

УДК 331.101

*Кузнецова М. Е.
Kuznetsova M. E.*

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ:
ХАРАКТЕРИСТИКА, ЭТАПЫ ПЕРЕХОДА**

**OCCUPATIONAL STANDARDS:
CHARACTERISTICS, STAGES OF TRANSITION**

В статье рассмотрен вопрос о формировании и внедрении профессиональных стандартов, кратко затрагивается исторический аспект. Дан контент-анализ понятия «профессиональный стандарт». Описано пошаговое внедрение профессиональных стандартов в организации. Рассмотрено отличие стандартов от единых квалификационных справочников. Показана необходимость изменения документации организации в связи с внедрением профессиональных стандартов.

The article considers the formation and introduction of occupational standards and briefly discusses the historical aspect. The content analysis of the concept of the occupational standard is made. The step-by-step introduction of occupational standards in an organization is described. The differences between standards and unified job evaluation manuals are presented. The need for change in the documentation of the organization in connection with the introduction of occupational standards is shown.

Ключевые слова: понятие «профессиональный стандарт», единые квалификационные справочники, задачи профессиональных стандартов, проблемы взаимодействия рынка труда и профессиональных стандартов, пошаговый переход на профессиональные стандарты.

Keywords: occupational standard concept, unified job evaluation manuals, tasks of occupational standards, interaction problems of labor market and occupational standards, step-by-step transition to occupational standards.

В постоянно меняющемся современном экономическом мире, особенно в последнее время, возникают вопросы, касающиеся несоответствия спроса и предложения рабочей силы в рамках определения их квалификации.

Термин «профессиональный стандарт» (далее – ПС) впервые прозвучал еще в прошлом веке. Этот термин в 1997 г. лег в основу «Программы социальных реформ в Российской Федерации на период 1996–2000 годов».

Профессиональный стандарт – это достаточно новое понятие, которое Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 внесено в Трудовой кодекс. Внедрение этого термина обусловлено противоречием: с одной стороны, предприятия ищут на рынке труда специалистов с высоким уровнем компетенций, с другой стороны, вузы готовят специалистов без точного понимания современных требований бизнеса. Современный переходный период опирается как на ПС, так и на Единый квалификационный справочник (далее – ЕКС). Однако быстро меняющиеся технологии влекут за собой возникновение как новых профессий, так и новых функций, которые пока не отражены в государственных документах.

Опираясь на ПС, каждая организация создает условия, которые необходимы для усовершенствования систем управления персоналом. Таким образом, предлагаемый механизм взаимосвязи рынка труда и четко обозначенных требований к выполнению трудовых функций позволит упорядочить подготовку и отбор квалифицированной рабочей силы, соответствующей новым экономическим условиям [1].

Следует обратиться к пониманию термина «профессиональный стандарт», так как существуют различные его трактовки (табл. 1).

Таблица 1

Контент анализ понятия «профессиональный стандарт»

Автор определения	Определение
1. Трудовой кодекс	«Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции» [2]
2. Закон о профессиональных стандартах	«Определение профстандарта как характеристики квалификации (сочетания знаний, умений, профессиональных навыков и опыта) обязательной для работника, осуществляющего определенную трудовую деятельность» [3]
3. Блинов В. И.	«Профессиональные стандарты (ПС) – один из элементов системы контроля за качеством работы персонала» [4]
4. Фаер М. Е.	«Профессиональный стандарт – подробно описанные требования к должностным обязанностям с учетом необходимых профессиональных знаний, умений и навыков, компетенций; к уровням профессионального образования, а также требования к здоровью и опыту работы» [1]

В отличие от ЕКС в ПС больше внимания уделяется сочетанию знаний, умений, профессиональных навыков, опыта работы и усовершенствованным требованиям к той или иной должности (табл. 2).

