

УДК 331.101

Горшкова Оксана Владимировна, Фалько Людмила Юрьевна

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса  
Владивосток, Россия*

## **Профессиональные стандарты: практика разработки и внедрения в России**

*Рассмотрена практика разработки и внедрения профессиональных стандартов России. Проведен анализ подходов к созданию профессиональных стандартов государственных структур, бизнес-сообщества, других заинтересованных сторон. Описаны перспективы развития темы профессиональных стандартов и отмечены проблемы, требующие решения в ближайшей перспективе.*

**Ключевые слова и словосочетания:** профессиональный стандарт, национальная система квалификаций, компетенции, квалификация, сертификация персонала, общественно-профессиональная аккредитация, образовательные стандарты.

Внимание к теме профессиональных стандартов растет день ото дня. В 2010 г. мы выделяли двух основных участников системы разработки и внедрения профессиональных стандартов (ПС) в России: ФГУ «НИИ труда и социального страхования» Министерства здравоохранения и социального развития РФ и Национальное агентство развития квалификаций (НАРК) Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП). Кроме того, в процессе участвовали некоторые другие организации: Центр изучения проблем профессионального образования, Автономная некоммерческая организация «Национальный центр сертификации управляющих» (НЦСУ), Центр развития профессиональных квалификаций Государственного университета – Высшей школы экономики и др.

Сегодня нельзя обойти вниманием относительно новую и активную структуру – Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов (АСИ). Это автономная некоммерческая организация создана для исполнения поручений Председателя Правительства Российской Федерации В.В. Путина в 2011 г. Одной из инициатив Агентства объявлен проект «Создание национальной системы компетенций и квалификаций». АСИ планирует сбор информации о прогнозах потребности предприятий в квалификациях и компетенциях на российском рынке труда, их формировании и признании, что будет способствовать повышению социального статуса профессионалов в обществе. «В рамках реализации мероприятий

дорожной карты проекта национальной предпринимательской инициативы (НПИ) «Создание национальной системы компетенций и квалификаций» (НСКК) Агентство стратегических инициатив начинает осуществлять оказание бизнесу и профессиональным сообществам методической и административной помощи в разработке и утверждении профессиональных стандартов» [1]. В июне 2012 г. под эгидой АСИ сформирована рабочая группа по реализации НСКК, куда на равных правах вошли представители Торгово-промышленной палаты РФ, Российского союза промышленников и предпринимателей, «Деловой России», «Опоры России» и федеральных органов исполнительной власти.

Попробуем разобраться с вопросом о том, каковы сегодня роль и место каждой организации в разработке профессиональных стандартов в России. Для этого, на наш взгляд, необходимо понять взаимосвязь и соподчиненность основных элементов Национальной системы квалификаций (НСК), одной из составляющих которой является профессиональный стандарт. НСК представляет собой систему описания профессиональных квалификаций, ориентированную на различные уровни взаимодействия системы профессионального образования с рынком труда (политический уровень, уровень организаций и граждан) [2]. Создание НСК необходимо для максимальной гармонизации интересов трех сторон: работодателя, работника и системы образования. К основным элементам НСК относят: национальные и отраслевые рамки квалификаций, профессиональные стандарты, каталоги национальных квалификаций, систему сертификации квалификаций.

Ключевым элементом системы, позволяющим совместить интересы триады, можно назвать профессиональный стандарт (ПС). Наличие профессионального стандарта дает возможность предъявить согласованные требования к качеству труда. Система профессиональных стандартов является основой для разработки образовательных стандартов, обеспечивающих сопряжение требований рынка труда и сферы образования. Квалификационные характеристики, содержащиеся в профессиональных стандартах, используются при разработке программ модульного обучения, при отборе и аттестации персонала, процедурах сертификации персонала. В связи с разными подходами к формированию профессиональных стандартов среди представителей госструктур, образования, бизнеса пока нет единства в понимании того, что же такое профессиональный стандарт. До сих пор отсутствует нормативно закреплённое определение термина «профессиональный стандарт» в России. Более того, в имеющихся федеральных законах и базовых нормативных правовых актах, регулирующих трудовые отношения, указанное понятие вообще не употребляется.

