
ПРИМЕНЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ ПРИ ФОРМИРОВАНИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ И УСТАНОВЛЕНИИ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА

*Крылов А.Н.,
Крылова И.Ю.,
Гарафутдинова Н.Я.,
Корешева С.Г.*

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы, связанные с необходимостью применения работодателями профессиональных стандартов. В частности изучаются требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения соответствующей трудовой функции. Акцентируются примеры возможных затруднений у руководящих работников при введении профессиональных стандартов. Практико-ориентированные ситуации, описанные в статье, дают возможность сравнить основные пути достижения уровня, показателя уровня соответствующей квалификации. Одним из примеров трудностей, связанных с внедрением профессиональных стандартов, авторы пишут о проблеме сохранения уже работающего персонала с учетом новых требований в профессиональных стандартах по каждой должности (профессии) и «приведения» его к необходимому уровню квалификации через систему дополнительного образования.

Ключевые слова: профессиональный стандарт, руководитель, кадровая политика, система оплаты труда, квалификация, трудовая функция.

APPLICATION OF PROFESSIONAL STANDARDS IN THE FORMATION OF PERSONNEL POLICY AND THE ESTABLISHMENT OF REMUNERATION

*Krylov A.N.,
Krylova I.Y.,
Garafutdinova N.Y.,
Koresheva SG*

Annotation. The article deals with issues related to the need to use by employers of occupational standards. Specifically studied for the qualification requirements required workers to perform appropriate work function. Accent examples of possible difficulties for executives with the introduction of professional standards. Practice-oriented situations described in this article make it possible to compare the main ways to achieve a level indicator corresponding qualification level. One example of the difficulties associated with the implementation of professional

standards, the authors write about the problem of preserving already existing staff to meet new requirements in professional standards for each position (profession) and "bring" it to the required level of qualification through a system of further education.

Keywords: professional standard, Head, HR policy, system of remuneration, qualifications, work function.

Необходимость применения с 01.07.2016г. работодателями профессиональных стандартов (далее - ПС) станет обязательной в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения трудовой функции, если Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами или иными нормативными правовыми актами РФ установлены такие требования. Одним из основных нормативно-правовых актов, содержащих информацию об обязательности применения профессиональных стандартов, является Постановление Правительства РФ от 22.01.2013г № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов» [1], где указано, что ПС должны применяться:

1) работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при 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;

2) образовательными организациями профессионального образования при разработке профессиональных образовательных программ;

3) при разработке в установленном порядке федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования.

Можно сказать, что применение ПС работодателями будет очень не простым, т.к. они затрагивают всю «производственную» цепочку - от приема сотрудника на работу до выплаты заработной платы по ее итогам. Кроме того, в ПС описаны конкретные трудовые функции по должности (профессии), что влечет за собой большую организационную работу в соответствующем отделе

организации, занимающимся персоналом, при оформлении трудового договора, т.к. не вошедшую в трудовой договор трудовую(ые) функцию(и) сотрудник не должен выполнять без наличия соответствующего дополнительного соглашения к трудовому договору.

Сделав краткое описание ситуации, рассмотрим некоторые возможные общие трудности при введении профессиональных стандартов.

1. Авторы статьи делают предположение, что некоторые ПС будут трудно применимы при оформлении работника на должность (профессию) и определении соответствующего уровня заработной платы.

Описанная ранее трудность появилась еще на стадии разработки профессиональных стандартов и относится к описанию уровней квалификации, т.к. в описании содержится информация, которая не всегда позволяла сделать качественный итоговый документ.

Уровни квалификации применяются при разработке ПС для описания трудовых функций, требований к образованию и обучению работников. Уровни квалификации определяют требования к умениям, знаниям, уровню квалификации в зависимости от полномочий и ответственности работника. Единые требования к квалификации работников, установленные Уровнями квалификации, могут быть расширены и уточнены с учетом специфики видов профессиональной деятельности [2].

