

# Основные тенденции формирования системы развития профессиональных квалификаций

**Н.Д. Машукова**

*к.э.н., директор Центра развития профессиональных квалификаций НИУ ВШЭ*

Развитие экономики страны неотъемлемо связано с проблемами обеспечения конкурентоспособности товаров и услуг, что в свою очередь влияет на формирование требований к качеству труда и качеству рабочей силы.

По данным исследований, проведенных в США, рост уровня образования персонала на 10 % обеспечивает рост производительности труда на 8,6 %. Рост на 10 % основных фондов обеспечивает рост производительности труда на 3,4 %. По данным за 2011 г., средняя производительность труда в России меньше, чем в США в 4,1 раза, чем в Японии – в 3,7; в Германии – в 3,5 раза; в ЕЭС – в 3,3 раза; в Эстонии – в 1,34 раза.

Известно, что производительность труда определяется количеством продукции, произведенной работником в единицу времени, или количеством времени, затраченным на производство единицы продукции. Очевидно, что показатель производительности труда не отражает всего спектра продуктивности и результативности труда, в частности он не включает понятие «качество труда», а также требование к необходимости рационального использования трудовых ресурсов. Близким по значению к понятию «производительность труда», но более широким по содержанию является понятие «эффективность труда».

Так, для расчета основного, обобщающего показателя эффективности труда (Э) используется формула:

$$\text{Э} = \text{О} : \text{Ч} \times \text{К},$$

где *О* – объем работы в единицу времени;

*Ч* – численность работников;

*К* – показатель качества труда.

Эффективность труда, в отличие от производительности труда, выражает не только количественные, но и качественные результаты труда. Это понятие отражает степень результативности труда при наименьших трудовых затратах. Эффективность труда характеризуется уровнем использования трудовых ресурсов с учетом выработки, затраченного времени и качества работы, а также затрат труда в расчете на одного работника. Следует также учитывать и дополнительные показате-

тели эффективности труда, к которым относятся следующие:

- доля изменения выработки за счет изменения производительности труда;
- квалификация работников;
- экономия живого труда и др.

Таким образом, эффективность труда будет тем выше, чем выше производительность труда и чем меньше трудозатраты при необходимом качестве работы.

Значительное влияние на рост производительности труда оказывает внедрение достижений научно-технического прогресса. Резервы роста производительности труда в организациях можно классифицировать следующим образом:

- повышение технического уровня производства;
- совершенствование управления организации производства и труда за счет повышения норм труда, расширения зон обслуживания, уменьшения числа работников низкой квалификации;
- структурные изменения в производстве.

Встает вопрос о необходимости учета этих важных факторов при разработке стратегии развития отраслей экономики страны. Поэтому формирование квалификационных требований, отражающих компетенции, способствующие повышению эффективности и производительности труда персонала, является главной задачей при разработке отраслевых профессионально-квалификационных структур и профессиональных стандартов (ПС), которые всегда являются показателями уровня развития той или иной отрасли экономики.

Последние годы характеризуются активизацией деятельности профессиональных ассоциаций и сообществ с целью разработки отраслевых квалификационных структур и систем ПС. Развернулась широкая дискуссия о методике формирования компетенций по квалификационным уровням при разработке ПС, об определении количества и наименований профессий в отраслях экономики и т.п. Существуют различные точки зрения по этим вопросам, и попытка Минтруда России привести их к общему знаменателю конечно целесообразна.

Очевидно, что каждая отрасль экономики должна разработать и принять отраслевые рам-



ки квалификаций, которые являются системой формализованных требований к компетенциям по профессиям, ранжирующих их в соответствии с видами и уровнями ответственности в рамках технологического цикла производства продукции или предоставления услуг. В совокупности все ранжированные профессии в соответствии с отраслевой рамкой квалификаций должны отражать жизненный цикл технологического процесса. В свою очередь отраслевые рамки должны корреспондироваться с национальной рамкой квалификаций, которая является стержневой основой для корреляции систематизированных требований к квалификациям сферы труда и соответствующих образовательных квалификаций.

Перед разработчиками ПС, как правило, встают следующие вопросы: сколько профессий в данной отрасли экономики, как требования по одной профессии взаимосвязаны с требованиями по другим профессиям, как должности распределяются по квалификационным уровням, как распределение компетенций по квалификационным уровням связано с ответственностью по должностям в соответствии со штатным расписанием и др.

