

26 октября 2017 г.
профстандарты

Профессионально-квалификационная структура и

Главный эксперт Высшей школы юриспруденции, к.э.н. **Наталья Дмитриевна Машукова** приняла участие в работе Всероссийского семинара «Внедрение профессиональных стандартов в практическую деятельность предприятий и организаций», организованного на базе «Сибирского федерального университета» с участием:

- Совета промышленников и предпринимателей Красноярского края.
- Регионального объединения работодателей (СППКК);
- «ФСК ЕЭС» Магистральные электрические сети Сибири.

Тема доклада Н.Д. Машуковой - «Основные направления применения профессионально-квалификационной структуры и профессиональных стандартов».

Тезисы доклада
«Основные направления применения
профессионально-квалификационной структуры
и профессиональных стандартов»

Н. Д. Машукова,
к.э.н., главный эксперт ВШЮР НИУ ВШЭ

➤ В настоящее время в организациях различных отраслей экономики актуализируются вопросы, связанные с решением проблем по применению профессиональных стандартов (далее - ПС), разработанных в рамках широкомасштабной российской акции, по формированию и развитию национальной системы квалификаций. Поэтому, предметом нашего рассмотрения является анализ концепции формирования, применения и актуализации системы квалификаций, в том числе, в отраслевом разрезе.

В последние десятилетия в России происходят серьезные изменения в области развития трудовых ресурсов. На первый план выходят проблемы, связанные с основными аспектами, влияющими на процесс ускорения внедрения новых технологий, - это изменение требований к компетенциям работников и перестройка деятельности организаций в ответ на вызовы, связанные с процессами научного и информационного развития.

➤ Наиболее ярко выявляется необходимость формирования ряда следующих умений, навыков и компетенций:

применение принципов стратегического видения, т.е. системы взглядов на миссию компании, ее ценности, культуру, корпоративную идеологию, стратегию развития продукта/объекта в будущем;

применение мультидисциплинарных знаний на практике;

применение принципов производственной системы для обеспечения полной прослеживаемости всех этапов подготовки и управления производством;

прогнозирование будущих технологических процессов, а также возможности коммерциализации научных достижений;

формирование субъектности поведения, т.е. активного влияния на реализацию своего будущего развития, выработки определенной позиции в рамках профессиональной компетентности.

➤ Формирование профессионально-квалификационной структуры (далее - ПКС) и системы ПС напрямую связано с развитием науки, техники, информационно-коммуникационных технологий, форм и методов организации производства, что в свою очередь оказывает влияние на необходимость их непрерывной актуализации. Поэтому в организациях периодически пересматриваются квалификационные требования, а компетентность персонала рассматривается в контексте способности и готовности эффективно применять знания и умения, удовлетворять стандартам качества на практике.

➤ Дальнейшие рассуждения, связанные с построением отраслевых квалификационных структур, представлены исходя из практики разработки ПКС и ПС в организациях ряда наукоемких отраслей экономики.

Следует отметить, что все проектные работы осуществлялись в тесном взаимодействии с представителями организаций, объединенных рамками определенной отрасли экономики. Прежде всего, определялся формализованный контекст бизнес-процесса по созданию продукта/предоставлению услуги, в котором формировались ПКС и отраслевая рамка квалификаций (далее - ОРК).

Поэтому исследования начинались с построения жизненного цикла процесса (далее – ЖЦП) производства продукта/предоставления услуги. Эта работа предполагает объединения усилий представителей ряда организаций, участвующих в реализации всего технологического цикла производства продукта или выпускающих аналогичную продукцию.

➤ Представители организаций, работая в команде, разрабатывают версию ЖЦП, включая:

перечень направлений деятельности, составляющих технологический цикл производства продукта /предоставления услуги;

формализованное описание содержания деятельности по каждому направлению, включенному в технологический цикл;

определение перечня профессий по каждому направлению деятельности;

определение участников технологических процессов по каждой профессии с указанием формализованных должностей, соответствующих уровням и видам их ответственности (квалификационные уровни).