Уровни квалификации приведены в разделе II и содержат описание таких показателей, как: «Полномочия и ответственность», «Характер умений», «Характер знаний» и «Основные пути достижения уровня квалификации».

Обозначим проблему.

Показатели уровней квалификации (полномочия и ответственность, характер умений, характер знаний) и основные пути достижения уровня квалификации, в большинстве случаев, не взаимосвязаны между собой.

Разработчики ПС вынуждены были выбирать пределы «расширения и уточнения» и они «расширяли и уточняли» единые требования к квалификации

работников с учетом специфики видов профессиональной деятельности и своей компетентности и возможности. В дальнейшем именно в таком виде и были приняты многие ПС.

Рассмотрим ситуацию на примере ПС «Оператор инжекционно-литьевой машины (термопластавтомата)» [3].

Для удобства сведем информацию в таблицу 1 и сделаем ряд сокращений.

Таблица 1

Сравнение основных путей достижения уровня, показателя уровня квалификации «Полномочия и ответственность» и требований к образованию в ПС по уровням квалификации

Основные пути достижения уровня квалификации [2]	Показатель уровня квалификации «Полномочия и ответственность» [2]	Уровень квалификации [2], [3]	Требования к образованию из ПС «Специалист литейного производства в автомобилестроении» [3]
Краткосрочное обучение или инструктаж. Практический опыт	Деятельность под руководством Индивидуальная ответственность	1 уровень	Возможные наименования должностей: Выбивальщик, Обрубщик-чистильщик. Требования к ОиО: нет. Требования к ОНР: нет.
Основные программы ПО (как правило, не менее 2 месяцев). Практический опыт	Деятельность под руководством с элементами самостоятельности при выполнении знакомых заданий. Индивидуальная ответственность	2 уровень	Возможные наименования должностей: Огнеупорщик, Земледел, Стерженщик, Формовщик, Шихтовщик, Плавильщик, Литейщик-заливщик, Лаборант. Требования к ОиО: Среднее общее образование; Требования к ОНР: нет.
Основные программы ПО (до одного года). Практический опыт	Деятельность под руководством с проявлением самостоятельности при решении типовых практических задач Планирование собственной деятельности исходя из поставленной задачи руководителем Индивидуальная ответственность	3 уровень	Возможные наименования должностей: Мастер, Контролер, Дефектоскопист Требования к ОиО: Среднее профессиональное образование - программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих) Дополнительные профессиональные программы ППК, ППП; Требования к ОНР: нет.
Образовательные программы СПО	Деятельность под руководством	4 уровень	Возможные наименования должностей: Инженер-технолог

Основные пути достижения уровня квалификации [2]	Показатель уровня квалификации «Полномочия и ответственность» [2]	Уровень квалификации [2], [3]	Требования к образованию из ПС «Специалист литейного производства в автомобилестроении» [3]
ППКР. Основные программы ПО Практический опыт	проявлением самостоятельности при решении практических задач, требующих анализа ситуации и ее изменений Планирование собственной деятельности и/или деятельности группы работников исходя из поставленных задач Ответственность за решение поставленных задач или результат деятельности группы работников		литейного производства, Инженер-исследователь. Требования к ОиО: Высшее образование – бакалавриат, Дополнительные профессиональные программы ППК, ППП. Требования к ОНР: нет
Образовательные программы СПО (ППКР). Основные программы ПО Дополнительные профессиональные программы Практический опыт	Самостоятельная деятельность по решению практических задач, требующих самостоятельного анализа ситуации и ее изменений Участие в управлении решением поставленных задач в рамках подразделения Ответственность за решение поставленных задач или результат деятельности группы работников или подразделения	5 уровень	Возможные наименования должностей: Начальник участка литейного производства, Начальник бюро литейного производства, Начальник лаборатории литейного производства. Требования к ОиО: Высшее образование – бакалавриат, Дополнительные профессиональные программы ППК, ППП; Требования к ОНР: Не менее трех лет.
Образовательные программы высшего образования программы бакалавриата Образовательные программы СПО ППССЗ Дополнительные профессиональные программы Практический опыт	Самостоятельная деятельность, предполагающая определение задач собственной работы и/или подчиненных по достижению цели Обеспечение взаимодействия сотрудников и смежных подразделений Ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения или организации	6 уровень	Возможные наименования должностей: Начальник отдела литейного производства, Начальник литейного цеха, Начальник центральной лаборатории литейного производства Требования к ОиО: Высшее образование - специалитет, магистратура Дополнительные профессиональные программы ППК, ППП. Требования к ОНР: Не менее трех лет.
Образовательные программы	Определение стратегии, управление процессами и	7 уровень	Возможные наименования должностей: Главный

