

**СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ
ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ:
СБЛИЖЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ****MODERN TENDENCIES
OF SPECIALISTS TRAINING:
CONVERGENCE OF PROFESSIONAL
AND EDUCATIONAL STANDARDS**

В статье рассматриваются вопросы и проблемы профессионального развития специалистов, обеспечение конкурентоспособности специалистов российских предприятий. Определено понятие и значение профессиональной квалификации. Рассмотрена взаимосвязь профессиональных и образовательных стандартов, определено понятие профессионального стандарта.

Ключевые слова: конкурентоспособность работника, повышение квалификации, переподготовка, профессиональные стандарты, образовательные стандарты, квалификационные уровни.

The issues and problems of specialists professional progress, and provision of Russian employees competitiveness are examined in the article. The conception and significance of professional qualification are determined. The connection between professional and educational standards is examined. The conception of professional standard is determined.

Keywords: employees competitiveness, advancing of qualification, retraining, professional standards, educational standards, qualification degrees.

В условиях перехода и вхождения в рыночную экономику наметился разрыв между качеством специалистов-выпускников высших и средних учебных заведений и требованиями работодателей к ним.

Важнейшим элементом обеспечения кадрами в этих условиях является качественное выявление и решение задач развития профессиональных компетенций специалистов, их профессионального роста, преодоление противоречий между возросшими требованиями к специалистам в современных условиях и снижением, по мнению работодателей, уровня профессиональной подготовки выпускников учебных заведений.

Проблема повышения компетентности специалистов, профессионального развития и переподготовки специалистов, повышения мотивации и стимулирования качества трудовой деятельности является одной из основных в реализации государственной политики развития и повышения квалификации специалистов в Российской Федерации.

¹ Кандидат социологических наук, доцент, зав. кафедрой управления персоналом АНО ВО «Российский новый университет».

Повышенное внимание к этим вопросам объясняется тем, что профессионально-квалифицированный персонал, человеческие ресурсы являются одним из стратегических ресурсов государства, а их разумное и рациональное использование является одной из основных задач обеспечения национальной безопасности страны. Кроме того, профессиональная компетентность, высокий профессионализм позволяют специалистам быть более конкурентоспособными на рынке труда.

Важнейшей задачей является создание условий, при которых и государство, и профессиональные сообщества работодателей, и учебные заведения были бы взаимно заинтересованы в повышении качества выпускников-специалистов, повышении эффективности труда, в росте профессионализма специалистов.

Профессиональная квалификация как основной критерий качества профессионального образования, с одной стороны, выявляет потребности экономики в нужных специалистах, с другой — определяет возможности системы образования [8].

По мнению А. Шохина, председателя На-

ционального совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям, президента РСПП, «Россия не может позволить себе сохранять систему профессиональных квалификаций, создававшуюся для индустриального периода экстенсивного развития в неконкурентной среде. Необходимо создать реальные механизмы, гарантирующие тесную связь системы профессионального образования с социально-экономической сферой и её реальными потребностями» [10].

В этом направлении в последнее время сделан ряд важных шагов. Задачи развития системы квалификаций на основе современных профессиональных стандартов занимают значительное место в последние годы в поручениях Президента Российской Федерации.

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации № 596 от 7 мая 2012 г. «О долгосрочной государственной экономической политике» проводилась работа по созданию национальной системы профессиональных квалификаций и разработке профессиональных стандартов.

В настоящее время в практике специалистов по управлению персоналом используются тарифно-квалификационные справочники [4; 5] и общероссийский классификатор [6]. Тарифно-квалификационная система была детально проработана, в полной мере интегрирована с российским законодательством, отраслевыми и локальными нормативными актами, непосредственно связанными с управлением персоналом, пенсионной системой, фондами социального и медицинского страхования. В то же время, специалисты отмечают, что тарифно-квалификационные справочники становятся менее актуальными, не соответствуют современным требованиям экономики, а некоторые высокотехнологичные трудовые функции зачастую в них отсутствуют. В связи с этим возникла необходимость в поэтапной замене тарифно-квалификационных справочников на профессиональные стандарты.

В конце 2012 года во исполнение Федерального закона № 236-ФЗ от 03.12.2012 в Трудовой кодекс Российской Федерации было введено понятие профессионального стандарта как «характеристики квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности» (ч. 2 ст. 195.1 ТК РФ) [2].

