

УДК 331.108

Залуцкий М. А., Данилова А. С.
Zalutsky M. A., Danilova A. S.

РОЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

THE SIGNIFICANCE OF PROFESSIONAL STANDARDS FOR SOCIAL AND LABOR RELATIONS

В данной статье определена роль профессиональной стандартизации трудовой деятельности в Российской Федерации в социально-трудовых отношениях, выделены положительные черты стандартов как для работодателя, так и для работника. А также представлен зарубежный взгляд на внедрение профессиональных стандартов в организации, и к чему приводит этот опыт.

The paper considers the significance of introducing professional standards in the Russian Federation as applied to social and labor relations. The benefits of such standards have been identified both for the employee and the employer. International experience with professional standard introduction and outcomes has also been presented.

Ключевые слова: профессиональный стандарт, профессия, квалификация, персонал, компетентность, организация.

Keywords: professional standards, profession, qualification, personnel, competence, organization.

Глобализация бизнес-процессов в России, а также последние несколько лет нестабильности в экономике страны привели к постоянному возрастанию потребностей в высококвалифицированных кадрах, конкурентоспособность которых позволит добиться эффективных результатов деятельности организации [1]. Для урегулирования социально-трудовых отношений с начала текущего года на рынок труда активно внедряют профессиональные стандарты, целью которых является решение таких задач, как определение трудовых функций работников; разработка штатных расписаний должностных инструкций; формирование системы оплаты труда; аттестация работников; организация обучения работников.

Первые предпосылки к разработке профессиональных стандартов в России были изложены еще в конце девяностых годов прошлого века в Программе социальных реформ, как часть развития кадрового потенциала в области усиления механизмов государственного воздействия на структуру и качество кадров, предполагалось внедрение государственных профессиональных стандартов, которые соответствуют международным требованиям и создание системы сертификации и аттестации работников, однако тема не получила должного развития до нашего времени, несмотря на то, что первые профессиональные стандарты появились 8 лет назад, однако именно сейчас они активно разрабатываются и внедряются с 1 июля 2016 г. на основании Федерального закона от 02.05.2015 № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ и ст. 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в РФ».

Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции (ст. 195.1 ТК РФ).

Квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника [4].

Данное определение квалификации также находится в вышеуказанной статье ТК РФ.

Также профессиональный стандарт определяет не только характеристику квалификации, но и требования к условиям, содержанию труда и компетенциям работника по квалифи-

кационными уровням, в которых и изложены, и построены сопоставимые рамки квалификаций, где проведена дифференциация компетенций по параметрам сложности и нестандартности трудовых действий.

Все это сводится к национальной рамке квалификаций, которая была как проект в 2012 г. и имеет 9 квалификационных уровней, для каждого из которых расписана широта полномочий, ответственности, сложность деятельности, характер умений и наукоемкость деятельности – характер знаний и, соответственно, пути достижения определенного квалификационного уровня, начиная от краткосрочного обучения и инструктажа (характерно для 1-го квалификационного уровня), заканчивая послевузовским обучением, практическим опытом, общественно-профессиональным признанием на российском и международном уровне.

Внеся вклад в развитие сферы труда, профессиональный стандарт способствует повышению конкурентоспособности организации, а также ее производительности за счет высокого уровня (либо полного соответствия работников установленному уровню квалификации) работников. Соответственно будут выявлены и четко сформулированы потребности в рабочей силе, а также ее профессиональной подготовке за счет информации о пути достижения квалификационных уровней, а также новых образовательных программ, не исключено и обучение внутри организации, будь то техническая учеба либо повышение квалификации в дорожно-технических школах, центрах повышения профессиональных квалификаций, примером тому может послужить ОАО «Российские железные дороги».

Применение профессиональных стандартов также положительно для работодателя, так как это позволит не только повысить производительность труда, но и повысить качество выпускаемой продукции или услугу, тем самым усиливая свою конкурентоспособность на рынке. Также это позволит сократить затраты на подбор кадров, проведение обучения внутри компании, эффективно повышать уровень знаний, умений, навыков сотрудников, а также их компетенций.

