыков и способностей работника выполнять порученные ему задания, а также решать задачи, возникающие в процессе его деятельности.

В настоящее время европейское профессиональное обучение, основанное на компетенциях, состоит из двух подсистем:

1) подсистемы начального профессионального образования, направленного на освоение базовых квалификаций, позволяющих человеку выйти на рынок труда;

2) подсистема непрерывного профессионального образования и обучения, ориентированная на формирование у человека компетенций, а не на освоение конкретных программ обучения*.

Принцип описания профессиональной деятельности через компетенции был положен в основу первых утвержденных на государственном уровне профессиональных стандартов – стандартов в туристской индустрии.

При формировании структуры профессиональных стандартов стояла задача определить компетенции, необходимые для выполнения каждой обязанности, возлагаемой на работника в рамках определенной должности и квалификации, наглядно прокорреспондировать их (рис. 1).

Все профессиональные стандарты, подготовленные для основных секторов и подсекторов, структурно состоят из трех логических частей.

В первой части определяются:

- 1) наименование сектора и подсектора туристской индустрии;
- 2) номер квалификационных требований;
- 3) направление деятельности работников;
- 4) наименования должностей работников и требуемые уровни их образования;
- 5) квалификационный уровень. Должности, на которые составлены профессиональные стандарты, сгруппированы по трем квалификационным уровням с учетом следующих критериев:

- направление профессиональной деятельности работника;
- сложность и объем выполняемых должностных обязанностей;
- степень самостоятельности и ответственности в принятии и реализации решений.

Поскольку для первого и второго квалификационных уровней характерно единство в содержании их основных навыков и знаний, а также последовательность и преемственность в профессиональном и должностном развитии, то должности работников первого и второго уровней объединены в общее направление деятельности.

Во второй части профессионального стандарта приводятся перечни должностных обязанностей для работников соответствующего квалификационного уровня (с учетом вышесказанного – объединенная матрица для первого и второго квалификационного уровня и отдельно – для третьего квалификационного уровня).

В третьей части приводятся матрицы основных навыков и знаний, необходимых для выполнения перечисленных во второй части стандарта должностных обязанностей. При этом для каждой обязанности определен набор навыков и знаний, минимально необходимых для достижения необходимого эффекта в результате выполнения трудового действия.

По аналогичной модели с некоторыми структурными различиями были сформированы и все остальные государственные профессиональные стандарты (рис. 2 – 3).

Разработка профессиональных стандартов по основным профессиям для ресторанной индустрии велась по методике и при организационном содействии Минтруда России. При этом, поскольку стандарты разработаны не только на должности, но и на профессии рабочих сферы ресторанной индустрии, то для стандартизации были введены следующие квалификационные уровни: начальный уровень (младший персонал), 1-й уровень (рабочие профессии, квалифицированный персонал), 2-й уровень (высококвалифицированный персонал), 3-й уровень (высококвалифицированный персонал, руководители подразделений) и 4-й уровень (высококвалифицированный персонал, руководитель организации) (рис. 4).

* Муравьева А.А. Компетенции и обучение для рынка труда // Труд за рубежом. 2003 № 3.

