ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ КАК ЭЛЕМЕНТ СТРАТЕГИИ КОРПОРАТИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

С.В. Васильев
директор Центра подготовки персонала УВЗ,
г. Нижний Тагил

С.В. Климан
начальник отдела обучения персонала УВЗ,
г. Нижний Тагил

В статье обоснована необходимость и значимость разработки профессионального стандарта по профессии «Сварщик». Актуальность задачи, поставленной перед разработчиками, становится очевидной, когда видишь, как профстандарты способствуют обеспечению сложной системы интересов всех участников профессионального образовательного пространства и эффективному использованию человеческих ресурсов.

Очевидно, что на современном этапе позволительно сделать вывод о возрастании значимости человеческого фактора в развитии организации. Фактически персонал становится главным инструментом повышения конкурентоспособности любой организации. В связи с этим в развитых странах наблюдается бурный рост корпоративного образования, что свидетельствует о возрастании роли данного вида образования и усилении его роли как необходимого условия, обеспечивающего эффективное функционирование любой организации.

Согласно Корпоративной стратегии развития ОАО «Научно-производственной корпорации «Уралвагонзавод» до 2020 г. предусмотрено в рамках деятельности АНО «Корпоративный университет Уралвагонзавод»:

– формирование постоянных партнеров в сфере качественной подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала;

– повышение уровня теоретических и практических навыков персонала и их соответствие профессиональным стандартам;

– разработка и внедрение корпоративных профессиональных стандартов;

– развитие корпоративной системы профориентации, привлечения, адаптации и постоянного обучения персонала.

Приоритетными направлениями системы обучения и развития персонала являются:

– достижение сопоставимости качества подготовки специалистов европейскому подходу на основе национальной рамки квалификаций;

– развитие государственно-частного партнерства в области образования как элемента стратегии повышения конкурентоспособности предприятия, региона и страны в целом;

– внедрение системы наставничества как эффективного ин-

The article proves the need and the importance of the professional standard for the profession “Welder”. The fact that the task faced developers is topical becomes obvious when you see how professional standards contribute both to a complex-system of interests of all professional educational process participants and the efficient use of human resources.

струмента адаптации и производственного обучения нового работника и повышения эффективности трудоустройства.

Одним из индикаторов развития становится увеличение доли модульных профессиональных образовательных программ в корпорации не менее чем 70 процентов в 2015 г.

В рекомендациях комитета Совета Федерации по обороне и безопасности от 28.03.2013 г. подчеркивается особая значимость подготовки высококвалифицированных рабочих для обеспечения инновационного развития высокотехнологических секторов экономики, предприятий оборонно-промышленного комплекса.

В стране создаются профессиональные сообщества, которые будут являться важным системным элементом дорожной карты по созданию «Национальной системы компетенций и квалификаций». Так, на первой учредительной конференции профессионального сообщества сварщиков было отмечено, что сварочные технологии используются в большом числе отраслей, представляя собой ведущую и неотъемлемую часть многих производственных процессов. Сварочное производство – инновационное, высокотехнологичное и наукоемкое, вносящее значительный вклад в ВВП промышленно развитых стран. Именно поэтому во всем мире уделяется большое внимание системам качества, а также квалификации и сертификации специалистов в этой области.

На сегодня профессия сварщика – одна из наиболее востребованных как в России, так и в мире. В Германии, например, с применением сварочного оборудования производится более 50 процентов национального валового продукта.

В России количество сварщиков составляет 250 тыс. чел. (в Советском Союзе их число составляло 1 млн. чел.). По словам В. Фролова – президента ассоциации «Союз профессиональных сварщиков», будут создаваться профессиональные стандарты. Это особенно актуально, поскольку сварка носит межотраслевой характер – это и судостроение, и строительство, и авиация, и космос, и атомная промышленность, и оборонно-промышленный комплекс.

Сообщество сварщиков интегрирует все заинтересованные стороны: и ученых, и экспертов по методологии, и работодателей, и образование, и государство. С учетом вышеперечисленного ОАО «Научно-производственная корпорация «Уралвагонзавод» приступило к созданию профессиональных стандартов по профессии «Сварщик».

