

УДК 331

Канаков А. С.

Внедрение профессиональных стандартов как элемент кадровой политики

Аннотация: Благодаря экономической нестабильности в стране, активно развивающемуся научно-техническому прогрессу усиливается нехватка в наиболее высококвалифицированном и высокоэффективном персонале для развития бизнеса многими компаниями. Именно поэтому можно сказать, что актуальность значения профессиональных стандартов в деятельности торговых предприятий остро стоит в наше время. В статье рассмотрена роль профессиональных стандартов, основные проблемы, связанные при их применении на практике, предложены пути их решения.

Ключевые слова: профессиональный стандарт, независимая оценка квалификации, Трудовой Кодекс РФ, квалификация работника, логистика.

Abstract. Due to the economic instability in the country, actively developing scientific and technical progress is enhanced by the lack of highly qualified and highly effective personnel for business development by many companies. That is why we can say that the relevance of the importance of professional standards in the activities of commercial enterprises is especially acute in our time. In this article, we examined the role of professional standards, the main problems in their application in practice suggested solutions to them.

Key words: professional standard, independent assessment of qualifications, the Labour Code of the Russian Federation, qualification of the employee, logistics.

Создание в Российской Федерации Национальной системы компетенций и квалификаций призвано обеспечить отечественный рынок труда квалифицированными и высококвалифицированными специалистами, отвечающими современным потребностям рынка труда. Как отмечено в дорожной карте «Создание Национальной системы компетенций и квалификаций», для устойчивого развития экономики необходимо, чтобы доля высококвалифицированных работников, квалификация которых подтверждена сертификатом соответствия по профессии, составляла не менее трети от числа квалифицированных работников. Впервые профессиональные стандарты появились в Великобритании, а в Россию они пришли еще в 1997 году, когда данный термин был официально введен в Программу социальных реформ в Российской Федерации на период 1996–2000 годов, утвержденную постановлением Правительства РФ от 26.02.1997 № 222. Серьезный шаг в направлении развития профессиональных стандартов был сделан указом Президента РФ от 07.05.2012 №597. Благодаря данному указу в Трудовом Кодексе РФ появилось понятие профессионального стандарта, что никак не могло остаться незамеченным для работодателей разных сфер. Основным структурным элементом Национальной системы компетенций и квалификаций являются

профессиональные стандарты, содержащие характеристику квалификации (уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы), а также перечень трудовых функций и трудовых действий, которые должен выполнять работник, замещающий ту или иную должность. Таким образом, профессиональные стандарты задают четкие и ясные требования к необходимой компетенции работников и могут служить ориентиром для них в поисках ответов на вопросы о тех знаниях и навыках, которыми они должны обладать, чтобы быть востребованными на современном рынке труда. Для подтверждения квалификации предусматривается сертификация профессиональных квалификаций, то есть подтверждение соответствия знаний и умений работника требованиям профессионального стандарта определенного квалификационного уровня. Оценку профессиональных квалификаций работника предполагается проводить в независимых сертификационных центрах, которые выдают работнику сертификат профессиональной квалификации – официальный документ, подтверждающий профессиональную квалификацию работника. На основе профессиональных стандартов предусматривается формирование государственной кадровой и образовательной политики, совершенствование системы управления персоналом организаций, разработка индивидуальной образовательной траектории каждого работника для приобретения необходимого уровня квалификации. Так, на государственном уровне профессиональные стандарты позволят регулировать рынок труда и формировать обоснованный государственный заказ для системы профессионального образования. Кроме того, разработка федеральных государственных образовательных стандартов и образовательных программ профессиональной подготовки с учетом требований профессиональных стандартов будет содействовать тесному взаимодействию между государством и бизнесом в подготовке квалифицированных кадров с необходимыми компетенциями. На уровне работника внедрение профессиональных стандартов отразится на повышении его квалификации до нужного уровня, что обеспечит его конкурентоспособность и мобильность на рынке труда. Основным преимуществом внедрения профессиональных стандартов для работодателей является стандартизация требований к работникам, которая будет способствовать повышению производительности и качества их работы и в конечном счете достижению высоких экономических показателей деятельности организации. По состоянию на 20 мая 2019г. разработано и утверждено 1269 профессиональных стандартов, при этом 17 % из них охватывает сквозные виды профессиональной деятельности, например, специалист по организации и управлению научно-исследовательскими и опытно-конструкторскими работами, специалист в области охраны труда, специалист по сертификации продукции и др. Однако Справочник

востребованных и перспективных профессий включает 1620 профессий, а Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов содержит свыше 7500 профессий рабочих и должностей служащих. Вместе с тем следует отметить, что в соответствии с дорожной картой «Создание Национальной системы компетенций и квалификаций» к 2018 г. все профессиональные сообщества при оценке квалификаций должны использовать профессиональные стандарты. Это обуславливает необходимость интенсификации работы по созданию профессиональных стандартов.