Таблица 2

Отличия и общие черты профессиональных стандартов и квалификационных справочников

Показатели	Профессиональные стандарты	Квалификационные справочники
Область применения	Наличие трудовых функций, действий. Требования к уровню образования, к подготовке и обучению работников	Описание трудовых функций, требований к образованию и обучению работников
Содержание	Полномочия и ответственность, характер умений, характер знаний, основные пути достижения уровня квалификации	Должностные обязанности, необходимые знания, требования к квалификации
Наличие уровней квалификации	Установлены различные уровни квалификации	Уровни квалификации отсутствуют
Наличие системы подтверждения соответствия	Соответствие придется подтвердить с помощью сертификата	Система подтверждения соответствия отсутствует
Нормативное регулирование	На каждую профессию оформляется отдельный профессиональный стандарт	Квалификационный справочник регулирует несколько специальностей
Описание ответственности	Есть	Отсутствует
Возможность использовать без специальных знаний и умений	Отсутствует	Есть

ПС более подробно и четко описывает функции работников, выделяет трудовые функции и трудовые действия. Это позволяет понять, какие требования тех или иных знаний и умений к специалисту вытекают из содержания его деятельности. Несмотря на то, что ПС будет носить рекомендательный характер, он окажет влияние на многие процессы в управлении рынком труда. Идея национального профессионального стандарта в результате коллективного обсуждения будет являться публично зафиксированной характеристикой квалификации. ПС должны постепенно вытеснить иные подобные документы, а именно ЕКС, стандарты предприятий. Из-за отсутствия описания и наличия должности в ЕКС предприятия вынуждены были сами создавать стандарты на новые профессии.

Основные задачи профессиональных стандартов:

- установить единые квалификационные требования к работникам, занимающим определенные должности, работающим по конкретным профессиям;
- дать характеристику квалификации, которую работнику достаточно иметь для осуществления своих трудовых функций.

К созданию ПС привлекают как работодателей, так и систему образования с целью разработки единых требований в процессе подготовки квалифицированных кадров [6].

В разработке ПС принимают участие:

- объединение работодателей;
- отдельные работодатели (крупные корпорации);
- профессиональные сообщества;
- саморегулируемые организации;
- иные некоммерческие организации с участием образовательных организаций профессионального образования и других заинтересованных организаций.

Также необходимо отметить, что затраты на разработку ПС поступают из различных источников (рис. 1).

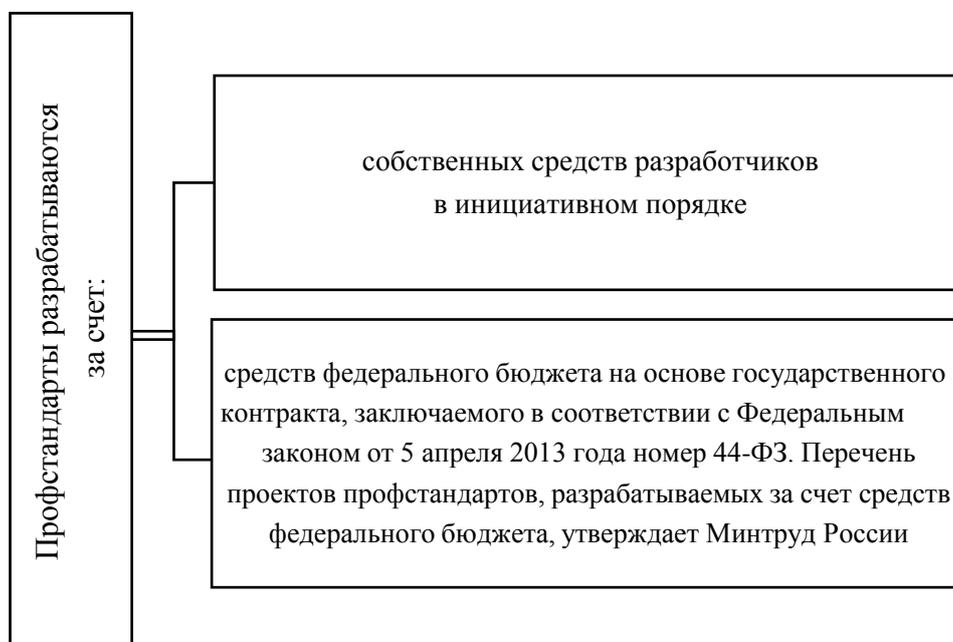


Рис. 1. Источники средств для разработки профессиональных стандартов [5, 7]

