НА ЧЕМ СТРОИТСЯ СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ?



Н.Д. Машукова

Директор Центра развития профессиональных квалификаций Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»

Приоритетными задачами современной России в области развития человеческих ресурсов являются, во-первых, необходимость формирования национальной квалификационной структуры, соответствующей требованиям рынка труда, и, во-вторых, включение в процесс международной интеграции для повышения уровня социально-экономического развития страны. Автор статьи рассматривает принципы формирования профессионально-квалификационной структуры отрасли экономики как основы построения системы профессиональных стандартов, а также раскрывает проблемы формирования российской системы профессиональных квалификаций и исследует опыт их преодоления на примере отрасли автомобилестроения.

последние ГОДЫ развернулась широкая дискуссия о методике разпрофессиональных стандартов, о формировании их содержания, об определении количества и наименований профессий в отраслях экономики и т.п. Существуют различные точки зрения по этим вопросам, и попытка Минтруда России привести их к общему знаменателю, конечно, целесообразна. Безусловно, каждая отрасль экономики должна разработать и принять отраслевые рамки квалификаций, которые являются системой формализованных компетенций, ранжирующих основные требования по профессиям в соответствии с видами и уровнями ответственности в рамках технологического цикла производства продукции или предоставления услуг. В совокупности все ранжированные

профессии, гармонизированные в соответствии с отраслевой рамкой квалификаций, отражают жизненный цикл технологического процесса. В свою очередь, отраслевые рамки должны корреспондироваться с национальной рамкой квалификаций, которая является стержневой основой для корреляции систематизированных требований к квалификациям сферы труда и соответствующих образовательных квалификаций.

Перед разработчиками профессиональных стандартов, как правило, встают следующие вопросы: сколько профессий в данной отрасли экономики, как требования по профессии взаимосвязаны с требованиями по другим профессиям, как должности распределяются по квалификационным уровням, как распределение компетенций

по квалификационным уровням связано с ответственностью по должностям в соответствии со штатным расписанием и др.

Попробуем разобраться в этих и других сопутствующих вопро-

В настоящее время перед Россией стоят актуальнейшие задачи в области развития человеческих ресурсов. С одной стороны, необходимо начинать выстраивать национальную квалификационную структуру, соответствующую требованиям рынка труда, а с другой – включаться в процесс международной интеграции для достижения соответствующего уровня социально-экономического развития страны.

Усиление конкурентоспособности российской экономики – предмет приоритетной заботы государства и бизнеса. В глобальной экономической конкуренции

The priority tasks of Russia in human resources development are, firstly, the need for a national qualifications framework that meets the labour market requirements and, secondly, the inclusion in the international integration process for enhancing the social and economic development. The author discloses the problems in the formation of the Russian system of professional qualifications, as well as presents the experience of their overcoming through the example of automobile industry.



Россия сталкивается с нарастающими проблемами, решать которые пока позволяют два главных сравнительных преимущества нашей страны: природные ресурсы и относительно высокий уровень образования. Наиболее серьезной основой обеспечения конкурентоспособности рабочей силы может служить образование. Но структура и качество российского образования вызывают глубокую обеспокоенность социально ответственного бизнеса.

С другой стороны, одной из основных задач реформирования экономики России является обеспечение высокой конкурентоспособности российских товаров и услуг, мобильности рабочей силы и создание условий для повышения гибкости рынка труда. Повышение профессионализма и уровня жизни работника на основе достижений персоналом организаций профессиональной компетентности, соответствующей наивысшим требованиям рынка труда, является одним из главных условий их устойчивого экономического развития.

егодня работодатели остро ощущают нехватку квалифицированных рабочих, соответственно времени подготовленных управленцев, аналитиков и инженеров, владеющих не только научными знаниями, но и навыками эффективной практической работы.

Таким образом, ключевой позицией в достижении экономической стабильности организаций является повышение качества рабочей силы, рассматриваемое как непрерывное поддержание адекватности профессионально-квалификационной структуры рабочей силы требованиям социальной, экономической, научнотехнической, информационной, морально-этической, психологической сферам (сторонам) трудовой деятельности [1].

Существует ряд объективных трудностей в области формирования российской системы профессиональных квалификаций. Среди основных выделяются следующие.

- 1. Интенсивное развитие техники и технологий приводит к непрерывному обновлению имеющихся компетенций и появлению новых на рынке труда, которые оперативно не отражаются в отраслевых структурах квалификаций и в нормативной документации сферы труда.
- 2. При появлении новых профессий в ряде областей профессиональной деятельности формируются принципиально новые квалификационные требования, которые также слабо отражаются в нормативной документации.
- 3. Все еще слабая связь между профессиональными достижениями работников и системой мотивации их труда.
- 4. Не сформирована система добровольной сертификации персонала по отраслевому принципу, которая стимулировала бы работников на непрерывное повышение их профессиональной компетентности.