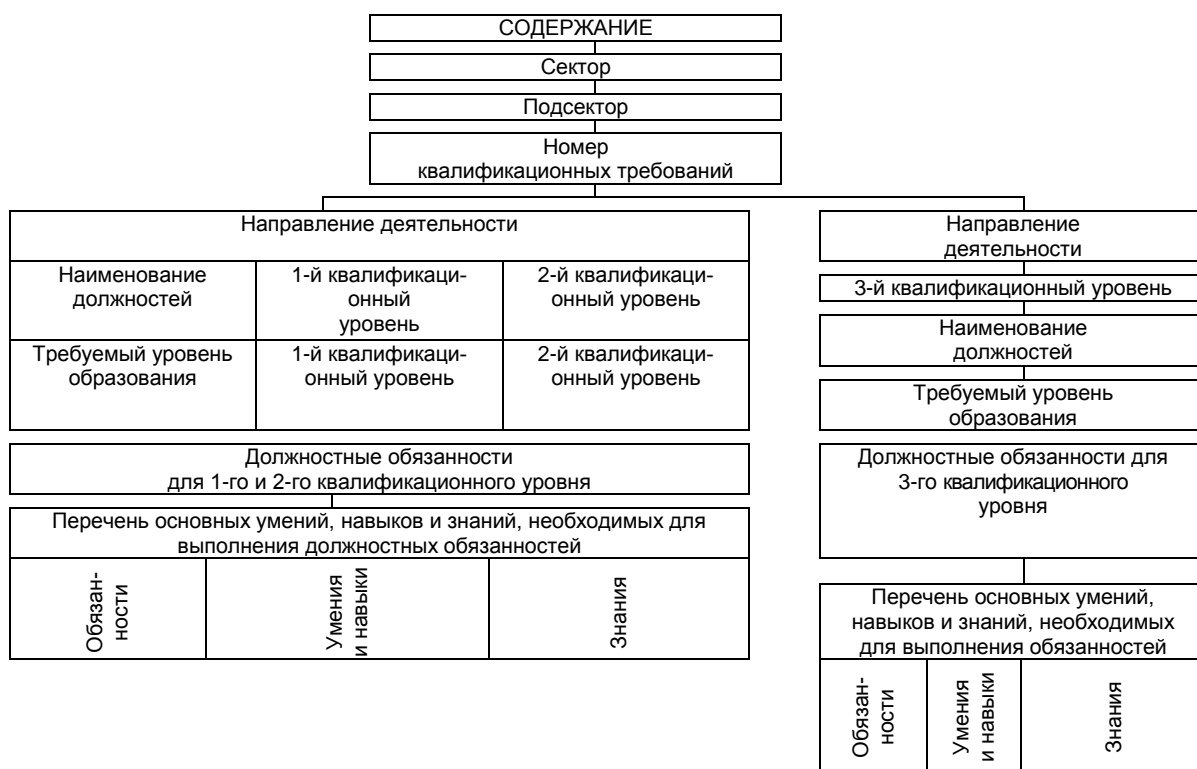


Рис. 1
Структура профессиональных стандартов к основным должностям работников туристской индустрии

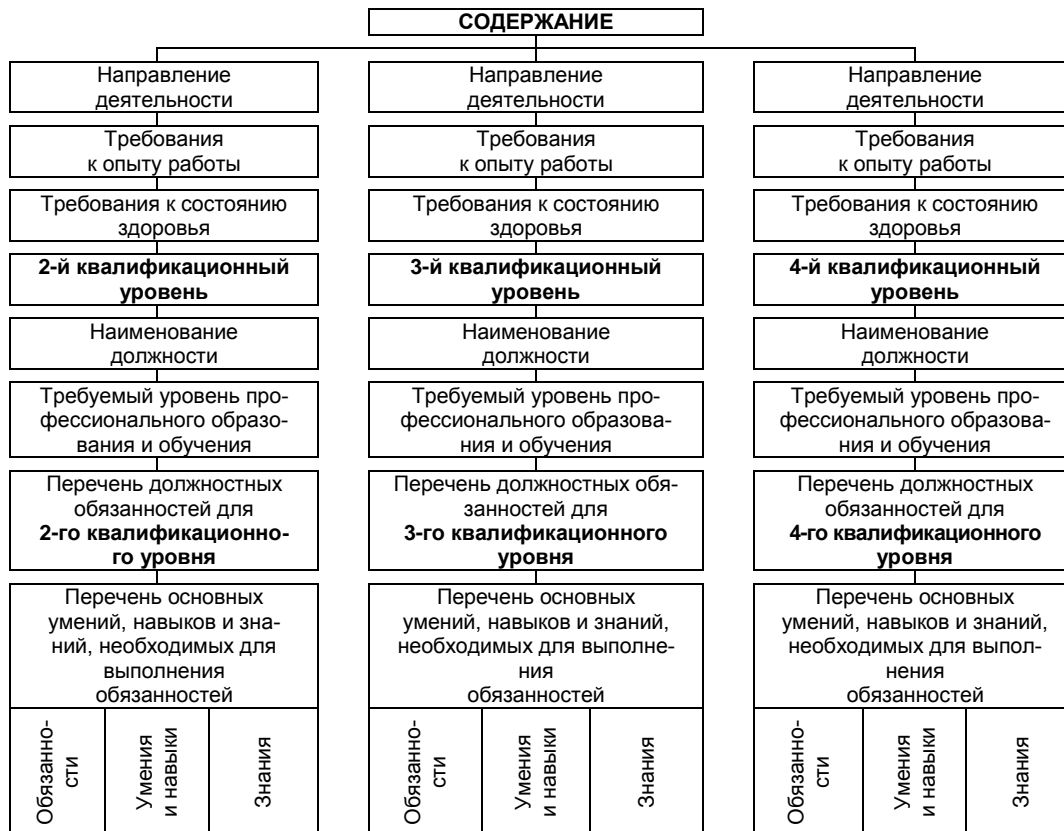


Рис. 2
Структура профессионального стандарта по профессии «Менеджер по внутрипроизводственному обучению персонала»