В настоящее время предусмотрено два основных варианта применения профессиональных стандартов работодателями: обязательное и рекомендательное. Обязательное применение профессиональных стандартов законодательно предусмотрено в организациях любой организационно-правовой формы и формы собственности (коммерческие, государственные, муниципальные), когда выполнение работы предполагает компенсации, льготы либо ограничения, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Например, законодательно предусмотрено досрочное назначение пенсии по старости в связи с работой во вредных условиях труда, установлены ограничения для женщин на некоторую тяжелую работу и т. д. Кроме того, до 1 января 2020 г. необходимо поэтапно организовать обязательное введение профессиональных стандартов в государственных внебюджетных фондах Российской Федерации, государственных или муниципальных учреждениях, унитарных предприятиях, а также государственных корпорациях, государственных компаниях и хозяйственных обществах, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности. В остальных случаях применение профессиональных стандартов носит рекомендательный характер, то есть ответственность и полномочия по принятию данного кадрового решения предоставлены работодателю. Применение работодателем профессиональных стандартов существенно влияет на реализацию основных функций управления персоналом в организации. На основе профессиональных стандартов работодатели могут разрабатывать штатные расписания, должностные инструкции, определять трудовые функции работников, осуществлять подбор и отбор персонала, формировать систему оплаты труда, проводить оценку квалификации и аттестации работников, организовывать дополнительное профессиональное обучение работников и т. д. Прежде всего профессиональные стандарты должны стать основой совершенствования нормативно-правового обеспечения системы управления персоналом. Как известно, функции правового обеспечения системы управления персоналом состоят в соблюдении, исполнении и применении норм действующего законодательства в области трудовых

отношений, а также в разработке локальных нормативно-правовых актов по вопросам управления персоналом. Так как разработка профессиональных стандартов обусловила внесение изменений в действующее законодательство, в частности, в Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральный закон «Об образовании», Федеральный закон «О техническом регулировании», а также принятие новых законов, например, Федерального закона «О независимой оценке квалификаций», то, соответственно, должны быть скорректированы и локальные нормативные акты.

Актуальной остается проблема разработки программы оценочных испытаний при установлении соответствия умений и навыков работника требованиям профессионального стандарта. Без разработанной системы тестов, кейсов, заданий и испытаний оценка отдельных компетенций и квалификации работника в целом невозможна. Несоответствие квалификации работника установленным требованиям не может служить основанием для его увольнения. Работодатель должен направить работника на профессиональное обучение, чтобы привести его квалификацию в соответствие с профессиональным стандартом. Таким образом, анализ профессиональных компетенций работников на соответствие профессиональным стандартам позволяет разработать в организации актуальный план дополнительного профессионального образования и подготовки работников в рамках бюджета организации. Однако приведение квалификации работников в соответствие с требованиями профессиональных стандартов является достаточно затратным мероприятием. Профессиональные стандарты могут быть использованы и для совершенствования системы оплаты труда. Так как для каждой обобщенной функции определен уровень необходимой квалификации (от 1 до 9), целесообразно базовый оклад работника по должности устанавливать в зависимости от данного уровня. Виды и размеры стимулирующих выплат могут зависеть от достижения показателей, предусмотренных требованиями профессионального стандарта акты организации.

Говоря о проблемах, связанных с независимой оценкой квалификации, стоит отметить тот факт, что обязанность ее прохождения сотрудниками не закреплена законодательно, поэтому многие работодатели отказываются платить за ее прохождение работниками компании. Однако именно независимая оценка квалификации позволяет определить, подходит ли тот или иной кандидат на должность по профстандартам. Таким образом, профессиональные стандарты – важный шаг в подготовке кадров конкурентоспособного уровня! Университеты имеют ясную картину, какие сотрудники необходимы различным сферам деятельности на сегодняшний день. Работодатели также проинформированы, какого уровня квалификации должны быть сотрудники. Профстандарты являются надежным ориентиром для продвижения работника по службе, повышения оплаты труда работника.

Однако на сегодняшний день существует возможность работодателям не уделять должного внимания данным документам. Пока не будет введена законодательная норма об обязательном учете требований профессиональных стандартов при приеме на работу, при продвижении по работе в дальнейшем, нельзя полностью прекратить скрытую дискриминацию, при трудоустройстве. А также нет полной уверенности в том, что квалифицированные специалисты смогут работать по полученной специальности и их труд будет достойным образом вознаграждаться. Одновременно необходимо внести изменения в Кодексе Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП РФ), предусматривающие ответственность работодателя за уклонение от использования требований профстандартов при заключении трудового договора.

Библиографический список

1. Шапова Д.А., Макаревич М.Л. Проблемы профессиональной переподготовки и повышения квалификации в современных условиях //Сборник научных трудов 3-й международной научно-практической конференции «Кластерные инициативы в формировании прогрессивной структуры национальной экономики» / Курск, 2017, с. 283-285.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. – Москва: Проспект, 2017. – 256 с.
3. О независимой оценке квалификации : Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ (действующая редакция, 2016). – Режим доступа: Система КонсультантПлюс. 3. О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов : Постановление Правительства РФ от 22.01.2013 № 23 (ред. от 23.09.2014 № 970). – Режим доступа: Система КонсультантПлюс.
4. 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 : Постановление Правительства РФ от 27.06.2016 № 584. – Режим доступа: Система КонсультантПлюс.
5. Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» (Зарегистрировано в Минюсте России 19.10.2015 № 39362) : приказ Минтруда России от 06.10.2015 № 691н. – Режим доступа: Система КонсультантПлюс