

Технология инкорпорирования профессиональных стандартов в деятельность организаций по управлению персоналом

В статье методом контент-анализа нормативных источников анализируются современные тенденции внедрения одного из ключевых элементов Национальной системы квалификаций (НСК) Российской Федерации – профессиональных стандартов. Профессиональный стандарт – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности (ст. 195.1 ТК РФ). По результатам анализа можно сделать вывод о том, что профессиональные стандарты раскрывают профессиональную деятельность специалистов, находящихся на различных квалификационных уровнях и связанных общей технологической деятельностью (исследование, производство, проектирование, обслуживание). Характеристика требований, предъявляемых к специалисту в профессиональных стандартах, носит комплексный характер и проявляется в виде сочетания требований к знаниям, умениям, профессиональным навыкам и опыту работы. Согласно последним изменениям в нормативной базе с 1 июля 2016 г. все без исключения работодатели будут обязаны применять профессиональные стандарты, если федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной обобщенной трудовой функции. Исходя из вышеизложенного обосновывается необходимость разработки технологии инкорпорирования данного элемента НСК в деятельность организаций по управлению персоналом. Предлагается авторская модель такой технологии, методологической основой которой выступают диагностическая модель Д. Надлера и М.Л. Ташмена для анализа ситуации внедрения изменения и модель «размораживание – изменение – замораживание» К. Левина. Разработанная технология включает в себя следующие этапы: подготовка и диагностика, планирование, размораживание и инкорпорирование, замораживание. Для каждого из этапов прописаны: входные и выходные данные, порядок выполнения и ответственные за реализацию отдельного блока. По нашему мнению, данная технология будет способствовать эффективному внедрению профессиональных стандартов в деятельность по управлению персоналом организаций вне зависимости от форм собственности.

Ключевые слова: *национальная система квалификаций, профессиональный стандарт, управление персоналом в организации, технология инкорпорирования профессиональных стандартов.*

Одним из ключевых элементов Национальной системы квалификаций Российской Федерации является профессиональный стандарт, который в данный момент играет ведущую роль в изменениях кадровой политики организаций нашей страны [1].

Государственная дума РФ 24 апреля 2015 г. одновременно во втором и третьем чтении приняла поправки в Трудовой кодекс РФ, которые модифицируют дефиницию «профессиональный стандарт» и декларируют порядок ее применения. Согласно данным изменениям с 1 июля 2016 г. все без исключения организации будут обязаны применять профессиональные стандарты, если федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной обобщенной трудовой функции [2].

Первоначально Министерство труда и социальной защиты РФ разработало проект федерального закона с поправками только в одну статью Трудового кодекса РФ – 195.1 [3]. Дан-

ное изменение было проведено для законодательного закрепления обязательности применения всеми организациями профессиональных стандартов. До этого их применение рассматривалось как рекомендательное, за исключением тех должностей, по которым предусматриваются льготы или ограничения. Таким образом, в первоначальной редакции законопроекта устанавливалась обязанность применения профессиональных стандартов для организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления, а также государственные корпорации, государственные компании, хозяйственные общества и иные организации, в уставном капитале которых доля РФ, субъекта РФ и муниципального образования превышает 50 %. Однако при рассмотрении данного законопроекта (внесен в Госдуму в июне 2014 г. и принят в первом чтении 19.09.2014 г.) он модифицировался до неузнаваемости.

Согласно действующей редакции Трудового кодекса РФ, профессиональный стандарт – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности (ст. 195.1 ТК РФ) [3]. В пояснительной записке к проекту закона отмечается, что профессиональные стандарты рассматривают профессиональную деятельность специалистов, находящихся на разных квалификационных уровнях и связанных общей профессиональной деятельностью. Характеристика требований, предъявляемых к специалисту в профессиональных стандартах, носит комплексный характер и проявляется в виде сочетания требований к знаниям, умениям, профессиональным навыкам и опыту работы.