Основываясь на нормативных документах, регулирующих разработку профессиональных стандартов в Российской Федерации: Указ Президента РФ «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» № 597 от 07.05 2012 г., Федеральный Закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального Закона № 236-ФЗ от 03.12.2012 г. «О техническом регулировании», Постановление Правительства РФ № 23 от 22.01.2013 г.«О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов», Постановление Правительства РФ № 604 от 19.06.2012 г. «О Федеральной службе по оборонному заказу», Федеральная целевая программа «Развитие оборонно-промышленного комплекса до 2020 г.», Распоряжение Правительства РФ № 2227-р от 08.12.2011 г. «Об утверждении Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 г.», Распоряжение Правительства РФ № 792-р от 15.05.2013 г «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 гг.», «Макет профессионального стандарта, утвержденный Распоряжением Президента РСПП № ПР-46 от 28.06.2007 г., Корпоративная стратегия развития ОАО «НПК «Уралвагонзавод» до 2020 года, были сформулированы цель и задачи разработки корпоративного профессионального стандарта.

Цель: Обеспечение качества труда персонала, профессионального роста, улучшение стандартов качества в организации, повышение мотивации персонала.

Задачи:

– определить нормативные и концептуальные основания разработки профессионального стандарта;

– провести анализ отечественной и зарубежной практики профессионального стандарта;

– сравнить систему Единого тарифно-квалификационного справочника (ЕТКС) и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС) с профессиональным стандартом;

– определить содержание функциональной карты;

– разработать и провести анкетирование специалистов корпорации;

– установить соотношение между национальной рамкой квалификаций и профессиональным стандартом;

– разработать карточки видов трудовой деятельности.

В стратегии корпоративного образования ОАО «Научно-производственная корпорация «Уралвагонзавод» затраты на подготовку кадров рассматриваются как инвестиции в человеческие ресурсы. Они принесут отдачу в виде повышения эффективности деятельности персонала и роста прибыли организации. Основным критерием качества человеческих ресурсов является профессиональная компетентность. Исследования показывают, что 10 процентов увеличения расходов на обучение персонала дает рост производительности труда на 8,5%.

Реализация требований профстандартов позволяет достигнуть баланса интересов между работодателем, работником и образовательной организацией.

На рисунке 1 Роль профессиональных стандартов в достижении цели ОАО «НПК «Уралвагонзавод» видно, какие преимущества дает наличие профессионального стандарта:

– на уровне работника:

• повышение квалификации, активизация мотивов эффективной деятельности, повышение производительности труда, обеспечение карьерного роста, обеспечение устойчивого развития человеческих ресурсов;

– на уровне работодателя:

• возможность отбора персонала, повышение стандартов качества продукции, повышение эффективности труда и финансово-экономических показателей;

– на уровне образовательных организаций:

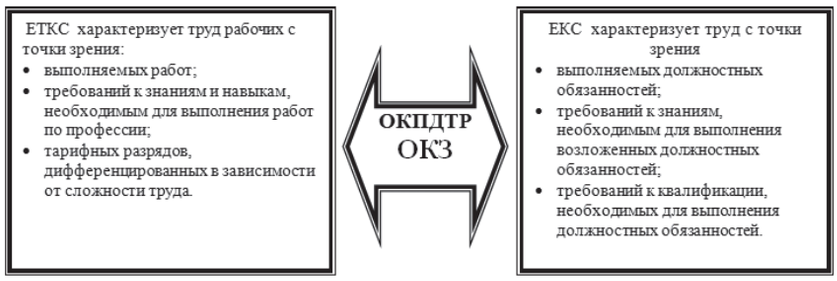
• установление эффективного диалога между сферой труда и образованием, расширение спектра востребованных профессий (специальностей), разработка новых модульных программ, отвечающих требованиям современного высокотехнологичного производства корпорации, повышение объективности оценки компетенции, оценки эффективности образовательной организации, повышение престижа профобразования в России и за рубежом.

В целом такая система приведет к удовлетворению потребности работодателя в обеспечении персоналом необходимого количества и качества в пределах установленного бюджета и как следствие к увеличению прибыли корпорации.

Таким образом, профстандарты способствуют обеспечению сложной системы интересов всех участников профессионального образовательного пространства, эффективному использованию человеческих ресурсов и в конечном итоге росту финансово-экономического благополучия предприятия.

Для полного понимания необходимости и значимости разработки профессиональных стандартов проведем сравнительный

Рисунок 1. Роль профессиональных стандартов в достижении цели ОАО «НПК «Уралвагонзавод»



Положительны стороны системы:
- большой объем разработок (описано 5,5 тыс.профессий рабочих и более 2 тыс. должностей служащих);
- единая методология;
- четкость и универсальность;
- нормативный характер информации (в виде НПА);
- носит характер методических рекомендаций со стороны государства;
- отсутствие корпоративных и внутриотраслевых ограничительных факторов (в виде завышенных требований к квалификации, ограничении допуска в профессию и др.);

Отрицательные стороны системы:
- неактуальность некоторых должностных обязанностей, характеристик работ (часть из них устарела)
- отсутствие ряда профессий и должностей, появившихся в условиях рыночной экономике(особенно касается должностей служащих)
- наличие несвойственной в условиях современной экономики функции тарификации работ
- в отличие от профессиональных стандартов, ограничено внутреннее содержание (состоят из трех частей)
- несоответствие потребностям рынка труда в условиях децентрализации экономики

Рисунок 2. Сравнительный анализ ЕТКС и ЕКС

анализ систем ЕТКС и ЕКС.