Для того чтобы ПС соответствовали государственным требованиям, при их разработке необходимо соблюдать следующие принципы:

- учет международных тенденций в области разработки профессиональных стандартов;
- соблюдение единых критериев в формулировке требований к профессиям;
- учет особенностей постиндустриального общества, характеризующегося возрастающей неопределенностью и ускорением темпа изменений в сферах технологических трансформаций, требований развивающихся рынков и потребителей, а также организации труда и организационной культуры [8].

ПС не будут эффективны, если будет отсутствовать обратная связь с рынком труда.

Главными проблемами во взаимодействии рынка труда и ПС являются:

- низкая активность работодателей в качестве экспертов при рассмотрении и разработке новых документов;
- отсутствие гармоничных связей между профессиональными и образовательными стандартами;

- отсутствие необходимых ресурсов;
- слабо изученная сложная структура ПС.

Ментальные особенности российских работодателей приводят к тому, что в настоящее время недостаточное и не всегда серьезное внимание уделяют ПС. На основании анализа существующих подходов к формированию ПС были выявлены следующие актуальные задачи:

- построить новую российскую систему классификации профессий;
- разработать новые квалификационные требования к должностям, изменить названия, кодировку и их содержание;
- создать систему новых ПС, которые будут соответствовать потребностям рынка труда и являться основой для системы сертификации персонала [1].

Согласно закону, работодатели должны применять обязательные ПС для некоторых специальностей, трудовые функции которых установлены Трудовым кодексом, федеральными законами или иными нормативно-правовыми актами (Федеральный закон от 2 мая 2015 г. № 122-ФЗ) [9].

Профессиональные стандарты обязательны в случае, если:

- требования квалификации, необходимой работнику, заданы Трудовым кодексом, федеральными законами, иными нормативными актами. (Например, в публичных обществах, страховых организациях, негосударственных пенсионных фондах для главного бухгалтера обязательно требуется высшее образование, стаж работы, связанный с ведением бухучета, составлением отчетности, отсутствие неснятой или непогашенной судимости за преступление в сфере экономики);
- с выполнением работ по должности связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений. В этих ситуациях наименование должности, профессии или специальности указывают в соответствии с профессиональным стандартом или квалификационным справочником;
- тарифицируются работы и присваиваются тарифные разряды, устанавливая тарифную систему оплаты труда;
- устанавливается система оплаты труда работников в государственных и муниципальных учреждениях;
- требования ПС закреплены в локальных нормативных актах организации.

Для остальных работников ПС носят рекомендательный характер.

ПС обычно применяются в процессе формирования кадровой политики и в управлении персоналом, при обучении сотрудников и их аттестации, а также при разработке должностных инструкций и тарификации работ [10].

Структура ПС включает 4 раздела:

1. Общие сведения, такие как наименование вида профессиональной деятельности, описание основной цели профессиональной деятельности и другое.
2. Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт. Функциональная карта вида профессиональной деятельности. Здесь содержится перечень обобщенных трудовых функций в виде таблицы. В состав каждой обобщенной функций входит несколько трудовых функций со своим номером уровня квалификации.
3. Характеристика обобщенных трудовых функций. Для каждой из обобщенных функций представлен список возможных наименований должностей, требования к образованию и опыту, другая информация. Структурированное описание каждой трудовой функции, входящей в обобщенную: трудовые действия, необходимые умения и знания, другие характеристики. Описание трудовой функции содержит только те действия знания и умения, которые необходимы работнику, чтобы эффективно выполнять конкретную функцию.
4. Сведения об организациях-разработчиках ПС. В каждом принятом ПС всегда указана организация – ответственный разработчик стандарта и состав рабочей группы [4].

