

УДК 331.103.14

КВАЛИФИКАЦИОННАЯ СТРУКТУРА И ИДЕНТИФИКАЦИЯ РАБОТНИКОВ ХОЗЯЙСТВУЮЩЕГО СУБЪЕКТА: КОМПОНЕНТНЫЙ БАЗИС

Кирищцева ассистент кафедры экономики, учета и анализа,
Виктория Ростовский государственный университет путей сообщения»
Игоревна (344038, Россия, г. Ростов-на-Дону, пл. Ростовского Стрелкового Полка
Народного Ополчения, д. 2).
E-mail: milaya_vika@list.ru

Аннотация

В статье представлен компонентный базис квалификационной идентификации работников, используемый для анализа квалификационной структуры хозяйствующего субъекта. Анализируется категориальный аппарат компетенций и квалификаций. Проводится сущностный анализ образовательных и профессиональных стандартов с обоснованием необходимости синхронизации требований и возможности их применения в системе квалификационной идентификации работников хозяйствующего субъекта. Определяются инструменты, необходимые для повышения качественной составляющей трудовых ресурсов, такие как непрерывное образование и сертификация квалификаций, которые также внедряются в квалификационную идентификацию работников.

Ключевые слова: квалификационная структура, квалификационная идентификация, компетенция, квалификация, образовательный стандарт, профессиональный стандарт, непрерывное образование, сертификация квалификаций.

Современное экономическое состояние диктует новые требования к работе хозяйствующих субъектов. Для повышения их конкурентоспособности необходимы не только товары, работы и услуги высокого качества, но и квалифицированные трудовые ресурсы, обеспечивающие производство таких товаров, работ, услуг. При адекватном соотношении «качество продукции, работ, услуг – квалифицированные трудовые ресурсы» может существовать высокоразвитый хозяйствующий субъект, занимающий одно из ведущих мест в своей нише и достаточно конкурентоспособный. Поэтому можно говорить о том, что на сегодняшний день основным фактором производства являются работники высокого качества, а именно квалифицированные трудовые ресурсы. Чем выше квалификационный уровень работника, тем выше его ценность. В этой связи возникает необходимость управления трудовым потенциалом и человеческим капиталом трудовых ресурсов в современной экономике, отличающейся инновационностью [7, с. 17; 8, с. 58]. Не случайно на первый план выходит потребность в квалификационной идентификации работников.

Выявление уровня квалификации работников обеспечивается посредством процедуры квалификационной идентификации. В свою очередь квалификационная идентификация работников базируется на следующих компонентах:

- четком понимании категории «квалификация» и ее отличии от категории «компетенция»;
- связи образовательного и профессионального стандарта для выявления и идентификации квалификационных характеристик работников;
- сертификации квалификаций, выступающей оценочной системой квалификационной идентификации работников для установления ее соответствия определенному виду трудовой деятельности;
- непрерывном образовании, предполагающем повышение квалификации для дальнейшей трудовой деятельности работников.

Формирование квалифицированных трудовых ресурсов происходит в образовательной и профессиональной среде, где обеспечивается развитие компетенций и квалификаций соответственно. Необходимо разграничить понятия «компетенция», «компетентность» и «квалификация». Компетенция определяется кругом вопросов, в которых индивид хорошо осведомлен; компетентность – характеристика личности, обладающей компетенциями, а квалификация – степень готовности индивида к какому-либо виду трудовой деятельности. В этой связи необходимо четкое понимание понятия «компетентность». При этом существуют различные определения данной категории, которая достаточно часто применяется для отражения определенного уровня квалификации и профессионализма, причем с группировкой компетенций на конкретные знания,

умения и навыки. Под квалификацией понимается такая совокупность свойств, характеризующих работника, которые определяются объемом профессиональных знаний, а также трудовых навыков, имеющихся у работника и выступающих базой для реализации трудовых функций на конкретном рабочем месте. Очевидно, что уровень профессиональной подготовки работников, их готовность качественно осуществлять трудовую деятельность отражает квалификация трудовых ресурсов.

