

Семь лет спустя (концептуальные предложения по поводу формирующейся системы квалификаций)

Будзинская Ольга Владимировна – канд. экон. наук, доцент. E-mail: budzinskaya@bk.ru

Шейнбаум Виктор Соломонович – канд. техн. наук, проф. E-mail: shvs@gubkin.ru

Российский государственный университет нефти и газа (НИУ) им. И.М. Губкина

Адрес: 119991, г. Москва, Ленинский проспект, 65

***Аннотация.** В статье рассматривается проблема сопряжения формирующейся в стране новой нормативной базы в сфере квалификаций, основанной на профессиональных стандартах, с международными стандартами ассоциации «WorldSkills International» и корпоративными стандартами, применяемыми в оценке персонала, основанными на компетентностном подходе. В статье содержатся предложения по преодолению различий в понятийном аппарате, относящемся к термину «квалификация», который используется и в академическом, и в бизнес-сообществах. Обсуждаются возможности фиксации квалификаций работников непосредственно в профессиональных стандартах, определяющих требования к ним.*

***Ключевые слова:** профессиональные стандарты, компетенции, квалификация, трудовые функции World Skills, профессиональное образование*

***Для цитирования:** Будзинская О.В., Шейнбаум В.С. Семь лет спустя (концептуальные предложения по поводу формирующейся системы квалификаций) // Высшее образование в России. 2019. Т. 28. № 5. С. 84-93.*

DOI: <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2019-28-5-84-93>

Введение. История вопроса

В ходе работы над новой версией Федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС 3++) обнаружилось трудности концептуального и методологического характера, а именно неясность содержания ключевых категорий: «профессия», «квалификация», «компетенция» – и их производных. В связи с этим в научно-педагогической печати ведётся оживлённая дискуссия. В нашей статье представлен ряд предложений по данной проблеме.

Указом от 7 мая 2012 г. № 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики» Президент Российской Федерации дал официальный старт масштабной кампании по радикальной реформе нормативной базы в сфере квалификаций трудящихся. Наряду с Трудовым кодексом Российской Федерации, основополагающими документами в этой сфере должны стать национальная рамка квалифи-

каций и профессиональные стандарты. Это был крупный успех Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП), задолго до этого события продвигавшего данный проект.

Впервые термин «профессиональный стандарт» (ПС) был использован в документах государственного уровня в 1997 г. в утверждённом постановлением Правительства РФ Программе социальных реформ в Российской Федерации на период 1996–2000 годов, декларировавшей необходимость введения в этот период государственных профессиональных стандартов, соответствующих международным требованиям, и создания системы сертификации и аттестации работников. Логика в постановке этой задачи была вполне прозрачной. Включение в повестку дня вопроса о формулировании требований работодателей к получаемым выпускниками вузов знаниям, умениям и навыкам в компетентностном формате, то есть в понятиях

«компетенция» и «компетентность», было как бы само собой разумеющимся, тем более что данный концептуальный аппарат уже широко использовался бизнесом за рубежом в нормативных документах, касающихся квалификаций [1; 2]. Впрочем, с ходу решить эту задачу не удалось по ряду объективных причин; одна из них – пестрота международных требований к квалификациям. Достаточно сказать, что в США существует три вида профессиональных стандартов: кодекс профессиональной этики, содержащий указания этического характера, кодекс квалификационных стандартов, содержащий указания относительно опыта и уровня образования, необходимых для работы, и кодекс стандартов профессиональной деятельности, содержащий конкретные инструкции по выполнению той или иной работы. Но главная причина состояла в необходимости внесения существенных изменений в трудовое законодательство, что в тот период времени было чрезвычайно проблематично, в том числе и потому, что граждане страны не получили внятных разъяснений, зачем надо реформировать существующую систему квалификаций: чем профессиональные стандарты лучше квалификационных характеристик профессий и должностей рабочих, служащих, специалистов, руководителей, многие десятилетия успешно использовавшихся в стране и содержащихся в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКСД).