В Положении о профессиональном стандарте, утвержденном распоряжением президента Российского союза промышленников и предприни-

мателей от 28 июня 2007 г. № РП-46, профессиональный стандарт определяется как «многофункциональный нормативный документ, определяющий в области конкретного вида экономической деятельности (области профессиональной деятельности) требования к выполнению работниками трудовых функций и необходимым для этого компетенциям».

Министерством труда и социального развития РФ сформулировано следующее определение: «Профессиональный стандарт – нормативный документ, предназначенный для определения должностных обязанностей работников, планирования их профессионального роста, организации профессиональной подготовки и повышения квалификации соответственно развитию требований к качеству и продуктивности услуг, подбору, расстановке и использованию кадров, а также обоснованию принимаемых решений при проведении аттестации руководителей и специалистов» [3].

Еще одно определение, данное НАРК РСПП: «Профессиональные стандарты – документы, устанавливающие требования к знаниям, умениям, компетенциям, опыту, системе ценностей и личным качествам, необходимым для выполнения определенной работы или профессиональных обязанностей, рассматриваются в настоящее время зарубежными и российскими экспертами как один из инструментов, позволяющих создать устойчивое и эффективное взаимодействие сферы труда и сферы образования, обеспечить рациональное использование людских ресурсов и, в конечном счете, содействовать устойчивому развитию общества» [4]. Как мы видим, в данном понимании содержания профессиональных стандартов есть указания не только на знания, опыт, компетенции, но и на систему ценностей и личные качества работника. Это может послужить предметом дальнейшего анализа: все ли эти составляющие учтены в утвержденных профессиональных стандартах и насколько полно они будут учитываться в будущих профессиональных стандартах.

Пока к решению задачи разработки, определения нормативного статуса, внедрения в практику профессиональных стандартов с разных сторон подступали государственные структуры, бизнес-сообщество, другие заинтересованные лица, многие организации сами разрабатывали нормативные документы, придавая им статус «профессионального стандарта». Работодатели вынуждены были самостоятельно инициировать нормативные акты, позволяющие им эффективно отбирать и оценивать персонал при отсутствии единой государственной политики в данном вопросе. Кажется очевидным, что профессиональные стандарты должны отражать нормативные требования к квалификации рабочей силы со стороны работодателя и коррелировать с образовательными стандартами. В большинстве своем образовательные учреждения должны быть заинтересованы в сотрудничестве с бизнес-средой в условиях жесткой конкуренции, однако механизмы такого взаимодействия еще не выстроены.

Бизнес-сообщество через разработку профессиональных стандартов пытается активно влиять на процесс разработки новых образовательных стандартов, но полного взаимопонимания в этом вопросе пока нет.

Консолидацию усилий образования, производства и государства тормозит отсутствие сформированного мнения в отношении профессиональных стандартов или даже активное неприятие со стороны университетского сообщества. Еще в 2008 г. состоялся Президиум учебно-методического совета (УМС) классических университетов по прикладной математике, информатике и информационным технологиям, на котором была дана критическая оценка профессиональным стандартам в ИТ-области, всей кампании вокруг профессиональных стандартов, ставящей (по мнению профессора Сухомлина) «...своей целью загнать систему образования под квалификационные требования профессиональных стандартов отсталой российской экономики, подчинить систему образования интересам бизнеса. Для достижения своих целей чиновниками и представителями бизнеса придумана догма, что квалификационные требования профессиональных стандартов являются компетенциями, востребованными на практике, поэтому должны быть положены в качестве базовых целей и основы образовательных стандартов нового поколения...» [5]. Безусловно, такой отклик не может быть свидетельством готовности к активной совместной деятельности.

Структурирование информации в профессиональном стандарте основано на компетентностном подходе, который предусматривает формирование требований к знаниям, умениям и навыкам работника, позволяющих ему качественно выполнять конкретную трудовую функцию (трудовые функции) в рамках соответствующей области профессиональной деятельности. В докладе А.Н. Лейбовича отмечается, что «в профессиональном сообществе на уровне отдельных областей деятельности за последние несколько лет сформирована новая парадигма управления качеством подготовки специалистов, основанная на профессиональных стандартах как более современной форме формализованного описания профессиональной деятельности для современных бизнес-процессов» [4].