В то же время существует различие между компетентным и квалифицированным работником. Данное различие обусловлено тем, что компетентный работник, наряду с тем, что он обладает определенными знаниями, умениями и навыками, еще имеет готовность реализовать их в своей профессиональной деятельности. Компетентность подразумевает наличие у работника внутренних мотивационных начал к выполнению своих профессиональных обязанностей качественно. Компетентный работник должен обладать способностью расширять рамки своей профессии, и, кроме этого, иметь творческий потенциал для саморазвития, обладать профессиональной компетентностью, которая характеризуется согласованностью в их знаниях, убеждениях и поведении [5, с. 35].

Следует заметить, что введение компетенций в образовательные стандарты не умаляет значения квалификаций трудовых ресурсов. В связи с этим, целесообразно говорить о том, что трудовые ресурсы обладают компетентностью в том случае, если у них имеются определенные компетенции, сформированные в образовательной среде. При этом те же трудовые ресурсы становятся квалифицированными в результате профессиональной деятельности. Следовательно, образовательная среда наделяет индивида компетенциями, на которые в дальнейшем наращиваются квалификации профессиональной сферы, т. е. без компетенций невозможно наличие квалификаций. Поэтому трудовые ресурсы должны обладать компетенциями и иметь определенный уровень квалификации. В таком понимании качество трудовых ресурсов определяется и компетенциями, и квалификациями. Соответственно, рост качества производимой продукции, выполняемых работ, оказываемых услуг способен обеспечить работник, имеющий более высокий уровень квалификации, что определяет необходимость квалификационной идентификации работников хозяйствующего субъекта.

Как известно, подготовка потенциальных работников происходит в системе образования и базируется на образовательных стандартах. Основой образовательных стандартов выступает компетентностный подход, применение которого способствует повышению конкурентоспособности работников на рынке труда [9, с. 3]. При этом переход работника в профессиональную среду диктует необходимость соответствия профессиональному стандарту.

К сожалению, требования современных образовательных и профессиональных стандартов не синхронизированы между собой, хотя эти требования, прописанные в указанных стандартах, должны стремиться к «наложению» друг на друга (рис. 1). Данное обстоятельство обуславливает необходимость проведения квалификационной идентификации для установления ее соответствия определенному виду трудовой деятельности.

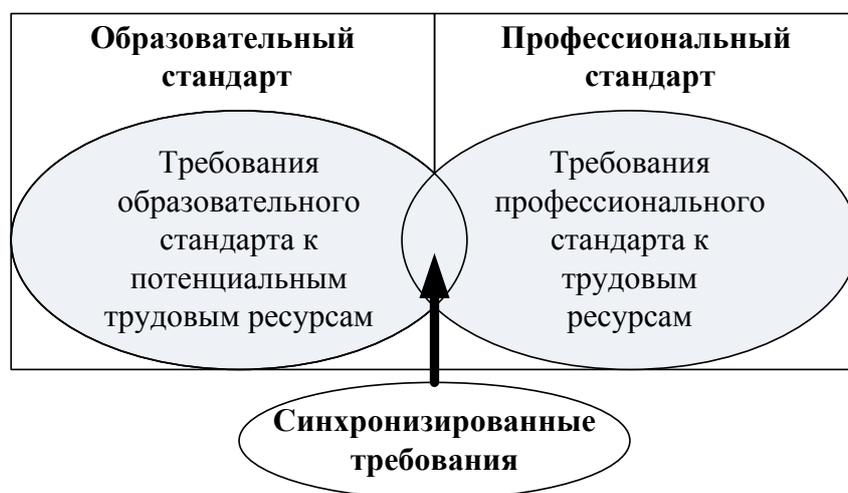


Рис. 1. Синхронизация требований образовательного и профессионального стандарта

Для синхронизации требований образовательных и профессиональных стандартов следует четко понимать и разграничивать то, что входит в образовательный стандарт (какие требования, критерии и т. д.), а что – в профессиональный стандарт. Для этого рассмотрим мнения нескольких экспертов данной предметной области.

Как отмечает Потемкин Н.А. – эксперт Экспертного клуба промышленности и энергетики – «для того, чтобы понимать разницу образовательного стандарта (в нормативных документах обозначается как ФГОС – федеральный государственный образовательный стандарт) от профессионального стандарта необходимо вспомнить для чего они вводились в России» [4].

