

РАЗРАБОТКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ: ЗАРУБЕЖНЫЕ И РОССИЙСКИЕ ПРАКТИКИ

© 2014 Е.В. Бочкарева*

Ключевые слова: рабочая сила, качество, профессиональный стандарт, компетенции.

Рассматривается механизм работы системы профессиональных стандартов, приводятся примеры функционирования подобных механизмов в России и других странах.

Развитие российского рынка труда в условиях нестабильности экономики показывает все больший структурный дисбаланс в требованиях производства к уровню качества рабочей силы и уровню подготовки в учреждениях профессионального и высшего образования. Развитие национальной системы компетенций и квалификаций, а также создание масштабного пакета профессиональных стандартов позволят сблизить траектории подготовки и использования качественной рабочей силы¹.

В последние годы стало наблюдаться замедление в экономическом развитии по таким показателям, как производительность труда, инвестиционная деятельность, рост ВВП и др. Из-за отсутствия непрерывного процесса воспроизводства качественной рабочей силы отрасли экономики стали отставать в развитии. Опираясь на это, можно предположить, что сегодня возросла потребность в создании и внедрении в практику новых эффективных методов регулирования в сфере профессиональных компетенций. В статье мы предлагаем рассмотреть создание системы российских профессиональных стандартов как один из таких методов, который может способствовать повышению качества рабочей силы, в том числе одного из ее ключевых компонентов - профессиональных компетенций.

К примеру, такой процесс, как разработка и внедрение системы профессиональных стандартов, может внести значительный вклад в процесс становления качественных образовательных программ, стать основой для разработки и внедрения программ по созданию кадровых программ подготовки и переподготовки, реализации систем сертификации и аттестации персонала². Стандарты можно представить в виде посредника между процессами подготовки кадров и использованием их в экономике. Примером такой практики может служить тот факт, что по-

добная деятельность успешно развивается в мире последние 20 лет по нескольким направлениям:

- ♦ процесс преобразования локальных систем стандартов в создание общенациональных систем. Примером этой тенденции могут служить такие страны, как Япония, Румыния, Австралия, Чили, Канада, Филиппины, Нидерланды, Турция, Великобритания, США, Малайзия, Германия;

- ♦ разработка новых методов формирования и внедрения профессиональных стандартов. Их активное использование отмечается как в сфере труда, обеспечивая стабильный контролируемый карьерный рост, так и в образовательной среде, где с помощью них формируется основа для создания программ подготовки профессиональных кадров и более действенных методов оценивания и аттестации результатов профессионального обучения;

- ♦ растущее число пользователей профессиональных стандартов. К ним относятся не только сотрудники кадровых служб, но и работодатели, работники, учащиеся, преподаватели, руководство учебных заведений и т.д.;

- ♦ обмен опытом по разработке и функционированию системы профессиональных стандартов.

В зарубежном опыте применение общенациональных образовательных стандартов набирает все большую популярность в разных регионах и странах мира. К таким странам относятся экономически развитые государства, находящиеся в составе Центральной и Восточной Европы, Азии и Латинской Америки, а также бывшие республики Советского Союза³.

В Великобритании, к примеру, национальные профессиональные стандарты являются важным элементом в системе обеспечения качества рабочей силы, которая также содержит в себе такие составляющие, как программы профессио-

* Бочкарева Елена Владимировна, аспирант Самарского государственного экономического университета. E-mail: avbochkareva1@gmail.com.

нального образования и подготовки, сеть отраслевых квалификационных советов, а также рамку квалификаций, которая объединяет все существующие пути образования и профессиональной подготовки. Образовательные стандарты при этом выступают в роли классификатора профессиональных областей, с которыми могут соотноситься различные квалификации и стандарты. Здесь можно отметить, что структурой, регулирующей мероприятия по их созданию в этой стране, служит Совет по национальным профессиональным стандартам. Его главная задача - поддержание высокого уровня и соответствия мировым образцам профессиональных стандартов, действующих в Великобритании.

В Австралии разработка профессиональных стандартов началась в связи с тем, что формировалась национальная система профессиональной подготовки, а это предусматривало использование одинаковых для всех регионов критериев функционирования профессионального образования. Таким образом, с 1990-х гг. в стране было создано несколько программ профессионального образовательного развития. К ним относятся программы "К квалифицированной Австралии"; "Мост в будущее". С 2004 до 2010 г. активно велась работа по осуществлению третьего плана под названием "Формируем будущее".