ПС могут быть использованы в качестве основы для создания внутренней корпоративной политики организации, так как именно профессиональный стандарт является своеобразным эталоном, которому должны соответствовать все сотрудники и руководители.

Согласно положениям Трудового кодекса Российской Федерации, в ПС подробно описана характеристика квалификации, которая необходима сотруднику для улучшения его трудовой деятельности и эффективного выполнения своих трудовых обязательств. На данный момент лишь немногие компании в полной мере используют ПС (помимо обязательных), их внедрение является достаточно трудоемким процессом. Специально для этого был предложен алгоритм внедрения профессиональных стандартов:

Шаг 1. Прежде всего, необходимо собрать всю важную информацию, касающуюся утвержденных стандартов. На данный момент разработано и утверждено более 840 профессиональных стандартов для всех сфер экономической деятельности. С полным реестром утвержденных стандартов можно ознакомиться на официальном сайте Минтруда [6]. На 20 декабря 2018 г. профессиональные стандарты, утвержденные Министерством труда, состоят из 1 173 документов по отдельным областям профессиональной деятельности. Профессиональный стандарт включается в реестр не позднее 10 дней со дня его утверждения. Каждый новый стандарт заменяет собой устаревшую информацию из ЕКС.

Шаг 2. Необходимо сопоставить наименования специальностей с наименованиями должностей и специальностей, указанными в ПС. Если в компании нет таких должностей, профессий и специальностей, которые предполагают предоставление компенсаций и льгот или же наличие каких-то ограничений, их наименование в штатном расписании, трудовом договоре и должностной инструкции может не совпадать с тем, которое указано в профессиональном стандарте или ЕКС [11]. Если же выполнение тех или иных работ напрямую связано со льготными выплатами, которые обусловлены условиями труда, то наименование такой должности должно соответствовать наименованию, которое представлено в ПС. Следовательно, если в компании есть такие сотрудники, специальность и условия труда которых подразумевают льготные выплаты, то наименование их специальности должно быть переименовано в соответствии с ПС, что обязательно для всех организаций вне зависимости от их организационно-правовой формы.

Шаг 3. Необходимо провести в организации внутренний аудит с целью корректировки существующего функционала. Под проверку попадают такие документы, как должностные инструкции, кадровые документы, в которых прописаны функции сотрудников по каждой должности, профессии и специальности. В результате проверки должна быть произведена корректировка функций для полного соответствия функционалу, описанному в стандарте.

Шаг 4. Необходимо сопоставить квалификацию сотрудников с существующими ПС. С четвертого уровня квалификации для работников прописаны определенные требования, которым он должен соответствовать. В случае же, если у работника уровень квалификации с первого по третий, следует ориентироваться на определенные требования, которые обусловлены спецификой производственной деятельности.

Шаг 5. Необходимо издать приказ о внедрении ПС с указанием конкретной даты внедрения. С этим приказом так же необходимо ознакомить всех сотрудников предприятия и уведомить их о том, что будут внесены определенные изменения в трудовые договоры. Данное условие оповещения сотрудников установлено в соответствии со ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

Шаг 6. Необходимо внести поправки и скорректировать должностные инструкции и кадровые документы в соответствии с требованиями ПС. Описание трудовой функции должно соответствовать ПС и может быть дополнено только за счет тех функций, которые описаны смежными ПС.

Шаг 7. Необходимо провести ряд действий по изменению трудовых договоров. В первую очередь, с сотрудниками, согласившимися с новыми требованиями и изменениями в их должностных обязанностях, нужно заключить дополнительное соглашение об изменении трудового договора. С сотрудниками, которые выразили свое несогласие по поводу изменения трудового договора и должностных обязанностей, согласно ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации рекомендуется взаимодействовать по нескольким направлениям: предложе-

ние новой должности, возможность переходного этапа для получения документа о переподготовке кадров или увольнение.

