

Ирина ВОЛОШИНА

ОПЫТ ВНЕДРЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В ПРАКТИКУ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ

Динамичное развитие технологий, модернизация российской экономики выдвигают на первый план задачи развития системы и повышения качества подготовки кадров на основе уточнения требований работодателей к квалификации работников. В этих целях реализуется комплекс мер, направленных на совершенствование системы профессиональных квалификаций. Основополагающим элементом этого совершенствования является система современных квалификационных характеристик — профессиональных стандартов. На государственном уровне сформирована нормативная база разработки и применения профессиональных стандартов в сферах труда и образования; оказывается последовательная методическая и консультационная поддержка пользователей. ВНИИ труда Минтруда России проведены первые исследования по изучению опыта применения профессиональных стандартов, выявлены проблемные вопросы и определены векторы развития данного направления научно-практической деятельности. Методология и основные результаты этой работы изложены в статье.

Ключевые слова: кадры, организации, профессиональные образовательные программы, профессиональные стандарты, субъекты Российской Федерации, трудовые функции

JEL: J21, J23, J24, J88

Задача перехода к инновационной экономике предполагает замену старых малоэффективных технологий новыми, высокоинтеллектуальными; устаревших рабочих мест — современными, высокопроизводительными. Все это требует *повышения качества рабочей силы*.

Со стороны работодателей растет потребность в кадрах технического профиля (инженеры, операторы, техники). Самыми востребованными на рынке труда в настоящее время являются квалифицированные рабочие металлообрабатывающего и машиностроительного производства, строительства, транспорта, специалисты высшей квалификации в области информационных технологий, здравоохранения, науки и техники, образования и культуры.

В то же время по отдельным профессиям количество зарегистрированных безработных значительно превышает заявленную работодателями потребность. Среди безработных много служащих, занятых подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием.

С целью создания условий для обеспечения сбалансированности рынка труда в Российской Федерации реализуется комплекс мер, направленных на развитие системы профессиональных квалификаций. И ключевым направлением здесь является формирование системы современных квалификационных характеристик — *профессиональных стандартов*.

Нормативная база формирования системы квалификационных характеристик в России

Указом Президента Российской Федерации поставлена задача разработки к 2015 г. не менее 800 профессиональных стандартов¹. Основная работа по их разработке проведена работодателями при поддержке государства в 2013—2017 гг. В настоящее время разработано около 1100 профессиональных стандартов практически во всех отраслях экономики². В целом на ближайшую перспективу в фокусе внимания — *актуализация действующих профессиональных стандартов по результатам их применения* в сферах труда и образования, в т.ч. с учетом современных требований работодателей цифровой экономики.

Созданы условия для применения профессиональных стандартов в сферах труда и образования. Вопросы применения профессиональных стандартов урегулированы Трудовым кодексом Российской Федерации и ст. 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»³. Для организаций государственного сектора принят специальный нормативный правовой акт, регулирующий применение профессиональных стандартов⁴.

Можно выделить пять основных направлений применения профессиональных стандартов.

Первое. Формирование ФГОС и разработка основных профессиональных образовательных программ, профессионально-общественная

¹ Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

² Наибольшее их количество разработано в таких областях, как строительство и ЖКХ, атомная и ракетно-космическая промышленность, машиностроение, металлургическое производство; добыча и переработка нефти и газа; электроэнергетика; связь, информационные коммуникационные технологии.

³ Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

⁴ Постановление Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г. № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности».

аккредитация образовательных программ в целях повышения качества профессионального образования.

Второе. Совершенствование процессов управления персоналом.

Третье. Независимая оценка квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности.

Четвертая. Профессиональная ориентация, повышение информированности лиц, выбирающих профессию, формирование карьеры.

Пятая. Формирование единой системы справочной информации о профессиях.

Особо острый вопрос — *организация применения профессиональных стандартов в сфере труда*.

Профессиональные стандарты применяются с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда, при решении следующих задач:

- определения потребности в работниках с определенным уровнем квалификации;
- определения трудовых функций и трудовых обязанностей работников с учетом особенностей применяемых технологий;
- правильного подбора и расстановки кадров;
- разграничения функций, полномочий и ответственности между категориями работников;
- разработки штатных расписаний, должностных инструкций;
- формирования системы оплаты труда; аттестации работников;
- организации подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников.

При применении профессионального стандарта учитывается, что, во-первых, в описание вида профессиональной деятельности включена совокупность обобщенных трудовых функций (квалификаций, должностей, профессий), имеющих близкий характер, результаты и условия труда.

Во-вторых, в описание обобщенной трудовой функции включена совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном или бизнес-процессе.

В-третьих, в описание трудовой функции включена система трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции.

Наконец, в-четвертых, описание трудового действия подкрепляется характеристикой знаний и умений, необходимых для его выполнения.

ВНИИ труда Минтруда России в 2017 г. проведено пилотное исследование, направленное на анализ и обобщение практики применения профессиональных стандартов при организации работы по управлению персоналом и формировании кадровой политики организаций.

