

ВНЕДРЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ВУЗА

М. Г. Масилова^а, Н. Н. Богдан^б

*^аВладивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия, 690014, г. Владивосток, ул. Гоголя, 41; marina.masilova@vvsu.ru*

*^бРоссийская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, филиал в г. Новосибирск
Россия, 630120, г. Новосибирск, ул. Нижегородская, 6*

Ключевые слова: профессиональный стандарт, компетенции, квалификация работников, квалификационный справочник.

Статья представляет собой кейс – описание практического опыта по решению конкретной проблемы перехода на профессиональные стандарты в определении требований к квалификации работников высшего учебного заведения.

Целью статьи является научное осмысление и анализ опыта внедрения профессиональных стандартов в практику управления персоналом вуза. В статье анализируются нормативно-правовые основы, регламентирующие требования к профессиональным стандартам и их актуализации; предлагается методологический подход к внедрению профессиональных стандартов в кадровую политику вуза на основе организации проектной деятельности преподавателей, студентов, административных работников.

В результате реализации проекта создан корпоративный квалификационный справочник как прикладной инструмент решения комплекса задач по управлению персоналом, в том числе выявления соответствия наименований должностей и трудовых функций, а также квалификации работников современным требованиям.

Предложенная в статье поэтапная технология внедрения профессиональных стандартов и методический подход к разработке квалификационного справочника могут быть использованы в практике университетского менеджмента.

Статья содержит описание готового к применению способа совершенствования деятельности и представляет интерес для руководителей и специалистов кадровых служб вузов.

Система профессиональных стандартов в нашей стране формируется и активно обсуждается с 2012 г. Сегодня можно говорить о том, что основные вопросы получили свое разъяснение. Вступивший в силу 1 июля 2016 г. Федеральный закон 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”» утвердил порядок применения профессиональных стандартов, которые в первую очередь призваны заменить устаревшие квалификационные справочники.

В рамках реализации Комплексного плана мероприятий по разработке профессиональных стандартов, утвержденного Правительством Российской Федерации на 2014–2016 гг., к настоящему времени создано 26 Советов по профессиональным квалификациям, являющихся в большинстве случаев «ответственными» за разработку и применение профессиональных стандартов по видам профессиональной деятельности; разработано и утверждено более 900 профессиональных стандартов [1].

Вместе с тем дискуссии по поводу профессиональных стандартов как в среде ученых, так и специалистов в области HR-менеджмента продолжаются, поскольку отдельные их положения (за исключением требований к квалификации) не являются обязательными, а сами стандарты содержат нечетко определенные положения, дающие возможность работодателю по своему усмотрению применять трудовые функции к работникам с различными наименованиями должностей [2–4]. В связи с этим активизировалась работа по внесению изменений в ряд уже принятых профессиональных стандартов, в частности, в целях доработки их содержания.

Однако проблемными остаются не только многие вопросы применения профессиональных стандартов, но и научного осмысления их роли и предназначения в кадровом менеджменте. Различия наблюдаются уже в подходах к пониманию профессионального стандарта.

Одни авторы определяют его предельно узко как нормативный документ в области конкретного вида экономической деятельности, в котором со-

держатся требования к выполнению работником трудовой функции и необходимые для этого компетенции, но следует заметить, что понятие компетенций в профессиональных стандартах не используется. Другие считают, что профстандарты представляют собой более удобную и детализированную систему, которая определяет минимальные требования к квалификации работников для конкретных должностей. Однако можно сделать также критическое замечание в отношении удобства для использования в работе формы представления требований, так как текст стандарта размещен в неудобном табличном формате многостраничного документа и поиск необходимой информации затруднен.

Обобщение подходов позволяет сделать вывод о том, что сущность профессионального стандарта – в раскрытии профессиональной деятельности специалистов, находящихся на различных квалификационных уровнях и связанных общей технологической задачей. Профессиональный стандарт формирует квалификационные требования к виду профессиональной деятельности в целом (а не к должности, как это представлено в привычных квалификационных справочниках) и структурирует весь производственный/трудовой процесс через перечень взаимосвязанных трудовых функций. При этом характеристики специалистов в профессиональных стандартах носит комплексный характер: в виде сочетания требований к знаниям, умениям, профессиональным навыкам и опыту работы.

Исходя из этого предназначение стандартов профессиональной деятельности состоит в создании нормативной основы для развития конкретных профессий и профессионализма работников, установления критериев оценки и создания механизмов стимулирования профессионального роста (сертифицированного обучения и сертификации), определении требований к компетенциям выпускников учебных заведений по направлениям подготовки.