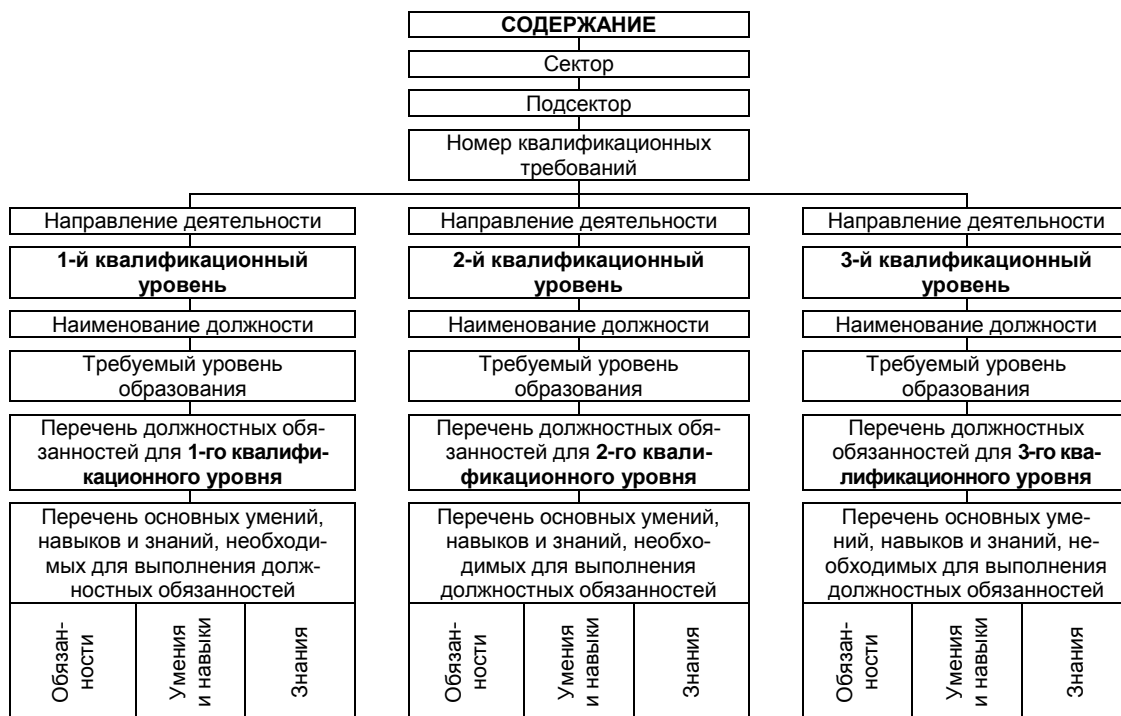


Рис. 3
Структура профессионального стандарта к профессии «Преподаватель профессионального обучения»