Поэтому одной из основных целей создания системы профессиональных стандартов в Российской Федерации является защита профессионализма и уровня жизни работника на основе достижения персоналом организаций совокупной профессиональной компетентности, соответствующей наивысшим требованиям рынка труда; содействие внедрению современных технологий, эффективных методов управления, организации производства и труда как основы устойчивого экономического развития.

рассмотрим практику разработки профессионально-квалификационной структуры на примере отрасли автомобилестроения.

Для решения ряда проблем по развитию трудовых ресурсов реального сектора экономики под эгидой Минпромторга России в 2011 – 2012 гг. осуществлялся проект по разработке концепции программы кадрового обеспечения Стратегии автомобильной промышленности Российской Федерации на период до 2020 года, включая создание профес-

сионально-квалификационной структуры отрасли и профессиональных стандартов.

Проект проводился в рамках государственно-частного партнерства при участии НП «Объединение автопроизводителей России» и ряда организаций автомобилестроения: ОАО «АВТОВАЗ»; «Группа ГАЗ»; ОАО «КАМАЗ»; ОАО «СОЛЛЕРС»; ООО «ФОЛЬКСВАГЕН Груп Рус».

настоящее время одной из основных проблем отрасли автомобилестроения является необходимость существенного обновления развития кадрового потенциала. Поэтому была поставлена задача формирования концепции его развития и в первую очередь выявления новых профессий, соответствующих требованиям технологических процессов по обеспечению жизненного цикла изделия, новых квалификационных требований и построения отраслевой профессионально-квалификационной структуры.

Вышеизложенное определило актуальность разработки профессионально-квалификационной структуры как инструмента, позволяющего оценить состояние уровня развития персонала организаций в настоящий период и направления его совершенствования.

Растет международная интеграция в автомобилестроении, что приводит к необходимости формирования новых профессиональных компетенций, соответствующих западным технологиям. Это также остро выявило необходимость обновления квалификационных требований при описании новых профессий. Например, таких, как «Специалист по промышленному инжинирингу», «Специалист по мехатронным системам автомобиля» и др.

Предполагалось также, что разработка и внедрение профессионально-квалификационной структуры и системы профессиональных стандартов станет основой для совершенствования кадрового потенциала отрасли

экономики, системы профессионального образования и обучения с учетом требований к компетенциям, предъявляемых рынком труда.

результате исследования была проделана работа по определению количества профессий, соответствующих жизненному циклу изделия, построению профессиональноквалификационной структуры отрасли автомобилестроения и разработке на этой основе профессиональных стандартов с участием российских и зарубежных экспертов организаций-участников проекта.

В процессе работы была получена база данных, сформированная в результате обследования организаций, которая стала достоверной и объективной основой для построения профессионально-квалификационной структуры. В рамках проекта были разработаны инструментарий, порядок и процедуры проведения обследований, осуществлена их апробация в оргаавтомобилестроения, низациях проведено обсуждение результатов обследований и построение профессионально-квалификационной структуры.

Основные подходы к формированию профессиональноквалификационной структуры

Для определения областей исследования по направлениям деятельности необходимо было провести обсуждение этих вопросов с представителями организаций-участников проекта. В ходе обсуждения был согласован перечень основных профильных направлений деятельности организаций ДЛЯ проведения анкетирования и определены основные подвиды деятельности, характерные для избранных производственных направлений.

Следует отметить, что при обсуждении учитывалась возможность получения от организаций информации, которая в совокупности даст объективную картину по направлениям деятельности

с учетом всех подвидов. Например, в отдельных организациях нет подвида деятельности «литье» в направлении деятельности «сварка», а в других есть. Таким образом, имелось в виду, что при участии всех организаций будет сформирована полная база данных по избранным направлениям деятельности, т.е. построен жизненный цикл изделия, отражающий все направления технологического процесса, на основе которого будет построена профессионально-квалификационная структура.

Профессионально-квалификационная структура включает перечень профессий, ранжированных по квалификационным уровням и описаниям соответствующих им общих требований. Поэтому квалификационные направлениям требования ПО профессиональной деятельности ранжируются в соответствии с видами и уровнями ответственности, которые необходимы для обеспечения соответствующего технологического цикла по выпуску конечной продукции.

Надо отметить, что задачей обследования было выявление наиболее устойчивых и воспроизводимых функций и квалификационных требований в рамках исследуемых направлений леятельности, характерных ДЛЯ обеспечения технологических процессов в организациях-участниках проекта. А также должен сформирован перечень быть профессий, соответствующих выбранным направлениям тельности.

Таким образом, профессионально-квалификационная структура — это совокупность профессий, ранжированных по квалификационным уровням и описаниям соответствующих им общих требований с учетом основных направлений профессиональной деятельности.