Однако первоначально определенные цели применения профессиональных стандартов работодателями претерпели изменения в связи с тем, что с учетом изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации внесены изменения в Правила разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов. Так, согласно подпункту «а» пункта 25 Правил, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23, профессиональные стандарты должны были применяться работодателями в управлении персоналом при

формировании кадровой политики, организации обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам и установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления, то есть практически по всем функциям и направлениям деятельности, но с 1 июля 2016 г. указанное положение признано утратившим силу.

Анализ публикаций исследователей проблем применения профессиональных стандартов работодателями (В. А. Абалдуева, А. Бенмерабет, Н. В. Пластинина, О. Зайцева, С. Г. Корешева, Н. Я. Гарафутдинова, А. А. Демко, В. В. Митрофанова и др.) показывает, что, как правило, цели ограничены и носят прикладной характер:

- формирование перечня должностей и должностных обязанностей;
- определение соответствия занимаемой должности;
- определение квалификационного уровня;
- определение уровня оплаты труда [5].

Таким образом, для работодателей профессиональный стандарт становится прикладным инструментом при установлении конкретных квалификационных требований и выполнении работником трудовой функции с учетом специфики деятельности, обусловленной применяемыми технологиями и принятой организацией производства.

Необходимость использования профстандартов в таком контексте объясняется рядом факторов, в том числе развитием и усложнением большинства видов профессиональной деятельности, несоответствием принципов и порядка установления квалификационных требований к специалистам рыночным условиям. Квалификационные справочники должностей давно не отвечают современным реалиям: многие перечисленные в них профессии уже не существуют, а востребованные не закреплены.

Законодательно установленная обязанность работодателей по внедрению профессиональных стандартов приводит к появлению проблем в практике кадровой работы, связанных с необходимостью аудита локальных нормативных актов и их переработки, внесения изменений в систему оценки персонала, разработки специальных программ профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, выделения дополнительных финансовых ресурсов на обучение и т. д. Кроме того, необходимо вести мониторинг реестра профессиональных стандар-

тов, чтобы своевременно внедрять вновь принятые. Все это приводит к существенному увеличению объема и усложнению работы специалистов кадровых служб и требует поиска способов рационализации данной деятельности.

Нами проанализирован опыт внедрения профессиональных стандартов в управление персоналом в ФБОУ ВО «Владивостокский государственный университет экономики и сервиса» (ВГУЭС). С целью внедрения профессиональных стандартов в вузе с сентября 2016 г. начата реализация проекта «Разработка дорожной карты и методическое сопровождение перехода ВГУЭС на систему профессиональных стандартов».

Следует отметить, что в целях совершенствования механизмов управления и выявления проблем в управленческой деятельности ВГУЭС активно применяется практика выполнения научных исследований и разработок по заказу университета преподавателями и студентами. Данный проект также явился заказом от Административно-кадрового управления вуза, осуществлялся по приказу ректора в рамках утвержденного технического задания. В техническом задании установлены сроки выполнения исследований, требования к результатам работ, порядок приемки и отчетная документация, а также определен кадровый состав проектной группы.

В качестве основного результата проекта должен быть разработан корпоративный квалификационный справочник должностей, а также ряд документов:

1) дорожная карта перехода ВГУЭС на систему профессиональных стандартов;

2) методические рекомендации по проведению кадрового аудита на соответствие квалификационного уровня сотрудников университета требованиям профессиональных стандартов;

3) локальный нормативный акт «Положение о повышении квалификации работников ВГУЭС» и др.

Теоретико-методологическим основанием проекта стало представление о профессиональных стандартах как нормативном основании системы управления персоналом вуза. Профстандарты должны применяться:

1) для четкого определения трудовой функции работника и ее фиксирования в трудовом договоре и должностной инструкции;

2) в качестве основы разработки показателей и критериев оценки соответствия знаний и умений работников требованиям должности;

3) в целях организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

4) для тарификации работ и присвоения тарифных разрядов работникам;

5) для установления систем оплаты труда с учетом особенностей труда различных категорий персонала.

Таким образом, профессиональные стандарты призваны упорядочить и улучшить взаимное соответствие всех направлений деятельности по управлению персоналом. Основным инструментом при этом выступает квалификационный справочник, который должен содержать информацию, необходимую для решения всех перечисленных задач (рис. 1).



Рис.1. Профессиональные стандарты и квалификационный справочник в системе управления персоналом

Квалификационный справочник является нормативным документом, содержащим перечень выполняемых работ, их квалификационные характеристики, предъявляемые к работнику требования к знаниям, умениям и т. д.

