

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: [akademnova.ru](http://akademnova.ru)

e-mail: [akademnova@mail.ru](mailto:akademnova@mail.ru)

*Прохорова С.А., Сафронова Ю.И. Проблемы и перспективы внедрения профессиональных стандартов // Академия педагогических идей «Новация». Серия: Студенческий научный вестник. – 2017. – № 01 (январь). – АРТ 21-эл. – 0,2 п.л. - URL: <http://akademnova.ru/page/875550>*

### **РУБРИКА: ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ**

**УДК 331**

**Прохорова Светлана Александровна**

студентка 3 курса факультета экономики и менеджмента Саратовского социально-экономического института (филиал) ФГБОУ ВПО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова», Саратов, Россия

[prohorovazapishiparol@gmail.com](mailto:prohorovazapishiparol@gmail.com)

**Сафронова Юлия Игоревна**

студентка 3 курса факультета экономики и менеджмента Саратовского социально-экономического института (филиал) ФГБОУ ВПО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова», Саратов, Россия

[julia-safronova-1996@yandex.ru](mailto:julia-safronova-1996@yandex.ru)

*Научный руководитель:* Яксанова Надежда Николаевна

кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента

Саратовского социально-экономического института (филиала) РЭУ им

Г.В.Плеханова, г. Саратов, Россия

[yaksanovan@mail.ru](mailto:yaksanovan@mail.ru)

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: [akademnova.ru](http://akademnova.ru)

e-mail: [akademnova@mail.ru](mailto:akademnova@mail.ru)

## **ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ВНЕДРЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ**

*Аннотация:* В статье рассмотрен перечень проблем, возникающих при внедрении профессиональных стандартов, как регулятора трудовых отношений в Российской Федерации и приведены основные варианты решения этих проблем.

*Ключевые слова:* трудовые отношения, профессиональный стандарт, квалификация, стандартизация, национальная квалификационная система.

**Prohorova Svetlana Alexandrovna**

3-d year student, “Economics and Management”

Saratov Branch of Plekhanov Russian University of Economics, Saratov,

Russia

[prohorovazapishiparol@gmail.com](mailto:prohorovazapishiparol@gmail.com)

**Safronova Julia Igorevna**

3-d year student, “Innovation Business Management ”

Saratov Branch of Plekhanov Russian University of Economics, Saratov,

Russia

[julia-safronova-1996@yandex.ru](mailto:julia-safronova-1996@yandex.ru)

Scientific Supervisor: Yaksanova Nadezhda Nikolayevna,

Candidate of Economic Sciences, Docent, Saratov Branch of Plekhanov

Russian University of Economics, Saratov, Russia

[yaksanovan@mail.ru](mailto:yaksanovan@mail.ru)

## **PROBLEMS AND PROSPECTS OF IMPLEMENTATION OF PROFESSIONAL STANDARDS**

*Abstract:* In the article the list of problems encountered in the implementation of professional standards as a regulator of labor relations in the Russian Federation and are the main solutions to these problems.

*Keywords:* labor relations, professional standards, qualifications, standards, national qualification system.

Большинство исследователей сходятся во мнении о том, что трудовые отношения на данный момент пребывают в состоянии затяжного трансформационного кризиса. Это выражается в изменении трудового поведения, а также в стремительном усилении социально-экономического неравенства работников, росте профессиональной отчужденности и нарастающем снижении престижа производительного и достойного труда.<sup>1</sup>

Как известно из трудового кодекса, субъектами трудовых отношений могут выступать работники и работодатели в лице уполномоченных установленным порядком представителей.

Органам государственной власти в этих отношениях отведена роль работодателя, а также они осуществляют законодательную функцию.

Для того, чтобы система трудовых отношений была эффективной, была создана национальная система квалификаций, выступающая в роли регулятора спроса на определенную квалификацию работников, со стороны

---

<sup>1</sup> Зайцева О.Б. Квалификация работника и профессиональный стандарт: разбираем нововведения. Справочник кадровика, 2013, № 5.

