

ПОНЯТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ ТРУДА И ИХ ПРИМЕНЕНИЕ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Е. Н. Бородина

Академия труда и социальных отношений

THE CONCEPT OF PROFESSIONAL LABOR STANDARDS AND THEIR APPLICATION IN THE RUSSIAN FEDERATION

E. N. Borodina

Academy of Labor and Social Relations

Аннотация: статья посвящена актуальному вопросу трудового права – процессу разработки и утверждения профессиональных стандартов труда в Российской Федерации. Несмотря на то что решение о введении профессиональных стандартов труда принято уже достаточно давно, до сих пор отсутствуют профессиональные стандарты для многих должностей работников. В статье рассматриваются вопросы, касающиеся понятия профессионального стандарта, его содержания, особенностей применения, а также основные причины, осложняющие становление системы профессиональной стандартизации России в настоящее время.

Ключевые слова: понятие профессионального стандарта труда, содержание профессионального стандарта труда, применение профессиональных стандартов труда, актуальные проблемы разработки профессиональных стандартов труда.

Abstract: the article is devoted to the topical issue of labor law – the process of development and approval of professional labor standards in the Russian Federation. Despite the fact that the decision to maintain professional labor standards was made a long time ago, there are still no professional standards for many employee positions. The article deals with issues related to the concept of a professional standard, its content, application features, as well as the main reasons complicating the formation of a system of professional standardization in the Russian Federation at the present time.

Key words: the concept of a professional labor standard, the content of a professional labor standard, the application of professional labor standards, current problems in the development of professional labor standards.

В настоящее время в России началось изучение более чем 30-летней практики создания и функционирования систем квалификаций, существующих за рубежом. Россия стала партнером ряда международных проектов по их изучению, адаптации к национальным условиям, проектированию отдельных элементов и их апробации. Ведущую роль в этом процессе сыграли созданные Центр изучения проблем профессионального образования (О. Н. Олейникова), Национальное агентство развития квалификаций (далее – НАРК) (А. Н. Лейбович), которые плотно взаимодействовали с Российским союзом промышленников и предпринимателей (да-

лее – РСПП). Специалистами в области анализа трудовых отношений, взаимодействия системы профессионального образования и рынка труда изучались существующие в мире системы квалификаций, их эффективность в обеспечении развивающихся экономик трудовыми ресурсами.

Особое место в проектах заняло изучение методики формирования и практики использования профессиональных стандартов и независимой оценки и признания квалификаций. Была создана методическая база для запуска новых механизмов регулирования качества трудовых ресурсов, которая получила конкретизацию и развитие в работах О. Н. Олейниковой, А. А. Муравьевой, А. Н. Лейбовича и других авто-

ров. Методологической основой формирования профессиональных стандартов является компетентностный подход, активно развивающийся в международной практике в последние десятилетия. Этому способствовали несколько факторов: Болонский процесс и Копенгагенская декларация, инициативы объединений работодателей, инициатива Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

Определение «профессиональный стандарт» сравнительно новое. Необходимость введения понятия обусловлена тем, что содержащиеся характеристики должностей и содержания профессий в единых квалификационных справочниках не отражали действительную картину, сложившуюся на рынке труда. Содержание описаний, требований к специалисту носит более комплексный характер, в них задается новая, более актуальная система требований к профессиональным навыкам, умениям, опыту и знаниям, более подробное их описание, чем то, что было отражено в Едином квалификационном справочнике.

Понятие «профессиональный стандарт» ранее отсутствовало в законодательстве РФ.

При этом имели место различные подходы к определению профессионального стандарта. РСПП трактовал профессиональный стандарт как многофункциональный нормативный документ, определяющий в области конкретного вида экономической деятельности (области профессиональной деятельности), требования к выполнению работниками трудовых функций и необходимым для этого компетенциям¹.

В словарных изданиях под профессиональным стандартом понимался документ, раскрывающий с позиций объединений работодателей (и/или профессиональных сообществ) содержание профессиональной деятельности в рамках определенного вида экономической деятельности, а также требования к квалификации работников².

Некоторые авторы определили профессиональный стандарт (*occupational standart*) как обязанности, которые должен выполнять человек, чтобы его профессиональная деятельность была успешной; как подробное описание требований

к основным функциям, выполняемым работниками³, как минимально необходимые требования к профессиональному уровню работников с учетом обеспечения производительности и качества выполняемых работ в определенной отрасли экономики⁴.