Раньше единицей образовательного процесса была специальность. Теперь в России, как и во всем мире – образовательная программа. Образовательный стандарт выступает регулирующей государственной структурой, содержащей в себе основные образовательные программы с описанием их структур, подробным набором формируемых элементов и компетенций. При этом существует значительный разрыв между тем, что закладывается в выпускников учебных заведений и что на самом деле нужно работодателям от них.

По мнению Потемкина Н.А. [4] существует разница между образовательным и профессиональным стандартом, которая и представлена на рис. 2.

Образовательный стандарт	Профессиональный стандарт
Областью регулирования – Что регулируется?	
структуру и устройство образовательного процесса	требования к квалификации, компетенциям
Субъектами регулирования – Кто разрабатывает?	
Минобрнауки Учебно-методические объединения	сообщество профессионалов в данном виде деятельности
Внутренним устройством	
фиксируют какие именно должны быть компетенции сформированы у выпускника, какими образовательными средствами будет формироваться та или иная компетенция, доля свободной и вариативной части	зафиксированы функции, работы, продукты, технологии, определяются какими знаниями, умениями и компетенциями профессионал должен обладать
Что возникает на основе этих стандартов – какие институты/системы	
кредитно-зачетная система, аккредитация образовательных программ	сертификация квалификаций

Рис. 2. Разница образовательного и профессионального стандарта по Н.А. Потемкину

В свою очередь разработчик Национальной рамки квалификаций, исполнительный директор «Национального агентства развития квалификаций» НАРК – РСПП Волошина И.А. отмечает, что «профессиональные и образовательные стандарты выступают ключевыми элементами единой национальной системы квалификаций, которая состоит из комплекса взаимосвязанных нормативных документов, обеспечивающих взаимодействие образовательного и профессионального сообщества для обеспечения качества подготовки потенциальных трудовых ресурсов и их дальнейшей конкурентоспособности на рынке труда» [4].

По мнению Волошиной И.А. [4], образовательный стандарт – это нормативный документ, необходимый к исполнению и, включающий в себя требования к результатам, связанным с освоением основной образовательной программы, ее структуре, а также условиям ее реализации. Образовательные стандарты лежат в плоскости государственного контроля и базируются на таких нормативных документах, как Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» [1] и Постановления Правительства Российской Федерации от 24 февраля 2009 г. N 142 г. Москва "Об утверждении Правил разработки и утверждения федеральных государственных образовательных стандартов" [2].

Применение современных профессиональных стандартов предполагается только после формирования образовательных стандартов и образовательных программ для всех категорий работников. В связи с этим можно говорить о том, что профессиональный стандарт выступает нормативным документом, регламентирующим требования к профессиональной деятельности и квалификациям работников (трудовым ресурсам) со стороны профессиональной среды и бизнес-сообщества в рамках конкретного вида экономической деятельности.

Как отмечает директор Национального Центра сертификации управляющих Жильцов В.А., разница между профессиональными стандартами и образовательными стандартами состоит в следующем (рис. 3) [4].

Таким образом, говоря об образовательном и профессиональном стандартах нет четкой синхронизации требований, что затрудняет квалификационную идентификацию работников как на региональных, так и общемировых рынках труда, что обусловлено изменением потребностей различных отраслей экономики в уровне подготовки специалистов [6, с. 59].

Несмотря на это необходимость квалификационной идентификации работников хозяйствующего субъекта определяет требования к постоянному повышению образовательного уровня работников, что обеспечивается системой непрерывного образования, выступающей одним из элементов компонентного базиса указанной системы. Под таким образованием предполагается перманентное обучение, которое направлено на развитие креативных и культурных способностей индивида; повышение его квалификации; профессиональную переподготовку, основанную на образовательных программах с заложенными в них квалификационными требованиями на конкретный вид трудовой деятельности.

Главной идеей непрерывного образования является совершенствование квалификации работника, развитие профессиональных и социокультурных качеств на протяжении всей жизни. Независимо от возраста и пола цель непрерывного образования остается неизменной, а именно сводится к адаптации к внешним и внутренним изменениям в экономической и социальной среде, в профессиональной сфере и культуре, к саморазвитию и самообучению, к целеустремленности и ответственности и пр. При таком образовании можно говорить о квалификационной идентификации работников на базе чего выделяются квалифицированные трудовые ресурсы.

