

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

THEORETICAL FOUNDATIONS OF DEVELOPMENT OF ECONOMIC SYSTEMS IN MODERN CONDITIONS

Научная статья

УДК 331.102.1

<https://doi.org/10.24143/2073-5537-2022-2-7-15>

Профессиональные стандарты как инструмент повышения эффективности управления работниками предприятия

Ирина Евгеньевна Фадеева¹✉, София Вадимовна Богачкова²

¹*Астраханский государственный архитектурно-строительный университет,
Астрахань, Россия, irinka_200179@mail.ru✉*

²*Средняя общеобразовательная школа № 8,
Астрахань, Россия*

Аннотация. Рассматривается сущность понятия «профессиональный стандарт», проанализированы актуальные вопросы использования профессиональных стандартов как элемента управления человеческими ресурсами на уровне предприятий. Приведены этапы внедрения профессиональных стандартов в организации, рассматриваются кадровые процессы на фирме. Определена роль профессионального стандарта в системе трудового законодательства и права. Проиллюстрирована структура профессионального стандарта. Представлены вопросы методологии и нормативного оформления, практики формирования и использования профессиональных стандартов в хозяйственной деятельности предприятий. Выявлены формы развития и качественной подготовки руководителей и специалистов на базе применения системы внедрения в практику предприятия профессиональных стандартов. Представлены и обоснованы причины, влияющие на создание системы определения и нормативного укрепления значимости и конкретных требований к профессиональной деятельности персонала. Проанализирована ситуация, требующая развития бизнес-сообществ и профессионального образования, обеспечивающих качественную подготовку кадров необходимого уровня. Исследовано внедрение системы профессиональных стандартов как неотъемлемой части создания эффективных функционирующих механизмов взаимодействия между предприятием, работником и государством. Определены преимущества внедрения системы профессиональных стандартов для работодателей. Институт профессионального стандарта представлен как фундаментальный элемент национальной системы квалификаций и правового внедрения профессиональных стандартов в деятельность организации по управлению человеческими ресурсами. Результат внедрения профессиональных стандартов – это модель повышения квалификации персонала, рассмотренные должностных обязанностей с позиции трудовых функций, знаний и умений работника.

Ключевые слова: рынок квалификаций, рынок труда, профессиональный стандарт, трудовые ресурсы, квалификация, трудовые функции, применение профессиональных стандартов, развитие и повышение квалификации персонала, система квалификаций

Для цитирования: *Фадеева И. Е., Богачкова С. В.* Профессиональные стандарты как инструмент повышения эффективности управления работниками предприятия // Вестник Астраханского государственного технического университета. Серия: Экономика. 2022. № 2. С. 7–15. <https://doi.org/10.24143/2073-5537-2022-2-7-15>.

Original article

Professional standards as tool to improve efficiency of enterprise employee management

Irina E. Fadeeva¹, Sofia V. Bogachkova²

¹*Astrakhan State University of Architecture and Civil Engineering,
Astrakhan, Russia, irinka_200179@mail.ru*

²*Secondary School No. 8,
Astrakhan, Russia*

Abstract. The article focuses on the concept of a professional standard. The topical issues of using professional standards as an element of human resource management at the enterprise level are analyzed. The stages of integrating the professional standards in the organization are given, HR processes in the company are considered. The role of the professional standard in the system of labor legislation and law is determined. The structure of the professional standard is illustrated. Questions of methodology and normative registration, practice of formation and use of professional standards in the economic activity of enterprises are presented. Forms of development and high-quality training of managers and specialists based on the application of a system for introducing professional standards into the practice of an enterprise have been identified. The reasons influencing the creation of a system for determining and strengthening the normative significance and specific requirements for the professional activities of personnel are presented and justified. The situation that requires the development of business communities and vocational education, providing high-quality training of personnel of the required level, is analyzed. The introduction of a system of professional standards as an integral part of the creation of effective functioning mechanisms of interaction between an enterprise, an employee and the state has been studied. The advantages of introducing a system of professional standards for employers are determined. The institute of professional standard is presented as a fundamental element of the national system of qualifications and the legal implementation of professional standards in the activities of an organization for human resource management. The result of the introduction of professional standards is a model of staff development, consideration of job responsibilities from the position of labor functions, knowledge and skills of the employee.