В настоящее время определение профессионального стандарта закреплено в ст. 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ): «характеристика квалификации, необходимой для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции»⁵. Официально данное понятие было введено в ТК РФ и ст. 1 Федерального закона от 27 декабря 2002 г. № 184-ФЗ «О техническом регулировании» Федеральным законом от 3 декабря 2012 г. № 236-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ и статью 1 федерального закона "О техническом регулировании"».

В настоящее время в России используется два определения профессионального стандарта. Согласно первому профессиональный стандарт – это многофункциональный нормативный документ, определяющий в рамках конкретного вида экономической деятельности (области профессиональной деятельности) требования к содержанию и условиям труда, квалификации и компетенциям работников по различным квалификационным уровням. Данное определение использовалось с 2007 г. во всех документах, разработанных с участием Центра изучения проблем профессионального образования, Национального агентства развития квалификаций, Федерального института развития образования и утвержденных РСПП.

В соответствии со вторым определением под профессиональным стандартом понимают ха-

³ См.: Олейникова О. Н. О разработке стандартов профессионального образования и обучения в странах Западной Европы/ Профессиональное образование и формирование личности специалиста. М., 2002. С. 104–110.

⁴ См.: Мащукова Н. Д. Формирование профессиональных стандартов и их сопряженность с образовательными стандартами // Профессиональное образование и формирование личности специалиста. М., 2002. С. 97–103; Профессиональные стандарты в России: современное состояние вопроса, возможности применения / под общ. ред. В. В. Федотовой. Екатеринбург, 2013. С. 8–9.

⁵ Волошина И. А., Новиков П. Н. Из истории развития профессиональных стандартов в России // Актуальные вопросы современной экономики. 2021. № 12. С. 5–6

¹ Положение о профессиональном стандарте : утв. распоряжением президента РСПП от 28 июня 2007 г. № РП-46.

² См.: Современное российское профессиональное образование : словарь-справочник / авт.-сост.: В. И. Блинов, И. А. Волошина, Е. Ю. Есенина [и др.]. М., 2010.

рактическую квалификацию, необходимую работнику для осуществления определенного вида деятельности. Именно в данной трактовке понятие «профессиональный стандарт» введено в 2012 г. в ТК РФ.

В то же время, как отмечает М. В. Демченко, регулируя порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов (ст. 195.2 ТК РФ), законодатель рассматривает профессиональный стандарт как нормативный правовой акт. Таким образом, следует различать понятие профессионального стандарта как характеристики квалификации и понятие профессионального стандарта как нормативного правового акта. Однако, между указанными понятиями существует тесная связь.

Профессиональный стандарт в качестве характеристики квалификации можно определить как модельную (образцовую), формализованную квалификацию абстрактного работника, выраженную в совокупности обязательных требований к уровню знаний, умений, профессиональных навыков и опыту работника и определяющую способность работника выполнить отдельный вид работы или конкретную трудовую функцию. Эти требования закрепляются в специальном нормативном правовом акте, именуемом «Профессиональный стандарт». Таким образом, профессиональный стандарт задает норму квалификации работника и выступает в качестве критерия оценки профессиональных качеств работников. Действующее законодательство не содержит определения нормативного правового акта. Однако подход российского законодателя к пониманию нормативного правового акта был выражен в Проекте федерального закона «О нормативных правовых актах в Российской Федерации», в ч. 1 ст. 2 которого устанавливалось, что нормативный правовой акт представляет собой официальный документ, принятый уполномоченным органом государственной власти в пределах своей компетенции и содержащий нормы, направленные на регулирование общественных отношений.

Методические рекомендации по разработке профессионального стандарта, закрепляя требования к профессиональному стандарту, указывают, что он должен содержать следующие разделы:

1) раздел I «Общие сведения»;

2) раздел II «Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функ-

циональная карта вида профессиональной деятельности)»;

3) раздел III «Характеристика обобщенных трудовых функций»;

4) раздел IV «Сведения об организациях – разработчиках профессионального стандарта».

