



## Профессиональные стандарты: новая реальность на рынке труда, проблемы и перспективы

*Спивак В.А.*<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Санкт-Петербургский государственный экономический университет, Санкт-Петербург, Россия

### АННОТАЦИЯ:

Вводимая в действие в России система профессиональных стандартов меняет требования к уровням квалификации, составу и содержанию исполняемых должностными лицами функций. Научно-методический и правовой аспекты системы включают множество утвержденных документов федерального уровня. Переход рынка труда на профессиональные стандарты является обязательной актуальной задачей руководителей организаций, а его осуществление — трудоемкой задачей кадровых служб. Вместе с тем, на наш взгляд, имеет место форсирование событий, есть некоторые проблемы в области координации разработки и организации внедрения профстандартов, недостаток системности проводимых мероприятий.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** профессиональные стандарты, уровни квалификации, актуальность, проблемы.

### Professional standards: labor market's new reality, problems and prospects

*Spivak V.A.*<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Saint Petersburg State University of Economics, Russia

### Введение

Качество рабочей силы является определяющим фактором успеха в деятельности любой организации. Качество работника, его возможности в исполнении задач организации связаны как с его профессионализмом, определяемым рядом параметров, так и с его личностью. В той и другой области наука и практика предлагают большое количество моделей, структур, параметров. Так, профессионализм обычно определяется уровнем и областью образования, уровнем квалификации, опытом, имеющимися трудовыми достижениями.

На рынке труда России в настоящее время осуществляются радикальные изменения, связанные с определением уровня квалификации работников, принципами группировки профессий и должностей, характеристиками и названиями должностей, введением профессиональных стандартов. Эти документы являются обязательными к применению и должны учитываться во всех случаях, когда речь идет о требо-

ваниях к квалификации работников, к их профессиональным компетенциям, составу и содержанию исполняемых функций, необходимых умений и знаний. В соответствии с Федеральным законом от 2 мая 2015 г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» с 1 июля 2016 года при определении уровня квалификации работников организации должны руководствоваться требованиями профессиональных стандартов. Статья 195, п. 1 ТК РФ так определяет понятия «квалификация» и «профессиональный стандарт»:

- квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника;
- профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

В каких случаях должны применяться профессиональные стандарты, сказано в постановлении Правительства РФ от 22 января 2013 г. № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов»:

а) работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам и установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления;

б) образовательными организациями профессионального образования при разработке профессиональных образовательных программ;

#### ABSTRACT:

The introduced Russian system of professional standards changes requirements for skill level, structure and content for the functions of officials. Scientific-methodological and legal aspects of the system include a variety of documents approved at the federal level. Labor market transition to professional standards is a compulsory urgent task of the heads of organizations and its implementation is a consuming task of the personnel departments. However, we noticed an event's boost, some problems in coordination of the development and organizational implementation of professional standards and the lack of systematic ongoing events.

**KEYWORDS:** professional standards, skill levels, relevance, problems.

Received: 01.01.2017 / Published: 16.01.2017

© Author(s) / Publication: CREATIVE ECONOMY Publishers

For correspondence: Spivak V.A. (va-spivak@yandex.ru)

#### CITATION:

Spivak V.A. [2017] Professionalnye standarty: novaya realnost na rynke truda, problemy i perspektivy [Professional standards: labor market's new reality, problems and prospects]. *Ekonomika Severnogo Kavkaza*.18. (1). – 67-76. <http://dx.doi.org/10.18334/rp.18.1.37165>

в) при разработке в установленном порядке федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования.

И хотя в дальнейшем постановлением Правительства РФ «Изменения, которые вносятся в постановление Правительства РФ от 22 января 2013 г. № 23 этот раздел был исключен, а в ТК РФ включена статья 195.3 «Порядок применения профессиональных стандартов», есть все основания считать вышеперечисленные направления применения профстандартов основами целеполагания при развертывании деятельности по профессиональной стандартизации.

В статье приводятся основные нормативно-правовые документы, определяющие главные элементы системы профессиональных стандартов, и мнение автора относительно проблем, связанных с переходом рынка труда на профессиональные стандарты.