Профессиональный стандарт является нормативным документом, устанавливающим требования к содержанию и качеству труда, уровню

квалификации, образованию и опыту практической работы в данной области, необходимого для соответствия квалификации требованиям конкретного вида профессиональной деятельности [7].

Федеральным законом от 2 мая 2015 г. № 122-ФЗ Трудовой кодекс РФ был дополнен статьями 195.2 и 195.3, которые ввели определение порядка разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов.

Правилами разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов рекомендовано работодателям их использование при разработке стратегии и кадровой политики, организации обучения и оценке персонала, разработке систем оплаты труда и должностных инструкций с учетом особенностей и специфики профессиональной деятельности [3].

Профессиональные стандарты могут применяться на этапе формирования квалификационных требований к соискателям на вакантные должности, в качестве образца наименования специальностей, профессий, трудовых функций и должностей в организации.

Профессиональные и образовательные стандарты являются составными элементами разрабатываемой в настоящее время национальной системы профессиональных квалификаций. Упомянутый выше закон № 122-ФЗ предписывает «формирование требований федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования к результатам освоения основных образовательных программ профессионального образования в части профессиональной компетенции осуществляется на основе соответствующих профессиональных стандартов (при наличии)» [1].

Вместе с тем, приступая к масштабной работе по модернизации и разработке программ нового поколения, необходимо проанализировать все преимущества и недостатки системы образования.

По мнению Сухомлина В.А., профессиональные стандарты разрабатываются, в первую очередь, для работодателей, «...написаны без учета лучшей отечественной практики в подготовке профессиональных кадров с высшим образованием в области информационных технологий» [9].

Сухомлин В.А. опасается, что, подгоняя образовательные программы под квалификационные требования профессиональных стандартов, российская система образования может быть подчинена интересам бизнеса в ущерб качеству подготовки научных кадров. При механическом

переносе профессиональных компетенций в образовательные программы профессиональные стандарты могут выступать в качестве узкоспециализированного инструмента управления.

Нельзя не отметить, что на протяжении многих десятилетий российская, а затем и советская, система образования отличалась академичностью, подготовкой специалистов широкого профиля, что позволяло им быстро приспосабливаться к изменяющимся требованиям и успешно адаптироваться к новым условиям. В условиях реструктуризации экономики в 90-е годы прошлого столетия десятки тысяч специалистов военно-промышленного комплекса, уволенных в запас военнослужащих, специалистов успешно осваивали новые профессии, получали второе высшее образование, приспосабливались к изменившимся условиям.

Потребность в высококвалифицированных кадрах возрастает, но предъявляются и более высокие требования к стандартам их подготовки. Благодаря образовательной системе Российская Федерация входит в группу стран с наиболее высоким человеческим потенциалом. Решая стратегические задачи реформирования российской системы образования, нам нужно приложить усилия к сохранению и развитию достигнутого в этой сфере.

Процесс сближения профессиональных и образовательных стандартов позволит существенно повысить конкурентоспособность выпускников учебных заведений, приблизить рабочие образовательные программы к запросам и требованиям работодателей, улучшить качество образовательного процесса.

Литература

1. Федеральный закон Российской Федерации от 2 мая 2015 г. №122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» [Электрон-

ный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/>

2. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М. : Проспект, КноРус, 2016. – 256 с.

3. Постановление Правительства РФ от 22 января 2013 г. № 23 «О правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов» (с изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru>

4. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС), первый выпуск которого утв. Постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30 [Электронный ресурс].

5. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов, утв. Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

6. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР), принят Постановлением Госстандарта России от 26.12.1994 № 367 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/>

7. Новикова М.М. Непрерывное обучение как фактор повышения конкурентоспособности персонала предприятия // Цивилизация знаний: российские реалии : труды Шестнадцатой Международной научной конференции. – М. : РосНОУ, 2015.

8. Новикова М.М. Социальные проблемы «образования взрослых» в системе рыночной экономики. – М. : РосНОУ, 2002.

9. Сухомлин В.А. Полная победа инноваций над российским образованием. – ВМиК МГУ им. Ломоносова. – «МАКС», 2008.

10. Шохин А. Национальная система квалификаций: ретроспектива и перспектива [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://businessofrussia.com/mar-2015/item/1081-sysqual.html>