Неизбежный новый этап модернизации профессионального образования должен обеспечить соответствие потребностям новой инновационной экономики всей системы профессионального образования. Обязательной составной частью системы квалификаций являются механизмы оценки и признания квалификаций. В соответствии с законом «Об образовании» каждый выпускник программ профессионального образования должен подтвердить свой образовательный уровень и (или) квалификацию.

«Если раньше все были уверены в том, что диплом государственного образца показывает стандартные знания человека, то сейчас в условиях коммерциализации и снижения качества образования не приходится ориентироваться только на наличие диплома. В связи с этим будет введена

сертификация. Независимые комиссии, региональные, отраслевые, куда на паритетных началах войдут представители государства и бизнеса, будут проводить оценку специалиста: соответствует он профессии или нет. ...Сертификация станет обязательной для тех, чья работа связана с технологическими рисками, и добровольной – для всех остальных. Это положение будет закреплено в Трудовом кодексе», – отмечает замминистра здравоохранения и социального развития России Александр Сафонов [6].

Сегодня все громче звучат заявления о введении в дополнение к государственной итоговой аттестации еще одной процедуры – независимой сертификации профессиональных квалификаций. В 2011 г. создан Общественно-государственный совет системы независимой оценки качества профессионального образования. Документы, регламентирующие деятельность Совета, утверждены Министром образования и науки Российской Федерации и президентом РСПП. В составе Совета три постоянно действующие комиссии: по вопросам оценки квалификаций, качества образовательных программ профессионального образования и профессиональной подготовки, деятельности организаций, реализующих программы профессионального образования. Это означает, что в скором времени уйдет в прошлое формальный подход к привлечению работодателей к участию в экзаменационных комиссиях и учебном процессе. О том, как именно будут совмещаться государственные и общественные процедуры, четкого ответа на сегодняшний день нет ни у профессионального сообщества, ни у образовательных структур. Тем не менее, процедуры общественно-профессиональной аккредитации (ОПА) предпочитают проходить все большее количество образовательных учреждений.

До сих пор все участники процесса предлагали различные подходы к разработке профессиональных стандартов. Мировой опыт показывает, что разработка профессиональных стандартов требует наличия инициативы, исходящей от государства или отрасли, подготовленных экспертов и финансирования. В группу экспертов могут входить представители отрасли, исследователи, представители профсоюзов. Они разрабатывают стандарты и участвуют в их обсуждении, оценке. Как правило, разработка ПС финансируется государством [7]. Государство декларирует, что оно заинтересовано в повышении конкурентоспособности национальной экономики и поэтому контролирует развитие профессионального образования, основанного на требованиях рынка труда; содействует разработке профессиональных стандартов. Однако целостная государственная политика в данном направлении сегодня в России только формируется, сделаны пока только отдельные, но достаточно серьезные шаги. Государственную инициативу в данном случае реализует Министерство труда и социального развития РФ. Вначале Минтруда предложило пойти по пути модернизации существующей системы ЕТКС и ЕКС – действующих единых

тарифно-квалификационных справочников профессий рабочих и квалификационных справочников должностей служащих, принятых много лет назад и давно морально устаревших. В настоящее время информация о профессиях рабочих и должностях служащих содержится в общероссийском классификаторе (ОКПДТР). Согласно данному документу в Российской Федерации в настоящее время существует 5500 профессий рабочих и 2000 должностей служащих. Председатель комитета РСПП по рынку труда и кадровым стратегиям, М. Прохоров, заметил: «Нынешняя система была создана в середине прошлого века, и в справочнике рабочих профессий мы имеем более 7 тысяч профессий. В то время как все развитые страны готовят квалифицированных рабочих по 600 – 800 профессиям. Огромное количество профессий приводит к тому, что страна испытывает дефицит в квалифицированных молодых кадрах, а работодатели теряют огромные деньги на их переподготовку применительно к конкретным производствам» [8].