### Очерк системы профессиональных стандартов

Для начала приведем фрагменты из *интервью заместителя председателя Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга Н. Рогачева*:

«Задача – сблизить рынок образовательных услуг и рынок труда. Конечный заказчик системы образования – это все-таки работодатель...»

Квалификация работников стандартизируется. Квалификацию подтверждает сертификат. Сертификат – официально он называется «свидетельство о квалификации» – это документ, который свидетельствует о том, что человек обладает определенными навыками и может работать по профессии. Он выдается центрами оценки квалификации, или, сокращенно, ЦОКи, которые сейчас создаются...

ЦОКи подчиняются отраслевым советам по квалификациям. Отраслевые советы создаются в разных сферах – например, в строительстве, ЖКХ, образовании и так далее. В целом этой сферой управляет Национальный совет по квалификациям при Президенте РФ. Это центральный координирующий орган. Диплом говорит только об уровне образования, но не о том, что человек в состоянии применять полученные знания на практике. Процесс сертификации намеренно выведен из системы образования. ЦОКи будут независимы от образовательных организаций» [12] (<http://www.online812.ru/2016/07/06/009/>).

Благодаря наличию профстандартов работники получают возможность определить свой профессиональный уровень, направления и рамки расширения состава и содержания трудовых функций, знаний и умений, получить обоснованные представления

#### ОБ АВТОРЕ:

*Спивак Владимир Александрович*, профессор кафедры управления персоналом, доктор экономических наук, профессор, почетный работник ВПО (va-spivak@yandex.ru)

#### ЦИТИРОВАТЬ СТАТЬЮ:

Спивак В.А. Профессиональные стандарты: новая реальность на рынке труда, проблемы и перспективы // Экономика Северного Кавказа. – Том 18. – № 1. – С. 67–76. <http://dx.doi.org/10.18334/rp.18.1.37165>

о факторах профессионализма, необходимых для карьерного развития. У работодателей появляется система более подробных, чем квалификационные характеристики, и более адекватных современному уровню развития НТП и народного хозяйства нормативно-правовых документов, которые способствуют созданию более качественных должностных инструкций, совершенствованию оценки результатов труда и трудового поведения работников, организации их обучения, вознаграждения, перемещений. Все это способно привести как к росту продуктивности рабочей силы, так и степени удовлетворенности работников своим трудом, росту взаимопонимания между работниками и руководителями, снижению трудовых конфликтов. Требования к профессиональным качествам работников, закрепленные в профессиональных стандартах, являются основой для разработки образовательных стандартов и образовательных программ учебных заведений. Таким образом, требования рынка становятся определяющими по отношению к интересам других групп интересов системы образования.

Многие проблемы, связанные с разработкой профессиональных стандартов и достижением поставленных целей, еще только решаются, но уже можно сказать, что работа ведется комплексно. Так, приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 апреля 2013 года № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов» определены ключевые показатели всех уровней квалификации работников – с первого по девятый. Для примера показатели уровня квалификации работника, занимающего должность, требующую 6 уровня квалификации (руководитель подразделения), таковы:

- полномочия и ответственность;
- самостоятельная деятельность, предполагающая определение задач собственной работы и/или подчиненных по достижению цели;
- обеспечение взаимодействия сотрудников и смежных подразделений;
- ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения или организации;
- характер умений:
- разработка, внедрение, контроль, оценка и корректировка направлений профессиональной деятельности, технологических или методических решений;
- характер знаний:
- применение профессиональных знаний технологического или методического характера, в том числе инновационных;
- самостоятельный поиск, анализ и оценка профессиональной информации;
- основные пути достижения уровня квалификации:
- образовательные программы высшего образования – программы бакалавриата;
- образовательные программы среднего профессионального образования – программы подготовки специалистов среднего звена;
- дополнительные профессиональные программы;
- практический опыт.