Нельзя сказать, что эта работа не велась. Велась, и даже активно, но «не в массах». Ведь и сегодня, по прошествии 20 лет, смысл ПС для многих людей из бизнес- и академического сообщества остаётся неясным. В числе первопроходцев, с энтузиазмом взявшихся вести эту разъяснительную работу и одновременно выстраивать отечественную модель системы квалификаций, основанную на профессиональных стандартах, следует

назвать В.В. Никитина, Н.В. Машукову, Ф.Т. Прокопова, О.Н. Олейникову, А.А. Муравьеву, Т.А. Куницыну, А.Н. Лейбовича, О.Д. Прянишникову, И.А. Волошину, М.В. Привезёнцеву [3–7]. Прежде всего, их усилиями к середине 2000-х годов удалось реализовать крупные отраслевые проекты разработки и внедрения профессиональных стандартов для рестораторов и отельеров страны и для работодателей в сфере IT-технологий. Эти проекты были поддержаны Российским союзом промышленников и предпринимателей (РСПП), который взял на себя миссию локомотива в том, чтобы в нашей стране профессиональные стандарты обрели статус главных нормативных документов, определяющих требования к квалификациям. В РСПП было создано национальное агентство развития квалификаций (НАРК), которое разработало «Положение о профессиональном стандарте» и Макет профессионального стандарта (2007 г.), а сразу вслед за этим издало методику разработки профессиональных стандартов [8]. В ней была прописана последовательность процедур, необходимых для разработки ПС, включая организацию его обсуждения и согласования в профессиональном сообществе, подачу заявки в НАРК для его утверждения комиссией РСПП, регистрацию и включение в национальный реестр ПС. Тем не менее до майского президентского Указа 2012 года многие государственные компании относились к этой инициативе достаточно осторожно.

В 2006 г. к разработке профессиональных стандартов подключился Губкинский университет. В то время наш вуз был одним из немногих, где был осуществлён полномасштабный переход на многоуровневую структуру высшего инженерного образования. В 2001 г. по заказу ОАО «Лукойл» в университете были разработаны рекомендации по рациональному использованию в компании, а фактически – в нефтегазовом комплексе (НГК), бакалавров, магистров и дипломированных специалистов [9]. Это были первые в России отраслевые рекомендации такого

рода. И университет был весьма заинтересован в том, чтобы профессиональные стандарты служили ещё одним государственным документом, легитимирующим дифференциацию уровней высшего образования. Опять же по заказу компании «Лукойл» в университете был разработан пилотный проект профессионального стандарта для работников в сфере нефтепереработки – операторов технологических установок, лаборантов, химиков-технологов, механиков, специалистов по КИП и автоматике. При этом команда разработчиков тесно взаимодействовала с экспертами РСПП и НАРК.

Проблемная ситуация

Представляется интересным проследить и осмыслить всю последующую траекторию реализации замысла, который семь лет назад стал частью государственной политики в области трудовых отношений.

Во-первых, подчеркнём, что Минобрнауки РФ энергично поддержал РСПП в формировании новой нормативной базы в сфере квалификаций. 31 июля 2009 г. министр образования и науки России А.А. Фурсенко и президент РСПП А.Н. Шохин совместно утвердили «Положение об оценке и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах», предусматривающее использование ПС.

Во-вторых, максимально высоко оценим огромную, поистине подвижническую работу, которую проделали за прошедшие годы РСПП, НАРК и Минтруда России, труд тех людей, которые возглавили эту работу, и их сотрудников. Сегодня не будет преувеличением сказать, что система независимой оценки квалификаций на основе профессиональных стандартов в нашей стране в целом создана. Есть доказавшая свою эффективность оргструктура, включающая НСПК, отраслевые СПК, НАРК как оператора проекта, Минтруда РФ как ответственного

органа исполнительной власти государства, порядка 200 действующих центров оценки квалификаций (ЦОК) и десятки тысяч работников, успешно сдавших профессиональные экзамены и получивших свидетельства о квалификациях. Создана нормативная база и необходимое методическое обеспечение, непрерывно пополняются реестр квалификаций и реестр ПС. Более или менее отработан механизм сопряжения ПС и ФГОС. Одним словом, система создана и выходит на полномасштабный режим работы.