Основные пути достижения уровня квалификации [2]	Показатель уровня квалификации «Полномочия и ответственность» [2]	Уровень квалификации [2], [3]	Требования к образованию из ПС «Специалист литейного производства в автомобилестроении» [3]
<p>высшего образования программы магистратуры или специалитета</p> <p>Дополнительные профессиональные программы</p> <p>Практический опыт</p>	<p>деятельностью, в том числе, инновационной, с принятием решения на уровне крупных организаций или подразделений</p> <p>Ответственность за результаты деятельности крупных организаций или подразделений</p>		<p>литейщик, Главный металлург, Заместитель директора по производству.</p> <p>Требования к ОиО:</p> <p>Высшее образование – специалитет, магистратура.</p> <p>Дополнительные профессиональные программы ППК, ППП.</p> <p>Требования к ОНР: Не менее пяти лет.</p>

Основные программы профессионального обучения - программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих – Основные программы ПО.

Образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих) – Образовательные программы СПО ППКР.

Образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки специалистов среднего звена, программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих) – Образовательные программы СПО ПССЗ.

Требования к образованию и обучению – Требования к ОиО.

Требования к опыту практической работы – Требования к ОНР.

Дополнительные профессиональные программы - программы повышения квалификации, программы профессиональной переподготовки – Дополнительные профессиональные программы ППК, ППП.

Анализ таблицы показывает, что только по 7 уровню у разработчиков не возникло трудностей при разработке ПС. Показатель уровня квалификации «Полномочия и ответственность» и «Основные пути достижения уровня

показатели» из [2] и «Требования к образованию» в ПС [3] выглядят логично, соответственно и у организаций, применяющих данный ПС не должно возникнуть трудностей при оформлении сотрудника на должность.

Анализируя информацию, указанную с уровня 3 по уровень 6, где показатель уровня квалификации «Полномочия и ответственность» и «Требования к образованию» в целом выглядят логично, видим, что «Основные пути достижения уровня» «занижены», как минимум на один уровень. Например, для 6 уровня в ПС требованием к образованию является высшее образование (специалитет, магистратура), тогда как в [2] установлено, что пути достижений данного требования – это образовательные программы высшего образования (программы бакалавриата) и образовательные программы среднего профессионального образования (программы подготовки специалистов среднего звена, программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих)).

Это, в свою очередь, повлечет большие организационные трудности для определения соответствующего уровня заработной платы при оформлении работника на должность.

На уровнях 1 и 2 также наблюдается несоответствие. Например, на уровне 1 основными путями достижения являются краткосрочное обучение (или инструктаж) и практический опыт, а на сегодняшний день понятие «краткосрочное обучение» отсутствует в законодательстве как таковое.

На уровне 2 требуется среднее общее образование, а оно вообще не указано в числе основных путей достижения уровня в соответствующем документе [2].

Такая же картина прослеживается и в ряде других ПС.

Таким образом, потенциальное «занижение» основных путей достижения уровня и другие указанные недостатки, делают некоторые ПС трудноприменимыми при оформлении работника на должность и определении соответствующего уровня заработной платы.