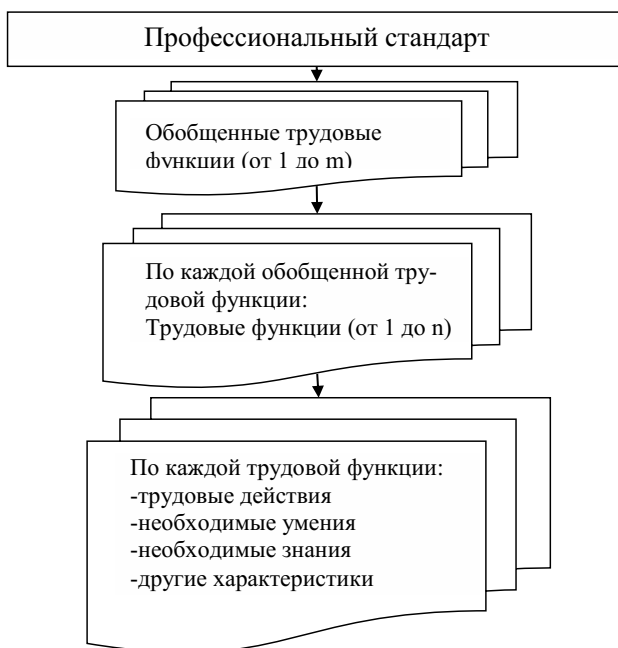
Определены основные термины, применяемые в профессиональных стандартах [1]:

- вид профессиональной деятельности – совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда;
- обобщенная трудовая функция – совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном или бизнес-процессе. По каждой обобщенной трудовой функции определены возможные наименования должностей, требования к образованию и обучению, требования к опыту практической работы, особые условия допуска к работе, другие характеристики (если они имеются). Каждая обобщенная трудовая функция включает несколько трудовых функций;
- трудовая функция – система трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции. Каждая трудовая функция включает описания нескольких трудовых действий, перечни необходимых умений, необходимых знаний и дополнительных требований;
- трудовое действие – процесс взаимодействия работника с предметом труда, при котором выполняется определенная задача.

Кроме детального описания требований по каждой обобщенной и трудовой функции, по каждой обобщенной трудовой функции определены и другие (базовые) источники требований и характеристик, которые действуют на настоящий момент. При переходе на профессиональные стандарты следует менять названия должностей на те, что предусмотрены профстандартами, и приводить должностные инструкции работников в соответствии с требованиями профессиональных стандартов, т.е. использовать формулировки профстандартов с необходимой детализацией и конкретизацией, определяемыми спецификой организации и должностной позицией. Многие из названий должны быть изменены уже до конца 2016-го года, так же, как и требования к квалификации, должностные инструкции. Такими «устаревающими» базовыми источниками чаще всего являются Общероссийский классификатор занятий (ОКЗ), Единый квалификационный справочник общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС), Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР).

На настоящий момент разработан реестр профстандартов, в котором стандарты сгруппированы по областям и видам профессиональной деятельности. Всего уже утверждено свыше 800 профстандартов, к концу 2016-го года ожидается доведение их количества до 1000 и далее до 2000. Структура профессионального стандарта представлена на *рисунке 1*.

Система профессиональных стандартов уже имеет свою историю развития, опирается на отечественный и зарубежный опыт. На эту тему полезную информацию предоставляют, в частности, такие источники, как статья Н. Ничковой «История разработки профессиональных стандартов» [13] и статья «Разработка профстандартов: уроки истории» [11] (<http://profiook.com/about/news/detail.php?ID=1633>).



**Рисунок 1.** Структура профессионального стандарта

*Источник:* составлено автором

Значительное место в системе профессиональных стандартов отведено независимой оценке квалификации.

В разделе «Источники» приведен для справки перечень основных нормативно-правовых документов системы профессиональных стандартов и указаны электронные адреса, где их можно найти [1–10].

### Некоторые проблемы системы профстандартов

В данном разделе позволим себе высказать свое мнение по организации разработки и перехода на профессиональные стандарты.