Следует заметить, что в процессе непрерывного образования роль государства снижается за счет того, что в системе государственного образования обязательным является лишь общее образование, тогда как дальнейшее совершенствование индивидуальных качеств работников обуславливается их личными потребностями в определенном уровне образования. В этом процессе государство может занимать мотивационно-стимулирующую позицию.

Непрерывное образование базируется на различных средствах, способах обучения, способных гибко приспосабливаться к требованиям профессиональной среды. Как следствие, имеется возможность разграничивать процессы образования в зависимости от содержательной направленности вида профессиональной деятельности, для которого работник выбирает образовательную программу. Очевидно, в этих условиях формируется адаптивная система подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, обеспечивающая их квалификационную идентификацию. Представленные на рис. 4 функции и признаки непрерывного образования отражают отдельные элементы квалификационной идентификации работников. Они выражены в такой функции непрерывного образования как адаптационная в части синхронизации учебно-практической деятельности работников, а также в признаке системности, предполагающем приведение в соответствие требований образовательных и профессиональных стандартов.

Образовательный стандарт	Профессиональный стандарт
Аналогия - с чем можно сравнить?	
Техническое описание подрядчиком своей «продукции» (предложение) Блок-схема получения базового образования	Техническое задание на «продукцию» (спрос) «Карта всей профессии» с уровнями «высот»
Принадлежит	
Системе профессионального образования	Профессиональному сообществу
По объекту управления	
Закономерности педагогического процесса Конкретные педагогические единицы	Закономерности развития профессии Конкретные трудовые функции
По зонам использования	
Ориентиры в процессе обучения	Ориентиры в профессиональной деятельности
По субъектам управления	
Учебные заведения, корпоративные центры, педагогические коллективы, тренеры и пр.	Организации, делегированные профессиональным сообществом
По содержанию	
Описание форм и содержания обучения	Описание профессиональной деятельности
По использованию	
Для описания возможностей подрядчика и информирования социальных партнеров – почва для переговоров Основа у Подрядчика для «внутреннего контроля процесса подготовки и качества «окончательной продукции»	Для суммирования требований профессионалов к своей деятельности и информирования социальных партнеров – почва для переговоров Основа у Заказчика для «приема-передачи продукции» от подрядчика – процедур а сертификации По выстраиванию систем оплат и путей дальнейшего развития – непрерывного образования По обеспечению «переходов» профессионала из одной в другую профессию По обеспечению мобильности квалифицированного (сертифицированного) персонала По учету по уровням квалификации кадров и использованию в планировании на предприятии, отрасли, в регионе, в стране. Для защиты интересов собственников-работодателей и самого наемного профессионала

Рис. 3. Разница образовательного и профессионального стандарта по В.А. Жильцову



Рис. 4. Функции и признаки непрерывного образования

Повышение качественной составляющей работников для их дальнейшей квалификационной идентификации на конкретный вид трудовой деятельности можно осуществлять посредством различных инструментов, применяемых в системе непрерывного образования, таких как повышение квалификации; переподготовка кадров; создание центров обучения трудовых ресурсов; организация производственно-технических курсов; организация курсов целевого назначения; наставничество; формирование корпоративного университета.

Рассмотрим каждый инструмент подробнее. В основе повышения квалификации работников лежит развитие их знаний, умений и навыков, реализуемое на различных этапах его трудовой деятельности. Специфичность этой системы проявляется в том, что работники, обладающие определенным объемом компетенций и квалификаций, имеют возможность концентрироваться на тех трудовых функциях, которые необходимы им на конкретном рабочем месте. Повышение квалификации может проводиться в виде курсов, дополнительного обучения как в рамках существующей трудовой деятельности, так и в новой. Следующим инструментом, обеспечивающим наращивание квалификаций работников, выступает их переподготовка. Она в основном применяется на предприятиях, стремящимся «выращивать» свои трудовые ресурсы. Переподготовка нацелена на обучение дополнительным профессиям и профессиям смежным с ними. Центры подготовки кадров и производственно-технических курсов выступают основными направлениями работы хозяйствующих субъектов. Центры обучения на предприятии способствуют его развитию и повышению конкурентоспособности за счет того, что трудовые ресурсы получают практические знания, умения и навыки, необходимые для работы на указанном предприятии, применяют на практике возможные решения производственных задач. Одним из минусов такой структуры является их узкая специализация, т. е. работники обучаются шаблонно. В этой связи следует ориентироваться на получение образования не на рабочем месте. Массовое обучение возможно осуществлять на производственно-технических курсах, где обеспечивается развитие знаний, умений