Необходимость разработки корпоративного квалификационного справочника ВГУЭС обусловлена широтой направлений деятельности университета, многообразием видов труда и соответствующих наименований должностей: университет сегодня, помимо предоставления услуг общего, среднего, высшего и дополнительного образования, имеет развитую инфраструктуру, для функционирования которой необходим штат работников. В составе подразделений университета: театр моды, видеостудия, музейно-выставочный комплекс, общежития, учебный гостинично-ресторанный комплекс, спортивные комплексы, строительно-ремонтные и транспортные подразделения. Электронный кампус обеспечивает предоставление виртуальных рабочих мест, цифровую телефонию, мультимедийные аудитории, систему видеонаблюдения, систему контроля управления доступом на территорию, в здания и помещения университета.

Реализация проекта предполагала разработку поэтапной технологии внедрения профессиональных стандартов в управление персоналом вуза (рис. 2).

Содержание деятельности на подготовительном этапе включало принятие решения о необ-

ходимости реализации проекта для внедрения профессиональных стандартов в деятельность по управлению персоналом вуза, формирование рабочей группы, в состав которой вошли представители Административно-кадрового управления и преподаватели, студенты кафедры управления персоналом и трудового права (ныне кафедра управления). Состав рабочей группы закреплён приказом ректора, назначен руководитель и определены обязанности всех участников.

На аналитическом этапе рабочей группой организована и проводилась работа по:

1) изучению целевого состояния реализации трудовых функций по видам профессиональной деятельности, описанным в профессиональных стандартах, включенных в Реестр профессиональных стандартов, размещенный на специальном портале Министерства труда Российской Федерации (profstandart.rosmintrud.ru) и портале Научно-методического центра системы профессиональных квалификаций ФГБУ «Научно-исследовательский институт труда и социального страхования» Минтруда России (vet-bc.ru);

2) выявлению существующего в вузе подхода к реализации трудовых функций исполнителей данного вида профессиональной деятельности;

3) построению матрицы расхождений между целевым и существующим состоянием выполнения трудовых функций.

Студенты под руководством преподавателей анализировали должности (виды работ), включен-



Рис. 2. Технология внедрения профстандартов

ные в штатное расписание вуза, на соответствие наименованиям должностей в профессиональных стандартах. Обобщенные и структурированные в форме документа результаты стали основой корпоративного квалификационного справочника должностей.

В процессе работы со справочником его структура изменялась, дополнялась и в настоящее время имеет следующие рубрики:

- наименование должности и структурного подразделения;

- должность – аналог. Так, при отсутствии профессионального стандарта на указанную в штатном расписании должность подбиралась аналогичная должностная позиция, на которую профессиональный стандарт утвержден, например, квалификационные требования учебного мастера анализировались по стандарту «Педагог профессионального обучения»;

- требования к квалификации – уровень образования и направление подготовки, необходимость переподготовки, повышения квалификации, их периодичность и т. п.;

- требования к стажу работы – необходимый срок работы по профилю для выполнения соответствующей функции, например, не менее 5 лет по профилю деятельности для библиографа, наличие опыта практической работы. Так, для учебного мастера обязателен опыт работы в области профессиональной деятельности, осваиваемой обучающимися;

- особые условия допуска к работе. Так, к работе преподавателя, педагога и др. не должны допускаться лица, имеющие или имевшие судимость по определенным статьям Уголовного кодекса Российской Федерации; профессору для руководства подготовкой ассистентов-стажеров по индивидуальному учебному плану необходимо иметь Почетное звание Российской Федерации и др.;

- наименование документа-основания и его регистрационный номер.

Поскольку на некоторые должности профессиональные стандарты еще не утверждены, основанием для описания требований служат отраслевые справочники должностей, например, к должности хореографа применяются «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта», введенные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15 августа 2011 г. № 916н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» и т. д.

В настоящее время в справочник внесено более 150 должностей – это свыше 70 % от общего числа должностных позиций. В справочник не вносились должности прочего обслуживающего персонала, поскольку профессиональные стандарты обязательны для применения работодателями лишь в части требований к квалификации, а большая часть видов труда данной категории рабочих относится к неквалифицированному труду.