Содержание профессионального стандарта шире, чем содержание единых квалификационных и тарифно-квалификационных справочников. Содержание указанных справочников включало в себя только характеристики работ (должностей) и требования, предъявляемые к знаниям и навыкам работников. Так, в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих включались показатели, характеризующие виды работ в зависимости от их сложности и соответствующих им тарифных разрядов, а также требования к профессиональным знаниям и навыкам работников. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих включал в себя квалификационные характеристики должностей руководящих работников и других служащих с указанием должностных обязанностей работников и требований их к уровню знаний и квалификации. В отличие от единых квалификационных и тарифно-квалификационных справочников профессиональный стандарт, помимо указанных, содержит также такие показатели, как: а) полномочия и ответственность; б) основные пути достижения требуемого уровня квалификации (формы профессионального обучения и приобретения необходимого опыта).

Как справедливо отмечает М. В. Демченко, расширение содержания профессионального стандарта по сравнению с едиными квалификационными и тарифно-квалификационными справочниками и включение в него требований к образованию и обучению работника позволяет более эффективно и целенаправленно осуществлять профессиональную подготовку, повышение квалификации и переобучение работников (последнее становится все более актуальным в условиях тенденции к росту мобильности рабочей силы)⁶.

Проанализировав действующую информацию о структуре и содержании профессиональных стандартов, можно сделать вывод, что при

⁶ См.: Демченко М. В. Правовое регулирование подготовки и дополнительного профессионального образования работников : дис. канд. юрид. наук. М., 2019. С. 79–80, 83, 86, 90.

ознакомлении с документом следует обратить внимание на то, какие обобщенные функции выделены в стандарте, какой им присвоен квалификационный уровень, какие трудовые функции и действия должен выполнять работник в рамках своей профессиональной сферы, какими знаниями и умениями он должен обладать.

При применении профессиональных стандартов следует руководствоваться следующей нормативно-правовой базой.

Статья 57 ТК РФ. Содержащиеся наименования должностей, профессий, специальностей, квалификационных требований должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, если в соответствии с ТК РФ или федеральными законами выполнение работ связано с предоставлением компенсаций и льгот либо наличием ограничений.

Статья 195.3 ТК РФ. Требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, обязательны для работодателя в случаях, если они установлены ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами РФ.

Постановление Правительства РФ от 27 июня 2016 г. № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности».

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Федеральный закон 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ « О независимой оценке квалификации» (ст. 2, п. 3). Независимая оценка квалификации работников и лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, – процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами или иными нормативно-правовыми

актами РФ, проведенная центром оценки квалификации в соответствии с настоящим федеральным законом.

Профессиональные стандарты обязательны для применения работодателем лишь в случаях, когда ТК РФ, иные нормативно-правовые акты, федеральные законы устанавливают требования к квалификации работника, необходимые для осуществления трудовой деятельности. Если данные требования нормативно не закреплены, характеристики квалификации, указанные в стандарте, не обязательны к применению. В коммерческих организациях стандарты носят рекомендательный характер.

ТК РФ устанавливает обязательность применения требований, содержащихся в профессиональных стандартах, в том числе при приеме на работу, в следующих случаях:

Согласно ч. 2 ст. 57 ТК РФ наименования должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, если в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставлением компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

Согласно ст. 195.3 ТК РФ требования квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, обязательны для работодателя в случаях, если они установлены ТК РФ, федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами РФ. Под иными нормативно-правовыми актами имеются в виду постановления и распоряжения Правительства РФ, приказы федеральных органов исполнительной власти, которые устанавливают специальные требования к работникам, выполняющим те или иные обязанности, носящие нормативный правовой характер.

В иных случаях требования носят рекомендательный характер.

Государственным и муниципальным организациям рекомендуется в обязательном порядке провести анализ профессиональных компетенций работников на соответствие профессиональным стандартам. При необходимости составить план подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников в рамках бюджета на соответствующий год.

Для должностей, профессий и специальностей, с выполнением работ по которым связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, применение профессиональных стандартов стало обязательным с 15 декабря 2012 г. (соответствующие положения введены в ТК РФ Федеральным законом от 3 декабря 2012 г. № 236-ФЗ).