Вместе с тем обратим внимание на следующие позиции разработанных НАРК в 2007 г. документов (приводим их не дословно, но без потери смысла). 1. *Профессиональный стандарт предназначен для:* проведения оценки квалификаций и **сертификации работников**, а также выпускников образовательных учреждений; формирования государственных образовательных стандартов и программ всех уровней профессионального образования, в том числе обучения персонала в компаниях; разработки **корпоративных стандартов**, систем мотивации и стимулирования персонала, должностных инструкций; тарификации должностей; отбора, подбора и аттестации персонала, планирования карьеры; проведения процедур стандартизации и унификации в рамках вида (видов) экономической деятельности с целью установления и поддержания единых требований к содержанию и качеству профессиональной деятельности, согласования наименований должностей, упорядочивания видов трудовой деятельности и пр. 2. *Квалификация – готовность* работника к качественному выполнению конкретных функций в рамках определённого вида трудовой деятельности, *компетенция – способность* применять знания, умения и опыт в трудовой деятельности; 3. *Квалификационный уровень – совокупность требований к компетенциям работников*, дифференцируемых по параметрам сложности, нестандартности трудовых действий, ответственности и самостоятельности.

Как видим, в «Положении о профессиональном стандарте» 2007 г. прямо говорится о сертификации работников как одной из целей независимой оценки их квалификаций, а в упомянутой методике разработки ПС [8] даётся определение понятия компетенции в одном ряду с понятием квалификации, что свидетельствует о его особой значимости в новой нормативной базе национальной системы квалификаций. Не так уж и важно, что предложенное определение выглядело довольно-таки спорным в силу его очевидной рекурсивности¹. Однако показалось странным и даже нелогичным неиспользование в указанных документах понятия компетентности, поскольку в русском языке укоренились оба понятия. Даже если согласиться с тем, что компетенция – некая способность, то поскольку «способности к чему-либо» отображаются на шкале порядка «больше-меньше», для описания их позиции на этой шкале и придумано слово компетентность, обозначающее *уровень* данной способности, уровень владения компетенцией. Но всё это можно было бы отшлифовать; в конце концов, о терминах не спорят. *Оказалось, что договориться не получается.*

В серии работ О.Л. Чулановой тщательно исследовано более полусотни (!) различных определений компетенции. Неудовлетворённость ими, включая и предложенные

¹ Потому что опыт приобретается в трудовой деятельности, является одним из её продуктов. И надо иметь богатое воображение, чтобы представить себе, к примеру, опытного водителя, устроившегося таксистом, но не способного применять в этой работе накопленный им опыт вождения автомобиля. И, кроме того, компетенциями, как известно, обладают не только физические лица, но и юридические (компании, министерства, общественные организации), где под компетенциями понимают нормированные, чётко очерченные полномочия, возложенные на них функции. Поэтому компетенция – это всё-таки не совсем способность, т.е. правильным было бы относить понятие компетенции к субъекту деятельности либо же сделать необходимые оговорки по этому поводу.

«классиками жанра» А.И. Суббото, И.А. Зимней, А.В. Хуторским, В.Д. Шадриковым [10–13], подвигла её сформулировать и предложить в своей докторской диссертации, защищённой в 2015 г., свои «авторские» определения. Они гласят: «компетенция – это социально-трудовая характеристика совокупности знаний, умений, навыков и профессионально важных качеств и мотивационных характеристик работника, обладающих эмерджентностью, необходимых для успешного выполнения работы и соответствующих требованиям должности и стратегическим целям организации. Компетенция является характеристикой потенциального качества, позволяющей описать практически все элементы готовности персонала к эффективному труду в заданной ситуации на рабочем месте в трудовом коллективе»; «компетентность есть динамическое качество работника, которое развивается от полученного в системе профессионального образования набора профессиональных качеств начального уровня образованности к высшей форме трудовой компетентности, а именно мастерству. Компетентность является комплексом компетенций, характеристикой актуального или реального качества, формируемого главным образом по мере накопления опыта в соответствующей профессиональной деятельности»².

Увы, и эти, можно сказать, новейшие в отечественной научной литературе определения далеко не безупречны, хотя бы в силу того, что внутренне противоречивы. Разве компетенции работника, не соответствующие или переставшие соответствовать стратегическим целям организации, перестают быть его компетенциями? И опять же, почему компетенции замыкаются исключительно на работниках? И разве можно согласиться, в особенности в век цифровизации, с тем, что накопление опыта есть единственный путь к

² Чуланова О.Л. Формирование и развитие компетентностного подхода в работе с персоналом: теория, методология и практика: дис. д-ра экон. наук: 08.00.05. М., 2014. 339 с.