2. С момента ввода профессиональных стандартов в каждой организации появляется необходимость сверки содержания личных дел всех сотрудников и выявления отклонений, например, по показателю «Требования к образованию и обучению». Естественно возникнет проблема сохранения уже работающего персонала с учетом новых требований в ПС по каждой должности (профессии) и «приведения» его к необходимому уровню квалификации через систему дополнительного образования.

Стоит добавить, что с введением профессиональных стандартов в организации, в отделе занимающимся персоналом, в соответствии с ПС «Специалист по управлению персоналом» [4] для одной из следующих должностей (специалист по развитию и обучению персонала, специалист по развитию карьеры персонала, специалист по персоналу или менеджер по персоналу) официально возникает трудовая функция «Организация обучения персонала». В соответствии с данной трудовой функцией сотрудник должен уметь разрабатывать планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы, что на сегодняшний день является также непростой задачей.

3. В результате проведенной работы и выявленных отклонениях от требований профессиональных стандартов потребуются дополнительные расходы на обучение сотрудников по дополнительным профессиональным программам. Также хочется отметить, что эти расходы, скорее всего, не были предусмотрены организациями на 2016 год и могут потребоваться в сжатый промежуток времени.

Таким образом, в статье показана ситуация того, что некоторые профессиональные стандарты на практике будут трудноприменимы при оформлении работника на должность (профессию) и определении соответствующего уровня заработной платы.

Также обозначена проблема сохранения уже работающего персонала с учетом новых требований и того, что могут потребоваться дополнительные

расходы на обучение сотрудников по дополнительным профессиональным программам.

Анализируемые и используемые источники и материалы

1. Постановление Правительства РФ от 22.01.2013 № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов».

2. Приказ Минтруда России от 12.04.2013 № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов» (Зарегистрировано в Минюсте России 27.05.2013 № 28534)).

3. Приказ Минтруда России от 18.11.2014 № 895н "Об утверждении профессионального стандарта "Оператор инжекционно-литьевой машины (термопластавтомата) «Зарегистрировано в Минюсте России 19.12.2014 № 35268).

4. Приказ Минтруда России от 06.10.2015 № 691н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по управлению персоналом" (Зарегистрировано в Минюсте России 19.10.2015 № 39362)

Информация об авторах

Крылов Анатолий Николаевич (Санкт-Петербург, Россия) – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры инноватики и информационных технологий Санкт-Петербургского государственного технологического института (технического университета), директор центра дополнительного образования (e-mail: kan69@list.ru)

Крылова Инна Юрьевна (Санкт-Петербург, Россия) – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры инноватики и информационных технологий Санкт-Петербургского государственного технологического института (технического университета) (e-mail: totoinna@mail.ru)

Гарафутдинова Наталья Яковлевна (Омск, Россия) – кандидат экономических наук, доцент кафедры управлением развитием образованием, директор Института непрерывного профессионального образования Омского государственного педагогического университета (e-mail: natali_27omsk@mail.ru)

Корешева Светлана Георгиевна (Санкт-Петербург, Россия) - заместитель директора Негосударственного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Северо-Западный учебный центр» (e-mail: sg2005@bk.ru)

Information about of the authors

Anatoly N. Krylov (Saint-Petersburg, Russia) – Candidate of Economic Sc., Associate Professor, Associate Professor, Department of Innovation and Information Technology; State Institute of Technology Saint-Petersburg Russia, director of the Center of additional education SITSPR. (e-mail: kan69@list.ru)

Inna Yu. Krylova (Saint-Petersburg, Russia) – Candidate of Economic Sc., Associate Professor, Associate Professor, Department of Innovation and Information Technology; State Institute of Technology Saint-Petersburg Russia. (e-mail: totoinna@mail.ru)

Natalia Y. Garafutdinova (Omsk, Russia) – PhD, Associate Professor, Director of the Institute of continuing professional education Omsk State Pedagogical University (e-mail: natali_27omsk@mail.ru)

Svetlana G. Koresheva (St. Petersburg, Russia) – Deputy Director of the private educational institutions of additional professional education "North-West training center» (e-mail: sg2005@bk.ru)