Попробуем разобраться в этих и других сопутствующих вопросах.

В настоящее время перед Россией стоят актуальнейшие задачи в области развития человеческих ресурсов: с одной стороны, необходимо начать выстраивать национальную квалификационную структуру, соответствующую требованиям рынка труда, а с другой – включаться в процесс международной интеграции для достижения соответствующего уровня социально-экономического развития страны.

Усиление конкурентоспособности российской экономики – предмет приоритетной заботы государства и бизнеса. В глобальной экономической конкуренции Россия сталкивается с нарастающими проблемами, решать которые пока позволяют два главных сравнительных преимущества нашей страны: природные ресурсы и относительно высокий уровень образования кадров. Наиболее серьезной основой обеспечения конкурентоспособности рабочей силы способно служить образование. Но структура и качество российского образования вызывают глубокую обеспокоенность социально ответственного бизнеса.

Одной из основных задач реформирования экономики России является обеспечение высокой конкурентоспособности российских товаров и услуг, мобильности рабочей силы и создание условий для повышения гибкости рынка труда. Повышение

профессионализма и уровня жизни работника на основе достижений персоналом организаций профессиональной компетентности, соответствующей наивысшим требованиям рынка труда, является одним из главных требований для их устойчивого экономического развития.

В настоящее время работодатели остро ощущают нехватку квалифицированных рабочих, своевременно подготовленных управленцев, аналитиков и инженеров, владеющих не только научными знаниями, но и навыками эффективной практической работы.

Таким образом, ключевой позицией в достижении экономической стабильности организаций является повышение качества рабочей силы, рассматриваемое как непрерывное поддержание адекватности профессионально-квалификационной структуры рабочей силы требованиям социальной, экономической, научно-технической, информационной, морально-этической, психологической сфер (сторонам) трудовой деятельности.<sup>1</sup>

Следует отметить, что существует ряд объективных трудностей в области формирования российской системы профессиональных квалификаций. Среди основных выделяются следующие:

1. Интенсивное развитие техники и технологий приводит к непрерывному обновлению имеющихся компетенций и появлению на рынке труда новых, которые оперативно не отражаются в отраслевых структурах квалификаций и в нормативной документации сферы труда.

2. При появлении новых профессий в ряде областей профессиональной деятельности формируются принципиально новые квалификационные требования, которые так же слабо отражаются в нормативной документации.

3. Все еще слабая связь между профессиональными достижениями работников и системой мотивации их труда.

4. Не сформирована система добровольной сертификации персонала по отраслевому принципу, которая стимулировала бы работников на непрерывное повышение их профессиональной компетентности.

Поэтому одной из основных целей создания системы ПС является защита профессионализма и уровня жизни работника на основе достижения персоналом организаций совокупной профессиональной компетентности, соответствующей наивысшим требованиям рынка труда. Кроме того, система должна обновляться в соответствии с процессом непрерывного развития техники

<sup>1</sup> Спрос на рабочую силу – мнение работодателей. Информационный бюллетень. – М.: ГУ-ВШЭ, 2006. – 64 с.

и технологий, эффективных методов управления, организации производства и труда как основы устойчивого экономического развития.

Рассмотрим практику разработки профессионально-квалификационной структуры и системы ПС на примере отрасли автомобилестроения.

Для решения ряда проблем по развитию трудовых ресурсов реального сектора экономики под эгидой Минпромторга России в 2011–2012 гг. осуществлялся проект по разработке «Концепции программы кадрового обеспечения “Стратегии автомобильной промышленности Российской Федерации на период до 2020 года”, включая создание профессионально-квалификационной структуры отрасли и профессиональных стандартов».

Проект проводился в рамках государственно-частного партнерства при непосредственном участии НП «Объединение автопроизводителей России» и ряда организаций автомобилестроения: ОАО «АВТОВАЗ»; «Группа ГАЗ»; ОАО «КАМАЗ»; ОАО «СОЛЛЕРС»; ООО «ФОЛЬКСВАГЕН Груп Рус».