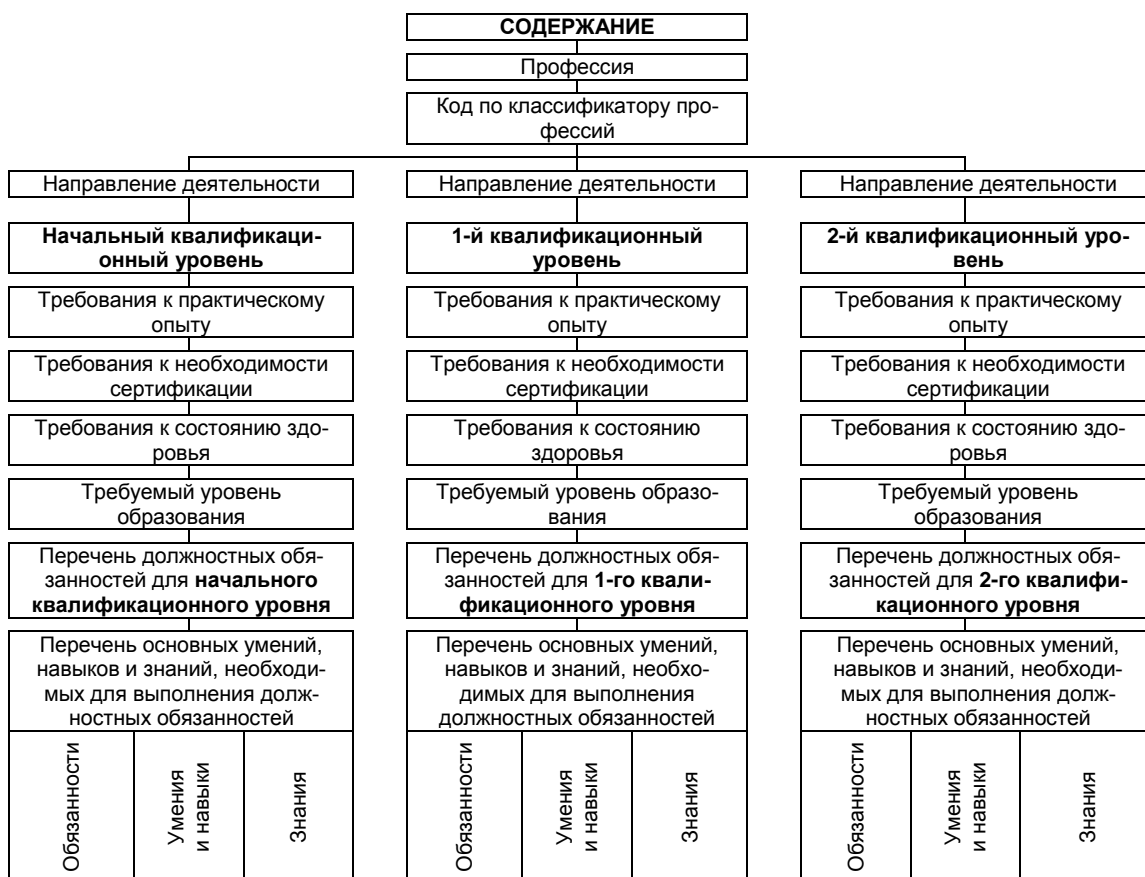


Рис. 4
Структура профессионального стандарта по макету и методике Минтруда России

Те же базовые принципы определения содержания профессиональных стандартов через описание компетенций предполагается использовать при подготовке профессиональных стандартов по макету, подготовленному Российским союзом промышленников и предпринимателей (рис. 5).