Необходимо отметить, что если применение профстандарта для данной профессии является обязательным, то проверку соответствия ему специалистов какой-либо организации будут осуществлять инспекторы по труду. Навыки работников проверить достаточно трудно, поэтому уполномоченные лица вправе запросить необходимые документы. В них должно содержаться подтверждение того, что руководитель организации провел оценку персонала на соответствие данным профессиональным стандартам. Если в нормативах установлены минимальные требования к знаниям, то проверяется наличие соответствующего диплома. Также осуществляется проверка соответствия наименования должностей в штатном расписании и трудовых договорах соответствующим наименованиям в профстандарте.

Если обязательные требования законодательства не соблюдены, работодателю может быть выдано предписание об устранении выявленных нарушений трудового законодательства РФ, а также он может быть привлечен к административной ответственности согласно ст. 5.27 Кодекса об административной ответственности Российской Федерации. В остальных случаях требования проверяющих органов в части применения профстандартов неправомерны.

При введении профессиональных стандартов работодателю нужно пересмотреть процедуру аттестации работников, содержание должностных инструкций, условия поручения конкретной работы тому или иному сотруднику, систему оплаты труда, а также внести соответствующие изменения в организационные документы (штатное расписание, трудовые договоры и т. д.). Ответственность и полномочия по принятию кадровых решений являются прерогативой работодателя.

Если при введении профстандарта им заменяется действовавшая ранее должностная инструкция или иной документ, регламентировавший должностные обязанности работника, то работник имеет полное право не выполнять

эту работу, которая не предусмотрена действующими корпоративными документами (трудовым договором, должностной инструкцией, профессиональным стандартом и т. д.).

Очень важно оценить, насколько работники, занимающие должности, соответствуют требованиям стандартов.

Определить уровень образования работника можно по диплому, а оценить навыки и умения уже сложнее. Здесь возможны следующие варианты.

Оценка, проводимая работодателем:

– аттестация – для ее проведения необходима серьезная подготовка (определение инструментов и критериев определения знаний и умений, состава комиссии и уровня подготовки ее членов), оформление многих документов (акт об аттестации, графики проведения, приказы, протоколы, и т. д.);

– самостоятельная оценка, представляющая собой внутренний контроль руководителя – можно провести тестирование, подготовить специальные кейсы, использовать анкеты, опросы и т. д.

2. Оценка, проводимая специализированной организацией.

– сертификация – предусмотрено создание более 300 сертификационных центров; допускается сертификация не по всем указанным в профессиональном стандарте требованиям, а только по 1–2 обобщенным функциям, если работник выполняет только их;

– оценка в специальных экспертных центрах. Оспорить выводы экспертов практически невозможно.

Согласно ст. 196 ТК РФ при направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации работодатель должен предоставить ему гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Уволить работника за несоответствие требованиям профессионального стандарта нельзя, так как в ТК РФ такая причина увольнения не прописана. В соответствии со ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут только в случае несоответствия занимаемой должности и (или) выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Содержание трудового договора, должностные обязанности работника определяются работодателем с учетом ст. 57 ТК РФ. Профессиональный стандарт применяется как рекомендательный документ. Необходимо отметить, что каждый профессиональный стандарт содержит общие требования, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ. Такие нормативные требования являются обязательными в любом случае, независимо от желания работодателя. Даже если эти требования не отражены в трудовом договоре или должностной инструкции, они подлежат применению в силу закона.

При написании должностных инструкций рекомендуется использовать информацию разделов II и III профессионального стандарта. При заполнении раздела инструкции, содержащей общие положения, отражать основополагающие организационно-правовые документы, на основании которых работник осуществляет полномочия, условия и характер выполняемой работы. Данные сведения могут быть получены из блоков разделов II и III профессионального стандарта: «Особые условия допуска к работе», «Трудовые действия», «Необходимые умения», «Необходимые знания». При этом перечень трудовых действий по трудовой функции профессионального стандарта является минимально необходимым и может быть дополнен трудовыми действиями из другой обобщенной трудовой функции или трудовой функции этого же профессионального стандарта.

При определении квалификационных требований к работнику работодатель указывает:

- уровень образования и дополнительной профессиональной подготовки работника;
- уровень квалификации, требования к опыту (стажу) работы;
- необходимую специализацию, достаточную для полного и качественного выполнения работ.

Данные квалификационные требования вытекают из блоков раздела III профессионального стандарта и могут быть дополнены с учетом специфики деятельности работодателя.

При указании информации относительно знаний и умений работника работодатель руководствуется подразделом «Трудовая функция» и блоками «Необходимые умения», «Необходимые знания», «Другие характеристики» из раздела III профессионального стандарта.