В настоящее время одной из основных проблем отрасли автомобилестроения является необходимость существенного обновления и развития кадрового потенциала. Поэтому была поставлена задача формирования концепции его развития и в первую очередь выявления новых профессий, соответствующих требованиям технологических процессов по обеспечению жизненного цикла изделия/процесса (ЖЦП), новых квалификационных требований и построение отраслевой профессионально-квалификационной структуры. Вышеизложенное определило актуальность разработки профессионально-квалификационной структуры как инструмента, позволяющего оценить состояние уровня развития персонала организаций в настоящий период и определить направления его совершенствования.

Растет международная интеграция в автомобилестроении, что приводит к необходимости формирования новых профессиональных компетенций, соответствующих западным технологиям. Это также остро выявило необходимость обновления квалификационных требований при описании новых профессий. Например, таких как «специалист по промышленному инжинирингу», «специалист по мехатронике», «специалист по мехатронным системам автомобиля» и др.

Предполагалось также, что разработка и внедрение профессионально-квалификационной структуры и системы ПС станет основой для совершенствования кадрового потенциала отрасли экономики за счет актуализации программ системы профессионального образования и обучения с учетом требований к компетенциям, предъявляемых рынком труда.

В результате была проделана исследовательская работа по формированию ЖЦП, определению количества профессий, соответствующих ЖЦП, построению профессионально-квалификационной структуры отрасли автомобилестроения и разработке на этой основе ПС с участием российских и зарубежных экспертов организаций – участников проекта.

В процессе работы была получена база данных, сформированная в результате обследования организаций, которая стала достоверной и объективной основой для построения профессионально-квалификационной структуры и системы ПС (рис. 1). В рамках проекта были разработаны инструментарий, порядок и процедуры проведения обследований, осуществлена их апробация в организациях автомобилестроения, проведено обсуждение результатов обследований.

### Основные подходы к формированию профессионально-квалификационной структуры и системы ПС

Для определения областей исследования по направлениям деятельности необходимо было провести обсуждение этих вопросов с экспертным сообществом организаций – участников проекта. В ходе обсуждения был согласован перечень основных профильных направлений деятельности организаций с целью последующего проведения анкетирования и определены основные подвиды деятельности, характерные для избранных производственных направлений.

Следует отметить, что при обсуждении учитывалась возможность получения от организаций



Рис. 1. Схема порядка разработки профессионально-квалификационной структуры и ПС



информации, которая в совокупности даст объективную картину по направлениям деятельности с учетом всех подвидов. Например, в отдельных организациях нет подвида деятельности «литье» в направлении деятельности «сварка», а в других есть. Имелось в виду, что при участии всех организаций будет сформирована полная база данных по избранным направлениям деятельности, т.е. построен ЖЦП, отражающий все направления технологического цикла, на основе которого будет создана отраслевая профессионально-квалификационная структура и ПС. Ниже приведена схема порядка их разработки.

Надо отметить, что задачей обследования было выявление наиболее устойчивых и воспроизводимых функций и квалификационных требований в рамках исследуемых направлений деятельности, характерных для обеспечения технологических процессов в организациях – участниках проекта. Формирование квалификационных требований по направлениям профессиональной деятельности также ранжировались в соответствии с видами и уровнями ответственности, которые необходимы для обеспечения соответствующего технологического цикла по выпуску конечной продукции.

Таким образом, профессионально-квалификационная структура представляет собой перечень профессий, ранжированных по квалификационным уровням, и описаний соответствующих им общих квалификационных требований.

По результатам проекта выявились основные тенденции формирования профессионально-квалификационной структуры:

- отраслевая структура профессиональных квалификаций формируется в организациях, объединенных по виду экономической деятельности, т.к. должна отражать весь технологический цикл по выпуску продукции или предоставлению услуги;
- отрасль экономики задает количество квалификационных уровней, соответствующих ее научному потенциалу и социально-экономическому развитию, которые коррелируются с национальной рамкой квалификаций;
- рамочная структура квалификаций формируется как отражение взаимодействия систем квалификаций сфер труда и образования;
- рамочная структура квалификаций закладывает основу для обеспечения взаимосвязи и признания профессиональных квалификаций на внутреннем и внешнем рынках труда.