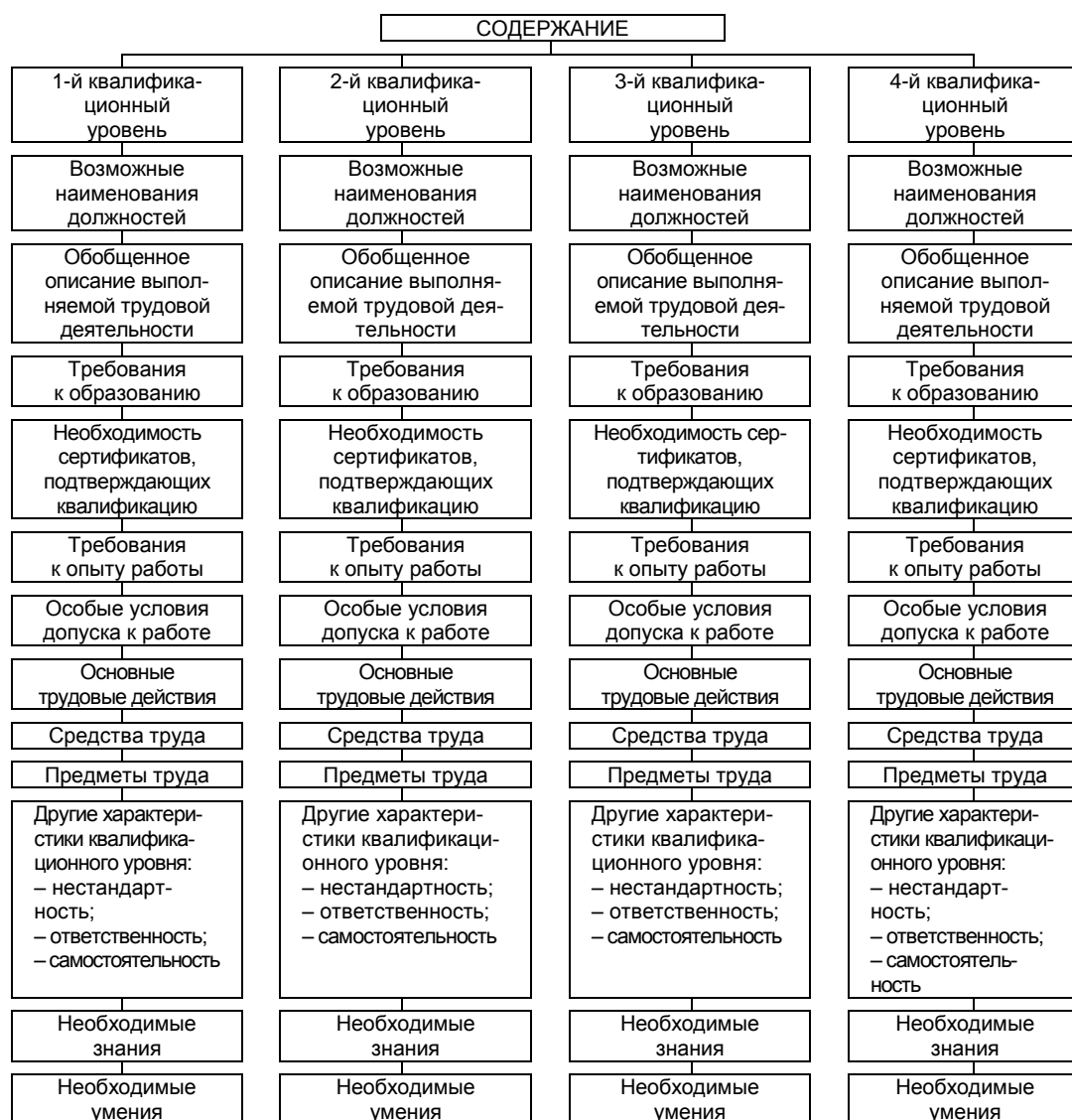


Рис. 5
Структура профессионального стандарта по макету, утвержденному Российским союзом промышленников и предпринимателей

В данном профессиональном стандарте под квалификационным уровнем понимается совокупность требований к компетенциям работников, дифференцируемых по параметрам сложности, нестандартности трудовых действий, ответственности и самостоятельности. В свою очередь, понятие «квалификация» употребляется в двух значениях – как готовность работника к качественному выполнению конкретных трудовых функций в рамках определенного вида трудовой деятельности и как официальное признание (в виде сертификата) освоения компетенций (способностей применять знания, умения и опыт в трудовой деятельности), соответствующих требованиям к выполнению трудовой деятельности в рамках конкретной профессии (требований профессионального стандарта).

Формирование профессиональных стандартов по вышеуказанному макету предполагает соблюдение следующих принципов:

- 1) учет возросших требований к адаптивности и профессиональным компетенциям работников;
- 2) измеримость указываемых требований к выполнению трудовых функций;
- 3) представление в стандарте основных трудовых функций по видам экономической деятельности (областям профессиональной деятельности);
- 4) вертикальная интеграция всех квалификационных уровней в виде экономической деятельности (области профессиональной деятельности);

5) учет образцов лучшей практики, опыта успешных компаний, являющихся лидерами в отрасли и ориентированных на будущее.

Исключительно с позиций компетентностного подхода разработан профессиональный стандарт педагогической деятельности, подготовленный Высшей школой экономики (рис. 6).



Рис. 6
Структура профессионального стандарта педагогической деятельности

Стандарты для специалистов по кадровому менеджменту разработаны по оригинальной модели, учитывающей только отдельные элементы вышерассмотренных моделей (рис. 7).