работодателей, основываясь на настоящих перспективных требованиях рынка труда.<sup>2</sup>

Национальная система квалификации РФ включает в себя набор следующих элементов: 1) Перечень видов экономической деятельности, с входящими в них специальностями. 2) Перечень профессиональных стандартов, которые основаны на видах экономической деятельности, позволяющие провести систематизацию занятий на рынке труда и определить основные направления в рамках системы образования. 3) Национальная рамка квалификаций, основанная на квалификационных уровнях, определенных профессиональными стандартами, и представляющих собой основу требований к квалификациям. 4) каталог квалификаций, с ранжированием по уровням в соответствии с областью профессиональной деятельности. 5) система обеспечения качества квалификации.<sup>3</sup>

В настоящее время, с правовой точки зрения принято изучать два понятия связанных со стандартизацией в профессиональной деятельности, это стандарт профессиональной деятельности и профессиональный стандарт. Каждое из этих понятий очень важно, они существенно отличаются, но несколько схожи между собой. Итак, под стандартом профессиональной деятельности понимают определенную систему связанных между собой стандартов, которые разработаны специалистами конкретной узкой области, осуществляющих деятельность в рамках конкретной организации, и определяющих профессионально важные качества работников в данной области и очерчивают круг требований, предъявляемых к их деятельности. Профессиональный стандарт же, представляет собой характеристику

<sup>2</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) от 30.12.2001 № 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (действующая редакция от 28.06.2014).

<sup>3</sup> Дорожная карта «Создание национальной системы компетенций и квалификаций». Доступно: <http://www.asi.ru/npi/nskk>.

квалификации, которая необходима сотруднику для реализации определенного вида профессиональной деятельности.

Как правило, разработка профессиональных стандартов осуществляется посредством 3-х моделей:

- процесс стандартизации осуществляется государственными органами с учетом мнения представителей бизнеса, а сертификация осуществляется институтами, аккредитованными государственными органами;

- профессиональные сообщества предлагают стандарты, которые утверждает и принимает государство, а сертификацию осуществляют региональные центры образования;

- стандартизация осуществляется коммерческой организацией, которая получила аккредитацию от государства, а сертификацию осуществляют независимые организации.<sup>4</sup>

Для России характерна вторая модель, которая основана на том, что разработка профессиональных стандартов возложена на работодателя, но, нормативно закрепленными, способными формировать требования к сотруднику, сформулированные стандарты становятся только после утверждения в Министерстве РФ, попав в реестр утвержденных стандартов.

Учитывая то, что в России уже имеется некий положительный опыт разработки и внедрения профессиональных стандартов на различных уровнях, в целом работодатели имеют к ним отрицательно-пассивное отношение и неохотно принимают это нововведение.

В качестве основного препятствия внедрения профессиональных стандартов выступает высокая ресурсоемкость при разработке, в связи с тем,

---

<sup>4</sup> Опыт российских компаний в разработке и использовании профессиональных стандартов, рамок и моделей компетенций. Сравнение с зарубежным опытом. Аналитический доклад АСИ. Мо-сква, 2012.

**Всероссийское СМИ**

**«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»**

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: [akademnova.ru](http://akademnova.ru)

e-mail: [akademnova@mail.ru](mailto:akademnova@mail.ru)

что необходимость финансирования стандартов возложена на работодателя, что, безусловно, не повышает привлекательность внедрения стандартов.

Сами же работодатели определяют такое препятствие как недостаточная сформированность профессиональных сообществ, их разобщенность по различным признакам, таким как территориальный или отраслевой.

Еще одним препятствием выступает то, что многие работодатели сомневаются в том, что один орган власти способен утвердить профессиональные стандарты для всех отраслей экономики, так как для этого требуется штат экспертов во всех областях деятельности, по их мнению, утверждение должно осуществляться на уровне отраслевых объединений работодателей совместно с профильным Министерством.

Однако, ключевой проблемой является необходимость обновления и переутверждения профессиональных стандартов каждые 1-2 года, в связи с тем, что в большинстве отраслей экономики содержание профессиональной деятельности меняется стремительно. И выполнить этот объем работы будет практически нереально, особенно в условиях того, что она возложена на один орган.

