

ТРАНСФОРМАЦИЯ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ НА ОСНОВЕ СОЗДАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

Современное развитие рынка труда определило явное несоответствие между спросом и предложением рабочей силы, потребностями работодателей и соискателями работы. Поэтому в целях сближения требований к работникам, предъявляемым работодателями, и содержания программ профессионального образования и обучения формируется национальная система квалификаций. Создаваемая в России система квалификации основана на разработке и использовании профессиональных стандартов трудовой деятельности. В статье выявлены объективные предпосылки и необходимые условия трансформации системы квалификации в современной экономике. Определена роль профессиональных стандартов в обеспечении не только соответствиям требований работодателей, но и условиям для развития трудового потенциала, воспроизводства качественно новой рабочей силы инновационной экономики. Показано, что для обеспечения прозрачности и сопоставимости квалификаций необходимо использовать компетенции, которые являются основой национальной рамки квалификаций. Обозначены проблемы методического согласования условий перехода от существующих в настоящее время квалификационных справочников, характеризующих квалификационные требования к профессиональным стандартам. Выявлены особенности, дана оценка и обозначены основные проблемы начального этапа разработки и апробации профессиональных стандартов. Сформулированы направления интеграции профессиональных стандартов с программами профессионального обучения.

Ключевые слова: квалификация; квалификационные требования; квалификационные справочники; национальная рамка квалификаций; профессиональные стандарты; качество профессионального образования; инновационная экономика.

V. G. BYLKOV
Doctor habil. (Economics), Professor
Baikal State University of Economics and Law

TRANSFORMATION OF QUALIFICATIONS SYSTEM ON THE BASIS OF PROFESSIONAL STANDARDS ESTABLISHMENT

The modern development of labor market determines the gap between labor demand and labor supply along with and the needs of employers and job applicants. Therefore, in order to reconcile the requirements for workers set by their employers with the curriculum of vocational education programs, a national system of qualifications is formed. The system of qualifications created in Russia is based on development and application of professional work standards. The article reveals the objective prerequisites and the required conditions for transformation of the system of qualifications in the modern economy. The role of professional standards in ensuring not only compliance with the requirements of employers, but also with the conditions for development of labor potential, reproduction of qualitatively new workforce in the innovation economy is defined. It is shown that the competencies considered as a foundation of the National Qualifications Framework (NQF) are required to be applied to ensure transparency and comparability of these qualifications. The problems of methodological reconciliation of the conditions required for the shift from currently existing qualification handbooks describing the qualification requirements for professional standards. The features and problems of early stages of development and approbation of professional standards are defined and evaluated. The areas of integration of professional standards with vocational training programs are designated.

Keywords: qualifications; qualification requirements; qualification manuals; National Qualifications Framework; professional standards; the quality of vocational education; innovative economy.

Возрастание роли человеческого капитала в преодолении социально-экономических проблем современного общества, ориентированного на инновационное развитие, весьма актуально. Это связано с тем, что инновационные процессы в экономике существенно влияют на механизмы вовлечения человека в общественное производство, происходят закономерные процессы преобразований в оценке квалификации и профессиональной подготовки кадров, соответствующих требованиям производства. Как подчеркивают специалисты Научно-исследовательского института труда и социального страхования, по мере перехода к новому типу развития утрачиваются черты индустриального типа работника со свойственной ему средней квалификацией и преобладают черты информационного типа, где доминирующим становится высококвалифицированный труд [3, с. 116].

Сложившаяся в настоящее время отраслевая структура развития секторов экономики характеризуется постоянным увеличением числа занятых в сфере предоставления социальных, информационных, интеллектуальных и инновационных услуг. Появляется необходимость формирования работников инновационного типа, при котором доминирующим становится высококвалифицированный труд, а результаты труда зависят от уровня компетенций работников. Это означает, что в сфере профессиональной деятельности усиливается информационный и творческий подход, однотипность и взаимозаменяемость уступает место персонализации целей и задач, стоящих перед работником.