В соответствии с действующей редакцией ТК РФ порядок разработки, утверждения и применения рассматриваемых документов устанавливается Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ч. 3 ст. 195.1 ТК РФ). Аналогичный же порядок прописан в Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов [4]. Проект закона в первоначальной редакции не предусматривал изменений этого положения. Однако принятый в третьем чтении текст проекта отличается тем, что он вводит в ТК РФ новые статьи – 195.2 и 195.3, первая из которых освещает порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов, а вторая – порядок их применения. И если в части разработки и утверждения ничего кардинально не изменилось, то порядок применения теперь установлен самим Трудовым кодексом, а полномочия правительства в этой части изъяты.

Таким образом, со вступлением в силу ст. 195.3 ТК РФ будет действовать следующий порядок: если требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, установлены ТК РФ, другими федеральными законами или иными нормативными правовыми актами РФ, профессиональные стандарты обязательны для применения работодателями всех форм собственности в части указанных требований к исполнителям.

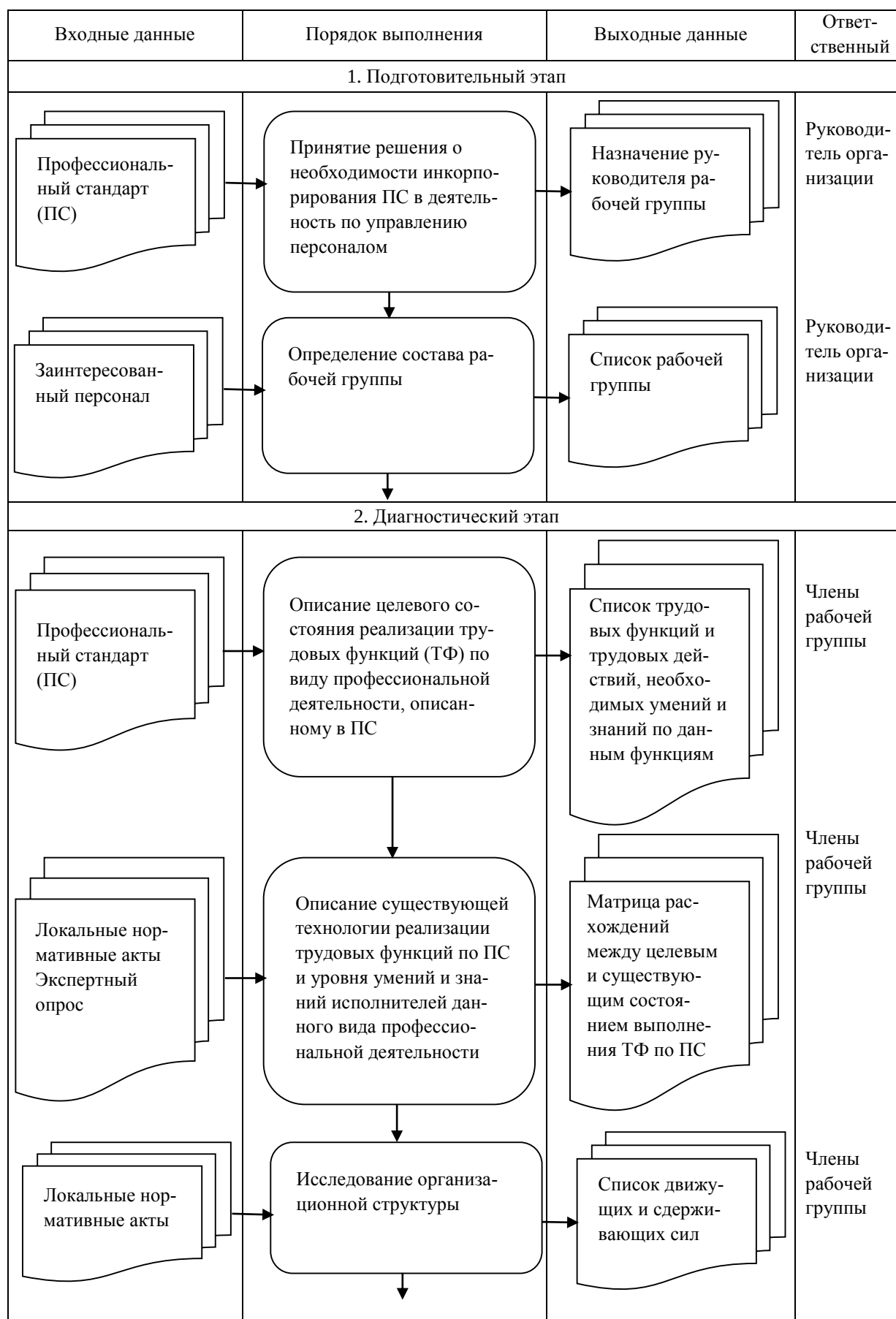
Сегодня профессиональные стандарты применяются работодателями при построении кадровой политики и в целом в управлении персоналом, при организации обучения и оценке персонала, тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам и установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации технологического и трудового процессов [5–7].