Для работников профессиональный стандарт соответствия уровню квалификации позволит в дальнейшем определить знания, умения и навыки для той профессии, которую они стремятся получить или уже получили, и, соответственно, они с наименьшей погрешностью смогут оценить свои способности, возможности и потребности в дальнейшей профессиональной подготовке, переподготовке и дальнейшие рекомендации для прохождения аттестации, тем самым повышая свою мобильность. Также нельзя забывать о том, что зная свой уровень квалификации, работник поставит более четкую перед собой цель и пути достижения карьерного роста в организации (рис. 1).

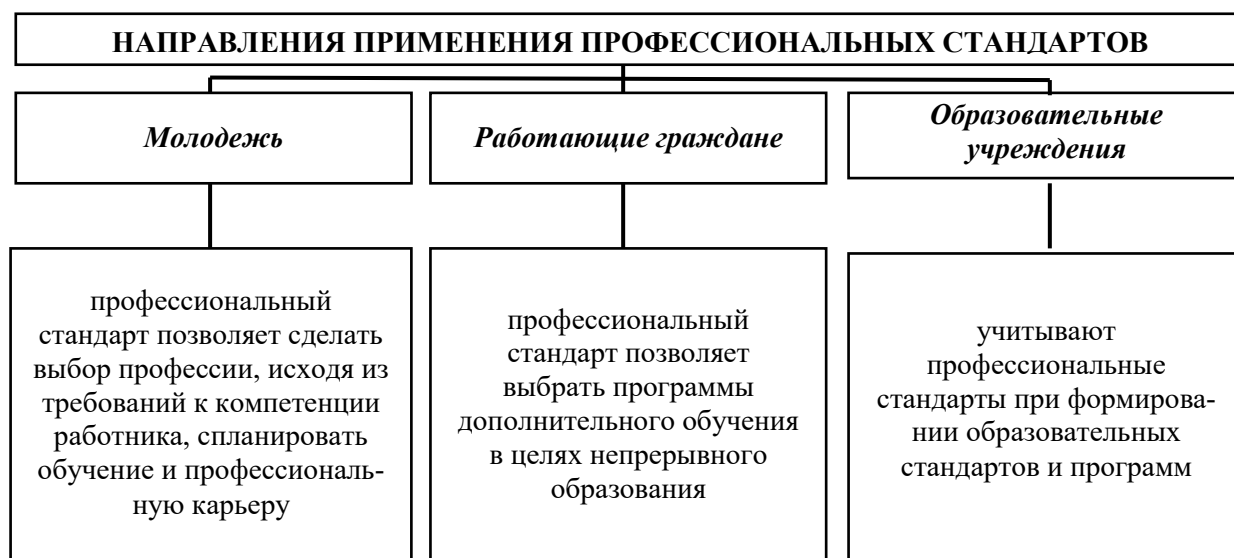


Рис. 1. Направления применения профессиональных стандартов

Практика разработки и внедрения профессиональных стандартов в зарубежных странах насчитывает уже более 30 лет во многих сферах.

Использование и внедрение профессиональных стандартов расширило сферу их использования ввиду того, что кроме сотрудников отдела кадров, служб подготовки и обучения персонала, не говоря уже о работниках и работодателях, также охватывается сфера профессионального образования различных уровней, конкретные руководители, преподаватели и учащиеся учебных заведений.

В Великобритании национальные профессиональные стандарты формируют основу Национальных профессиональных квалификаций, так называемый NVQ – National Vocational Qualifications. Чтобы ее получить, следует обратиться и доказать независимому эксперту по оценке, что вы работаете в соответствии с установленными стандартами и обладаете необходимыми знаниями, умениями, навыками. К примеру, в менеджменте существует четыре уровня NVQ, использующие стандарты в этой области.

Процесс получения NVQ подразумевает шесть следующих этапов:

- а) определить NVQ, уровень и возможности;
- б) приобрести знания и развить навыки;
- в) применить знания и навыки под наблюдением;
- г) предоставить доказательства компетентности, знания навыков;
- д) пройти оценку на соответствие стандартам;
- е) получить NVQ.