о результатам проекта выявились основные тенденции формирования профессионально-квалификационной структуры:

отраслевая структура профессиональных квалификаций формируется в организациях, объединенных по виду экономической деятельности, т.к. должна отражать весь технологический цикл по выпуску продукции или предоставлению услуги;

отрасль экономики задает количество квалификационных уровней, соответствующих ее научному потенциалу и социально-экономическому развитию, которые коррелируются с национальной рамкой квалификаций; рамочная структура квалификаций формируется как отражение взаимодействия систем квалификаций сфер труда и образования;

рамочная структура квалификаций закладывает основу для обеспечения взаимосвязи и признания профессиональных квалификаций на внутреннем и внешнем рынках труда.

Ниже приведена таблица, отражающая изменения квалификационных требований по профессиям в области автомобилестроения до и после разработки профессиональных стандартов. В столбце 2 указаны квалификационные уровни по профессиям, существующим в настоящее время в организациях отрасли. В столбце 3 указаны те квалификационные уровни, которые соответствуют современным тенденциям в области автомобилестроения и требования к которым необходимо внедрить в организациях с учетом новых технологий.

Из актуализированной под современные потребности профессионально-квалификационной структуры следует вывод, что отрасль нуждается в работниках с компетенциями, позволяющими реализовывать более широкие функциональные обязанности, совмещенные компетенции по смежным профессиям, компетенции более высокого уровня образования.

В частности, из таблицы видно, что неквалифицированная рабочая сила применяется только по одной профессии «Специалист литейного производства»



Таблица, отражающая изменения квалификационных требований по профессиям в области автомобилестроения до и после разработки профессиональных стандартов

Квалификаци- онный уровень	Количество профессий (ПКС 2011 г.)	Количество профессий (ПКС 2012 г. с учетом требований ПС)
1	2	3
Начальный	3	1
Первый	7	5
Второй	5	10
Третий	5	4
Шестой	7	6

и уже невозможен такой уровень для работников по профессиям «Логист автомобилестроения», «Специалист по прессовым работам».

Изменен также диапазон квалификационных требований с 1-го на 2-й уровень (с уровня НПО на уровень СПО) по профессиям «Специалист по металлоконструкциям»; «Специалист по наладке оборудования»; «Специалист окрасочного производства»; «Специалист по сборке агрегатов и автомобиля».

Изменился диапазон с 3-го на 2-й квалификационный уровень (с уровня ВО на уровень СПО) по профессии «Специалист по продажам в автомобилестроении».

Изменился диапазон квалификационного уровня с 6-го на 5-й по профессии «Специалист технологической подготовки производства», т.к. практических компетенций для 6-го квалификационного уровня эксперты не выявили. Это влечет изменения в штатном расписании организаций и т.п.

Следует отметить, что с помощью профессионально-квалификационной структуры возможно решение ряда задач в организации:

совершенствовать организационную структуру;

формировать структуры подразделений организации;

определять потребности в трудовых ресурсах;

проводить аудит компетенций персонала;

перераспределять трудовые ресурсы внутри организации;

формировать требования для найма рабочей силы;

формировать требования для подготовки кадрового резерва;

формировать и совершенствовать систему мотивации персонала:

совершенствовать систему развития персонала.

Профессионально-квалификационная структура позволяет сформировать представление об особенностях развития трудовых ресурсов в организациях, определять «узкие места», а также направления оптимизации процесса развития кадрового потенциала.

Кроме того, с помощью профессионально-квалификационной структуры возможно решение ряда задач на отраслевом уровне:

определение стратегии деятельности в области развития

персонала отрасли автомобилестроения;

разработка количественной и качественной составляющих прогноза потребностей организаций автомобильной промышленности на перспективу для подготовки новой рабочей силы («План по реализации мероприятий по формированию и развитию кадрового потенциала до 2020 г.»);

представление интересов работодателей в государственных и общественных органах и организациях;

участие в формировании нормативной базы сферы труда;

институционализация процессов развития трудовых ресурсов в автомобилестроении, формирование отраслевой системы сертификации персонала.

Профессионально-квалификационная структура автомобилестроительной отрасли разработана и апробирована в Российской Федерации впервые как отраслевой классификатор профессий, построенный в соответствии с рамочной структурой квалификаций.

Таким образом, построение профессионально-квалификационной структуры в любой отрасли экономики дает большие преимущества. Она применяется при определении количества профессий, их распределении по квалификационным уровням, выявлении «узких мест» в структуре, проведении оценки и формировании прогноза потребностей в трудовых ресурсах, а также для обеспечения развития кадрового потенциала в соответствий с целями и задачами организации и отрасли экономики.

Цитируемая литература:

1. Спрос на рабочую силу – мнение работодателей. Информационный бюллетень. – М.: ГУ-ВШЭ, 2006. – 64 с.