Результаты опроса

Исследование проводилось в режиме онлайн-анкетирования. В опросе приняли участие более 930 организаций из 65 субъектов Российской Федерации, представляющих 29 областей профессиональной деятельности. Основной целевой аудиторией выступили представители коммерческих и некоммерческих организаций (70,8%), образовательных и научных организаций (28,5%)⁵.

Общее распределение организаций, принявших участие в исследовании, по численности персонала представлено в *таблице 1*.

Т а б л и ц а 1

Организации, участвовавшие в обследовании численности персонала

№ п/п	Тип организации	Доля, в %
1	Микропредприятия (до 15 чел.)	14,8
2	Малые организации (от 16 до 100 чел.)	49,7
3	Средние организации (от 101 до 250 чел.)	22,7
4	Крупные организации (свыше 250 чел.)	12,8

Источник: по результатам исследования.

Результаты опроса свидетельствуют о *достаточно высокой информированности* организаций в вопросах применения профессиональных стандартов.

План по организации применения профессиональных стандартов имеется у 55,6% опрошенных организаций; список профессиональных стандартов, подлежащих применению в организации, — у 60,9%; план профессиональной подготовки и ДПО работников с учетом требований профессиональных стандартов — у 55,4%; план аттестации, оценки квалификации работников с учетом положений профессиональных стандартов — у 50,1%.

В рамках организационных мероприятий по внедрению профессиональных стандартов было осуществлено обновление должностных обязанностей и инструкций, других локальных нормативных актов организации в соответствии с положениями профессиональных стандартов (51,1% организаций).

Была проведена проверка соответствия квалификации работников требованиям соответствующего профессионального стандарта (45,7% организаций), а также организована профессиональная подготовка работников в соответствии с требованиями профессиональных стандартов (39,1% организаций).

⁵ Наибольшую активность в проведении исследования проявили Белгородская, Владимирская, Новосибирская и Оренбургская области, Алтайский, Краснодарский и Красноярский край.

Работа по внедрению профессиональных стандартов в опрошенных организациях показала, что средняя доля работников, не имеющих необходимого уровня образования, составляет 35,5%; необходимого дополнительного образования — 49,1% работников; необходимого опыта работы — 39,5% работников.

Дополнительно проводилось исследование опыта внедрения профессиональных стандартов в организациях социальной сферы.

В опросе приняли участие около 4,9 тыс. организаций из 82 субъектов Российской Федерации. Среди опрошенных организаций — центры социального обслуживания населения, дома-интернаты для престарелых и инвалидов, геронтологические центры, психоневрологические интернаты, социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних и другие организации, осуществляющие деятельность в социальной сфере.

В большинстве организаций, как отметили респонденты, проводится работа по применению профессиональных стандартов. Внесены изменения (или запланировано внесение изменений) в должностные инструкции (92,3%) и трудовые договоры (86,0%) в соответствии с положениями профессиональных стандартов.

Однако проверка соответствия квалификации работников требованиям профессиональных стандартов проводилась только в 28,2% организаций социальной сферы, еще 8,2% организаций проведение данной проверки запланировали.

К мерам, применяемым в организациях социальной сферы по устранению несоответствия квалификации работников положениям профессиональных стандартов, респонденты отнесли организацию обучения, в том числе дистанционного, профессиональную переподготовку, повышение квалификации, систему внутриорганизационного повышения квалификации (разъяснительная работа, изучение методической литературы, наставничество), изучение опыта работы других организаций сферы социального обслуживания.

Большинство респондентов *не ответили на вопрос* о конкретных программах дополнительного профессионального образования, необходимых для приведения в соответствие квалификации работников требованиям профессиональных стандартов. Возможной причиной этого, исходя из предложений респондентов по совершенствованию практики применения профессиональных стандартов, стала недостаточная готовность образовательных организаций в регионах к проведению соответствующего обучения.

Результаты двух проведенных исследований выявили близкие группы проблем, связанных с применением профессиональных стандартов организациями.

Первая группа. Проблемы *нормативного и методического характера*. К ним относятся:

- несоответствие федерального законодательства в области профессиональных стандартов законодательству субъекта Российской Федерации;
- несоответствие некоторых функциональных позиций профессиональных стандартов фактически выполняемым работником трудовым функциям;

- перечень утвержденных профессиональных стандартов не охватывает все сферы деятельности организаций.

Вторая группа. Проблемы *организационного характера*. В их число входят:

- сложность приведения локальных актов организации в соответствие с положениями профессиональных стандартов;
- трудность в определении того, какой профессиональный стандарт следует применять в отношении конкретного работника.

Третья группа. Проблемы *недостаточной квалификации работников*, в частности:

- несоответствие работников квалификационным требованиям профессиональных стандартов;
- отказ работников предпенсионного возраста проходить обучение;
- отсутствие на рынке труда соискателей необходимой квалификации.

Четвертая группа. Проблемы *дополнительного профессионального образования* с учетом положений профессиональных стандартов. К данной группе проблем относятся:

- высокая стоимость программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации при недостаточном финансировании из бюджетов различного уровня;
- отсутствие в регионе образовательных организаций, способных проводить обучение по соответствующим программам;
- отсутствие преподавателей, готовых проводить соответствующее обучение, и разработанных программ.