Несмотря на то, что существует ряд проблем и трудностей, необходимость внедрения стандартов абсолютно очевидна. Так как, ввод стандартов приведет к максимально эффективному использованию ресурсов, совершенствованию управления, повышению удовлетворенности потребителей, в связи с тем, что товары и услуги будут соответствовать заявленным требованиям и ожиданиям покупателей.

Стандарты могут применяться в любой организации, крупной или малой, независимо от продукта и вида деятельности.

**Всероссийское СМИ**

**«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»**

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

**Сайт:** [akademnova.ru](http://akademnova.ru)

**e-mail:** [akademnova@mail.ru](mailto:akademnova@mail.ru)

За счет внедрения стандартов организации смогут получить выгоду от глобального опыта и практики.

В связи с этим, требуется детально проработать механизм внедрения профессиональных стандартов, провести со стороны государства определенные мероприятия, способные повысить привлекательность данных действий.

Все стандарты основаны на принципе постоянного улучшения, то есть организация осуществляет оценку текущей ситуации, производит определение цели и в соответствии с ними разрабатывает политику, реализует действия, направленные на достижение этих целей и затем анализирует результаты. Информация об эффективности политики и действия, осуществляемые для ее достижения, постоянно пересматриваются и улучшаются.

Аудит является составной частью подхода к стандартам, так как позволяет компаниям осуществлять проверку соответствия действий целям, а внешний аудит наглядно демонстрирует соответствие стандарту.

Сертификация по профессиональным стандартам не является обязательной, но некоторые организации, все же, решают пройти сертификацию на соответствие стандартам. Однако, организация получает плюс от применения стандартов независимо от того, прошла она сертификацию или нет.

Сертификация, или оценка соответствия третьей стороной, не является единственным способом оценить соответствие профессиональным стандартам. Иногда, в качестве альтернативного варианта, приглашают представителей от организаций, который представляют интересы потребителя, для того, чтобы убедиться в том, что требования к профессиональным стандартам реализованы, этот вариант называется оценка

соответствия второй стороной, или же компании сами заявляют о своем соответствии, что получило название оценка первой стороной.<sup>5</sup>

Исходя из выше изложенного, можно сделать вывод о том, что внедрение профессиональных стандартов имеет важное практическое и теоретическое значение для регулирования трудовых отношений в нашей стране. Правильная реализация этого процесса позволит сформировать эффективную национальную систему квалификаций и интегрировать российское трудовое законодательство в общемировую практику.

#### Список используемой литературы:

1. Дорожная карта «Создание национальной системы компетенций и квалификаций». Доступно: <http://www.asi.ru/npi/nskk>.
2. Егоршин А.П., Груздева В.В., Серебровская Н.Е. Анализ социально- трудовых отношений в кризис и посткризисный период. Современная экономика: 84 СОВРЕМЕННАЯ ЭКОНОМИКА: ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ проблемы и решения, 2012, № 07 (31), с. 47-53.
3. Зайцева О.Б. Квалификация работника и профессиональный стандарт: разбираем нововведения. Справочник кадровика, 2013, № 5.
4. О правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов. Постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. №23.
5. Опыт российских компаний в разработке и использовании профессиональных стандартов, рамок и моделей компетенций. Сравнение с зарубежным опытом. Аналитический доклад АСИ. Москва, 2012.
6. Ткаченко К. Профессиональные стандарты. Доступно: <http://hrm.ru/professionalnye-standarty>.
7. Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) от 30.12.2001 № 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (действующая редакция от 28.06.2014).

**Дата поступления в редакцию: 27.01.2017 г.**

**Опубликовано: 29.01.2017 г.**

**© Академия педагогических идей «Новация». Серия «Студенческий научный вестник», электронный журнал, 2017**

**© Прохорова С.А., Сафронова Ю.И., 2017**

---

<sup>5</sup> Зайцева О.Б. Квалификация работника и профессиональный стандарт: разбираем нововведения. Справочник кадровика, 2013, № 5.