При разработке справочника возник ряд проблем, связанных с отдельными должностями. Так, не ясной является ситуация с применением профессиональных стандартов в спортивных и спортивно-ориентированных подразделениях и организациях вуза. Физкультура и спорт, занимая важное место в жизни населения, тем не менее имеют различия в правовом регулировании. Данные различия прямо влияют на особенности регулирования трудовых отношений с работниками спорт- и фитнес-индустрии, в том числе в части требований к квалификации работников. С 1 января 2017 г. фитнес-инструктором может работать только лицо, имеющее диплом о высшем или среднем профессиональном образовании, подтверждающий право ведения профессиональной деятельности в области физической культуры и спорта, либо о соответствующей переподготовке. Сертификаты, удостоверения, свидетельства об окончании различных курсов недействительны.

В настоящее время работа по формированию квалификационного справочника завершается, что позволит перейти к следующему этапу, основной задачей которого является согласование и утверждение, а также актуализация документационного обеспечения всех бизнес-процессов – штатных расписаний, положений о подразделениях, должностных инструкций и регламентов. С этой целью разрабатывается план информирующих и контролирующих мероприятий, предусматривающий обучение руководителей и специалистов разработке корпоративных стандартов деятельности, ознакомление работников с новым документационным обеспечением и др.

Реализация плана мероприятий по внедрению профессиональных стандартов включает проведение оценки квалификации, знаний, умений и опыта работников на соответствие требованиям профессионального стандарта по определенному графику и в установленной форме и дальнейшей работы по организации повышения квалификации и переподготовки (по плану Дополнительного профессионального образования), затем контроль исполнения трудовых функций по данному виду профессиональной деятельности согласно профессиональным стандартам.

Очевидно, что данные задачи требуют дальнейшей разработки специальных методических рекомендаций по переходу ВГУЭС на систему профессиональных стандартов, проверке квалификации работников на соответствие требованиям к образованию и планированию обучения или высвобождения работников.

Таким образом, проектный подход в форме поэтапного методического сопровождения внедрения профессиональных стандартов в практику управления персоналом приводит к получению продуктивного результата, однако требует не только высокой квалификации специалистов по кадрам высшего учебного заведения, но и привлечения научных сотрудников и профессорско-преподавательского состава профильных кафедр.

Однако роль профессиональных стандартов в управлении персоналом не должна сводиться к разработке квалификационного справочника и при профессиональном подходе к их применению может приводить к существенному повышению эффективности управления персоналом. При этом области применения профессиональных стандартов можно разделить в зависимости от поставленной цели: для повышения качества оперативного управления или развития системы управления персоналом.

Для достижения первой цели профессиональные стандарты должны применяться при планировании персонала и нормировании труда, подборе и расстановке кадров; определении трудовых функций работников; разработке штатных расписаний, должностных инструкций; организации обучения работников. Для второй цели профессиональные стандарты должны стать основой разработки концепции кадровой политики организации и выбора кадровой стратегии в отношении принципов формирования кадрового состава, создания системы оценки уровня квалификации работников и сертификации персонала; разработки образовательных программ при проведении профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала, формирования системы оплаты труда, основанной на заключении эффективных контрактов и др.

При организации соответствующей работы профессиональный стандарт может применяться и работниками, для которых он должен служить ориентиром в самооценке соответствия имеющихся у них знаний, умений требованиям рынка труда и конкретного работодателя, планировании своей карьеры, определения траекторий образовательного маршрута и т. д.

Такое применение профессиональных стандартов требует существенного изменения подхо-

дов к управлению персоналом вуза, в частности, пересмотра роли и статуса кадровых служб, повышения квалификации их специалистов [6].

К сожалению, сегодня нельзя гарантировать, что большинство специалистов по кадрам обладают необходимой квалификацией. Отчасти компенсировать это позволит независимая оценка квалификации. Совет по профессиональным квалификациям в области управления персоналом уже приступил к работе по формированию системы оценки квалификаций в области HR. На добровольной основе проверку на соответствие профессиональным требованиям некоторые из специалистов смогут проходить уже с осени 2017 г., а с 2019 г. профессиональный экзамен станет обязательным для всех.

Для вузов, специализирующихся на подготовке менеджеров в сфере управления персоналом, это, в свою очередь, означает необходимость подготовки специальных образовательных программ переподготовки и повышения квалификации специалистов кадровых служб в области внедрения профессиональных стандартов в практику работы.

Таким образом, рассмотренный опыт ВГУЭС по внедрению профессиональных стандартов в практику управления персоналом, как показывает опыт, выявляет трудности и преимущества в реализации проектного подхода к данной деятельности.