В итоге действий, описанных выше, была создана Рамка национальной профессиональной подготовки. В ее основу легли три ключевых элемента: австралийская рамка квалификаций, австралийская рамка качества обучения и профессиональные стандарты, т.е. набор национально одобренных стандартов, с помощью которых можно определить и впоследствии аттестовать ту или иную квалификацию работника. В этих стандартах описываются профессиональные навыки и знания, которые, безусловно, являются необходимым инструментом для эффективной работы, но при этом сам процесс и содержание обучения ими не регулируются. Если приводить в пример реализации данной концепции Канаду, то здесь мы видим симбиоз двух видов профессиональных стандартов: стандарты, используемые в рамках программы "Красная печать", и стандарты, создаваемые отраслевыми советами в рамках Отраслевой партнерской инициативы. Программа "Красная печать" успешно развивается более 50 лет, и обеспечивает стандартизацию программ подготовки профессиональных кадров на производстве и процедур сертификации, действующих в разных

провинциях. Для получения "Красной печати" необходимо успешно сдать экзамен межрегиональных стандартов. На данный момент в списке профессий этой программы находятся 49 позиций. С помощью "Красной печати" работник имеет возможность трудоустроиться в любом регионе Канады, при этом место получения квалификации не будет играть роли⁴.

Что касается Отраслевых советов, существующих в Канаде, то в их обязанности входит осуществление основной деятельности по созданию профессиональных стандартов. К их функциям относится создание комитетов по разработке стандартов, где осуществляется взаимодействие работника и работодателя. Сейчас в стране функционируют примерно 30 отраслевых советов, которые объединены в Альянс. Но использование национальных профессиональных стандартов, разработанных отраслевыми советами, не является принудительно-обязательным.

Как можно заметить, в других странах существуют различные национальные системы профессиональных стандартов и квалификаций, чего пока не наблюдается в Российской Федерации. Здесь профессиональные стандарты практически отсутствуют⁵. Данная проблема в течение многих лет ждет своего решения для нашего государства.

В нашей стране еще в 1996 г. была поставлена цель введения государственных стандартов, которые бы соответствовали международным требованиям. Об этом свидетельствует так называемая Программа социальных реформ 1996-2000 гг.

Далее в 1998-2000 гг. последовало утверждение Программы под названием "Экономический рост и структурная перестройка", лишь утвердившей уже сформированную задачу о потребности в реформировании области развития кадрового потенциала. За ней в период с 2002 по 2005 г. дали старт программы социально-экономического развития РФ на среднесрочную перспективу. Как и их предшественники, программы содержали в себе идею разработки национальной системы профессиональных стандартов, которые бы соответствовали требованиям, предъявляемым на международном рынке труда.

Также на периоды 2002-2004, 2005-2007 и 2011-2013 гг. были подписаны Генеральные соглашения между Правительством РФ, объединениями профсоюзов и объединениями работодателей, включающие в себя создание и совершенствование систем профессиональных

стандартов, дальнейшее их соединение со стандартами, применяемыми в Европейском союзе.

Обращая внимание на Концепцию действий на рынке труда на 2004 - 2005 гг. и на Федеральную программу развития образования на 2006 - 2010 гг., можно увидеть содержание в них положений о создании системы стандартов, способной заложить требования к профессиональному уровню работников, учитывая при этом качество и производительность выполняемых работ. Все это наводит на мысль о том, что только разработка национальной системы квалификаций, системы оценки профессиональных качеств работника, а также системы профессиональных стандартов способна создать условия для развития гибкого рынка труда, имеющего возможность преодолеть разрозненность спроса и предложения на рабочую силу, уменьшить число нелегально занятых и увеличить способность населения к труду. В Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 г. все эти положения также закреплены. Но к сожалению, в современной России пока не существует системы, объединяющей в себе вышеперечисленные задачи. Сейчас утверждено около 20 профессиональных стандартов. Многие описания видов деятельности ныне существуют в виде разных квалификационных справочников (Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих и Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих). Однако подобные справочники уже не отвечают необходимым характеристикам, которые работодатели предъявляют к уровню знаний и квалификации, в особенности это относится к организации, занимающейся разработкой инновационного продукта.

Представляется логичным обратиться к Энциклопедическому словарю для более полного понимания значения слова "стандарт": "Стандарт (от англ. standard) - это образец, эталон, модель, принимаемые за исходные для сопоставления с ними других подобных объектов. Стандарт как нормативно-технический документ устанавливает комплекс норм, правил, требований к объекту стандартизации, он может быть разработан как на материальные предметы (продукцию, эталоны, образцы веществ), так и на нормы, правила, требования в различных областях"⁶.

В соответствии с Толковым словарем С.И. Ожегова стандарт характеризуется как "образец, которому должно соответствовать, удовлетворять что-нибудь по своим призна-

кам, свойствам, качествам, также это документ, содержащий в себе соответствующие требования". Помимо этого, Толковый словарь дает разъяснение значения слова "профессиональный": "это такой, который полностью отвечает требованиям данного производства, данной области деятельности"⁷.

Соотнеся между собой данные определения, можно сделать вывод, что профессиональный стандарт является образцовым нормативным документом, который содержит в себе требования к объекту стандартизации и при этом отвечает требованиям каждой отдельной области деятельности.

При обращении к литературе можно заметить, что это понятие описывается как "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"⁸.

В Положении "О профессиональном стандарте" Российского союза промышленников и предпринимателей профессиональный стандарт является "многофункциональным нормативным документом, определяющим в области конкретного вида экономической либо профессиональной деятельности требования к выполнению работниками трудовых функций и необходимым для этого компетенциям"⁹.