При вступлении в силу ст. 195.3 ТК РФ эта часть Правил фактически станет неактуальной. По новому порядку обязать работодателя применять профессиональные стандарты можно будет через принятие любого нормативного правового акта. При этом высока вероятность того, что для каждого вида профессиональной деятельности будут стихийно появляться такие акты, инициаторами и разработчиками которых будут выступать различные министерства и ведомства. Это может привести к сложности как при отслеживании проектов, так и при последующей систематизации и применении в кадровой политике организаций уже принятых актов. При этом каждую должностную обязанность необходимо будет проверять на соответствие профессиональным стандартам.

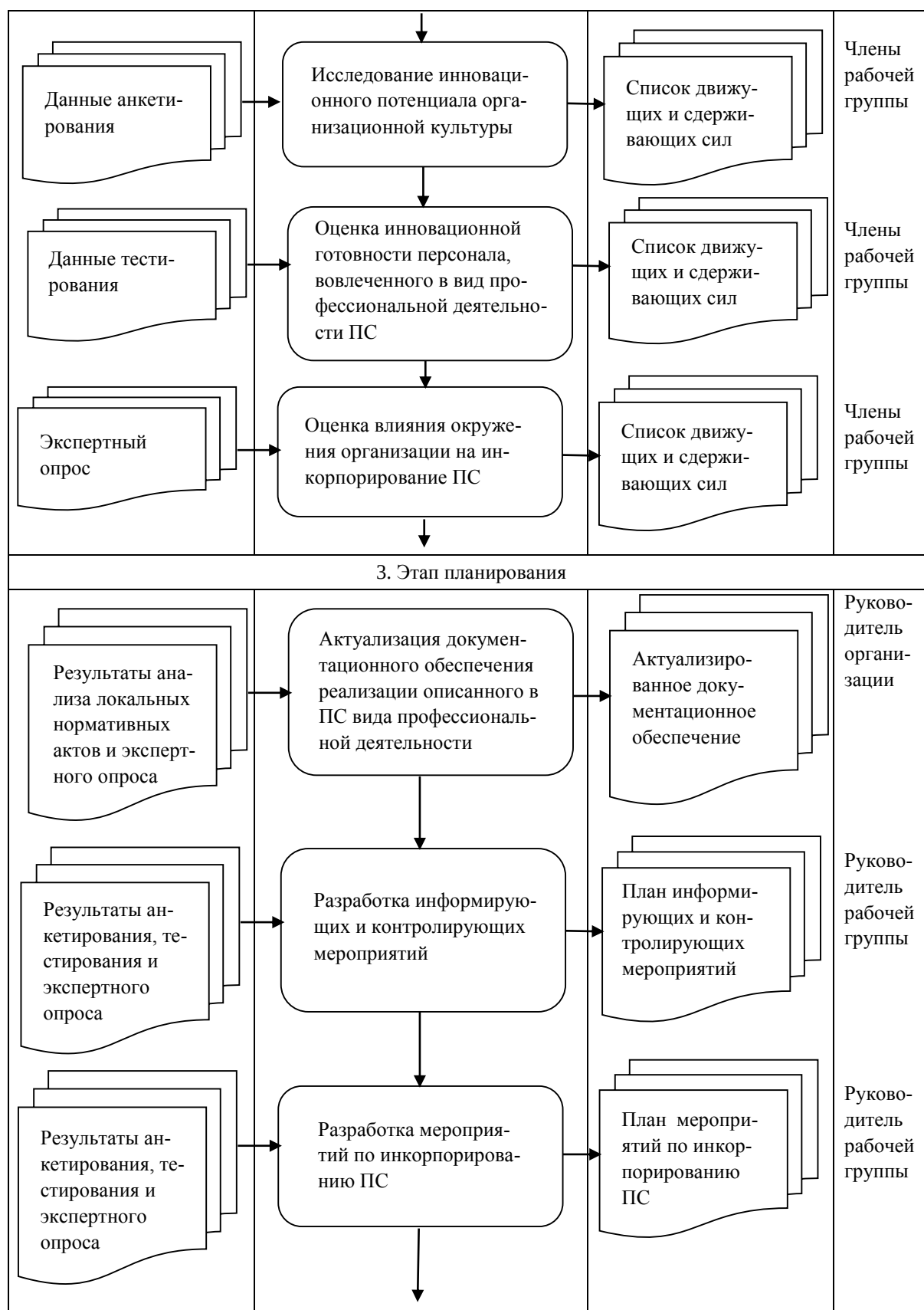
Таким образом, возникает актуальная потребность разработки технологии инкорпорирования профессиональных стандартов в деятельность по управлению персоналом организаций. Однако на момент написания статьи не сформировано четких методических указаний со стороны Министерства труда и социальной защиты РФ, каким образом следует осуществлять данную процедуру.