Вполне закономерным является высказывание норвежского ученого О. Нордхога: «В настоящее время мы, похоже, переживаем начало эры, в которой организации все более интерпретируются не в качестве производственных, а в качестве обучающих экономических объединений... это правильно отражает сравнительно новый взгляд, что квалификация и ее рост являются ядром перспективы развития организаций» [1, с. 244]. На основе данного критерия (квалификации) О. Нордхог выводит целую систему показателей: запас квалификации, портфель квалификации, конфигурацию

квалификации, базу квалификации: «Другими словами, имеет гораздо больше смысла говорить о типах квалификации, требуемых для деятельности организации, чем говорить о количестве требуемых человеческих ресурсов или тем более о количестве работников, которых следует принять... Агрегированная квалификация, демонстрируемая работниками и их группами в организации, т. е. ее квалификационная основа, представляет собой один из наиболее важных ресурсов этой организации» [Там же, с. 247].

Необходимость создания и внедрения новых подходов в повышении качества рабочей силы связана с трансформацией сферы занятости, динамичными процессами в системе рынка труда, обусловлена наличием социально-экономических, институциональных и структурно-организационных проблем развития современной экономики. В конечном счете существенно изменяются профессиональные качества, востребованные на рынке труда. Для работодателя становится ценнее не квалификация, как таковая, а компетентность, характеризующаяся обладанием определенными способностями для решения конкретных задач повышения эффективности производства. Причем компетенция не означает отказ от категории «квалификация», компетенция включает квалификацию, поскольку характеризует процесс реализации профессиональных знаний и умений в конкретных пространственно-целевых параметрах реальной экономики. Именно поэтому координация сферы труда и сферы профессиональной подготовки является основой для всей системы воспроизводства квалифицированной рабочей силы.

К тому же трансформация традиционных ролей субъектов рынка труда привела к формированию «гуманной» трудовой деятельности, которая предполагает партнерскую заинтересованность работодателя в развитии наемных работников через непрерывное овладение знаниями. Повышаются требования к профессиональной подготовке работников, соответствующему уровню необходимых знаний, умений и навыков для выполнения производственных задач и высокой конкурентоспособности организации в целом [2].

Действительно, существенные изменения в социально-экономической жизни, произошедшие в России после 1992 г., привели к значительным преобразованиям в системе профессионального образования, однако практически не отразились на сформированной в советский период системе квалификаций. Кроме того, само понятие «квалификация» претерпело значительные сущностные изменения. Если раньше это означало степень и вид профессиональной обученности работника, наличие знаний, умений, навыков, необходимых для выполнения определенной работы, то в настоящее время система профессиональной подготовки оперирует компетенциями, которые имеются у человека и которые он может эффективно использовать в трудовой деятельности.

В контексте новой философии управления образованием, которая в большинстве стран именуется «концепция образования в течение всей жизни», «непрерывное образование», произошла трансформация от управления профессиями и специальностями к управлению образовательными программами и квалификациями. В этой связи появляется необходимость в развитии новой системы квалификаций, которая бы осуществляла увязку программ всех типов и форм профессиональной подготовки, переподготовки и дополнительного образования. На уровне отдельных областей профессиональной деятельности за последние несколько лет в профессиональном сообществе сформировалась новая парадигма управления качеством подготовки специалистов, основанная на профессиональных стандартах как более современной форме формализованного описания профессиональной деятельности.

Динамичное развитие принципиально новых форм занятости и самозанятости (к примеру, фрилансеры), усиление пространственно-временной, функциональной, количественной и качественной гибкости трудовой деятельности невозможно без агрегирования интеллектуального и инновационного потенциала работника. Это обусловлено возрастанием роли гибких краткосрочных проектов и трудовых творческих коллективов. Часто в практике организаций формируется временный состав «продвину-

тых» исполнителей, проектных групп вместо стабильного кадрового состава. Появление новых, а подчас принципиально инновационных, типов труда связано с изменениями жизненного цикла профессий, функций и компетенций, необходимых для их выполнения. Динамично исчезают рабочие места, на которых работники находились в течение всей трудовой жизни. Происходит кардинальное изменение профессиональной замкнутости, нарастает динамика профессий, формируется их глобализация. В этих условиях профессиональное образование утрачивает ориентировку на единственную дальнейшую специализацию на протяжении трудовой жизни.

Таким образом, современные инновационные условия развития экономики обеспечивают трансформацию в национальной системе квалификаций, взаимосвязь производителей (система профессионального образования) и потребителей (работодателей) квалифицированной рабочей силы. В настоящее время система воспроизводства квалифицированной рабочей силы формируется на основе разработки и внедрения совокупности профессиональных стандартов.

