

## ТРЕБОВАНИЯ К РАБОТНИКУ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ: ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ

**Д. В. Булавина**

*Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Уральский институт управления (филиал), г. Екатеринбург*

В статье рассматриваются роль и место постепенно принимаемых профессиональных стандартов в современной экономике, необходимость внесения изменений в Трудовой кодекс РФ в вопросе повышения квалификации работника в соответствии с новыми требованиями. Особо отмечается необходимость приведения образовательной системы в соответствии с потребностями рынка. Представляется, что правильное применение профессиональных стандартов позволит как работнику, так и работодателю облегчить рабочий процесс. Затрагивается вопрос введения профессиональными стандартами новых понятий, навыки и умения, которые вызывают неоднозначность в их понимании и применении. В связи с этим обосновывается потребность разработки рекомендаций, определяющих терминологию, используемую в профессиональных стандартах.

**Ключевые слова:** профессиональные стандарты, образование работника, повышение квалификации, инновационная экономика.

В современных экономических условиях развития информационного общества особое внимание уделяется высококвалифицированному труду. Существующие условия построения бизнеса, тесное взаимодействие стран, необходимость соответствия международным стандартам вынуждают российского законодателя принимать меры по приведению в соответствие с требованиями рынка квалификационного состава работников. Инновационная экономика требует выпускать на рынок труда специалистов, обладающих большим багажом знаний, умений и навыков, которые на сегодняшний день законодатель старается предусмотреть в профессиональных стандартах (далее – ПС). Несмотря на то, что впервые вопрос профессиональных стандартов был поднят в начале 90-х гг., а именно с принятием Программы социальных реформ в Российской Федерации на период 1996–2000 гг., (утвержденный Постановлением Правительства РФ от 26 февраля 1997 г. № 222, особо актуальным обсуждение данной темы стало относительно недавно. В Указе Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» было сформулировано требование в ближайшее время отказаться от применения квалификационных справочников и перейти к новому формату регламентации профессио-

нальной деятельности работников – профессиональному стандарту. Распоряжением Правительства РФ от 3 декабря 2012 г. № 2204-р был утвержден план разработки ПС на 2012–2015 гг. Идея создания целого пласта нормативных документов, определяющих требования к квалификации, умениям и знаниям работника, возникла не случайно. Во-первых, еще действующие на сегодняшний день единые тарифно-квалификационные справочники (далее – ЕТКС) уже не соответствуют действительности. Ряд профессий, содержащихся в указанных актах, уже не существует, и наоборот, многие профессии, появившиеся в последнее десятилетие, отсутствуют в данных справочниках. Во-вторых, работодатели при подборе персонала, сталкиваются с тем, что образование, которое получают студенты, не совсем соответствует сегодняшним потребностям рынка. В-третьих, в условиях инновационной экономики, когда технический прогресс настолько стремителен, что производственные технологии успевают не единожды смениться за период трудовой деятельности работника, например, в бизнесе знания устаревают каждые два года; в металлургии – 3,9 года; в химической промышленности – 4,8 года; в рекламе – 5 лет и т.д. [4], появляется потребность систематического повышения уровня квалификации работника, требования

к которому на сегодняшний день нигде не сформулированы. Более того, ТК РФ не предусматривает, что повышение квалификации является обязанностью работника или работодателя. По всей видимости, необходимо законодательно урегулировать данный вопрос. Например в ситуации, когда повышение квалификации связано с необходимостью оказания социально значимых услуг (осуществление врачебной деятельности или работа электрика, который отвечает за безопасность рабочих мест других сотрудников), обязанность по проведению и оплате должна лежать на работодателе.