Построение ЖЦП, определяя контекст создания продукта, дает возможность осуществить визуализацию процесса его производства, включающего, с одной стороны, последовательно связанные между собой направления производственной деятельности, а, с другой, участников технологических процессов, квалификация которых ранжирована по уровням с указанием формализованных должностей.

➤ Следовательно, ЖЦП производства продукта/предоставления услуги становится объективной основой для последующей разработки отраслевой ПКС и квалификационных требований по профессиям. Таким образом, ПКС – это систематизированный в рамках ЖЦП перечень профессий, ранжированных по квалификационным уровням с учетом видов ответственности и указанием формализованных должностей в соответствии с направлениями профессиональной деятельности.

В свою очередь разработка ПКС дает основание для последующего формирования квалификационных требований и компетенций по профессиям, что составляет основу для разработки отраслевых ПС, отражающих функциональные обязанности и компетенции, необходимые для обеспечения качества труда при реализации технологических процессов.

➤ Опыт разработки ПС в отдельных корпорациях показал, что последовательность разработки ПС включает ряд следующих этапов:

определение специфики каждого направления деятельности в соответствии с технологическими процессами в рамках ЖЦП с целью определения перечня профильных профессий;

формирование траекторий профессий и основных квалификационных требований в рамках реализации технологических процессов;

формирование соответствующих компетенций по каждой профессии как совокупности знаний, умений, навыков, реализуемых в рамках технологических процессов.

В целом, по результатам анализа отраслевых ПКС и ПС, предполагается решение в организациях ряда следующих задач:

оптимизация и совершенствование ПКС персонала организации;

определение потребности в трудовых ресурсах;

перераспределение трудовых ресурсов;

проведение аудита компетенций персонала;

формирование новых компетенций по профессиям;

формирование требований для подготовки кадрового резерва;

формирование и совершенствование системы мотивации персонала;

совершенствование системы развития персонала.

➤ Отсюда следует вывод, что системный подход к формированию отраслевой нормативной документации (ЖЦП, ОРК, ПКС, ПС) дает возможность функционально решать вопросы планирования, реализации и сопровождения бизнес-процессов.

Следует также отметить, что среди основных целей создания российской системы ПС – развитие профессионализма работников на основе достижения ими уровня профессиональной компетентности, соответствующей современным требованиям рынка труда, ориентированного на устойчивое экономическое развитие. Поэтому ПС как нормативный документ, отражающий сущность профессии и устанавливающий шкалу профессиональных требований по квалификационным уровням должен отвечать, как требованиям работодателей, так и ожиданиям работников.

➤ Таким образом, концепция формирования требований по профессии предполагает при разработке ПС принятия следующего подхода:

квалификационные требования по профессиям формируются на основе знаний экспертов и ведущих специалистов, а также на результатах аналитических обследований в организациях отрасли экономики с учетом обеспечения репрезентативности выборки;

квалификационные требования отражают передовой российский и зарубежный опыт работы в определенной профессиональной сфере, а также учитывают компетенции, ориентированные на новации, перспективные технологии, применение новой техники;

объемы данных, полученных по результатам исследований достаточны для выявления основных характеристик, функций и компетенций по профессиям, а также являются необходимыми и достаточными при их применении с учетом качественного выполнения работ в соответствии с требованиями отраслевых и международных стандартов.

➤ В заключении следует отметить, что представленный подход к разработке ПС дает ряд преимуществ работникам и работодателям:

работнику предоставляется возможность идентифицировать свои компетенции в рамках требований квалификационного уровня с целью дальнейшего развития профессиональных знаний, умений и навыков; получать ориентиры для профессионального роста; повышения уровня квалификации и его подтверждения сертификатом компетентности;

работодатели получают критерии для оценки компетентности персонала и планирования развития его профессионального уровня; активизации процессов

мотивации; повышения производительности и качества труда и, следовательно, достижения экономической эффективности организации. Кроме того, работодатели получают возможность контролировать профессионализм работников, поддерживать и улучшать стандарты качества труда.

Таким образом, система профессиональных квалификаций решает важные задачи по развитию трудовых ресурсов страны и выполнению социально-экономической функции, направленной на повышение производительности и качества труда.