В системе квалификаций профессиональный стандарт представляет собой многофункциональный нормативный документ, устанавливающий в рамках конкретного вида профессиональной деятельности требования к знаниям, умениям, компетенциям, опыту, системе социальных ценностей, личным качествам работника, необходимых для выполнения конкретной производственной функции (работы).

Важнейшей функцией профессионального стандарта во всем мире является сближение сферы труда и сферы подготовки кадров через установление нормативных требований к знаниям, умениям и выполняемым трудовым действиям, согласованных с бизнес-средой.

Несмотря на огромный как практический, так и исследовательский интерес к профессиональным стандартам, пока нет единого мнения о роли и функциях профессиональных стандартов. Не вдаваясь в полемику определений конкретных профессиональных стандартов, сформулированных в отечественной и зарубежной практике, следует отметить, что по своему функциональному

назначению он служит отражением нормативных требований к уровню квалификации рабочей силы в различных профессиональных сферах.

Все отечественные специалисты в области труда хорошо знакомы с прообразом профессиональных стандартов в виде квалификационных справочников: Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС). На этапе индустриального развития страны и в условиях административно-командной экономики ЕТКС и ЕКС эффективно выполняли свои функции, связанные с обеспечением качества рабочей силы, ее эффективной расстановкой на хозяйствующих субъектах, формированием систем оплаты труда и т. д.

В настоящее время справочники не могут эффективно воздействовать на формирование в России системы квалификации, необходимой для инновационной экономики. Это связано с тем, что существенно изменилась структура рабочей силы, появилось множество видов трудовой деятельности, а работодатели ужесточают требования к уровню квалификации работников.

В отличие от квалификационных справочников, профессиональные стандарты имеют ряд существенных принципиальных позитивных отличий.

Во-первых, они позволяют раскрыть особенности и свести в единое целое профессиональную деятельность работников, связанных общей технологической задачей (исследование, проектирование, освоение производства, обслуживание, сервис и т. д.), следуя структуре целостного технологического процесса и соблюдая преемственность деятельности на различных квалификационных уровнях (рабочий, бригадир, мастер, технолог, инженер и управленец). Во-вторых, структура описания деятельности в профессиональных стандартах предусматривает использование более прогрессивной модели в виде совокупных требований к знаниям, умениям и компетенциям, профессиональному опыту, что позволяет обеспечить преемственность профессиональных стандартов, национальной рамки квалификаций, с одной стороны,

и образовательных стандартов и программ профессиональной подготовки и повышения квалификации, с другой.

В-третьих, в профессиональных стандартах появляется возможность выделить сертифицируемые (нормативные) виды профессиональной деятельности, в которых особенно заинтересован работодатель, и таким образом сконцентрировать и определить цели независимой оценки и сертификации квалификаций на определенном сегменте профессиональных характеристик. Эти и некоторые другие особенности профессиональных стандартов определяют важность, полезность и инновационность с элементами национальной системы квалификаций, связывающими сферу труда и сферу профессионального образования.

Именно поэтому среди первых указов Президента РФ В. В. Путина¹ определялись задачи разработки профессиональных стандартов. Распоряжением Правительства РФ от 29 ноября 2012 г.² утвержден план разработки профессиональных стандартов на 2012–2015 гг.

Кроме того, Правительство РФ определило правила разработки и внедрения организационно-методического регламента развития системы профессиональных стандартов³. Установлена тождественность наименований должностей профессий и специальностей ЕТКС и ЕКС должностей руководителей, специалистов и служащих наименованиям, содержащимся в профессиональных стандартах, что подчеркивает преемственность системы квалификации.

Определено, что профессиональные стандарты должны применяться:

– работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, тарификации работ, присвоении

¹ О мероприятиях по реализации государственной социальной политики : указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597.

² Об утверждении плана разработки профессиональных стандартов на 2012–2015 гг. : распоряжение правительства РФ от 29 нояб. 2012 г. № 2204-р.

³ О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов : постановление Правительства РФ от 22 янв. 2013 г. № 23.