Обязанности работников не могут изменяться автоматически с принятием профессионального стандарта. Объективной основой изменения обязанностей является изменение организационных или технологических условий труда, но даже в этих случаях, в соответствии со ст. 74 ТК РФ, изменение трудовой функции работника по инициативе работодателя не допускается. Такое изменение может осуществляться по ст. 72, 72.1 ТК РФ на основании соглашения между работником и работодателем.

Работодатель вправе проводить аттестацию работников. При применении квалификационных справочников и профессиональных стандартов лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленные в разделе «Требования к квалификации», но обладающие необходимым опытом и качественно выполняющие свои должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности, так же, как и лица, имеющие необходимую подготовку и стаж, если иное не запрещено законом.

В соответствии со ст. 196 ТК РФ необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования работников, а также направление работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель. Направление на прохождение независимой оценки квалификации осуществляется работодателем на условиях и в порядке, определяемом коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Введение профессионального стандарта не является основанием для дополнительной профессиональной подготовки за счет средств работодателя, если она не предусмотрена специальным решением работодателя.

Если выполняемые работником функции шире, чем это предусмотрено в стандарте, вопрос о выполнении данных функций и их оплате решается по согласованию между работником и работодателем в процессе заключения или изменения трудового договора. Работник не вправе требовать доплату за уже выполняемые трудовые функции или трудовые действия в связи с тем, что это не предусмотрено вводимым профессиональным стандартом. Однако если при введении профстандарта им заменяется действующая ранее должностная инструкция или иной документ, регламентирующий обязанности работника, то работник имеет право не вы-

полнять ту работу, которая не предусмотрена действующими корпоративными документами (трудовым договором, должностной инструкцией, профессиональным стандартом).

Необходимо отметить, что большинство работодателей при разработке профессиональных стандартов не участвуют. Они используют уже утвержденные профессиональные стандарты. Проекты профессиональных стандартов могут инициироваться и вноситься на рассмотрение Минтруда различными организациями.

Изменения в профессиональные стандарты вносятся при наличии обоснованных предложений либо соответствующих изменений в законодательстве РФ.

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации (далее – Минтруд России) ведет Реестр профессиональных стандартов, который размещается на сайтах программно-аппаратного комплекса «Профессиональные стандарты» и Научно-методического центра системы профессиональных квалификаций ФГБУ «Научно-исследовательский институт труда и социального страхования» Минтруда России.

Утвержденные приказами Минтруда России стандарты публикуются на официальном интернет-портале правовой информации (<http://www.pravo.gov.ru>). Профессиональные стандарты размещаются в справочных системах правовой информации (Гарант, КонсультантПлюс)⁷.

В настоящее время Минтруда России утверждено как исполнительный орган государственной власти, координирующий на уровне страны вопросы, связанные с разработкой профессиональных стандартов. Непосредственно организацией этой работы занимается НИИ труда и социального страхования (далее – НИИ труда), в структуре которого создан центр по профессиональным стандартам. НИИ труда осуществляет прием заявок на разработку профстандартов, организует взаимодействие с разработчиками, курирует процедуры экспертизы и утверждения профессиональных стандартов, ведет соответствующие реестры.

Процесс разработки профессиональных стандартов в рамках государственного заказа был запущен в начале 2013 г. В плане Минтруда России на 2013 г. была определена 351 единица профессионального стандарта. Вместе с тем

НАРК, координирующее разработку профессиональных стандартов с 2006 по 2013 г., утвердил и зарегистрировал 19 профессиональных стандартов, 7 находилось в стадии утверждения. Но на сегодняшний день срок актуальности части разработанных документов уже истек, необходимо их обязательный пересмотр с учетом изменений, произошедших за эти годы в профессиональных областях, а также с учетом утверждения нормативных документов, регламентирующих процесс разработки профессиональных стандартов с января 2013 г.