мастерству – высшей форме компетентности. Разве непрерывное образование – то, что обозначает термин *lifelong learning*, – не столь же значимый способ повышения компетентности, мастерства?

Приведённые комментарии понадобились нам исключительно для того, чтобы были понятны те мотивы, которые вынудили главных методологов системы независимой оценки квалификаций, основанной на профессиональных стандартах, в конечном итоге вообще отказаться от использования в Трудовом кодексе и ПС понятий компетенции и компетентности. Поэтому в обновлённых методических рекомендациях по разработке ПС, изданных НАРК в 2013 г., о компетенциях – ни слова. А Федеральным законом ФЗ 238 от 3 июля 2016 г. «О независимой оценке квалификаций» уже и сертификация работников в прямом смысле этого слова не предусмотрена. Видимо, из опасения, что институт сертификации может таить в себе потенциальную угрозу их социальной защищённости. Не случайно же провал работника на профессиональном экзамене в ЦОК не даёт работодателю права на расторжение трудового договора, какое он получает в аналогичной ситуации при аттестации.

Следствием всего этого, хотим мы того или не хотим, стал коллективный в академическом и бизнес-сообществах когнитивный диссонанс, который усилился ещё и потому, что Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» определено, что результаты освоения образовательных программ выражаются совокупностью приобретённых выпускниками компетенций, и именно уровень владения ими определяет квалификацию. Однако основополагающее понятие «квалификация» этот закон трактует вовсе не так, как Трудовой кодекс. На это обращают внимание специалисты, констатирующие, что «решение проблемы гармонизации профессиональных и образовательных стандартов, квалификации выпускника по диплому и квалификации специалиста сталкивается с непреодолимыми трудностями»

[14]. Налицо ситуация, когда производитель квалификаций – академическое сообщество понимает производимый им продукт иначе, чем бизнес-сообщество – потребитель квалификаций. Возможно, в этом – корень постоянной неудовлетворённости работодателей уровнем вузовской инженерной подготовки. В итоге «форсированное введение профессиональных стандартов и профессиональных квалификаций в нынешнем виде окончательно выводит экономику и сферу образования на непересекающиеся траектории развития» [14]. Работодатель хочет, чтобы выпускник инженерного вуза был квалифицированным специалистом (что, вообще-то говоря, тавтология), иначе говоря, был подготовлен «под ключ», но таковым он не может быть в принципе. А с этим работодатель смириться никак не желает.

Уже многократно отмечалось, что в советское время инженерный вуз от имени государства мог гарантировать каждому студенту пять полноценных практик, каждая продолжительностью более месяца, позволявших студенту в итоге приобрести опыт работы, в том числе и на инженерной должности; в рыночной экономике таких гарантий ответственный вуз дать не может. Госплана больше нет, и количество студентов в инженерных вузах теперь никак не согласовывается с наличествующим в сфере науки и производства числом рабочих мест для практикантов. Поэтому работодатель вынужден подходить к нынешнему выпускнику вуза как к «полуфабрикату», из которого можно слепить готовый к употреблению продукт и который наилучшим образом будет отвечать его предпочтениям [15].

Современная ситуация

Крупные российские компании, в частности нефтегазовые, пройдя к середине 1990-х гг. стадию акционирования и приватизации и получив возможность привлекать к развитию бизнеса иностранных инвесторов, по собственной инициативе стали разрабатывать, а главное – успешно применять кор-

поративные системы развития и оценки персонала, основанные на компетентностном подходе. К созданию этих корпоративных систем неоднократно привлекался Институт проблем развития кадрового потенциала (ИПРКП) ТЭК в Губкинском университете. Заказчиком последнего по времени проекта был ПАО «Газпром», в нём шла речь о формировании профилей компетенций специалистов в области освоения морских нефтегазовых месторождений. Материалы работы легли в основу локального нормативного документа, утверждённого в 2018 г. При сравнении разрабатывавшихся в университете ПС и корпоративных моделей компетенций для одних и тех же специалистов нефтегазового комплекса очевидна схожесть контента в части необходимых для осуществления трудовых функций знаний, умений и навыков. Но эти документы по-разному структурированы. Должностные наборы (профили) компетенций не жёстко привязаны к конкретным трудовым функциям, как в ПС, в этом смысле допускается большая гибкость. Отдельные компетенции могут по уровню владения относиться к различным квалификационным уровням. Однако в отличие от профессиональных стандартов должностные профили одной компании могут заметно отличаться от используемых в другой, и потому они не годятся для независимой и признаваемой профессиональным сообществом оценки квалификаций.