Профессионально-квалификационная структура дала возможность перейти к разработке системы ПС. Эта деятельность направлена на детализацию компетенций по профессиям с учетом передового

опыта работы в организациях отрасли и закладывает минимально необходимые требования, выполнение которых должно обеспечивать качество, продуктивность и безопасность выполняемых работ. Такая системность в разработке ПС позволяет утверждать, что полученные данные являются объективными и достоверными.

Ниже приведена табл. 1, отражающая изменения квалификационных требований по профессиям в области автомобилестроения до и после разработки ПС. В столбце 2 указано количество профессий с квалификационными уровнями, существующими в настоящее время в организациях отрасли. В столбце 3 указано количество профессий с квалификационными уровнями, которые соответствуют требованиям новых технологий, современным тенденциям в области автомобилестроения с учетом требований ПС.

Анализ актуализированной под современные требования профессионально-квалификационной структуры позволил сделать вывод, что отрасль нуждается в работниках с компетенциями, позволяющими реализовывать более широкие функциональные обязанности с точки зрения внедрения новой техники и технологий; с компетенциями, совмещающими функциональные обязанности по смежным профессиям; компетенциями, требующими более высокого уровня образования и т.п.

В частности, из табл. 1 видно, что рабочая сила первого квалификационного уровня применяется только по одной профессии «специалист литейного производства», и уже не требуется такой уровень для работников по профессиям «логист автомобилестроения», «специалист по прессовым работам».

Изменен также диапазон квалификационных требований со второго на третий уровень (с уровня НПО на уровень СПО) по профессиям: «специ-

Таблица 1  
Изменения квалификационных требований по профессиям в области автомобилестроения до и после разработки ПС

Квалификационный уровень	Количество профессий (существующая ПКС)	Количество профессий (ПКС с учетом требований ПС)
1	2	3
Первый	3	1
Второй	7	5
Третий	5	10
Четвертый	5	4
Седьмой	7	6

алист по металлоконструкциям»; «специалист по наладке оборудования»; «специалист окрасочного производства»; «специалист по сборке агрегатов и автомобиля».

Изменился диапазон квалификационного уровня с седьмого на шестой по профессии «специалист технологической подготовки производства», т.к. практических компетенций для этого квалификационного уровня эксперты не выявили. Анализ полученных результатов отражает необходимость проведения структурного реформирования в организациях.

Следует отметить, что с помощью профессионально-квалификационной структуры и системы ПС возможно решение ряда задач в организации:

- совершенствовать организационную структуру;
- формировать структуры подразделений организации;
- определять потребности в трудовых ресурсах;
- проводить аудит компетенций персонала;
- перераспределять трудовые ресурсы внутри организации;
- формировать требования для найма рабочей силы;
- формировать требования для подготовки кадрового резерва;
- формировать и совершенствовать систему мотивации персонала;
- совершенствовать систему развития персонала.

Профессионально-квалификационная структура и система ПС также позволяют сформировать представление об особенностях развития трудовых ресурсов в организациях, определять узкие места, осуществлять структурное реформирование, оптимизировать процесс развития кадрового потенциала.

Кроме того, с помощью профессионально-квалификационной структуры и системы ПС возможно решение ряда задач на отраслевом уровне:

- определение стратегии деятельности в области развития персонала отрасли автомобилестроения;
- разработка количественного и качественного составляющих компонентов прогноза потребностей организаций автомобильной промышленности на перспективу для подготовки новой рабочей силы («План по реализации мероприятий по формированию и развитию кадрового потенциала до 2020 г.»);
- представление интересов работодателей в государственных и общественных органах и организациях;
- участие в формировании нормативной базы сферы труда;
- институционализация процессов развития трудовых ресурсов в автомобилестроении, формирование отраслевой системы сертификации персонала.

Разработанные профессионально-квалификационная структура отрасли автомобилестроения и система ПС могут быть представлены в качестве основы для формирования отраслевого классификатора профессий, построенного в соответствии с рамочной структурой квалификаций.

Таким образом, построение профессионально-квалификационной структуры и системы ПС любой отрасли экономики дает большие преимущества. С их помощью определяется количество профессий в данной отрасли, их распределение по квалификационным уровням, выявляются узкие места в структуре квалификаций, проводится оценка компетентности персонала, формируется прогноз потребностей в трудовых ресурсах. Кроме того, разрабатываются планы развития кадрового потенциала в соответствии с целями и задачами организаций и отрасли экономики в целом в области качества.