Keywords: qualifications market, labor market, professional standard, labor resources, qualifications, labor functions, application of professional standards, staff development and professional development, qualifications system

For citation: Fadeeva I. E., Bogachkova S. V. Professional standards as tool to improve efficiency of enterprise employee management. *Vestnik of Astrakhan State Technical University. Series: Economics.* 2022;2:7-15. (In Russ.) <https://doi.org/10.24143/2073-5537-2022-2-7-15>.

Введение

В прогнозе долгосрочного социально-экономического развития России на период до 2030 г. представлена новая модель экономического роста, одним из направлений которого является повышение эффективности использования трудовых ресурсов. Повышение эффективности труда персонала актуально не только на уровне государства, но и на уровне предприятий, условием выживания и долгосрочного развития которых в обстоятельствах высокоинновационной среды является устойчивое повышение эффективности деятельности [1]. При неизбежных постоянных и стремительных глобальных изменениях тех или иных сфер деятельности возникает необходимость в новых методах регулирования и использования трудовых ресурсов. Технологические, организационные и информационные изменения в современной динамично развивающейся рыночной экономической среде влекут за собой появление нового экономического окружения и, соответственно, новых специальностей, профессий и требуют незамедлительной и адекватной реакции образовательной

системы для своевременной подготовки необходимых экономике профессиональных и компетентных кадров. Рынок квалификаций и компетенций – это трансформированные трудовые ресурсы.

В последнее десятилетие активно перерабатывается и видоизменяется нормативная система документации в части требований к квалификации и компетенций работников, требований к уровню их образования, знаниям и умениям. Идет планомерный переход от применения достаточно устаревших квалификационных справочников (как по профессиям рабочих, так и по должностям руководителей и специалистов), разработанных еще в период стабильной плановой экономики Советского Союза, к новым, отвечающим современным требованиям, нормативным документам – профессиональным стандартам (ПС), учитывающим актуальный уровень техники, технологий и требований к организации и нормированию труда. Сегодня адекватное применение ПС с позиции управления, расстановки, развития персонала актуально для государственных, муниципальных, а также для коммерческих и некоммерческих бизнес-структур.

Структура документа «профессиональный стандарт»

Профессиональный стандарт – документ, содержащий требования к основному (базовому) и дополнительному образованию, особые условия допуска к работе, а также структурированное представление содержания профессиональной деятельности в виде карты, связывающей комплекс трудовых функций, действий, умений и знаний. Он разрабатывается на определенный вид профессиональной деятельности с указанием группы занятий, там же расписываются трудовые функции. Таким образом, формируется так называемая «модель» профессии/специальности. Доку-

мент также содержит перечень возможных наименований должностей и профессий с разбивкой по категориям сложности выполняемых работ, что облегчает функцию работодателя в части подбора и приема персонала, его расстановки по рабочим местам и, соответственно, составления штатного расписания предприятия, а также оценки рабочих мест на предмет соответствия положениям нормативной законодательной базы в случае наличия вредных и/или опасных факторов рабочей среды рабочего места.

Профессиональные стандарты используются в различных областях (рис. 1).



Рис. 1. Область применения профессиональных стандартов

Fig. 1. Scope of application of professional standards

Структура ПС определена приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.04.2013 № 147н «Об утверждении Макета профессионального стандарта», представленного логически связанными разделами (рис. 2) [2].

Профессиональный стандарт утверждается Министерством труда и социальной защиты РФ на основании экспертного заключения Национального совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям. Затем его размещают в Реестре профессиональных стандартов. Введение осуществляется Министерством труда и социальной защиты РФ на специально разработанном сайте Министерства труда России «Профессиональные стандарты».

Профессиональные стандарты, утвержденные приказами Минтруда России, размещаются не только на сайте Минтруда России, но и в справочно-экспертных системах информации, таких как «Гарант», «Консультант +» и др.

Процесс внедрения профессиональных стандартов в организации

В настоящее время еще не закончен переход к повсеместному применению ПС, до сих пор достаточно широко применяются справочники – ЕКС (Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих) и ЕТКС (Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий). Процедура по переходу к применению в организации только ПС в законодательстве не урегулирована, за исключением окончательного срока перехода к их применению. При этом следует отметить, что данный срок уже несколько раз отодвигался. Таким образом, организация может самостоятельно разработать и утвердить порядок планомерного перехода к применению ПС в своей хозяйственной деятельности, например, на основании ежегодно утверждаемых руководителем организации планов мероприятий по применению и внедрению ПС с составлением отчетного документа по результатам проведенной работы, учитывающего процент охвата ПС рабочих мест предприятия.