В нашей стране, наряду с РСПП, НАРК, национальным и отраслевыми СПК, есть ещё одна мощная и весьма влиятельная организация, а именно Агентство стратегических инициатив (АСИ), которая совместно с Союзом «Молодые профессионалы России» продвигает проект под условным названием «World Skills». Ассоциация «WorldSkills International» (WSI), к которой Россия присоединилась в 2012 г., проводит мировые чемпионаты профессионального мастерства не только среди рабочих, но и среди студентов вузов и специалистов высокотехнологичных производств. Соревнования по

профмастерству среди студентов вузов в рамках WorldSkills Russia впервые были организованы в ноябре 2017 г. В прошедших в Москве финальных соревнованиях по 36 компетенциям, сгруппированным в пять блоков («Информационные и коммуникационные технологии», «Искусство и дизайн», «Производство и инженерные технологии», «Строительство и строительные технологии», «Транспорт и логистика, социальные и персональные услуги»), приняли участие более 400 конкурсантов из 77 вузов страны. В ноябре 2018 г. в столице проводился финал уже второго национального межвузовского чемпионата по стандартам WSI. Его участники представляли 93 вуза, а номинаций (компетенций) было уже 44. Оценка уровня владения профессией/специальностью осуществляется на основе специально разработанных международных стандартов компетенций. Цель проводимых чемпионатов – приблизить программы и методики профессионального образования к реальным запросам рынка и требованиям работодателей. Но ведь это та же цель, которую преследуют и профессиональные стандарты! Одно из преимуществ подхода к развитию компетенций в рамках WSI состоит, по мнению спецпредставителя Президента Российской Федерации по вопросам цифровизации Д.Н. Пескова, в том, что он ориентирует систему образования на Future Skills – компетенции будущего [16]. Союзу «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» было бы логично включиться в работу по разработке профессиональных и федеральных государственных образовательных стандартов. Соответствующая аналитика могла бы стать основой для принятия адекватных управленческих решений.

Резюмируя вышесказанное, можно констатировать, что объективной реальностью в настоящее время является наличие у нас в стране трёх переплетающихся, но самостоятельных траекторий унификации и стандартизации требований к квалификациям работников.

Предложения

Чаяния физиков, как известно, связаны с построением единой теории поля, объединяющей четыре типа «наблюдаемых» взаимодействий. Их попытки решить эту проблему оплачиваются в колоссальных объёмах, государствами финансируется сооружение гигантских установок для проведения необходимых экспериментов. Думается, нам пора найти решение и изыскать существенно меньшие финансовые средства для объединения вышеназванных траекторий в целях формирования национальной системы квалификаций в едином русле, которое лежит в пространстве трёх ключевых понятий: «компетенция», «компетентность», «квалификация». Да, это сложные понятия, потому что они относятся к человеку, а потому плохо поддаются формализации. Но наука и практический опыт человечества давно показали дорогу в разрешении подобной проблемной ситуации – ту, которую осилит идущий.

Продолжим рассуждать в том же духе, «не мудрствуя лукаво». Человек приобретает опыт в деятельности, то есть опыт – это деятельностная компонента компетенции, дополняющая знаниевую. Познания складываются через постижение наук, каждая из которых имеет свой предмет, предметную область, и опять же через опыт, практическое участие в деле (ремесле, конкретном виде профессиональной деятельности) – строительном, кузнечном, гончарном, скорняжном, горном, кулинарном, сварочном, бухгалтерском. Познания бывают на уровне осведомлённости, общих представлений, а могут быть глубокими и обширными. То же относится и к опыту, в котором человек приобретает навык, то есть умение, доведённое до автоматизма. Опыт может быть маленьким и большим. То есть компетенции сравнимы. Та шкала порядка, по которой происходит их сравнение, обозначается, как было сказано выше, словом «компетентность». Можно сказать так: компетентность характеризует уровень владения компетенцией.