Доказательства, которые должен предоставить соискатель, должны быть достаточными, достоверными, действительными и релевантными. Источники доказательств представлены на рис. 2 [3].

Получая повышенный уровень квалификации, работник приступает к работе, основываясь на профессиональном стандарте в соответствии со своей должностью, которые, благодаря Совету по развитию отраслевых квалификаций, постоянно поддерживают их и обновляют национальные профессиональные стандарты и бесплатно обеспечивают ими организации, которые подтверждают NVQ.

Зарубежный опыт показывает, что развитые страны ведут целенаправленную и последовательную работу по формированию целостной системы обеспечения устойчивого социально-экономического развития, в основе которой лежит формирование партнерских взаимовыгодных отношений между различными сферами общества. Создание конструктивных механизмов взаимодействия сферы труда и сферы образования, повышающих эффективность и снижающих издержки (временные, финансовые, человеческие и др.) процесса подготовки и использования профессиональных кадров являются одним из элементов такой системы.

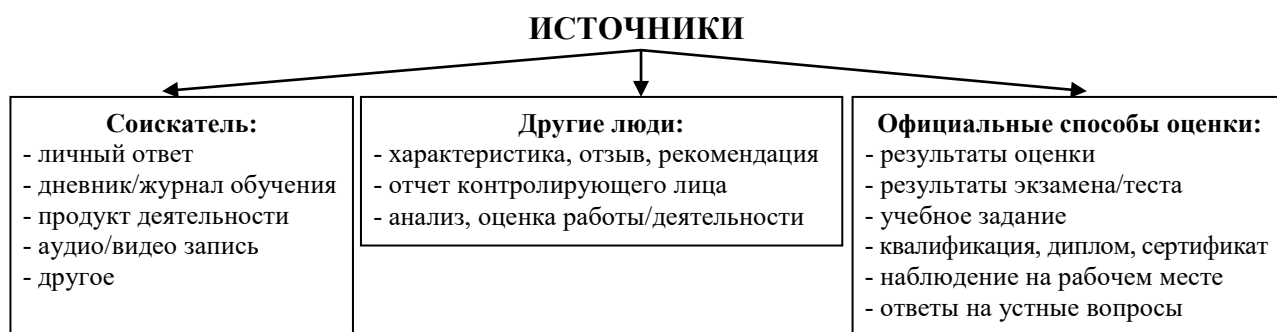


Рис. 2. Источники доказательств при повышении NVQ

Также опыт показывает, что создание качественных профессиональных стандартов, их эффективное использование и поддержание и обновление требует урегулирования ряда проблем, в частности:

а) привлечение всех заинтересованных сторон к работе по формированию и использованию профессиональных стандартов, рациональное распределение полномочий между ними, при этом особое внимание необходимо уделять роли и участию работодателей в данном процессе;

б) формирование организационных механизмов разработки и поддержания профессиональных стандартов, которые бы позволяли своевременно и качественно обновлять стандарты и обеспечивали бы преемственность «новых» и «старых» стандартов.

Резюмируя, хотелось бы отметить, что профессиональные стандарты в России все больше будут входить в деятельность организации и сами работодатели не смогут без них обойтись. С каждым днем повышается важность профессиональной стандартизации в стране, поэтому следует позаботиться о своих работниках, организации, которые должны устойчиво функционировать, поэтому следует пересмотреть положения относительно квалификационных требований, переработать должностные инструкции, положения, основываясь на той информации, которую уже сейчас предоставляет Правительство РФ.

Литература

1. Вашко Т. А. Обеспечение качества управления: от теории к практике : моногр. Красноярск : Сиб. федер. ун-т, 2013. 114 с.
2. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом : учеб. М. : ИНФРА-М, 2014. 447 с.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) // Собр. законодательства Рос. Федерации. № 1 (Ч. 1). Ст. 195.1.
4. Butal T. The management standards consultancy. URL: www.tmsc.org (дата обращения: 11.11.2016).