Проведенный анализ позволяет сделать вывод, что традиционная система ЕТКС и ЕКС не в полной

мере удовлетворяет реальным потребностям управления персоналом в современных условиях и может быть модернизирована.

Интеграция в систему ЕТКС и ЕКС профессиональных стандартов необходима, поскольку действующая система квалификационных справочников охватывает широкий спектр профессий рабочих и должностей служащих, а также:

– отсутствуют правовые препятствия для интеграции профессиональных стандартов в систему ЕТКС и ЕКС;

– разработана единая методологическая база формирования квалификационных характеристик;

– квалификационные характеристики и тарифно-квалификационные характеристики, из которых состоят ЕТКС и ЕКС, представляют собой «усеченный» вариант профессиональных стандартов, поскольку их разделами «должностные обязанности/работы», «требования к квалификации» и «требования к знаниям» охватываются основные блоки профессиональных стандартов;

– разработка профессиональных стандартов на основе уже существующих ЕТКС и ЕКС позволит наиболее полно охватить весь спектр профессий и должностей работников, используя при этом большой объем уже наработанных и прошедших апробацию материалов;

– действующие справочники ЕТКС и ЕКС нуждаются в переработке как по своей структуре, так и по содержанию. Необходимы модернизация этих документов и приближение их к нормативным документам (профессиональным стандартам), применяемым в международной практике для решения задач, стоящих на современном этапе экономического развития;

– профессиональные стандарты должны носить характер государственных нормативных требований для того, чтобы обеспечить защиту трудовых прав граждан и избежать формирования «элитных (закрытых) рынков труда».

Положительными моментами введения профессиональных стандартов в систему ЕТКС и ЕКС являются:

– интеграция профессиональных стандартов в действующую систему трудового законодательства;

– использование существующих квалификационных характеристик ЕТКС и ЕКС в качестве основы для разработки профессиональных стандартов;

– сохранение нормативного статуса действующих ЕТКС и ЕКС в условиях перехода к профессиональной стандартизации;

– профессиональные стандарты станут инструментом государственного регулирования рынка труда (качество рабочей силы, «порог вхождения в профессию», ориентиры для системы образования, уровни ограничения для иностранной рабочей силы, защита трудовых прав граждан и др.).

Как уже указывалось выше, профессиональные стандарты основаны на анализе трудовой деятельности и требований к ее результатам и подлежат постоянному мониторингу и обновлению по мере изменений в содержании трудовой деятельности.

Предлагаемая процедура разработки профессионального стандарта базируется на методе функционального анализа, а именно, на выявлении функций, которые должны выполняться в конкретной области профессиональной деятельности, а не на описании того, кто их выполняет. Другими словами, отправная точка формирования стандарта – анализ трудовой деятельности.

Профессиональный стандарт разрабатывается самим профессиональным сообществом (отраслевыми ассоциациями и объединениями работодателей). Разработанный стандарт в зависимости от конкретной ситуации и намерений разработчиков может подаваться на утверждение в уполномоченный орган.

Процесс разработки и обновления каждого профессионального стандарта включает в себя следующие этапы:

Этап 1

– формирование рабочей группы;

– обучение рабочей группы методике разработки функциональной карты, проведения опросов предприятий и разработке единиц профессионального стандарта;

– разработка проекта функциональной карты и первичного списка знаний, умений и компетенций, необходимых для последующего опроса/анкетирования;

– разработка анкеты для опроса предприятий отрасли, включающей в себя проект функциональной карты, а также первичный список знаний, умений и компетенций.

Этап 2

– организация и проведение опроса предприятий (опрос проводится в очной форме в рамках интервью);

– обобщение данных анкетирования для разработки проекта профессиональных стандартов;

– разработка проекта профессиональных стандартов (титула, паспорта профессионального стандарта, единиц профессионального стандарта).

Этап 3

– обсуждение проекта профессиональных стандартов в широком профессиональном сообществе (конференции, электронный форум и т.д.);

– доработка проекта профессиональных стандартов с учетом результатов обсуждения;

– представление проекта профессиональных стандартов на утверждение.