Рис. 2. Структура профессионального стандарта

Fig. 2. Occupational Standard Structure

В целях организации работы по применению ПС на предприятии распорядительным документом за подписью руководителя целесообразно создать рабочие группы по вопросам, связанным с применением ПС, как в структурных подразделениях, так и организации в целом. Представители служб по управлению персоналом, в области нормирования, организации труда, подбора, обучения и оценки персонала формируют состав рабочей группы. Также необходимо определить структурное подразделение, ответственное за контроль исполнения разработанного плана мероприятий.

Рассмотрим этапы внедрения ПС на предприятии (рис. 3).

Процедура внедрения ПС в управленческую систему компании требует определенной подготовки и организации. Цель внедрения данного процесса – улучшение системы управления квалификациями и компетенциями персонала на основе ПС, построение карьерного роста работников и их профессионального развития. В основном крупные корпо-

рации самостоятельно разрабатывают модификации обучения. Они включают в себя не только повышение квалификации и переподготовку по видам профессиональной деятельности в корпоративных учебных центрах, но и подготовку новых молодых специалистов в компаниях-партнерах.

Образовательные программы делятся на внешние и внутренние. Любая программа обучения содержит анализ потребностей в образовании и обучении персонала. Эти потребности определяет оценка и аттестация персонала организации.

Управление компетенциями и квалификацией персонала на предприятии связано с процессом управления кадрами; это изменяемый, мобильный и запланированный процесс, поэтому называется кадровым. Он заключается в множестве изменений кадрового состава, в отношениях, складывающихся на фирме в ходе реализации кадровой политики (рис. 4), которая неразрывно связана со множеством взаимосвязанных процессов по развитию персонала.



Рис. 3. Этапы внедрения профессиональных стандартов в организации
 Fig. 3. Stages of implementing the professional standards in the organization