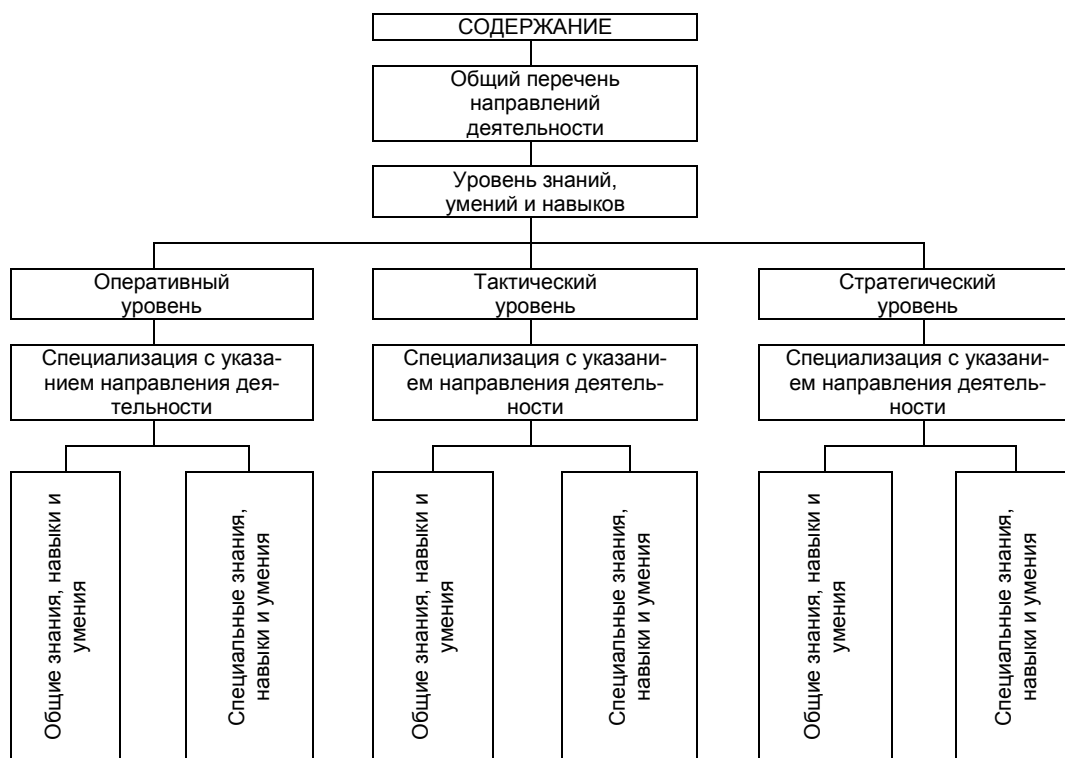


Рис. 7
Структура стандартов профессиональной деятельности в области кадрового менеджмента

При их разработке эксперты сочли оптимальным деление всех кадровых процессов на три уровня – оперативный, тактический и стратегический. Для каждого уровня были сформированы отдельно перечень общих знаний и умений и отдельно перечень специальных знаний и умений. В связи с крайне общим описанием должностных обязанностей, которое скорее отражает задачи специалистов в области кадрового менеджмента, чем перечень их трудовых функций (действий), отсутствием корреспонденции между перечнями знаний и умений, сложно оценить адекватность и корректность сформулированных требований к должностям в сфере кадрового менеджмента. Эти же недостатки не позволяют использовать указанные стандарты в качестве объективного инструмента определения компетенций и установления компетентности работника, а, соответственно, и решения вопросов аттестации и сертификации. Оригинальная структура стандартов, а также использованные при их разработке особые подходы, затрудняющие их последующее включение в национальную систему профессиональных стандартов, могут быть оправданы тем, что их разработчики, хотя и ставили своей задачей разработку профессиональных стандартов для специалистов в области кадрового менеджмента, тем не менее, назвали свою разработку «Стандарты профессиональной деятельности в области кадрового менеджмента».

Как показывает анализ рассмотренных профессиональных стандартов, основными правилами, которыми их должны руководствоваться при подготовке текстов стандартов, являются:

1) следование общей модели профессионального стандарта, утвержденной или согласованной на государственном уровне;

2) формирование оптимальных перечней компетенций, предусматривающих требования к профессиональному уровню работников с целью достижения необходимого качества и производительности работ в соответствующей сфере деятельности;

3) понятная и четко выраженная увязка поставленных перед работником в рамках его профессиональной деятельности задач и должностных обязанностей с набором основных навыков, представляющих собой доведенное до автоматизма умение решать тот или иной вид задачи, а также с перечнем знаний, необходимых для решения каждой задачи (выполнения обязанности) и являющихся теоретической основой для приобретения навыков и умений, получаемых как в результате профессиональной подготовки и обучения, так и путем самообразования.