В ОАО «НПК «Уралвагонзавод» распоряжением «О разработке профессионального стандарта» от 15.08.2013 № 1021 создана рабочая группа. Эта рабочая группа взяла на себя ответственность за разработку профессиональных стандартов для конкретной области профессиональной деятельности.

Рабочая группа формировалась из числа наиболее опытных и высококвалифициро-

ванных работников различных уровней ответственности, представляющих предприятия в конкретной области профессиональной деятельности, с привлечением представителей образовательных учреждений, имеющих опыт разработки профессиональных стандартов.

В задачи рабочей группы входит:

– разработка проекта функциональной карты и первичного списка знаний, умений и компетенций, необходимых для последующего опроса/анкетирования предприятий;

– разработка анкеты для опроса предприятий отрасли, включающей в себя проект функциональной карты, а также первичный список знаний, умений и компетенций; организация и проведение опроса предприятий (опрос проводится в очной форме в рамках интервью);

– обобщение данных анкетирования для разработки проекта профессиональных стандартов в конкретной области профессиональной деятельности (сварочное производство);

– разработка проекта профессиональных стандартов в конкретной области профессиональной деятельности (сварочное производство);

– организация обсуждения проекта профессиональных стандартов в широком профессиональном сообществе (конференции, семинары, консультации);

– доработка проекта профессиональных стандартов с учетом результатов обсуждения;

– представление проекта профессиональных стандартов в конкретной области профессиональной деятельности на утверждение в установленном порядке;

– принятие решения по обновлению профессиональных стандартов или разработке новых профессиональных стандартов.

В заключение стоит отметить, что профессиональный стандарт состоит из элементов, которые получили название «единицы стандарта». Каждая единица соотносится с конкретной трудовой функцией и требует наличия целостного набора компетенций, охватывающих все три группы компетенций. Профессиональные компетенции, относящиеся к собственно области профессиональной деятельности; надпрофессиональные, или сквозные компетенции, относящиеся к охране труда и окружающей среды, профессиональному общению и совершенствованию трудовой среды и рабочего места; и общие компетенции, относящиеся ко всем видам деятельности, в которую включен человек, предполагающие его способность получать новые знания и адаптировать старые к новым контекстам, а также адаптироваться к изменяющейся ситуации собственного профессионального и личностного роста и развития.

Необходимость освоения всех трех групп компетенций вызвана требованиями рынка труда, связанными с технологическими изменениями и изменениями в организации труда и рабочего места, связанными с необходимостью конкурировать на региональных и федеральных рынках труда. В соответствии с современными требованиями к организации труда особую ценность приобретают компетенции в областях планирования собственной деятельности и оценки ее качества и результатов, совместной работы в команде, эффективного взаимодействия с коллегами, руководством, а также корпоративной культуры организации. Другими словами, работник должен иметь определенные социальные и личностные умения/компетенции, необходимые не только в рамках конкретной профессии, но и практически во всех сферах профессиональной деятельности. Эти сквозные и общие компетенции обеспечивают адаптивность работников к происходящим изменениям и повышают их конкурентоспособность на рынке труда.

При разработке программ обучения единицы стандарта проецируются в модули обучения. При этом каждый модуль предполагает формирование всех трех групп компетенций, связанных с выполнением конкретной трудовой функции, центральной из которых будет профессиональная компетенция.

Именно перечень профессиональных компетенций для конкретной профессии или специальности отражен в новом поколении стандартов НПО и СПО. Как известно, в новом образовательном стандарте НПО и СПО традиционные специальные дисциплины заменены на модули, каждый из которых предполагает освоение профессиональной компетенции, включая обязательный объем знаний и умений, необходимых для выполнения трудовой функции, соответствующей конкретной профессиональной компетенции. Также макет образовательных стандартов предусматривает вариативную часть, куда входят модули по выбору.

В условиях внедрения профессиональных стандартов ОАО «Научно-производственная корпорация «Уралвагонзавод» становится координирующим центром управления человеческими ресурсами (HR), под которыми понимаем особый вид деятельности, главным объектом которой является человек: его знания, умения, компетенции, ценности, интеллект, потенциал. Основная цель управления HR – достижение целей организации за счет развития квалификации и способностей путем непрерывного обучения.

Бакуменко М. Подготовка конкурентоспособных специалистов / М.Бакуменко, Н.Шабапина//Человеческие ресурсы. 1999 г.№1-2 с.47-48.

Батышев С.Я. Профессиональная подготовка рабочих в учебнике «Профессиональная педагогика», 3-е изд., М.2010.

Гайнеев Э.Р. Формирование профессиональной компетентности специалистов. // Профессиональное образование. – 2008 г.- №2 - с. 24-25.