Представляется, что ПС должны связать непосредственную трудовую деятельность и профессиональное образование, подготовку специалистов не только для существующего рынка труда, но и на перспективу. Отличительная особенность вышеуказанных актов заключается в том, что при их формировании используется функциональный подход, в отличие от применяемого ранее описательного способа определения требований к трудовой деятельности работника. Функциональный анализ позволяет детально проработать содержание той или иной трудовой деятельности, определив ключевые моменты, соблюдение которых позволит работнику выполнять свою работу, подстраиваясь под изменения рынка. При этом предполагается, что для того, чтобы требования, содержащиеся в ПС соответствовали условиям рынка, они будут корректироваться каждые три года, а по некоторым специальностям каждые пять лет [1]. Подобный институт является новым для России, однако успешно применяется в ряде других стран, например, в Великобритании, Канаде, Австралии, Японии.

Профессиональный стандарт – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности (ст. 195.1 ТК РФ). Под квалификацией подразумевается наличие у работника определенного уровня знаний, умений, навыков и опыта работы. Стоит обратить внимание на различие понятий «квалификация» и «компетенция». Требования, описываемые в ЕТКС, сводились к квалификации, проявляющейся лишь в уровне образования, дающего права занимать определенную должность. В создаваемых ПС тоже содержится понятие квалификация, однако оно предполагает более глубокое содер-

жание. Связано это с постоянными изменениями в экономике, стремительным развитием рынка и сменой ориентира в образовательном процессе, где стало важным сформировать у специалиста определенные компетенции. Таким образом, в ПС содержатся не просто требования к уровню образования, но еще и к навыкам и умениям, которые позволят человеку ориентироваться в различных непредвиденных рабочих ситуациях, уметь оценивать их, принимать решения, нести ответственность. Интересно обратить внимание на подобное содержание требований ПС. Без затруднения можно сформулировать, что такое знания и как их работодатель может проверить. В отношении же новых понятий (навыки и умения), вопрос об определении содержания остается открытым для работодателей. Так, согласно толковому словарю, навык – это умение, выработанное упражнениями, привычкой [2], то есть действие, доведенное до автоматизма. Поэтому можно предположить, что умение, по всей видимости, – это способность выполнять какие-либо действия, которая не отработана большим количеством повторений. Однако согласно вышеуказанному толковому словарю уметь – означает обладать навыком, полученными знаниями, быть обученным чему-нибудь. Очевидно, что данные понятия достаточно близки, но все же законодатель при формировании ПС развел их. Представляется необходимым разработать рекомендации, согласно которым работодатели смогут определить, что относится к навыкам, а что к умениям, и как наличие данных категорий проверить у конкретного соискателя или работника. Помимо этого стоит обратить внимание на то, что ПС, основанные на компетентностном подходе, формируют требования для специалиста соответствующей отрасли экономики, что является безусловным плюсом, в отличие от квалификационных требований, содержащихся в ЕТКС, которые распространялись на всех специалистов данного типа не зависимо от сферы деятельности [3].

Столь частое обсуждение данного вопроса, особенно среди ученых, причастных к вузовской деятельности, вызвано принятием закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ и ст. 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в РФ»», в соответствии с которым с июля 2016 года вступает в силу обязательное использование ПС при их нали-

ции в кадровом документообороте. Данный закон уточняет порядок применения ПС, а также, что особенно важно, закрепляет их роль в формировании требований к результатам освоения образовательных программ, тем самым обеспечивая связь рынка труда и образования.

Представляется, что введение ПС станет большим рывком к рынку высококвалифицированных специалистов. Применение ПС позволит образовательным учреждениям готовить специалистов под реальные условия рынка. Студенты, обучающиеся в вузах, смогут спрогнозировать свою карьеру, ведь уровень квалификации по каждой должности, указанный в ПС, сопряжен с уровнем высшего образования (бакалавриат, магистратура, специалитет, подготовка кадров высшей квалификации). Соответственно будущие специалисты смогут пополнять свои знания и развивать навыки именно в направлении той должности, которую они планируют занять в дальнейшем, и в связи с этим определить, какие еще уровни образования необходимо будет пройти для достижения цели. Работодатели, пользуясь ПС, могут представлять четкие критерии оценки кандидата на вакантную

должность, прогнозировать необходимость проведения повышения квалификации своих сотрудников, составлять на основании ПС должностные инструкции и т.д. В целом представляется, что правильное применение ПС всеми участниками рынка позволит создать экономику, в которой работают высококвалифицированные специалисты, способные вывести страну на путь инноваций.

