

Кокшарова М.Я.

Старший преподаватель кафедры экономики труда

Назаров А.А.

Аспирант

ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский

государственный экономический университет»

К ВОПРОСУ О ВНЕДРЕНИИ НОВЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКА

Аннотация. Статья посвящена актуальному вопросу перехода на новые профессиональные стандарты квалификации работников, раскрывает предпосылки внедрения данных стандартов и рассматривает отдельные вопросы перехода на данные стандарты на примере одного из крупнейших российских предприятий приборостроения.

Ключевые слова: Новые профессиональные стандарты квалификации работников, должностные инструкции, рынок труда, трудовой потенциал, эффективность

Рынок труда современной России характеризуется рядом ключевых проблем, одной из которых являются отраслевые и квалификационные диспропорции спроса и предложения рабочей силы. Одной из причин такой конъюнктуры рынка выступает несоответствие уровня образования и профессиональной подготовки кадров ожиданиям и требованиям современной экономики. В сложившихся условиях государство определяет курс на взаимодействие учебных заведений с реальным сектором экономики, а предприятия ориентируются на изменения в нормативном регулировании трудоустройства выпускников и молодых специалистов, главной задачей которого является согласование потребностей предприятий в кадрах с образовательной политикой государства. Одной из мер реализации данной задачи является введение с 1 июля 2016 года Федерального закона № 122-ФЗ [1], обязывающего всех работодателей, вне зависимости от формы ведения хозяйственной деятельности и отраслевой принадлежности, обеспечить работу своих сотрудников в соответствии с разработанными и утвержденными профессиональными стандартами квалификации работников. Под профессиональными стандартами, согласно определению, приведенному в Трудовом кодексе, понимается характеристика квалификации, необходимая работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе - выполнения определенной трудовой функции [2].

Гипотезами данной статьи выступает мнение о том, что, во-первых, внедрение новых профессиональных стандартов должно положительным образом сказаться на организации труда на предприятиях и повышении эффективности работы предприятий в целом, а во-вторых, применение новых профессиональных стандартов квалификации работников на практике должно реализовываться с учетом задачи перехода на более современные технологии труда. Статья представляет краткое резюме по итогам проведенного нами теоретического исследования проблемы перехода на новые профессиональные стандарты квалификации работников, а также анализа процедуры разработки и внедрения данных стандартов на одном из крупнейших приборостроительных предприятий страны.

Методологическим обоснованием решения задачи внедрения новых профессиональных стандартов квалификации работников на предприятиях является системный подход, подразумевающий поэтапное выполнение следующих действий:

- проработку алгоритма перехода на новые профессиональные стандарты квалификации работников анализ реестра должностей и должностных инструкций на предприятии, анализ соответствия должностей требованиям профессиональных

стандартов, которая может быть реализована с учетом рекомендаций Министерства труда и социальной защиты населения Российской Федерации;

- выявление проблем в сфере формирования трудового потенциала на предприятии;
- формулировку мер повышения эффективности использования кадрового потенциала предприятия в рамках перехода на новые профессиональные стандарты квалификации работников.

На практике переход на новые профессиональные стандарты всегда сопряжен с рядом сложностей. На сегодняшний день реестр профессиональных стандартов, утвержденных Министерством труда и социальной защиты населения в РФ [3], включает более восьмисот профессий. Подавляющая часть стандартов охватывает служащих, в меньшей степени - специалистов, и почти не охваченными стандартами остаются руководящие работники. Подтверждением этому выступили результаты анализа классификатора должностей на одном из ведущих предприятий приборостроения в стране, согласно структуре которой из более пятисот должностей только девяносто охвачены профессиональными стандартами. При этом должности руководящего состава охвачены профессиональными стандартами на 5%, служащие - на 20%, основные работники - на 20%. Также достаточно большое количество основных должностей пока все еще не существует в реестре профстандартов, например, таких, как многие виды инженеров и т.д.

С учетом установленных требований законодательства [4] и разъяснений Министерства труда и социальной защиты РФ [5] на предприятии был подготовлен План мероприятий по применению профессиональных стандартов, включающий в себя, в том числе, внесение изменений в действующий Классификатор должностей в организации, предусматривающих:

- включение в перечень новых должностей/профессий с учетом требований к квалификации, обязательных при применении утвержденных профстандартов, а также изменений в структуре и т.п. на предприятии;
- изменение действующих должностей/профессий с учетом требований к квалификации, обязательных при применении утвержденных профстандартов, а также изменений в структуре и т.п. на предприятии;
- ликвидацию должностей/профессии, потерявших актуальность в современных условиях.