тарифных разрядов работникам и установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления;

– образовательными организациями профессионального образования при разработке профессиональных образовательных программ;

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

Реализация правительственных мер уже имеет определенную положительную практику. Министерством труда и социальной защиты РФ определены 9 уровней квалификации, установлены показатели, характеризующие каждый уровень квалификации (полномочия и ответственность, характер умений и знаний), приведены параметры этих критериев¹.

Внесены изменения в Трудовой кодекс РФ и ст. 1 Федерального закона «О техническом регулировании»². Для формирования системы профессиональных стандартов уже разработаны необходимые научно-методические и организационные инструментари. Определены основные принципы разработки профессиональных стандартов, предложена модель (макет) профессионального стандарта, утверждено положение о профессиональном стандарте, апробирована методика разработки, программы подготовки экспертов-разработчиков, процедуры рассмотрения и утверждения в общественно-профессиональном формате.

В настоящее время оформлены приказами Минтруда России 19 профессиональных стандартов (педагог, социальный работник, программист, специалист по социальной работе, психолог в социальной сфере и т. д.), 3 профессиональных стандарта (педагог, специалист по патентоведению, специалист по социальной работе) прошли экспертизу и зарегистрированы в конце 2013 г. в Минюсте РФ.

¹ Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов : приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 апр. 2013 г. № 148-н.

² О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ и статью 1 Федерального закона «О техническом регулировании» : федер. закон от 3 дек. 2012 г. № 236-ФЗ.

К примеру, в 2013 г. при Научно-исследовательском институте труда и социального страхования создана рабочая группа по разработке проекта профессионального стандарта «Управление персоналом». В ее состав вошли эксперты — представители различных организаций, в том числе: Российского союза промышленников и предпринимателей; Национального агентства развития квалификаций; Ассоциации консультантов по подбору персонала; Института профессионального кадровика; кадровой справочной системы «Система Кадры»; Национальной конфедерации «Развитие человеческого капитала», ряда бизнес-организаций. Группой разработчиков были проведены первичные исследования (анализ и обобщения) профессиональной области, определен перечень обобщенных трудовых функций, охватывающий все направления деятельности, реализуемые в сфере управления персоналом. В настоящее время проводится корректировка данного перечня и декомпозиция обобщенных трудовых функций до уровня конкретных трудовых функций и трудовых действий.

Согласно плану Министерства труда и социальной защиты РФ в 2013–2014 гг. должны быть апробированы и пройти экспертизу более 150 профессиональных стандартов, подготовленных крупными объединениями работодателей, промышленными компаниями, профессиональными сообществами, организациями-разработчиками. Значительно большее количество стандартов находится на стадии разработки. Между тем, в процессе реализации возникает ряд организационных и методических проблем.

Опыт показывает, что требуют методического согласования вопросы интеграции и взаимосвязи профессиональных стандартов при пересечении близких по составу выполняемых трудовых функций профессий и специальностей. Часто разработчики оперируют различными методическими подходами при разработке сквозных профессий.

Весьма важным становится проблема методического обоснования этапов подуровневого разделения, определения границ роста квалификаций в процессе реализации принципов и методов уровневых дифференциаций профессиональных требований

и трудовых функций. К сожалению, наблюдается дефицит специалистов, которые могли бы выполнить или организовать эту работу на высоком научно-методическом уровне, поэтому в качестве разработчиков часто выступают либо учебные заведения, которые, по сути, разрабатывают «стандарты для себя», либо ассоциированные объединения, которые преследуют свои «профессиональные цели». Как правило, общественные слушания и корректировки конкретных профессиональных стандартов носят полупормальный характер, в связи с чем, по нашему мнению, целесообразно создание единого методического, координационного межотраслевого центра организаций (по примеру Центрального бюро нормативов по труду), располагающих высоким интеллектуальным потенциалом и готовых взять на себя ответственность за разработку профессиональных стандартов. Данный центр может выявлять потребность в подготовке и вести сертифицированный учет специалистов высокой квалификации в сфере разработки профессиональных стандартов, образовательных стандартов и программ, координировать деятельность по внедрению систем оценки качества и сертификации профессионального образования. По отдельным профессиональным группам работа ведется, но нет системы, отсутствует реестр подготовленных специалистов. Часто работодатели привлекают к работе неподготовленных людей, которые дезорганизуют работодателей в этой сфере исследований.