Выполненный нами анализ источников по проблемам и перспективам внедрения профессиональных стандартов позволил разработать технологию инкорпорирования данных документов в деятельность организаций по управлению персоналом (рисунок) [8–10].

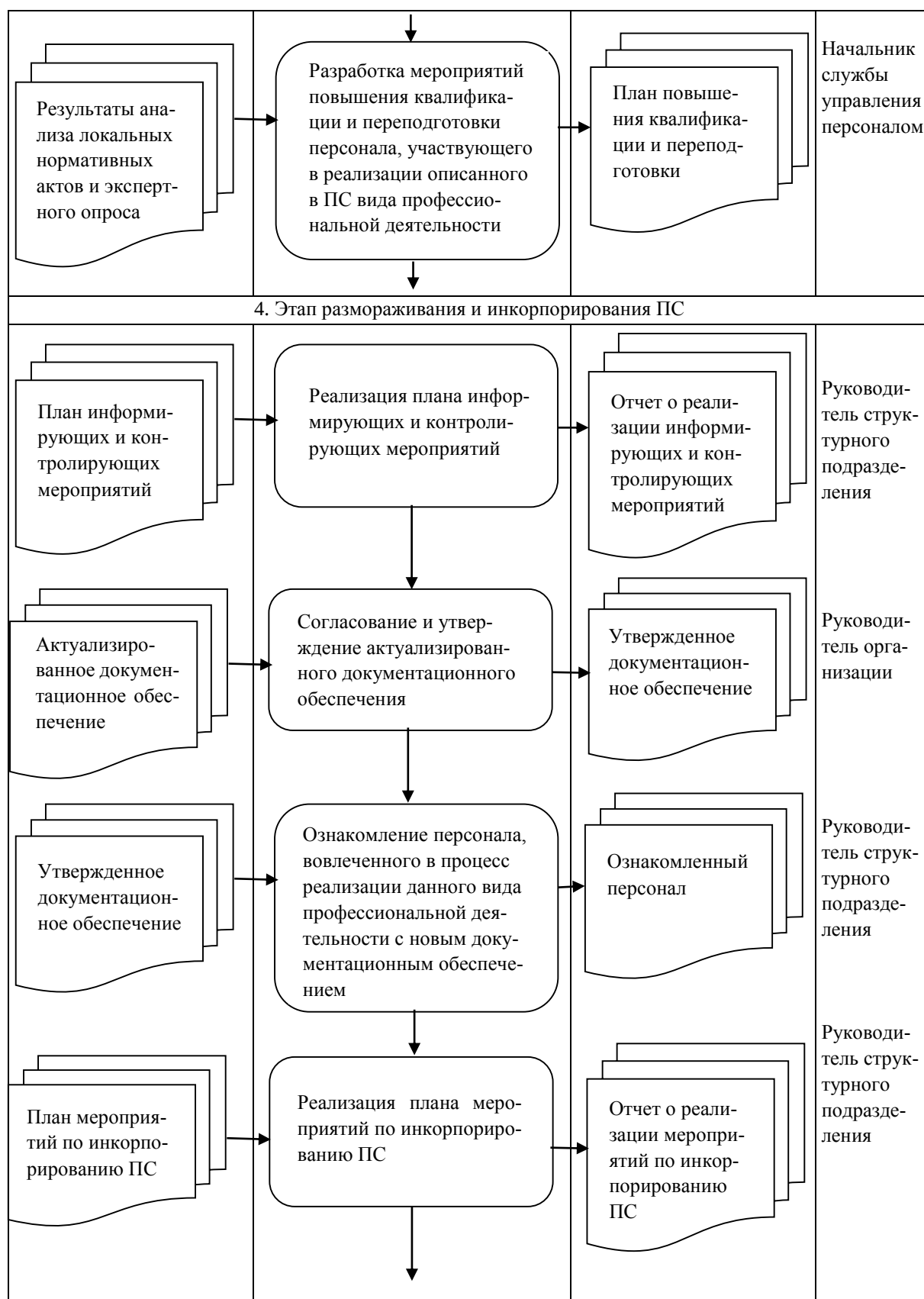
В целом системный подход к построению технологии предполагает четкое определение последовательных этапов инкорпорирования профессиональных стандартов в деятельность организаций по управлению персоналом, каждый из которых подразделяется на отдельные блоки.