Основным документом, регламентирующим труд работника на рабочем месте, кроме трудового договора, где эти обязанности обычно описываются в обобщенном виде, является должностная инструкция, определяющая место должностной позиции в системе разделения труда организации, требования к работнику в части его образования и использования нормативных документов, обязанности, права, ответственность. Иногда в должностных инструкциях фиксировались деловые связи на рабочем месте, необходимые для исполнения обязанностей. Дольше действующие тарифно-квалификационные (для рабочих) и квалификационные (для руководителей, специалистов и других служащих) характеристики были специфицированы по долж-

ностям, на каждую должность или уровень квалификации (для рабочих профессий) была отдельная характеристика сравнительно небольшого размера, до 2-х страниц. Поскольку квалификационные характеристики и профессиональные стандарты являются нормативно-правовыми документами федерального уровня, они служат основой для разработки должностных инструкций в конкретных организациях на конкретных рабочих местах. По сравнению с разработкой должностных инструкций на основе квалификационных характеристик, трудоемкость аналогичной деятельности на основе профстандартов выглядит более высокой в силу значительно большего объема базовых документов, т.е. профессиональных стандартов. Средний профстандарт превышает размер в 40 страниц, и хотя он один включает описания трудовых функций по всем уровням квалификации, работать с таким массивом информации намного сложнее. Нагрузка на руководителей и кадровиков возрастает и будет возрастать по мере разработки все большего числа профстандартов.

Отметим и фактор времени, работающий не на пользу качеству выполняемых работ по стандартизации. Если квалификационные характеристики были разработаны еще в годы существования СССР и постоянно обновлялись и совершенствовались, то практика разработки профстандартов невелика, и инициаторы, а следовательно, носители основных концепций и принципов неоднократно менялись (Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП), отраслевые министерства и ведомства, государство), так же как и состав разработчиков.

Имеет место ситуация неопределенности, когда свыше 800 стандартов уже имеется, а еще свыше 1000 предстоит разработать и утвердить, и не следует ли подождать с переходом на профстандарты, поскольку есть вероятность, что появится стандарт, более подходящий для применения в рассматриваемой профессии.

Будут расти и конфликты между разработчиками и группами интересов, имеющих свое видение функций и компетенций. К примеру, содержание разрабатываемого профстандарта руководителя научной организации наверняка вызовет конфликт между научным сообществом и представителями Федерального агентства научных организаций (ФАНО), которое взялось за разработку этого профстандарта. Цели, миссия, позиции сторон противоположны: ученые в основном видят свою миссию в приращении знаний, что не всегда и не сразу обещает экономический эффект, а ФАНО заботится о рыночной выгоде.

Приведем примеры уже разразившихся конфликтов.

«Что может получиться из попыток самостоятельной разработки профстандартов узким кругом специалистов, не владеющих необходимыми методиками, видно и на примере стандарта «Судоводитель-механик», разработанного Государственным университетом морского и речного флота и вызвавшего шквал нареканий вплоть до наименования самой профессии со стороны Профсоюза работников водного транспорта РФ. Другим ярким примером несогласованности действий стала одновременная разработка стандартов «Технический каскадёр» и «Постановщик трюков» двумя

конкурирующими организациями – «Профсоюзом каскадеров России» и «Гильдией каскадёров», закончившаяся громким скандалом. В итоге вместо разработанных документов снова и снова получаем сломанные копья и потраченные годы» [11] (<http://profio.k.com/about/news/detail.php?ID=1633>). Кстати, механизм разрешения подобных споров непрозрачен.

Сейчас в напряжении и ожидании профессиональных стандартов пребывают большинство работников, занимающих позиции экономистов, юристов, вся научная сфера да и высшая школа, ожидающая очередной смены стандартов образования.

Объем работ по координации и развитию системы профстандартов, по-видимому, будет чрезвычайно велик, и есть сомнения в эффективности их исполнения, в квалификации привлекаемой массы специалистов.

Если в целом можно отметить как положительный тот фактор, что в области профессиональной стандартизации наработан большой объем методических материалов, тем не менее он не полностью покрывает весь спектр вопросов и проблем. Реализация научного подхода, системного подхода предполагает этап апробации, проведения экспериментов, по результатам которых принимаются решения по доработке, совершенствованию, материалов, итерации процедур, а эти этапы не очевидны. Хотелось бы увидеть техническое задание на разработку системы профстандартов, программу работ, этапы, результаты, ход выполнения программы, что добавило бы обоснованности проводимым масштабным мероприятиям и уверенности в их целесообразности, актуальности, выполнимости.