Список литературы

1. Реестр профессиональных стандартов [Электронный ресурс]. URL: <http://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyy-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov/> (дата обращения: 29.05.2017).
2. Покшан Д. Профессиональные стандарты: когда и как их должны применять работодатели [Электронный ресурс]. URL: <https://www.buhonline.ru/pub/comments/2016/4/11009> (дата обращения: 07.05.2017).
3. Соколова Л. А. Какие организации обязаны применять профстандарты [Электронный ресурс]. URL: http://rusjurist.ru/kadry/professionalnye_standarty/kakie_organizacii_obyazany_primenyat_profstandarty (дата обращения: 07.05.2017).
4. Лаврентьева Д. Внедрение профессиональных стандартов в организации [Электронный ресурс]. URL: http://hrmaximum.ru/articles/ocenka_i_attestaciya/1280 (дата обращения: 07.05.2017).
5. Догадаева Т. Ю. Внедрение профессиональных стандартов [Электронный ресурс]. URL: <http://ppt.ru/news/136376> (дата обращения: 05.05.2017).
6. Митрофанова В. Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом» [Электронный ресурс]. URL: <http://profkadrovik.ru/standarts/pssup/> (дата обращения: 06.05.2017).

THE INTRODUCTION OF PROFESSIONAL STANDARDS IN PERSONNEL MANAGEMENT OF THE UNIVERSITY

M. G. Masilova^a, N. N. Bogdan^b

^aVladivostok State University of Economics and Service

41 Gogolya str., Vladivostok, 690014, Russian Federation; marina.masilova@vvsu.ru

^bRussian Presidential Academy of National Economy and Public Administration

under the President of the Russian Federation

6 Nizhegorodskaya str., Novosibirsk, 630120, Russian Federation

Key words: professional standard, competence, qualification of employees, qualification guide.

The article is a case: description of practical experience in solving particular problem of transition to professional standards in determining requirements for qualification of higher education institution staff.

The aim of the article is to understand and analyze the experience of implementing professional standards in the practice of managing university staff. The article analyzes legal norms regulating the requirements to professional standards and their actualization; methodological approach is suggested for introducing professional standards into university personnel policy on the basis of organizing project activities of lecturers, students and administrative staff

As a result of project implementation corporate qualification manual was created to serve as an applied tool for solving a series of tasks related to staff management, including determination of discrepancies between official duties and position titles, university staff qualification and modern requirements.

Suggested stage-by-stage technology of introducing professional standards and methodological approach to formulating qualification manual can be used in university management practice.

The article contains description of ready-to-use way of improving activities and is of interest for personnel management executives and specialists.

References

1. Reestr professional'nykh standartov [The Registry of Professional Standards], available at: <http://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyy-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov/> (accessed 29.05.2017).
2. Pokshan D. Professional'nye standarty: kogda i kak ikh dolzhny primenyat' rabotodateli [Professional Standards: when and how should Employers Apply], available at: <https://www.buhonline.ru/pub/comments/2016/4/11009> (accessed 07.05.2017).
3. Sokolova L. A. Kakie organizatsii obyazany primenyat' profstandarty [What Organizations are Required to Apply the Professional Standards], available at: http://rusjurist.ru/kadry/professionalnye_standarty/kakie_organizacii_obyazany_primenyat_profstandarty/ (accessed 07.05.2017).
4. Lavrent'eva D. Vnedrenie professional'nykh standartov v organizatsii [Introducing Professional Standards in the Organization], available at: http://hrmaximum.ru/articles/ocenka_i_attestatsiya/1280 (accessed 07.05.2017).
5. Dogadaeva T. Yu. Vnedrenie professional'nykh standartov [Introducing Professional Standards], available at: <http://ppt.ru/news/136376> (accessed 05.05.2017).
6. Mitrofanova V. Professional'nyi standart «Spetsialist po upravleniyu personalom» [Professional Standard «Human Resources Manager»], available at: <http://profkadrovik.ru/standarts/pssup/> (accessed 06.05.2017).

Информация об авторах / Information about the authors:

Масилова Марина Григорьевна – кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры управления Владивостокского государственного университета экономики и сервиса; 8 (423) 240-40-84; marina.masilova@vvsu.ru.

Богдан Надежда Николаевна – кандидат социологических наук, доцент кафедры «Управление персоналом» Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, филиал в г. Новосибирск; 8 (383) 361-26-07; bogdan-nn@mail.ru.

Marina G. Masilova – Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Associate Professor of Management, Vladivostok State University of Economics and Service; +7 (423) 240-40-84; marina.masilova@vvsu.ru.

Nadezhda N. Bogdan – Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Associate Professor of Personnel Management, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration; +7 (383) 361-26-07; bogdan-nn@mail.ru.