Пятая группа. Недостаточное *информационное обеспечение* мероприятий по внедрению профессиональных стандартов. Это:

- недостаточность информационно-консультативной помощи при внедрении профессиональных стандартов;
- отсутствие подробных рекомендаций по применению профессиональных стандартов.

Таким образом, по результатам исследования выявлена достаточная информированность организаций о профессиональных стандартах и возможностях их применения в кадровой работе.

Отметим также, что применение профессиональных стандартов выявило ряд проблем. Их решению, по нашему мнению, будут способствовать регулярный мониторинг применения профессиональных стандартов как на отраслевом, так и на региональном уровне; обобщение и тиражирование передового опыта внедрения профессиональных стандартов в организациях; формирование практики актуализации профессиональных стандартов с учетом результатов их применения в сферах труда и образования; обеспечение доступного методического сопровождения, разъяснительная работа по применению профессиональных стандартов. В этих целях на базе ВНИИ труда Минтруда России организована регулярная консультационная и методическая поддержка широкого круга пользователей профессиональных стандартов (<http://www.vcot.info/standards>). Результаты проведенных исследований будут использованы для ее совершенствования.

THE EXPERIENCE OF INTRODUCTION OF PROFESSIONAL STANDARDS INTO THE PRACTICE OF ORGANIZATIONS

Dynamic development of technologies, modernization of the Russian economy put forward the tasks of developing and improving the quality of personnel training on the basis of clarifying the requirements of employers to the qualification of employees. With this purpose a set of measures, aimed at improving the system of professional qualifications, is being implemented. A fundamental element of this improvement is the system of modern qualification characteristics — professional standards. At the state level, a regulatory framework has been established for the development and application of professional standards in the spheres of labour and education; consistent methodical and consulting support for users is provided. All-Russian Research Institute of Labour of the Ministry of Labour and social protection of Russia conducted the first studies of the experience of the application of professional standards; identified the problem and the directions of the development of this area of scientific research and practical activities. The methodology and the main results of this work are described in the given article.

Keywords: personnel, organizations, professional educational programs, professional standards, subjects of the Russian Federation, labour functions

JEL: J21, J23, J24, J88

Дата поступления — 13.03.2018 г.

ВОЛОШИНА Ирина Александровна

кандидат психологических наук, директор по развитию системы профессиональных квалификаций;
Федеральное государственное бюджетное учреждение «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Москва, ул. 4-я Парковая, 29
e-mail: NIITruda@rosmintrud.ru

VOLOSHINA Irina I.

Cand. Sc. (Psychology), director for development of the professional qualifications system;
Federal state budgetary institution “All-Russian Research Institute of Labour”;
Ministry of Labour and social protection of the Russian Federation / 29, 4th Park street, Moscow, Russia.
e-mail: NIITruda@rosmintrud.ru

Для цитирования

Волошина И. Опыт внедрения профессиональных стандартов в практику деятельности организаций // Федерализм. 2018. № 1. С. 214–220.

Максим МАРКОВ, Ирина ГУСЕВА

СНИЖЕНИЕ РЕАЛЬНЫХ ДОХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ В РЕГИОНАХ СТИМУЛИРУЕТ РАЗВИТИЕ ЛОМБАРДНОГО БИЗНЕСА

Заимствование под заклад движимого имущества является одним из экстренных вариантов финансирования потребности человека в денежных средствах. Поэтому эта сфера деятельности крайне чувствительна к изменению реальных доходов населения. Проведено исследование динамики количества ломбардов в субъектах РФ, основных показателей их деятельности в сравнении с реальными доходами населения и начисленной заработной платой. Выявленные тенденции увеличения заимствования физическими лицами денежных средств в ломбардах и опережающего роста долговой нагрузки граждан по потребительским кредитам и займам по сравнению с ростом их заработной платы — еще один сигнал, свидетельствующий о повышении темпов роста закредитованности населения в российских регионах и необходимости принятия государством мер, направленных на решение этой проблемы.

Ключевые слова: займы, заклад имущества, ломбарды, потребительские кредиты, закредитованность населения, реальные доходы населения, субъект Российской Федерации

JEL: D03, D31, E41, G23, I31

Одним из видов микрофинансовых организаций, активно функционирующих в России, являются ломбарды. Ломбард — это юридическое лицо, основной вид деятельности которого — предоставление краткосрочных займов гражданам под заклад имущества и хранение вещей. Ломбарды являются *малоизученным видом микрофинансовых организаций*. В то же время увеличение их количества и динамика показателей их деятельности заставляют обратить на этот сегмент финансового рынка особое внимание. Связано это с тем, что отмеченные тенденции являются своеобразной лакмусовой бумажкой, отображающей изменения в уровне благосостояния и потребности в деньгах российских граждан как в целом по стране, так и в региональном разрезе.

Основными нормативными документами, регламентирующими деятельность ломбардов в Российской Федерации, являются Федеральный закон от 19.07.2007 г. № 196-ФЗ «О ломбардах» и Федеральный закон от 21.12.2013 г. № 353-ФЗ «О потребительском кредите (займе)».