В концепции Научно-исследовательского института развития профессионального образования было представлено следующее определение: "Профессиональный стандарт - структурированные требования к содержанию и качеству труда в определенной области профессиональной деятельности, определенные в терминах требований к тому, что человек должен знать и уметь делать в определенной области трудовой деятельности"¹⁰.

Исходя из различных понятий, можно сформировать авторское понимание профессионального стандарта. Это документ, который определяет требования к знаниям, опыту, личным качествам, являющимся наиболее типичными в данной сфере деятельности и необходимым работнику для выполнения определенных профессиональных обязанностей.

Стандарт следует понимать как инструмент, способный ориентировать образовательную систему на перспективное формирование компетенций, которые обретут востребованность

спустя десятилетия. Происходит это в связи с возможностью стандарта задавать нормативные требования к степени квалификации работников. Здесь можно обратить внимание на пояснительную записку к созданному в 2012 г. проекту федерального закона “О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации” в части уточнения понятия профессионального стандарта, порядка его разработки и применения. Согласно ей, в профессиональном стандарте должна раскрываться суть профессиональной компетенции и должны определяться требования к квалификации работника, представляя при этом наиболее широкую и развернутую информацию о требованиях к квалификациям, необходимым для выполнения определенных видов трудовой деятельности¹¹.

Стоит подчеркнуть, что проект накладывает определенные обязанности по разработке и применению профессиональных стандартов на Правительство РФ, но, тем не менее, право на создание профессиональных стандартов останется и за федеральными органами исполнительной власти, которые, в свою очередь, реализуют функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере деятельности, за органами исполнительной власти субъектов РФ, за объединениями работодателей, саморегулируемыми организациями и прочими заинтересованными организациями.

Также немаловажен тот факт, что с принятием вышеописанного законопроекта отмены ЕТКС (Единый тарифно-квалификационный справочник) и ЕКС (Единый квалификационный справочник) не произойдет, поскольку в соответствии с Трудовым кодексом РФ выполнение работ по определенным специальностям имеет связь с предоставлением льгот либо с ограничениями, и наименования этих специальностей и соответствующие требования к ним должны полностью совпадать с наименованиями и требованиями в квалификационных справочниках, утвержденных Правительством РФ. К примеру, при назначении трудовой пенсии в соответствии со ст. 27 Федерального закона от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ “О трудовых пенсиях в Российской Федерации” используются списки работ, должностей и профессий, которые утверждены Советом Министров, Правительством РФ и РСФСР, Кабинетом Министров СССР.

В итоге получается, что только в том случае, когда предоставление льгот и наличие ог-

раничений не будут иметь прямой зависимости от наименований профессий и должностей, произойдет полный переход от системы ЕТКС и ЕКС, к профессиональным стандартам, основанным на требованиях рынка труда к профессиональной квалификации работников.

В настоящее время профессиональный стандарт по спектру областей применения значительно расширил свои границы. Сюда относятся тарификация должностей, отбор, аттестация, подбор персонала, проведение процедур стандартизации и унификации экономической деятельности, оценка квалификации работников. Помимо всего, систему профессиональных стандартов можно рассматривать как основу для решения многих задач в области управления, обучения и стимулирования персонала¹². Разработка такой системы представляется необходимой на современном этапе, так как профессиональные стандарты являются объектом интереса и для работодателей, и для самого Российского государства.

¹ Машукова Н.И. Профессиональный стандарт и его назначение /Н.И. Машукова // Энергия промышленного роста. 2008. № 4. С. 5.

² Панкина Г.В., Бабыкин С.В., Панкин Д.В. Анализ профессиональных стандартов // Компетентность. 2010. № 9-10. С. 14.

³ Прянишникова О.Д., Лейбович А.Н. Профессиональные стандарты : краткий обзор зарубежного опыта // Промышленник России. 2008. № 3. С. 38.

⁴ Прохоров А.М. Советский энциклопедический словарь. Изд. 4-е. М., 1990. С. 1278.

⁵ Там же.

⁶ Там же.

⁷ Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. Изд. 2-е. М., 1994. С. 615.

⁸ Симонова М.В. Тенденции развития компетенций и квалификаций менеджеров по персоналу // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2013. Т. 2, № 4 (7). С. 57-59.

⁹ Симонова М.В. Молодые специалисты на рынке труда: конкурентные преимущества, адаптация, требования работодателей // Вестник Самарского государственного экономического университета. Самара, 2012. № 96. С. 98-101.

¹⁰ Олейникова О.Н., Муравьева А.А. Профессиональные стандарты: принципы формирования, назначение и структура: метод. пособие. М., 2011. С. 6.

¹¹ Официальный сайт Минздравсоцразвития России. URL: minzdravsoc.ru (дата обращения: 03.06.2014); Официальный сайт Российского союза промышленников и предпринимателей URL: rspp.ru (дата обращения: 10.06.2014).

¹² Симонова М.В. Молодые специалисты...