Параллельно с разработкой профессиональных стандартов в рамках государственного заказа велась неоднородная корпоративная практика разработки профессиональных стандартов. Учитывая темпы технологических изменений производства, обновления оборудования и быстрое устаревание государственных образовательных стандартов, ведущие корпорации начали формировать корпоративные профессиональные стандарты как альтернативу существующим нормативным документам, регламентирующим сферу труд. Так, например, 35 профстандартов разработано группой «Базовый Элемент», 25 – госкорпорацией «РОСАТОМ», 6 – совместно компаниями Лукойл, ТНК ВР, Роснефть, Газпром, 6 – ОАО «Объединенная авиастроительная корпорация», 2 – РОСНАНО. ООО «УГМК-Холдинг», включающий 16 производственных предприятий металлургической и горно-добывающей отрасли, определил к разработке более 300 корпоративных профессиональных стандартов. Однако эти стандарты пока не имеют национального признания и носят исключительно корпоративный характер.

Необходимо отметить, что профессиональные стандарты определяют новый контекст взаимодействия бизнеса и системы профессионального образования, ориентированного на повышение качества подготовки специалистов и регулирования кадровых потребностей на рынке труда. В области информационных технологий, индустрии питания, строительной отрасли, где спектр организаций весьма разнообразен, процесс изменений требует постоянного мониторинга на отраслевом уровне. Отсутствие кооперации или пока неявное проявление этой позиции со стороны профессиональных сообществ в малом и среднем бизнесе позволяют утверждать, что факты разработки профессиональных стандартов зафиксированы, но процесс их

⁷ Профессиональные стандарты : все обо всем / под ред. Г. Ю. Касьяновой. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2020. С. 5–11, 16–18.

оперативного обновления никем не контролируется и профессиональные стандарты быстро устаревают.

Существует также практика разработки профессиональных стандартов отраслевыми ведомствами. Так, например, в 2008–2009 гг. Министерство промышленности и торговли Российской Федерации организовало разработку пяти профессиональных стандартов (двух – для черной металлургии, трех – для высокотехнологичных отраслей).

В 2010–2012 гг. Министерство связи Российской Федерации, Министерство спорта и туризма Российской Федерации, Росфинмониторинг и другие ведомства также осуществляли разработку профессиональных стандартов. Все они на сегодняшний день имеют статус методических рекомендаций и не введены в правовое поле.

Также активную позицию в вопросе разработки профессиональных стандартов заняла и система образования. Образовательные учреждения инициативно включились в работу с желанием «замкнуть» на себя процесс разработки профстандартов в регионах. Но система образования ориентирована на свои задачи, при этом достаточно консервативна. Более того, эффективное взаимодействие бизнеса и образования – это масштабная задача, которую только пытаются решить сегодня заинтересованные стороны, а актуальность ситуации заключается в отсутствии необходимого уровня коммуникаций и понимания.

Профессиональные стандарты, разработанные в системе образования, страдают чрезмерным академизмом и не отражают в полной мере требований к реальным умениям работников. В основу процесса разработки были положены организационно-методические материалы, утвержденные РСПП и описанные в ряде монографий О. Н. Олейниковой и соавторов.

Любой существующий опыт разработки профессиональных стандартов, безусловно, имеет важное значение с точки зрения оптимизации процессов, которые сегодня ведутся и координируются Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

На сегодняшний день в соответствии с постановлением Правительства РФ от 22 января 2013 г. № 23 «О правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов» (п. 3) разрабатывать профессиональные стандарты предлагается объединениям рабо-

тодателей, работодателям, профессиональным сообществам, саморегулируемым организациям и иным некоммерческим организациям с участием образовательных организаций профессионального образования и других заинтересованных организаций.

Это принципиально важная позиция, которая закрепляет ведущую роль и ответственность профессиональных сообществ при формировании квалификационных требований к работникам в целях максимального соответствия уровня профессионализма трудовых ресурсов задачам развивающегося производства. Профессиональные стандарты при этом могут иметь несколько уровней (национальный, отраслевой, корпоративный), отличающихся степенью обобщенности и учетом специфики конкретных производств. В настоящее время практика разработки профессиональных стандартов сопровождается рядом трудностей, как любые инновации.

Основными причинами, осложняющими становление системы профессиональной стандартизации в настоящее время, являются:

- несформированность позиции работодателей по поводу целесообразности разработки и эффективности использования профессиональных стандартов как новых механизмов управления персоналом и повышения качества профессионального образования;

- отсутствие широкого экспертного сообщества, способного квалифицированно осуществлять информационное и методическое сопровождение процесса разработки профессиональных стандартов, что дезориентирует работодателей и отчасти формирует негативное отношение к необходимости разработки профстандартов;

- отсутствие общепринятых подходов в методике формирования профессиональных стандартов, существование терминологических разногласий, что приводит к неоднозначному оцениванию качества профессиональных стандартов⁸.