Шаг 8. Важным этапом внедрения ПС является проведение оценки компетенций сотрудников для выявления соответствия новым требованиям, благодаря которой можно определить насколько требования к квалификации сотрудников, представленные в профессиональных стандартах, не совпадают или полностью соответствуют существующему уровню квалификации сотрудников. Согласно закону, сотрудника нельзя уволить только за несоответствие ПС, следовательно, необходимо разработать план по повышению уровня квалификации в рамках соответствия ПС. При разработке индивидуальных программ обучения необходимо учитывать результаты пройденной оценки с целью более эффективного обучения работников.

Переход на новые ПС – процесс сложный, требующий большой работы по изменению локальных актов. Необходимо изменить Положения о подразделениях, должностные инструкции, штатное расписание ввиду того, что некоторые должности будут по-другому называться. Подвергнутся изменениям трудовые договоры, положение об оплате труда, стратегические документы по развитию персонала. Соответственно, вносятся изменения и в требования, которые предъявляются к квалификации сотрудников. Необходимо сопоставить новые профессии и их функции, определить систему оплаты труда в связи с новым подходом выполнения работ и квалификационным уровнем. Далее провести аттестацию для определения соответствия каждого сотрудника занимаемой должности и на основании всего проделанного определить дальнейшую стратегию управления персоналом в рамках перехода на новые профессиональные стандарты [12].

Таким образом, ПС вступили в силу. Следующий этап, когда необходимо выстроить работу организации, перестроить систему управления персоналом и выработать новые документы, не менее важен. Необходимо, чтобы службы организаций в процессе перехода к изменившимся условиям труда в соответствии с новыми ПС, формировали локальные акты, которые служили бы стимулирующим фактором для сотрудников, а не приговором.

Литература

1. Фаер М. Е., Матвеева К. А., Самохвалова С. М. Анализ развития профессиональных стандартов // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2013. № 9. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/analiz-razvitiya-professionalnyh-standartov> (дата обращения: 15.04.2017).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.05.2015 № 122-ФЗ). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 10.05.2017).
3. Закон о профстандартах с 2016 г. – последние изменения. URL: http://nalog-nalog.ru/profstandarty_i_dolzhnostnye_instrukcii/zakon_o_profstandartah_s_2016_goda_poslednie_izmeneniya/#Федеральный_закон_о_профстандартах_№_236-ФЗ (дата обращения: 30.09.2017).
4. Блинов В. И., Батрова О. Ф. Профессиональные стандарты: от разработки к применению // Высшее образование в России. 2015. № 4. С. 5–13.
5. О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд : федер. закон от 05.04.2013 № 44-ФЗ. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_151681/ (дата обращения: 16.02.2018).
6. Митрофанова В. В. Работодателям придется использовать профессиональные стандарты 10 октября 2014 // Коммерсант : электрон. журн. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/2596142> (дата обращения: 12.10.2017).
7. О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц : федер. закон от 18.07.2011 № 223-ФЗ (последняя редакция). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_116964/ (дата обращения: 16.02.2018).
8. Олейникова О. Н. Профессиональные стандарты как фактор повышения качества профессионального образования // Образование и наука. 2009. № 8. URL: <http://cyber->

leninka.ru/article/n/professionalnye-standarty-kak-faktor-povysheniya-kachestva-professionalnogo-obrazovaniya (дата обращения: 15.04.2017).

9. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» : федер. закон от 2 мая 2015 г. № 122-ФЗ. Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 12.10.2017).

10. О применении профессиональных стандартов в сфере труда : информационное письмо Минтруда от 10.02.2016. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_194981/ (дата обращения: 12.10.2017).

11. Митрофанова В. В. Порядок внедрения профессиональных стандартов в компании: пошаговый алгоритм // Кадровое дело : электрон. журн. URL: <https://www.kdelo.ru/art/381892-e2015-15-m11-poryadok-vnedreniya-professionalnyh-standartov-v-kompanii-poshagovyy-algoritm> (дата обращения: 19.09.2017).

12. Кадровая политика в применении профстандартов. URL: http://mosmetod.ru/files/metod/SPO/prezent_spo/3_kadrovayapolitika.pdf (дата обращения: 04.09.2107).