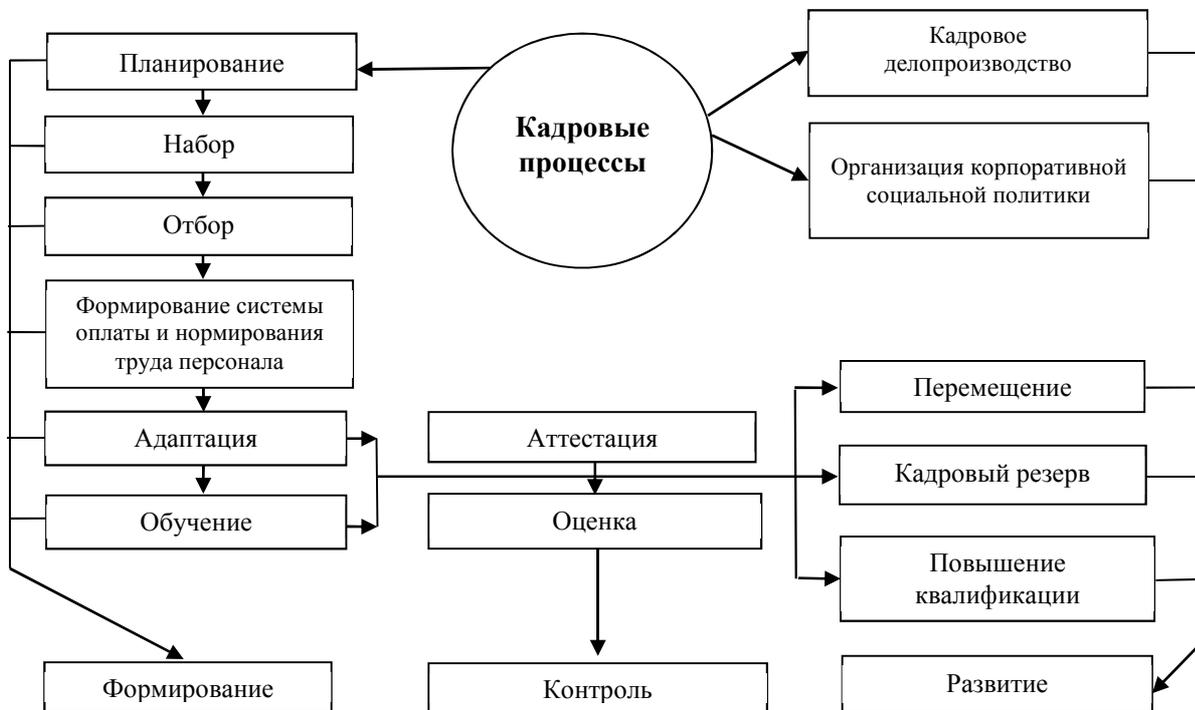


Рис. 4. Кадровые процессы на фирме
 Fig. 4. HR processes in the company

Внедрение ПС включает всю совокупность кадровых процессов организации.

Следует обратить внимание, что внедрение ПС в систему управления персоналом современных компаний является составляющей национальной системы компетенций. В современной бизнес-среде небезуспешно проходит коренная перестройка в механизмах независимой оценки компетенций соискателей рабочих мест. Независимая оценка квалификации граждан активно используется на рынке труда России.

Из-за трансформации рынка трудовых ресурсов возникают все новые и новые профессии и специальности. Соответственно, получив образование 5–10 лет назад и ранее, соискатель с трудом находит себе профессиональное применение в современном бизнес-пространстве. Для успешной самореализации требуется освоение новых компетенций, получение новых знаний и умений и возника-

ет вопрос о подтверждении полученных навыков. Исходя из этого, требуется создание процедур экспертного подтверждения. Данная процедура поднимет мобильность трудовых ресурсов и обеспечит устойчивую перспективу карьерного роста специалиста. В скором времени при приеме на работу предоставление пакета свидетельств о имеющихся квалификациях станет нормой.

Особенности применения профессиональных стандартов

Профессиональные стандарты применяются организациями в качестве эффективного управленческого инструмента повышения производительности труда и эффективной организации, нормирования труда и расстановки кадров.

В состав ПС входят требования к квалификации работников, которые могут применяться в следующих областях (рис. 5).



Рис. 5. Направления применения профессиональных стандартов на предприятии

Fig. 5. Directions of application of professional standards at the enterprise

Так как на работодателя возлагаются полномочия по принятию решений в части персонала, то он несет ответственность в случае применения ПС. Они могут носить обязательный или рекомендательный характер.

В соответствии с частью 1 ст. 195.3 Трудового кодекса (ТК) РФ установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, при этом ПС

в части указанных требований обязательны для применения [3].

Если в соответствии с частью 2 ст. 57 ТК РФ выполнение работ по определенным должностям, профессиям связано с предоставлением компенсаций и льгот, наличием ограничений, то наименование этих должностей, специальностей и профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать прописанным положениям в ЕТКС, ЕКС.

Отметим, что не рекомендуется использовать в штатном расписании наименование должности, которое указано в ПС, в случае его отсутствия в ЕТКС, ЕКС, т. к. данный контент еще не урегулирован в законодательстве.

Если ПС и ЕТКС по аналогичным профессиям содержат различные требования к компетенциям, работодатель вправе самостоятельно определять нормативный правовой акт для применения, за исключением случаев, предусмотренных письмом Министерства труда и социальной защиты РФ от 04.04.2016 № 14-0/10/В-2253 [4].

При отсутствии обязательных квалификационных требований в нормативно-правовых актах федерального и иного фундаментального уровня ПС в соответствии с частью 2 ст. 195.3 ТК РФ применяется в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций и, соответственно, носит рекомендательный характер.

Одним из немаловажных вопросов остается применение ПС, которые предполагают переименование профессии при сохранении выполняемых трудовых функций согласно ЕТКС. Например, это касается профессии «электрогазосварщик». Сегодня разработан и применяется на практике профессиональный стандарт «Сварщик», утвержденный приказом Минтруда и социальной защиты от 28.11.2013 № 701н, который включает в себя трудовые действия, знания и умения по профессии электрогазосварщика и, соответственно, разработан с учетом ЕТКС, но не предусматривает наличие такой профессии в своем перечне. При этом данная профессия включена в Список № 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей с вредными и тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях. При переименовании профессии работника-электрогазосварщика в соответствии с профессиями, предусмотренными в профессиональном стандарте «Сварщик», работник утрачивает право на досрочное пенсионное обеспечение. Однако это не все сложности. На основании ПС разрабатываются и реализуются учебные программы по подготовке, переподготовке и повышению квалификации, присваиваются уровни квалификации по профессиям, установленным в ПС. Исходя из этого, возникает проблема у работодателя с работниками, которые вели трудовую деятельность до вступления в силу ПС. Как быть: следовать ПС, привести в соответствие наименование по профессии и лишить работника возможности получить льготное пенсионное обеспечение или сохранить профессию до урегулирования этого вопроса на законодательном уровне и получить проблемы с периодическим