В материалах по профстандартизации нет четкого ответа на вопрос «А судьи кто?». Отсутствует четкое определение требований к компетенциям организаций и физических лиц-экспертов, по-видимому, поэтому профстандарты разрабатывают и инициативные одиночки, и солидные (и не очень) организации. Не определены качества, состав, требования, условия работы, источники привлечения экспертов и оценщиков для оценки квалификации руководителей 8 и 9 уровня квалификации, отсюда могут возникнуть условия для реализации групповых и индивидуальных интересов, конфликты интересов.

Вообще, исключена ли возможность коррупции в области оценки квалификации, будет ли она реально «независимой» или это аналогично нашей судебной системе?

И в заключение приведем, на наш взгляд, печальный, особенно для действующих докторов наук и докторантов, факт: из вариантов основных путей достижения уровней квалификации исключена такая форма подготовки, как «докторантура», а необходимость обладания ученой степенью доктора наук упоминается в описании одной-единственной функции профессора вуза в стандарте педагога, да и то в разделе «Другие характеристики».

## Заключение

Вводимая в действие в России система профессиональных стандартов призвана способствовать повышению качества рабочей силы на рынке труда, она меняет требо-



вания к уровням квалификации, составу и содержанию исполняемых должностными лицами функций. Новое научно-методическое и правовое обеспечение деятельности рынка труда, появление на нем новых институтов, множества утвержденных документов федерального уровня – это реальность, с которой всем субъектам рынка приходится считаться. Переход рынка труда на профессиональные стандарты является обязательной актуальной задачей руководителей организаций, а его осуществление – трудоемкой задачей кадровых служб. Развитие системы профессиональной стандартизации будет осуществляться не один год.

Вместе с тем, на наш взгляд, имеет место форсирование событий, есть некоторые проблемы в области координации разработки и организации внедрения профстандартов, недостаток системности проводимых мероприятий.

### **ИСТОЧНИКИ:**

1. Приказ Минтруда России от 29.04.2013 N 170н «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта»
2. Постановление правительства РФ от 22.01.2013 № 23 «О правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов»
3. Изменения, которые вносятся в постановление правительства РФ от 22 января 2013 г. №23 (Утв. постановлением Правительства РФ от 13.05.2016, №406)
4. Приказ Минтруда и соц. защиты РФ «Об утверждении макета профессионального стандарта» от 12 апреля 2013 года N 147н
5. Приказ об утверждении уровней квалификации в целях разработки профессиональных стандартов (Приказ Минтруда РФ от 12.04.2013 № 148н)
6. Федеральный закон от 2 мая 2015 г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»
7. Федеральный закон от 3 июля 2016 г. N 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» (не вступил в силу) Вступает в силу 01.01.2017
8. Методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов, утв. Министром образования РФ от 2015 № ДЛ-01/05вн
9. На сайте Минтруда России (<http://profstandart.rosmintrud.ru/>) размещен Национальный реестр профессиональных стандартов, включающий реестр профессиональных стандартов, реестр областей и видов профессиональной деятельности, реестр трудовых функций. На этом сайте представлены все утвержденные на настоящий момент профстандарты, а также те, что находятся в разработке
10. Многочисленные сайты журналов для работников кадровых служб, где помещаются комментарии к нормативным документам, приводятся рекомендации по внедрению их в практику работы организаций

11. Разработка профстандартов: уроки истории Разработка профстандартов: уроки истории. Сайт ЦЭРС ИНЭС – Центр экономического развития и сертификации Института экономических стратегий РАН URL: <http://profiok.com/about/news/detail.php?ID=1633> ( дата обращения: 23.10.2016 ).
12. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.online812.ru/2016/07/06/009/> ( дата обращения: 23.10.2016 ).
13. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.estimatica.info/assessment/profstandarty/166-istoriya-razrabotki-professionalnyh-standartov> ( дата обращения: 23.10.2016 ).