В целях своевременной и качественной подготовки профессиональных стандартов по направлениям деятельности профиля предприятия была создана комиссия по подготовке профессиональных стандартов с учетом взаимодействия с профильными образовательными организациями.

Одной из ключевых проблем реализации самого процесса перехода на новые профессиональные стандарты для предприятий России на начальном этапе их внедрения являлся недостаточный объем централизованной методологической поддержки со стороны государства, на сегодняшний день теоретико-методологический и правовой аспект перехода на новые профессиональные стандарты квалификации работников уже более проработаны, что находит свое отражение в ряде официальных публикаций и разъяснений [6]. При этом проблемой все еще остается отсутствие квалифицированных подготовленных специалистов, в достаточной степени посвященных в проблему. Руководство большинства предприятий вынуждено решать вопрос своими ресурсами, что сопряжено с высокими временными и финансовыми затратами. Еще одной из проблем являются терминологические недоработки, такие как, к примеру, различия одинаковых профессий в названиях. Так, на исследуемом нами предприятии в классификаторе должностей присутствовал главный оптик, а в профстандарте он – инженер-технолог, так как отдельного профстандарта, регулирующего квалификацию главного оптика при этом по выполняемым трудовым функциям ему подходит инженер-технолог. Подобная ситуация является одним из основных недостатков внедрения новых стандартов,

забирающим огромное количество времени, так как постоянно приходится открывать сам стандарт и сравнивать его с должностной инструкцией.

Обобщая вышесказанное, по итогам выявленных проблем можно сделать ряд общих выводов для предприятий:

во-первых, процесс перевода должностей под профстандарты должен проходить с обязательным участием специалиста, понимающего выполняемые функции существующих профессий и способного сопоставлять их с разработанными профессиональными стандартами;

во-вторых, переход на новые профессиональные стандарты квалификации работников должен осуществляться в соответствии со стратегическими целями и задачами предприятия, т.е. компетенции сотрудников должны соответствовать требуемому уровню сложности и обеспечивать приоритетные процессы деятельности компании в рамках заданных направлений;

в-третьих, следует отметить, что в современных условиях данный переход должен осуществляться также с учетом аспектов доктрины высокотехнологичных рабочих мест [7].

Ожидаемыми результатами ввода новых профессиональных стандартов квалификации работников при грамотной реализации перехода на них на предприятиях, по нашему мнению, должны стать, прежде всего:

- повышение эффективности процесса обеспечения потребности в персонале;
- регулирование внутреннего рынка труда предприятий (приведение фактического содержания труда работников в соответствие с потребностью вакансий, оптимизация трудовых функций);
- обеспечение вовлеченности руководителей в систему управления персоналом предприятий в целях формирования индивидуального подхода к наиболее эффективному и ценному для достижения целей предприятия персоналу;
- повышение эффективности действующих систем оплаты труда и мотивации персонала, в том числе, с введением систем трудового вознаграждения с учетом индивидуальных достижений работников;
- повышения привлекательности предприятий, как работодателей на рынке труда.

На сегодняшний день, все вышеперечисленное является аналитикой и предположением, а конкретные результаты видны спустя некоторое время после процедуры перехода, однако уже при грамотном подходе к внедрению новых профессиональных стандартов квалификации работников положительный эффект перехода на них очевиден. Таким образом, следует подтвердить правильность обозначенных нами выше гипотез. Внедрение новых стандартов направлено на совершенствование кадровой политики на местах, согласование уровня профессиональной компетентности работников всех категорий с диапазоном их трудовых функций, и в конечном итоге, - на повышение эффективности работы предприятий.

Список литературы

1. Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 02 мая 2015 г.
2. Статья 195 Трудового кодекса (ТК РФ) с комментариями// «Российская газета» № 256, 31.12.2001
3. Реестр профессиональных стандартов Министерства труда Российской Федерации с изменениями от 2019 года [Электронный ресурс] / <http://profstandart.rosmintrud.ru/>
4. Постановление Правительства РФ от 22 января 2013 г. N 23 "О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов" [Электронный ресурс] / <http://base.garant.ru/70304190/#ixzz4Vam162vH>
5. Применение профессиональных стандартов. Пояснительная записка Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, апрель 2016 [Электронный ресурс] / <http://profstandard.rosmintrud.ru>
6. Справка о профессиональных стандартах (подготовлено экспертами компании "Гарант") [Электронный ресурс] / <http://base.garant.ru/>

7. Доктрина высокотехнологичных рабочих мест в российской экономике [Электронный ресурс] / http://kapitalrus.ru/articles/article/doktrina_vysokotehnologichnyh_rabochih_mest_v_rossijskoj_ekonomike/