и навыков работников до уровня, который необходим им для выполнения требуемых на рабочем месте трудовых действий. Определенную роль на уровне хозяйствующих субъектов играют курсы целевого назначения, на которых производится подготовка трудовых ресурсов для работы в условиях, например, современных технологических процессов, внедрения ноу-хау и т. д. Такого рода курсы обеспечивают рост квалификационного уровня работников на единовременной основе и ориентированы, прежде всего, на вновь принимаемых на предприятие сотрудников, которые не знакомы с особенностями применяемой техники и технологий на данном предприятии. Одним из вариантов квалификационного роста трудовых ресурсов является наставничество со стороны сотрудников, которые достаточно долго работают на предприятии, по отношению к молодым работникам. При этом что повышается квалификационный уровень всех категорий трудовых ресурсов. Современной формой непрерывного образования является корпоративный университет. В этом случае обучение реализует сам хозяйствующий субъект силами сотрудников предприятия. Преимуществом такого образования является его направленность на конкретную практическую деятельность хозяйствующего субъекта. Следовательно, данные направления непрерывного образования позволяют осуществлять подготовку работников, квалификация которых соответствует трудовым функциям конкретного рабочего места. При этом повышается мобильность работников, расширяются возможности их профессионального роста и трудоустройства в крупных компаниях [3, с. 57].

Непрерывное образование может существовать как самостоятельная система, так и как система, внедренная в другой более сложный институт. Одним из таких институтов выступает сертификация квалификаций. Сертификация квалификаций работников понимается как институт, в котором устанавливается соответствие квалификаций работников требованиям к ним со стороны работодателей. В системе сертификации квалификаций обеспечивается независимая оценка квалификационного уровня работников. Профессиональное сообщество формирует требования к работникам на основе разработанных профессиональных стандартов, в которых определены квалификационные уровни. Институт сертификации квалификаций существует как самостоятельная структура. Поэтому целесообразно внедрение в институт сертификации квалификаций системы непрерывного образования для повышения квалификационного уровня работников и их дальнейшей квалификационной идентификации на конкретный вид профессиональной деятельности.

Применение института сертификации квалификаций обеспечивает квалификационную идентификацию работников хозяйствующего субъекта и тем самым повышая уровень их конкурентоспособности на рынке труда. Графически взаимосвязь непрерывного образования и института сертификации квалификаций представлена на рис. 5.

Институт сертификации квалификаций обеспечивая квалификационную идентификацию работников способствует развитию их квалификаций. Работник получает официальное признание своей компетентности и квалификации, что повышает его возможности в трудоустройстве на рынке труда, роста заработной платы, организации карьеры. Помимо этого, имеющийся у работника результат квалификационной идентификации показывает траекторию дальнейшего наращивания знаний, умений и навыков в области профессионального развития. Определенные преимущества в процессе сертификации квалификаций получают потенциальные трудовые ресурсы – выпускники учебных заведений различного уровня. В частности, они имеют возможность получить сведения о том какие требования предъявляют работодатели к выбранной ими профессии и пониманию своего уровня компетентности для профессиональной деятельности, а также формирования дальнейших путей совершенствования в конкретной трудовой области. Кроме этого прохождение процедуры сертификации квалификаций дает возможность молодым специалистам быть адаптивными в условиях быстроизменяющейся рыночной ситуации в части трудоустройства, карьерного роста, достаточного уровня заработной платы и пр. Существенные преимущества сертификация квалификаций имеет для хозяйствующего субъекта поскольку она базируется на профессиональном стандарте [10, с. 167]. Так, руководители получают информацию о квалификационном уровне трудовых ресурсов, что облегчает подбор персонала и стимулирует работников для включения в систему непрерывного образования. По результатам сертификации квалификаций хозяйствующие субъекты смогут формировать план подготовки, переподготовки и других направлений дальнейшего профессионального роста работников. Все эти действия повышают имидж предприятия и подтверждают его надежность перед бизнес-партнерами.