обучением (повышением квалификации) по уже не существующей профессии.

Вступление в силу ПС не является основанием для увольнения работников! На основе требований ПС, отобранных организацией для применения, составляются планы на обучение и развитие персонала. Работники по направлению организации могут пройти независимую оценку квалификации в специализированных учреждениях, если работник в течение трудового периода имеет упущения в работе и у руководства имеются притязания к работнику на предмет несоответствия занимаемой должности/профессии.

Независимая оценка квалификации – это процедура подтверждения соотношения квалификации сотрудника или соискателя, рассчитывающего на определенную должность, положениям ПС, которые определены непосредственно федеральными законами и т. д. [5]. Следует знать, что данная процедура является добровольной для обеих сторон.

Любое предприятие вправе направлять свой персонал в центры оценки квалификации, при этом работник имеет возможность отказаться от данной процедуры, в данном случае руководство предприятия имеет право ставить вопрос об освобождении работником занимаемой должности.

Оценка квалификации проводится на соответствие ПС, поэтому прежде чем начать оценку квалификации, нужно внедрить ПС. Для того чтобы пройти экзамен в центре оценки квалификации (далее – ЦОК) нужны правовые основания и реальные условия. Даже если в плане учреждения по внедрению ПС есть стандарты, соответствующие проведению оценки, и организация решила пойти данным путем, то во множестве случаев возникают сложности.

Национальное агентство развития квалификаций – сайт с данными о квалификации и положениях ПС, на соответствие которым проводится оценка. Но следует знать, что данные, которые содержатся на сайте, охватывают далеко не все должности и профессии.

На этапе, когда организация определила, что правовые условия, закрепленные законодательством и актами, для прохождения оценки квалификации существуют, необходимо начинать действовать. Организация обязана установить потребность направления персонала на экзамен, но при наличии условия. Условие заключается в следующем: организация должна получить письменное соглашение сотрудника на процедуру оценки квалификации. Направление в ЦОК определяется трудовым или коллективным договором. Таким образом, чтобы направить персонал на оценку квалификации, необходимо прописать данную процедуру во всех внутренних документах организации.

Создание систем оценки квалификации носит локальный характер. Полноценно функционировать данная система будет в случае наличия четкой нормативной базы и экспертно-методического сопровождения.

В настоящее время в регионах страны формируется система независимой оценки квалификаций и при поддержке Агентства стратегических инициатив создается целая сеть центров сертификации. Центры создаются объединениями работодателей.

Сформировать и развить корпоративные ценности довольно сложно. Для реализации этих ценностей затрагиваются трудовые аспекты, личностные особенности, внутренняя мотивация работника. Для получения нужного результата сотрудник должен понимать свою роль, быть вовлеченным в трудовой процесс, что будет способствовать принятию работником корпоративных ценностей. Незнание системы снижает мотивацию работника, желание профессионального развития.

Прохождение психологических тестов тоже предназначено для оценивания персонала. Тесты – неглавный инструмент оценки персонала, но подразделения по подбору и оценке персонала повсеместно их используют как приоритетный инструмент, т. к. они просты в применении, их разработка не требует значительных временных ресурсов, быстро и массово можно провести оценку реального и необходимого уровня квалификации работника по конкретной должности [6].

Профессиональные стандарты обладают рядом преимуществ: дают возможность руководителям организации экономить время на поиск персонала, способствуют сокращению срока адаптации сотрудника, повышению производительности труда.

Заключение

Таким образом, оценочные методы – это важный элемент в работе менеджера по персоналу, в основу которого входят четкие и актуальные требования к компетенциям, как это и предполагают ПС. Процесс создания системы ПС предоставляет возможность оценить трудовую ситуацию на рынке труда и выявить необходимость оптимизированной системы ПС.