До сих пор вызывает некоторые сомнения односторонний подход к концепции внедрения профстандартов в систему образования, которая чаще всего обсуждается в экспертном сообществе. Представляется не совсем рациональным подход, когда требования профстандартов прежде всего реализуются в программах дополнительного профессионального образования, в вариативной части основных образовательных программ среднего и высшего профессионального образования, и лишь потом, при необходимости, отражаются в федеральных государственных образовательных стандартах (ФГОС). Однако, как показывает практика, для принципиальных изменений необходимы соответствующие методические разработ-

ки, организация определенных процедур и регламентов.

Актуальным становится вопрос интеграции Национальной рамки квалификации с системой профессиональной подготовки в процессе разработки новых ФГОС профессионального образования, а также примерных профессиональных образовательных программ. При этом важнейшими элементами интеграции должны стать методические и терминологические аспекты.

Наконец, следует проанализировать, как формирование национальной системы квалификаций может сказаться на методологических подходах к разработке и реализации ФГОС. По мере разработки и апробации профстандартов ФГОС становятся все более унифицированными и рамочными. Учитывая, что результаты профессионального образования в части профессиональных компетенций четко фиксируются в профстандартах, а общие компетенции — в национальной рамке квалификаций, то могут быть пересмотрены задачи ФГОС профессионального образования и сокращено их количество (при этом требования к условиям и структуре программ также могут быть унифицированы).

Создавая современную российскую систему квалификаций, следует избегать национальной и отраслевой замкнутости. Для этого должна постоянно анализироваться эффективная отечественная и зарубежная практика по созданию профессиональных стандартов, образовательных программ, систем оценки, сертификации и признания квалификаций. Именно такой подход позволит сэкономить время и ресурсы. С другой стороны, создаваемые в нашей стране форматы и процедуры, связанные с системой квалификаций, профессиональным образованием и оценкой результатов должны быть достаточно гибкими для того, чтобы интегрировать эффективный опыт независимо от его происхождения. Например, если существуют зарубежные профессиональные стандарты или системы профессионального признания (аудиторы, банковские работники, менеджеры, инженеры и т. п.) целесообразно рассматривать и признавать эти практики на территории РФ, если они отвечают в целом интересам в развитии человеческих ресурсов страны.

Список использованной литературы

1. Галаева Е. В. Исследование человеческого капитала в зарубежной литературе / Е. В. Галаева // Общество и экономика. — 1997. — № 7/8. — С. 244–247. — Реф. на книгу : Нордхог О. Человеческий капитал в организации. — Осло, 1993. — 278 с.
2. Профессиональные стандарты как основа подготовки конкурентоспособных работников : метод. пособие / М. В. Привезенцев, О. Н. Олейникова, А. А. Муравьева [и др.]. — М. : Альфа-М, 2007. — 160 с.
3. Шibaев А. А. Инновационная экономика: роль профессиональных стандартов / А. А. Шibaев // Вестник Научно-исследовательского института труда и социального страхования. — 2010. — № 2/3. — С. 116–119.

References

1. Galaeva E. V. The research of human capital in the foreign literature. *Obshchestvo i ekonomika – Society and economy*, 1997, no. 7/8, pp. 244–247 (in Russian).
2. Privezentsev M. V., Oleinikova O. N., Muravieva A. A. *Professionalnye standarty kak osnova podgotovki konkurentosposobnykh rabotnikov* [Professional standards as a basis of competitive workers training]. Moscow, Alfa-M Publ., 2007. 160 p.
3. Shibaev A. A. Innovative economy: the role of professional standards. *Vestnik nauchno-issledovatel'skogo instituta truda i sotsialnogo strakhovaniya – The Herald of the Research Institute of Labour and Social Insurance*, 2010, no. 2/3, pp. 116–119 (in Russian).

Информация об авторе

Былков Владимир Георгиевич — доктор экономических наук, профессор, декан факультета управления человеческими ресурсами, Байкальский государственный университет экономики и права, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11, e-mail: e-mail: pers@isea.ru.

Author

Bylkov Vladimir Georgievich — Doctor habil. (Economics), Professor, Dean, Faculty of Human Resources Management, Baikal State University of Economics and Law, 11 Lenin St., 664003, Irkutsk, Russia, e-mail: pers@isea.ru.