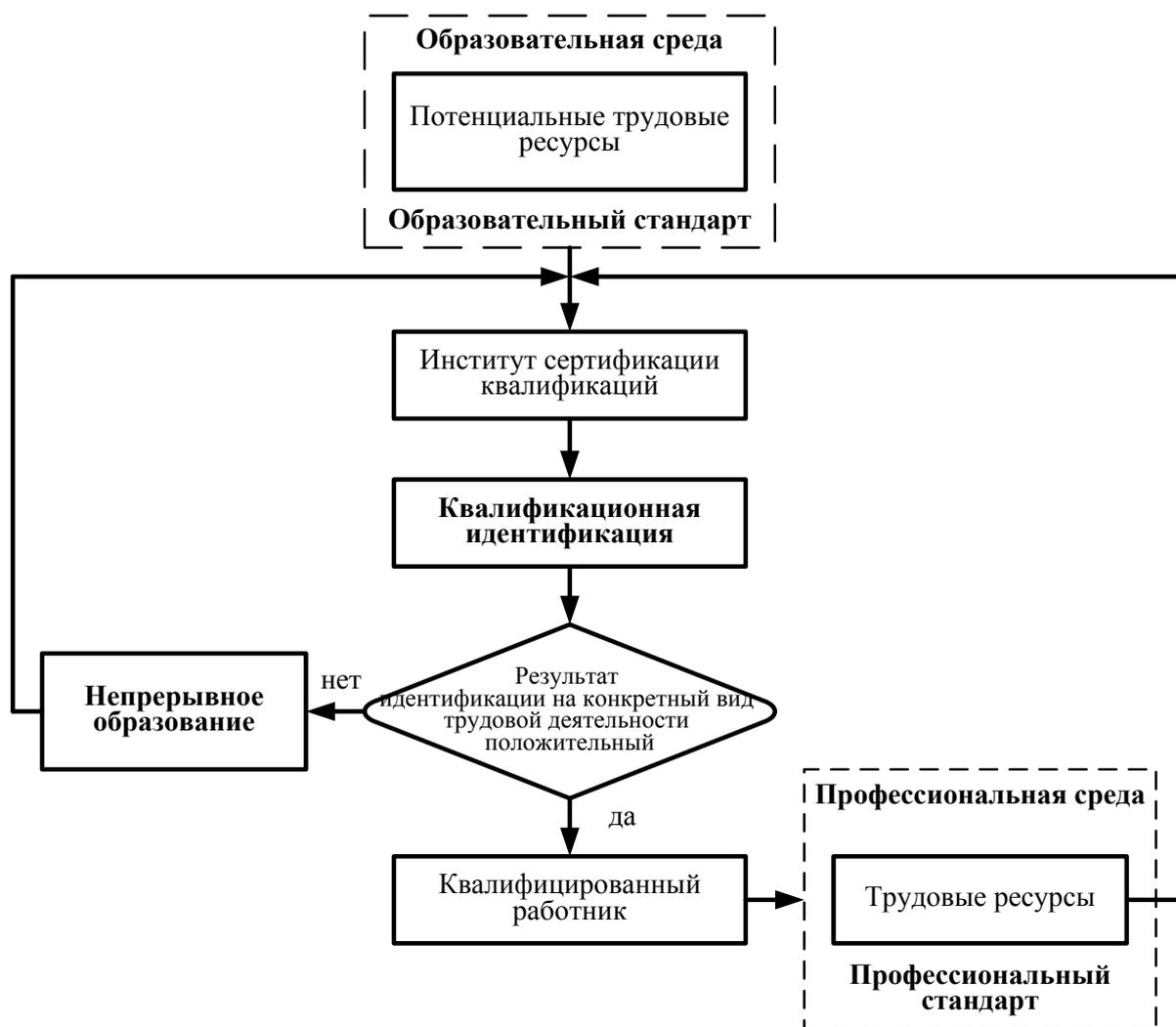


Рис. 5. Институт сертификации квалификаций и непрерывное образование в квалификационной идентификации работников