До сих пор в России действует Общероссийский классификатор занятий (ОКЗ), разработанный в соответствии с Международной стандартной классификацией занятий (ISCO). Международная стандартная классификация занятий содержит краткое описание 600 – 800 профессий (занятий). Однако указанный документ не содержит требований к профессиональным компетенциям работников и тем самым не является основой для разработки образовательных стандартов, а используется лишь в целях классификации информации. Именно этими нормативными документами должны руководствоваться кадровые службы при тарификации работ и установлении наименования профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях.

Однако уже в 80-е годы у организаций возникали проблемы в связи с тем, что обновление справочников отставало от развития отраслей, например, в области ИТ-профессий. В новых социально-экономических условиях структура рабочей силы значительно изменилась, появилось множество новых профессий (например менеджер), рынок труда сегодня диктует свои требования к квалификации рабочей силы. Россия, следуя опыту европейских и других стран, осознала острую необходимость формирования профессиональных стандартов, адекватно отражающих потребности рынка и указывающих сфере образования на знания и умения, которые обучающийся должен получить для достижения необходимых на современном рынке труда показателей. В период с 1998 по 2004 гг. НИИ труда и социального страхования Министерства труда и социального развития Российской Федерации осуществил ряд проектов по разработке профессиональных стандартов. Был получен определенный опыт разработки профессиональных стандартов. В 2001 г. после принятия нового Трудового кодекса РФ в соответствии со ст. 143 (и другими документами)

была сформулирована необходимость разработки взамен ЕТКС и ЕКС качественно нового документа, предназначенного для применения на предприятиях, в учреждениях и организациях вне зависимости от их организационных форм и форм собственности. Но работа по формированию обновленного Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, обозначенного в Трудовом кодексе РФ в 2001 г., не велась на протяжении 7 лет. Это было связано с отсутствием финансирования на этот проект со стороны государства и другими объективными причинами. В 2008 г. в связи с переходом на новые системы оплаты труда работников бюджетных учреждений Министерством здравоохранения и социального развития РФ были утверждены профессионально-квалификационные группы и критерии отнесения должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, которые должны были основываться на Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС). В связи с этим работа по утверждению отдельных разделов Единого квалификационного справочника активизировалась, в срочном порядке были утверждены квалификационные характеристики, подготовленные на тот момент различными министерствами и ведомствами по своему усмотрению, в результате чего структура и содержание этих характеристик существенно различались, особенно в части установления квалификационных требований.

Однако это не решило многочисленных проблем, связанных с безнадежно устаревшей системой описания квалификаций. Со стороны бизнес-среды самые значительные шаги в области разработки профессиональных стандартов были предприняты Российским союзом промышленников и предпринимателей (РСПП). Для этой цели Российским союзом промышленников и предпринимателей было создано Национальное агентство развития квалификации. Распоряжением президента РСПП от 28 июня 2007 г. №РП-46 утверждены Положение о профессиональных стандартах и макет профессионального стандарта. РСПП разработал ряд документов, которые воспринимаются сегодня как единственная методологическая основа для разработчиков, действующих в различных отраслях: методика разработки профессиональных стандартов, порядок экспертизы проектов профессиональных стандартов, рекомендации по оформлению профессиональных стандартов и др. В июне 2007 г. Российский союз промышленников и предпринимателей предложил макет профессионального стандарта.

Структура профессионального стандарта предполагает создание паспорта профессионального стандарта, карточки видов трудовой деятельности, описание единиц профессионального стандарта, виды сертификатов, выдаваемые на основе настоящего профессионального стандарта, порядок

экспертизы и согласования ПС. По версии РСПП, профессиональный стандарт разрабатывается по инициативе объединений работодателей или крупных организаций. Для того чтобы инициировать разработку «эталона должности», их представителям достаточно подать в Национальное агентство развития квалификаций РСПП заявку на регистрацию в качестве разработчика профессионального стандарта. После регистрации организации-разработчика создается рабочая группа, сформированная из представителей отрасли и независимых экспертов. Национальное агентство развития квалификаций оказывает действенную организационно-методическую поддержку членам рабочей группы. После того как рабочая группа закончит разработку профессионального стандарта, Национальное агентство развития квалификаций организует его общественное обсуждение, для чего вносит сведения о разработанном стандарте в Общероссийский реестр профессиональных стандартов, публикует его на своем сайте и направляет всем заинтересованным лицам.