#### *Литература*

1. Александрова, Н. А. Управление персоналом: учебное пособие / Н. А. Александрова, Л. И. Васильцова, Б. А. Воронин. – Екатеринбург: УрГСХА, 2009.

2. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. – М., 1997. – 944 с.

3. Олейникова, О. Н. Профессиональные стандарты: принципы формирования, назначение и структура / О. Н. Олейникова, А. А. Муравьева. – М.: АНО Центр ИППО, 2011. – 100 с.

4. Шестаков, М. Организация разработки профессиональных стандартов в Великобритании / М. Шестаков. URL: <http://cbnt.ru/analytics/professional>.

**Булавина Дарья Владимировна** – аспирант кафедры социального права, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Уральский институт управления (филиал), г. Екатеринбург. E-mail: [dvn130193@yandex.ru](mailto:dvn130193@yandex.ru).

*Статья поступила в редакцию 3 марта 2017 г.*

DOI: 10.14529/law170209

## REQUIREMENTS TO THE EMPLOYEE IN THE INNOVATIVE ECONOMY: PROFESSIONAL STANDARDS

**D. V. Bulavina**

*Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Ural Institute of Management (branch), Yekaterinburg, Russian Federation*

The article examines the role and place of the gradually adopted professional standards in the modern economy, the need to amend the Labour Code of the Russian Federation for improving the qualification of the employee in accordance with the new requirements. Special mention is made of the need to bring the educational system in line with the needs of the market. It seems that the correct application of professional standards will enable both the employee and the employer to facilitate the work process. The

issue of introducing by professional standards the new concepts, and skills, which cause ambiguity in their understanding and application, is touched upon. In this regard, the need to develop recommendations defining the terminology used in professional standards is justified.

**Keywords:** *professional standards, employee education, advanced training, innovative economy.*

### References

1. Aleksandrova N. A., Vasil'cova L. I., Voronin B. A. *Upravlenie personalom* [Human resource management]. Ekaterinburg, 2009.
2. Ozhegov S. I., Shvedova N. Ju. *Tolkovyj slovar' russkogo jazyka* [Explanatory dictionary of the Russian language]. Moscow, 1997, 944 p.
3. Olejnikova O. N., Murav'eva A. A. *Professional'nye standarty: principy formirovanija, naznachenie i struktura* [Professional standards: principles of formation, purpose and structure]. Moscow, 2011, 100 p.
4. Shestakov M. *Organizacija razrabotki professional'nyh standartov v Velikobritanii* [Organization of the development of professional standards in the UK]. Available at: [http://cbnt.ru/analytics/professional\\_standarts/2012/6/](http://cbnt.ru/analytics/professional_standarts/2012/6/).

**Bulavina Dar'ja Vladimirovna** – graduate of the Department of Social Law, Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of Russia, Ural Institute of Management (Branch), Ekaterinburg, Russian Federation. E-mail: [dvn130193@yandex.ru](mailto:dvn130193@yandex.ru).

*Received 3 March 2017.*

---

### ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Булавина, Д. В. Требования к работнику в условиях инновационной экономики: профессиональные стандарты / Д. В. Булавина // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». – 2017. – Т. 17, № 2. – С. 51–54. DOI: 10.14529/law170209.

### FOR CITATION

Bulavina D. V. Requirements to the employee claims in the innovative economy: professional standards. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Law*, 2017, vol. 17, no. 2, pp. 51–54. (in Russ.) DOI: 10.14529/law170209.