Таким образом, быстрое развитие новых видов техники, внедрение современных технологий сопровождается трансформацией квалификационных требований к работникам хозяйствующих субъектов. Если ранее квалификация рассматривалась только как способность работника выполнять определенную работу, то в условиях быстро развивающихся производительных сил важное значение отводится способности работника переходить на более высокий уровень выполнения того или иного вида деятельности, определенного профессиональным стандартом. Поэтому серьезным шагом в направлении квалификационной идентификации работников является определение его компонентного базиса, в рамках которого обеспечивается синхронизация образовательных и профессиональных стандартов, расширение возможности квалификационной идентификации посредством применения института сертификации квалификаций, а также их развития с использованием системы непрерывного образования.

Литература

1. Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» [Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, ст.26] // Электронный ресурс [Режим доступа: свободный] <http://mosadvokat.org>.
2. Постановление Правительства Российской Федерации от 24 февраля 2009 г. N 142 г. Москва «Об утверждении Правил разработки и утверждения федеральных государственных образовательных стандартов» // Электронный ресурс [Режим доступа: свободный] <https://rg.ru/2009/03/04/obrazovanie-standarty-dok.html>.

3. Андреева Л.Ю., Шмаленюк К.А. Проблемы формирования профессиональных компетенций и обеспечения мобильности кадров крупных компаний // TERRA ECONOMICUS. № 4–2. Т. 11. 2013. С. 55–60.
 4. Белков Б. Чем отличается профессиональный стандарт от образовательного стандарта? // Экспертный клуб промышленности и энергетики // Электронный ресурс [Режим доступа: свободный] <http://www.expertclub.ru/sections/hr/publications/5>.
 5. Боровская М.А., Гриненко С.В., Задорожня Е.К., Макарова Е.Л. [и др] Мониторинг студентов и выпускников вуза как инструмент системы управления востребованностью молодых специалистов на рынке труда // Монография. – Таганрог: Изд-во ТТИ ЮФУ, 2008. 336 с.
 6. Гриненко С.В., Масыч М.А. Современные тенденции и перспективы развития рынка труда // Известия ТРТУ. 2006. № 10. С 58–64.
 7. Игнатова Т.В., Васильев П.П. Управление трудовым потенциалом как фактор развития научно-инновационной экономики // Terre Economicus. 2009. № 2–3. Т. 7. С. 15–19.
 8. Макареня Т.А., Агафонов В.А. Анализ и современные тенденции развития инвестиций в человеческий капитал // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2013. № 5. С. 57–68.
 9. Михалкина, Е.В. Оценка трудоустройства выпускников: компетентностный подход к развитию высшего экономического образования // Экономический анализ: теория и практика. № 13. 2010. С. 22–28.
 10. Скорев М.М., Кирищева В.И. Профессиональный стандарт в системе сертификации квалификаций персонала // Экономическое развитие стран Евросоюза и стран СНГ в условиях глобализации : Сборник научных работ Междунар. науч.-практ. конгресса. – г. Берн, Швейцария, 2013. С. 166–168.
-

Kirischieva Viktoriya Igorevna, Assistant of the Chair "Economics, Accounting and Analysis"; Rostov State Transport University (2, Rostovskogo Strelkovogo Polka Narodnogo Opolcheniya sq., Rostov-on-Don, 344038, Russian Federation).

E-mail: milaya_vika@list.ru

QUALIFICATION STRUCTURE AND IDENTIFICATION OF EMPLOYEES OF BUSINESS ENTITY: COMPONENT BASIS

Abstract

The article deals with component basis of qualification identification of employees with aim of analysis of qualification structure of labor resources of enterprise.. The categorical apparatus of competences and qualifications has been analyzed. The author carries out the essential analysis of the educational and professional standards on the need for synchronization of requirements and possibilities of their application in the system of qualification identification of employees of business entity. Determines tools that are needed to improve of qualitative component of the labor force, such as continuing education and certification of qualifications, which are being embedded in the qualification identification of employees.

Keywords: *qualification structure, qualification identification, competency, qualification, educational standard, the standard of profession, continuing education, certification of qualifications*