Повышение профессионального уровня кадров, формирование требуемых компетенций сокращает затраты работодателя на адаптацию новых сотрудников, оказывает содействие в росте производительности труда в постоянно модифицирующихся условиях, повышает эффективность деятельности предприятия.

Практическая деятельность ПС указывает на необходимость нормативно-правового укрепления механизмов. Внедрение ПС в систему управления персоналом на предприятиях является не только внутрикорпоративным процессом, но и важной составляющей Национальной системы компетенций и квалификаций.

Список источников

1. Николаев Н. А. Методика совершенствования системы управления персоналом предприятия как фактор повышения результативности и эффективности труда // Вестн. Астрахан. гос. техн. ун-та. Сер.: Экономика. 2020. № 2. С. 38–49.
2. Олейникова О. Н., Муравьева А. А. Профессиональные стандарты: принципы формирования, назначение и структура. М.: АНО Центр ИППО, 2011. 100 с.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации. URL: http://www.consultant.ru/document/Cons_doc_law_34683 (дата обращения: 01.11.2021).
4. Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04.04.2016 № 14-0/10/B-2253. URL: https://firo.ranepa.ru/files/docs/spo/tipoviye_voprosi_otveti_min_truda.pdf (дата обращения: 01.11.2021).
5. О независимой оценке квалификации: Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_200485 (дата обращения: 01.11.2021).
6. Лисюкова Е. В. Оценка затрат времени специалистов по управлению персоналом // Вестн. Самар. гос. ун-та путей сообщения. 2017. № 2 (36). С. 33–36.

References

1. Nikolaev N. A. Metodika sovershenstvovaniia sistemy upravleniia personalom predpriiatiia kak faktor povyshe-niia rezul'tativnosti i effektivnosti truda [Methods of improving personnel management system of enterprise as factor in increasing productivity and labor efficiency]. *Vestnik Astrakhanskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta. Serii: Ekonomika*, 2020, no. 2, pp. 38-49.
2. Oleinikova O. N., Murav'eva A. A. *Professional'nye standarty: printsipy formirovaniia, naznachenie i struktura* [Professional standards: principles of formation, purpose and structure]. Moscow, ANO Tsentri IRPO, 2011. 100 p.
3. *Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federatsii* [Labor Code of the Russian Federation]. Available at: http://www.consultant.ru/document/Cons_doc_law_34683 (accessed: 01.11.2021).
4. *Pis'mo Ministerstva truda i sotsial'noi zashchity Rossiiskoi Federatsii ot 04.04.2016 № 14-0/10/V-2253* [Letter of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation dated April 4, 2016 No. 14-0/10/B-2253]. Available at: https://firo.ranepa.ru/files/docs/spo/tipoviye_voprosi_otveti_min_truda.pdf (accessed: 01.11.2021).
5. *O nezavisimoi otsenke kvalifikatsii: Federal'nyi zakon ot 03.07.2016 № 238-FZ* [On independent assessment of qualifications: Federal Law of July 3, 2016 No. 238-FZ]. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_200485 (accessed: 01.11.2021).

6. Lisiukova E. V. Otsenka zatrat vremeni spetsialistov po upravleniiu personalom [Evaluation of time spent by personnel management specialists]. *Vestnik Samarskogo gosudarstvennogo universiteta putei soobshcheniia*, 2017, no. 2 (36), pp. 33-36.

Статья поступила в редакцию 04.05.2022; одобрена после рецензирования 02.06.2022; принята к публикации 10.06.2022
The article was submitted 04.05.2022; approved after reviewing 02.06.2022; accepted for publication 10.06.2022

Информация об авторах / Information about the authors

Ирина Евгеньевна Фадеева — кандидат экономических наук, доцент; доцент кафедры экономики строительства; Астраханский государственный архитектурно-строительный университет; irinka_200179@mail.ru

Irina E. Fadeeva — Candidate of Economics, Assistant Professor; Assistant Professor of the Department of Construction Economics; Astrakhan State University of Architecture and Civil Engineering; irinka_200179@mail.ru

София Владимовна Богачкова — ученик средней общеобразовательной школы № 8; Sofia_2201704@mail.ru

Sofia V. Bogachkova — Student of the Secondary School No. 8; Sofia_2201704@mail.ru