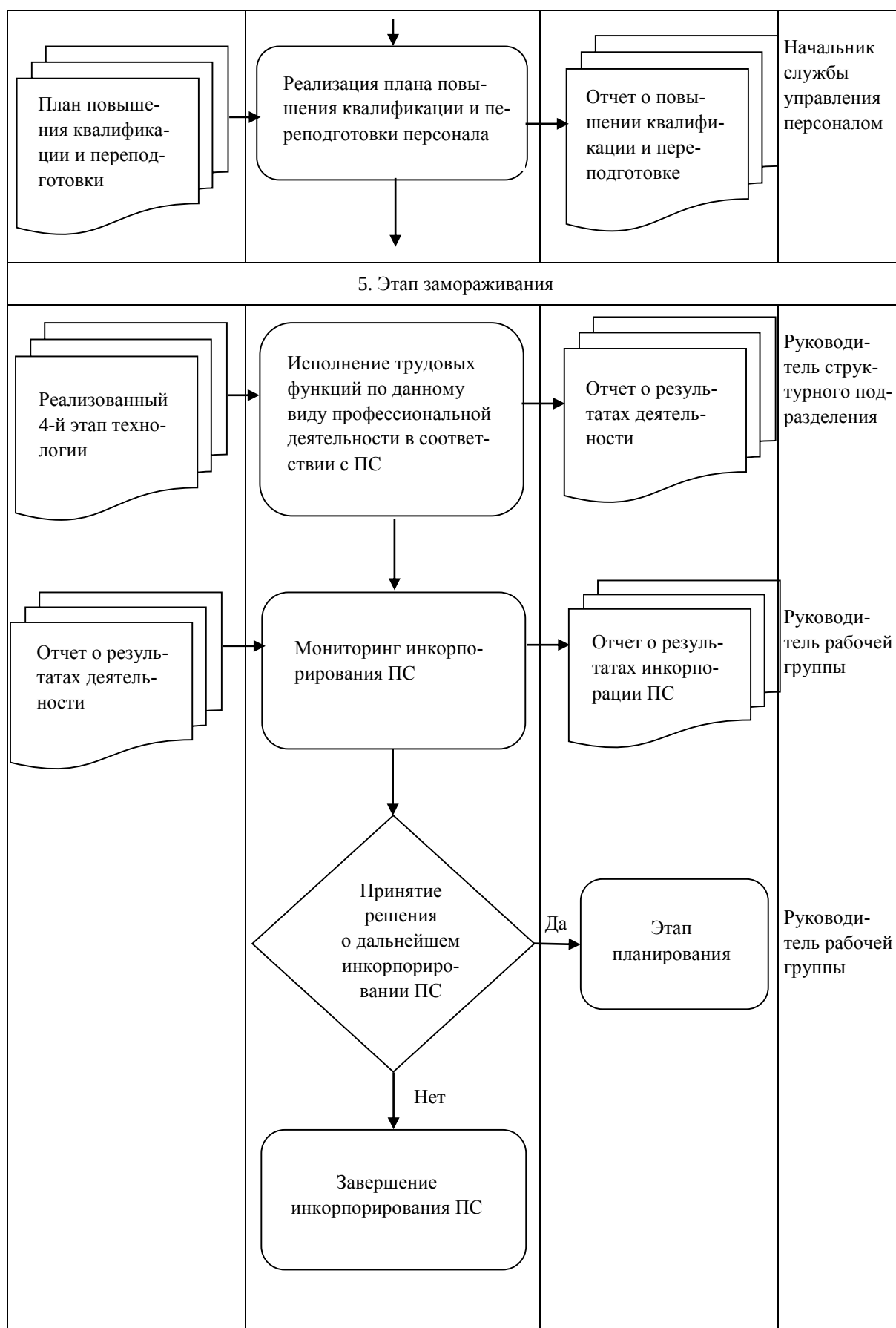
Технология инкорпорирования профессиональных стандартов в деятельность организации по управлению персоналом (начало)



Технология инкорпорирования профессиональных стандартов в деятельность организации по управлению персоналом (продолжение)



Технология инкорпорирования профессиональных стандартов в деятельность организации по управлению персоналом (продолжение)



Технология инкорпорирования профессиональных стандартов в деятельность организации по управлению персоналом (окончание)

Методологической основой вышеприведенной технологии выступили: диагностическая модель Д. Надлера и М.Л. Ташмена для анализа ситуации внедрения изменения и модель «размораживание – изменение – замораживание» К. Левина [11].

В модели Д. Надлера и М.Л. Ташмена организация является открытой системой, которая как сама подвергается воздействиям других систем, включенных в ее окружение, так и оказывает на эти системы ответные воздействия.

В данной модели организация описывается как система, состоящая из следующих элементов: заданий, официальных организационных структур, неофициальной культуры и сотрудников.

Задания, как ключевой элемент организации, описывают всю совокупность трудовых функций, выполняемых работниками, конечный объем и качество услуг, оказываемых организацией потребителям.

Официальные организационные структуры включают в себя описание вертикальных и горизонтальных коммуникаций, технологий контроля и мониторинга, правил разработки внутренних политик организации и т.д.

Несмотря на то что данный элемент относительно легко описать, очень часто он становится неактуальным, так как не успевает за изменениями внешнего окружения организации.

Неофициальная культура организации – это реальное распределение властных полномочий, лояльность персонала к организации, неофициальные группировки, нормы поведения, ценности, церемонии, ритуалы, принятые в организации, и т.д. Этот элемент включает в себя материальные компоненты, труднее всего поддающиеся изменениям, зачастую реально управляющие организацией.

Персонал, как элемент организации, описывается в данной модели через знания, умения и навыки, личностные качества и ценности персонала. Дисбаланс между особенностями работников и изменяющимися официальными и неофициальными структурами – основной источник проблемных ситуаций в периоды изменений.