В настоящий момент «работают» более 69 стандартов профессиональной деятельности, в том числе для должностей работников гостиниц и ресторанов, авиастроения, металлургии, нефтяной и газовой промышленности. В среднем работа над разработкой и принятием профессионального стандарта длится от 9 до 12 месяцев. Нарботки РСПП по подготовке профессиональных стандартов осуществлены на основе передового зарубежного опыта. К сожалению, эти наработки не имеют нормативно-правового закрепления, что существенно ограничивает возможности их практического использования [9].

31 августа 2010 г. на совместном заседании Государственного совета Российской Федерации и Комиссии по модернизации и технологическому развитию экономики России, посвященном развитию профессионального образования, президент Д.А. Медведев впервые заявил о необходимости создания в России системы профессиональных стандартов и системы обязательной общественно-профессиональной экспертизы учебных программ и независимой оценки качества образования. Бизнесу был дан ориентир на то, как формулировать свой запрос на необходимые и перспективные квалификации для систем профессионального образования.

В сентябре 2010 г. появился перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам заседания [10]. Правительству Российской Федерации (совместно с объединениями работодателей, коммерческими организациями с преобладающим государственным участием, саморегулируемыми организациям и национальными исследовательскими университетами) поручено обеспечить разработку профессиональных стандартов по приоритетным направлениям модернизации и технологического развития. Ими признаны энергоэффективность, ядерные технологии, стратегические компьютерные технологии и программное обеспечение,

медицинская техника и фармацевтика, космос и телекоммуникации. Таким образом, государство поставило перед собой, а не перед бизнес-сообществом задачу разработки профессиональных стандартов. Ответ на вопрос: почему так произошло? можно найти в предвыборной статье В. Путина «Строительство справедливости. Социальная политика для России»: «По всей видимости, мы переоценили степень интереса крупных корпораций к национальной системе квалификаций, открытой для малого и среднего бизнеса», – считает В. Путин. – Значит надо решать это как общенациональную задачу, подключив все ресурсы государства» [11].

Указом Президента Российской Федерации «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» от 7 мая 2012 г. №597 определено: «Утвердить до 1 декабря 2012 г. план разработки профессиональных стандартов, разработать к 2015 г. и утвердить не менее 800 профессиональных стандартов». На сайте НИИ труда и социального страхования РФ уже опубликован План разработки профессиональных стандартов на 2012 – 2015 гг. Его реализация планируется с участием Минэкономразвития России, Минобрнауки России, Минздрава России, Минфина России, общероссийских объединений работодателей, профсоюзов, АНО «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов». В ближайших планах работы – подготовка проекта постановления Правительства Российской Федерации, предусматривающего утверждение порядка разработки профессиональных стандартов (декабрь 2012) и формирование Экспертного совета по профессиональным стандартам при Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации (январь 2013 г.). Затем – разработка макета профессионального стандарта и т.д.

Итак, на государственном уровне разработка профессиональных стандартов объявлена приоритетной задачей, объявлен координатор процесса и определены его основные участники. Обозначены принципы, на которых должны разрабатываться профессиональные стандарты: партнерство и интеграция интересов работников, работодателей и государства, непрерывность профессионального развития работников в течение всей трудовой деятельности. Создана определенная нормативно-правовая база сотрудничества бизнеса и государства.