Таким образом, процесс разработки и утверждения профессиональных стандартов труда в настоящее время идет не так интенсивно, как хотелось бы. До сих пор отсутствуют профессиональные стандарты для многих должно-

⁸ Профессиональные стандарты в России: современное состояние вопроса, возможности применения / под общ. ред. В. В. Федотовой. Екатеринбург, 2013. С. 8–12.

стей работников. Постоянное совершенствование рынка труда требует четких и конкретных требований к квалификации работников, выпускники образовательных учреждений при трудоустройстве не могут устроиться на работу в связи с несоответствием учебного плана образовательного учреждения требованиям, которые предъявляют работодатели.

Перечень обязательных профессиональных стандартов содержится на официальном сайте Минтруда России. Необходимость существования профессиональных стандартов для каждой профессии не вызывает сомнений, упрощает процесс взаимодействия участников рынка труда.

Библиографический список

Волошина И. А., Новиков П. Н. Из истории развития профессиональных стандартов в России // Актуальные вопросы современной экономики. 2021. № 12.

Демченко М. В. Правовое регулирование подготовки и дополнительного профессионального образования работников : дис. канд. юрид. наук, М., 2019.

Машукова Н. Д. Формирование профессиональных стандартов и их сопряженность с образовательными стандартами // Профессиональное образование и формирование личности специалиста. М. : ИПР СПО. 2002.

Олейникова О. Н. О разработке стандартов профессионального образования и обучения в странах Западной Европы // Профессиональное образование и формирование личности специалиста. М. : ИПР СПО, 2002.

Профессиональные стандарты в России : современное состояние вопроса, возможности применения / под общ. ред. В. В. Федотовой. Екатеринбург : УрФУ, 2013.

Профессиональные стандарты : все обо всем / под ред. Г. Ю. Касьяновой. 2-е изд., перераб. и доп. М : АБАК, 2020.

Современное российское профессиональное образование : словарь-справочник / авт.-сост.: В. И. Блинов, И. А. Волошина, Е. Ю. Есенина [и др.]. М. : Федеральный институт развития образования, 2010.

References

Voloshina I. A., Novikov P. N. From the history of the development of professional standards in Russia // Topical issues of the modern economy. 2021. No. 12.

Demchenko M. V. Legal regulation of training and additional vocational education of employees : cand. legal. sci. diss. Moscow, 2019.

Mashukova N. D. Formation of professional standards and their relationship with educational standards // Vocational education and the formation of a specialist's personality. Moscow : IPR SPO, 2002.

Oleinikova O. N. On the development of standards for vocational education and training in Western Europe // Vocational education and the formation of a specialist's personality. Moscow, IPR SPO, 2002.

Professional standards in Russia : the current state of the issue, the possibility of application / ed. ed. V.V. Fedotova. Yekaterinburg : UrFU, 2013.

Professional standards : everything about everything / ed. G. Yu. Kasyanova. 2nd ed., revised and additional. Moscow : АБАК, 2020.

Modern Russian vocational education: dictionary – reference book / V. I. Blinov, I. A. Voloshin, E. Yu. Yesenina et al. Moscow : Federal Institute for the Development of Education, 2010

Академия труда и социальных отношений
Бородина Е. Н., кандидат юридических наук,
доцент кафедры трудового права
E-mail: olenenok1@mail.ru

Поступила в редакцию: 27.01.2023

Для цитирования:

Бородина Е. Н. Понятие профессиональных стандартов труда и их применение в Российской Федерации // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. 2023. № 3 (54). С. 78–86. DOI: <https://doi.org/10.17308/law/1995-5502/2023/3/78-86>.

Academy of Labor and Social Relations
Borodina E. N., Candidate of Legal Sciences,
Associate Professor of the Labor Law Department
E-mail: olenenok1@mail.ru

Received: 27.01.2023

For citation:

Borodina E. N. The concept of professional labor standards and their application in the Russian Federation // Proceedings of Voronezh State University. Series: Law. 2023. № 3 (54). P. 78–86. DOI: <https://doi.org/10.17308/law/1995-5502/2023/3/78-86>.