Разделяемое видение будущего – это образ желаемого состояния организации, который поддерживает большинство ее персонала.

Внедряемые инновации должны способствовать достижению этого видения, иначе возникает вопрос об их целесообразности.

Руководство представляется как целенаправленная деятельность, опосредованная разделяемым видением будущего. Руководство по отношению к изменениям может проявляться через выслушивание и консультирование подчиненных, инициирование изменений, демонстрацию личного примера и т.п.

Согласно модели К. Левина процесс внедрения инноваций в организации может быть построен как последовательность следующих этапов: размораживание (информирование персонала о планируемых инновациях; вовлечение в процесс внедрения инноваций всех работников, у которых произойдет изменение порядка выполнения трудовых функций; оказание поддержки внедрению инновации и предоставление работникам времени, необходимого для того, чтобы свыкнуться с инновацией); изменение (осуществление внедрения инновации; оказание поддержки и при необходимости обучение персонала; мониторинг внедрения инновации); замораживание (поддержка внедрения инновации и усиление приверженности работников к ней, формирование ее восприятия как принятой модели реализации трудовой функции).

Предлагаемая технология включает в себя следующие этапы: подготовительный и диагностический этапы, этап планирования, этап размораживания и инкорпорирования, этап замораживания.

Для каждого из этапов прописаны: входные и выходные данные, порядок выполнения и ответственные за реализацию отдельного блока.

Подготовительный этап включает принятие решения о необходимости инкорпорирования ПС в деятельность по управлению персоналом организации и определение состава рабочей группы.

На диагностическом этапе выполняются следующие элементы технологии: описание целевого состояния реализации трудовых функций по виду профессиональной деятельности, описанному в стандарте; описание существующей технологии реализации трудовых функций по ПС и уровня знаний и умений исполнителей данного вида профессиональ-

ной деятельности; исследование организационной структуры; исследование инновационного потенциала организационной культуры; оценка инновационной готовности персонала, вовлеченного в процесс реализации исследуемого вида профессиональной деятельности; оценка влияния окружения организации на инкорпорирование ПС.

Этап планирования предполагает: актуализацию документационного обеспечения реализации описанного в ПС вида профессиональной деятельности; разработку информирующих и контролирующих мероприятий; разработку мероприятий по инкорпорированию ПС; разработку мероприятий по повышению квалификации и переподготовке персонала, участвующего в реализации описанного в стандарте вида профессиональной деятельности.

Информирующие мероприятия разрабатываются с целью повышения осведомленности исполнителей о проводимых изменениях и снижения дезинформации и слухов. Контролирующие мероприятия должны отслеживать процесс внедрения инновации на всех этапах его реализации. Мероприятия по инкорпорированию стандартов направлены на выстраивание реализации данного вида профессиональной деятель-

ности в соответствии с требованиями профессионального стандарта. Мероприятия по повышению квалификации и переподготовке персонала необходимы для приведения в соответствие с требованиями стандарта уровня знаний и навыков исполнителей данного вида профессиональной деятельности.

На этапе размораживания и инкорпорирования реализуются все мероприятия, запланированные на предыдущем этапе.

Этап замораживания предполагает: исполнение трудовых функций по данному виду профессиональной деятельности в соответствии с требованиями ПС; мониторинг инкорпорирования стандарта; принятие решения о дальнейшем инкорпорировании или завершении этого процесса.

Предложенная технология, на наш взгляд, должна облегчить обязательный для организации процесс инкорпорирования профессиональных стандартов в деятельность по управлению персоналом организаций различных форм собственности.

Дальнейшие исследования должны быть направлены на изучение практических результатов внедрения данной технологии и ее корректировки с учетом мониторинга состояния деятельности по управлению персоналом организации.