Внесена определенная ясность в порядок принятия профессиональных стандартов: Министерство труда и социального развития РФ будет проводить их экспертизу ПС, а после регистрации в Минюсте документ вступит в законную силу. Однако остается ряд вопросов, требующих дополнительной проработки. Не совсем понятно, как будут встроены в будущую систему уже разработанные и утвержденные профессиональные стандарты? Стоит ли НИИ труда и социального развития РФ тратить время на разработку макета профессионального стандарта, если подобный макет уже создан НАРК РСПП? Похоже, идеология разработки профес-

сиональных стандартов, провозглашенная НИИ труда, остается прежней: «...представляется целесообразным разработку профессиональных стандартов осуществлять, принимая во внимание необходимость частичного пересмотра и уточнения норм, установленных ЕТКС и КС» [12].

Насколько продуктивен подход частичного пересмотра и уточнения норм устаревших справочников ЕТКС и ЕТС? Анализ публикаций по теме профессиональных стандартов выявляет терминологическую разобщенность основных участников процесса. Не достигнув договоренности в отношении базовых понятий, различные структуры вводят в оборот все новые термины и аббревиатуры. Например, вместо Национальной системы квалификаций (термин РСПП) – «Национальная система компетенций и квалификаций» (термин АСИ). Активное использование новой терминологии, например «краудсорсеры», «дорожная карта по переходу к НСКК», «сертификация активностей», с одной стороны, вносит свежую струю в осмысление проблемы, а с другой может затормозить интеграцию усилий участников процесса разработки и внедрения профессиональных стандартов в России.

---

1. Дорожная карта «Создание национальной системы компетенций и квалификаций» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://asi.ru/initiatives/npi/more> (дата обращения: 10.11.2012).

2. Лейбович А.Н. Профессиональные стандарты: разработка и внедрение: доклад на заседании АСИ [Электронный ресурс] / А.Н. Лейбович. Режим доступа: <http://prof-standart.org>. (дата обращения: 17.11.2012).

3. Федин В. Технология разработки профессиональных стандартов [Электронный ресурс] / В. Федин. // Режим доступа: [http://www.rconsult.ru/files/Publications/Profstandart\\_Fedin](http://www.rconsult.ru/files/Publications/Profstandart_Fedin) (дата обращения: 01.10.2012).

4. Прянишникова О.Д. Профессиональные стандарты: краткий обзор зарубежного опыта [Электронный ресурс] / О.Д. Прянишникова, А.Н. Лейбович. Режим доступа: <http://www.nark-rspp.ru> (дата обращения: 16.10.2012).

5. Сухомлин В.А. Профессиональные стандарты и образование. Перпендикулярный взгляд [Электронный ресурс] / В.А. Сухомлин. Режим доступа: <http://prof-standart.org> (дата обращения: 02.04.2012).

6. Подтвердить профессионализм придется сертификатом [Электронный ресурс] // Карьера и менеджмент: российск. бизнес-газета. – № 838 (9). Режим доступа: <http://pda.rg.ru/2012/03/06/sertifikat.html> (дата обращения: 05.09.2012).

7. Олейникова О.Н. Профессиональные стандарты как основа подготовки квалифицированных кадров [Электронный ресурс] / О.Н. Олейникова. Режим доступа: <http://www.nark-rspp.ru> (дата обращения: 12.11.2012).

8. Предложения РСПП по созданию современной системы профессиональных стандартов по рабочим профессиям [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://рспп.рф/сс/news> (дата обращения: 01.11.2012).

9. Лушникова М. Право на профессиональное образование и обучение: проблема реализации в современных условиях [Электронный ресурс] / М. Лушникова, А. Лушников. // Управление персоналом. – 2010. – №7. Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/issue.html?1083> (дата обращения: 01.11.2012).

10. Перечень поручений Президента РФ по итогам заседания Государственного совета Российской Федерации и Комиссии по модернизации и технологическому развитию экономики России [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://prof-standart.org> (дата обращения: 21.11.2011).

11. Строительство справедливости. Социальная политика для России [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.kp.ru> (дата обращения: 15.11.2012).

12. Зибарев Д.Б. Введение системы профессиональной стандартизации в Российской Федерации: доклад на 5-м Байкальском экономическом форуме [Электронный ресурс] / Д.Б. Зибарев. Режим доступа: <http://www.niitruda.ru> (дата обращения: 19.10.2012).