Библиографический список

1. Дорожная карта «Создание национальной системы компетенций и квалификаций». URL: <http://www.asi.ru/npi/nskk> (дата обращения: 25.01.2016).
2. Федеральный закон от 02.05.2015 г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации». URL: <http://base.garant.ru/71001244/> (дата обращения: 28.01.2016).
3. Федеральный закон от 03.12.2012 г. № 236-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона «О техническом регулировании». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_138556/ (дата обращения: 28.01.2016).
4. Постановление Правительства Российской Федерации от 22 янв. 2013 г. № 23 «О правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов». URL: <http://base.garant.ru/70304190/> (дата обращения: 25.01.2016).
5. Горичкова О.В., Фалько Л.Ю. Профессиональные стандарты: практика разработки и внедрения в России // Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. 2012. № 5. С. 93–103.
6. Зайцева О.Б. Квалификация работника и профессиональный стандарт: разбираем нововведения // Справочник кадровика. 2013. № 5. URL: <http://www.pro-personal.ru/journal/971/532791/> (дата обращения: 25.01.2016).
7. Мыхлынина М.М. О некоторых особенностях разработки и внедрения профессиональных стандартов в трудовом законодательстве Российской Федерации // Вестник Вятского государственного университета. 2014. № 9. С. 121–124.

8. Гурьян Л.В. Анализ системы профессиональных стандартов России: компетентностный подход // Вестник Омского университета. Сер.: Экономика. 2014. № 1. С. 21–24.

9. Новиков П.Н., Селиверстова О.Ф., Новикова Т.Р. Профессиональные стандарты: проблемы и перспективы развития // Вестник ФГОУ ВПО «Московский государственный агроинженерный университет им. В.П. Горячкина». 2014. № 1. С. 7–11.

10. Опыт российских компаний в разработке и использовании профессиональных стандартов, рамок и моделей компетенций. Сравнение с зарубежным опытом: Аналитический доклад АСИ. М., 2012. URL: <http://s2.docme.ru/store/data/000093018.pdf?key=df09dfeab239fe1d82c00baec6d195bb&r=1&fn=doklad-prof-standarty.pdf> (дата обращения: 25.01.2016).

11. Кемерон Э., Грин М. Управление изменениями: модели, инструменты и технологии организационных изменений. М.: Добрая книга, 2006. 360 с.

O.L. Safronova

A Technology for Incorporating Occupational Standards into the Activities of Personnel Management Organizations

Abstract. In the present article, the content-analysis method of normative sources was used to analyze current trends in the implementation of a key element of the National System of Qualifications (NSQ) in the Russian Federation, the occupational standards. Today, an occupational standard is defined as a description of qualifications required for an employee to implement a certain type of professional activity (article 195.1 of the RF Labor Code). An analysis shows that occupational standards disclose the professional activities of specialists of various qualification levels united by their common technological activity (research, production, design, or maintenance). A characteristic of the requirements to a specialist in occupational standards involves a combination of requirements imposed on his/her knowledge, individual and professional skills, and experience. According to the recent changes in the regulatory enactments of July 1, 2016, all employers in the Russian Federation will be obliged to use occupational standards if the federal laws or other legal normative acts define qualification requirements necessary for a worker to execute a certain generalized working function. Based on the afore-said, we substantiate the necessity of developing a technology for incorporation of the NSC element in the activities of personnel management organizations. An original model for this technology is proposed. The methodological basis of the latter model is the diagnostic model by D. Nadler and M.L. Tasmina, in which the situation of implementation of changes and the “unfreezing – change – freezing” model by K. Levin are analyzed. The developed technology includes the following stages: a preparatory stage, a diagnostic stage, a planning stage, a thawing stage, an incorporation stage, and a freezing stage. For each stage, the following information and procedures are specified: input and output data, execution order, and people responsible for implementation of individual items. In our opinion, this technology will make a substantial contribution to the efficient implementation of occupational standards in the activities of personnel management organizations irrespective of the particular form of ownership.

Key words: *national system of qualifications; occupational standards; personnel management in an institution; incorporation technology of occupational standards.*

Сафронова Оксана Леонидовна – старший преподаватель кафедры «Социальная психология управления» СГУПСа. E-mail: safol999@yandex.ru