Определённая совокупность компетенций с указанием уровня владения каждой (матрица компетенций), относящаяся к определённому виду профессиональной деятельности или отдельным трудовым функциям в этой деятельности и, главное, демонстрируемая в практической работе, есть квалификация. Таким образом, квалификация привязана к определённому виду или области деятельности, для которых вводятся понятия «профессия», «специальность», «специализация». Квалификация может быть недостаточной, когда для успешного выполнения возложенных на работника функций не хватает либо знаний, либо умений, либо навыка, либо того и другого. Необходимая работнику на его рабочем месте (в его должности) квалификация, выражаемая через триаду ЗУН (знания–умения–навыки), нормируется в виде должностных инструкций, квалификационных характеристик, должностных профилей компетенций.

Почти каждая профессия имеет свой срок жизни. Уходит в прошлое профессия – исчезают соответствующие ей квалификации. Новые профессии рожают новые квалификации. Процедуры конституирования новых профессий на государственном уровне зачастую растягиваются на годы, начинают тормозить процесс обновления квалификаций. Это, увы, касается и актуализации профессиональных стандартов.

Каждая компетенция имеет наименование. Как правило, это либо название предметной области знаний, то есть научной дисциплины, либо вида деятельности, трудовой функции. Поскольку любая предметная область и любая трудовая функция могут быть расчленены на отдельные составляющие (что, например, отражается в структуре оглавления любого учебника), названия компетенций могут иметь иерархическую структуру. Например, макрокомпетенция «техника и технологии бурения нефтяных и газовых скважин», которой должен обладать любой инженер-буровик, может быть разложена на отдельные компетенции: буровое оборудование, закан-

чивание скважин, геонавигация при бурении горизонтальных скважин, – а каждая из них может быть разделена на две по принципу суша–море. А далее содержание компетенции раскрывается через дескрипторы «знать/понимать – уметь/владеть» по уровням компетентности (квалификационным уровням). Количество этих уровней обычно регламентируется. В итоге описание каждой отдельной компетенции превращается в матрицу.

Говоря о необходимости сопряжения подходов, основанных на использовании ПС в оценке и развитии квалификаций, корпоративных моделей компетенций, международных стандартов WSI, мы, конечно, исходим из того, что отечественная система квалификаций должна строиться на основе профессиональных стандартов. Именно профессиональные стандарты должны вобрать в себя всё то положительное, что несут в себе альтернативные подходы, и быть путевой звездой для сферы профессионального образования. Однако «разработанные к настоящему времени профессиональные стандарты, – как справедливо утверждает-ся в [14], – ориентированы на решение задач бизнеса и производства и соответствуют уровню развития экономики сегодняшнего дня. Разумеется, в этих стандартах проблемы фундаментальности и системности высшего образования уходят на второй план». Поэтому сегодня, по прошествии семи лет со старта в стране новой нормативной базы в сфере квалификаций, следовало бы, осмыслив накопленный опыт, поставить задачу внесения необходимых поправок в исходные документы, включая Трудовой кодекс и Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации». Аргумент типа «сколько же можно менять законодательство!» – не должен стать препятствием к этому.

Литература

1. Лейбович А.Н., Прянишников О.Д. Профессиональные стандарты: краткий обзор зарубежного опыта // *Промышленник России*. 2008. № 3. С. 37–41.
2. Щур Д.А. Профессиональные стандарты: прошлое и будущее национальной системы компетенций // *Кадры предприятия*. 2013. № 3. С. 3–13.
3. Профессиональные стандарты. Рекомендации по анализу трудовой деятельности и разработке функциональных карт / Ф.Т. Прокопов, А.А. Муравьева, О.Н. Олейникова и др. М.: Виртуальная галерея, 2014. 56 с.
4. Рекомендации по учёту требований работодателей к профессиональным квалификациям работников при разработке профессиональных образовательных программ / И.А. Волошина, Е.Ю. Есенина, П.Н. Новиков, О.Д. Прянишников. М.: Национальное агентство развития квалификаций РСПП, 2010. 61 с.
5. Олейникова О.Н., Муравьева А.А. Профессиональные стандарты: принципы формирования, назначение и структура: Метод. пособие. М.: АНО Центр ИРПО, 2011.
6. Волошина И.А. Разработка профессионального стандарта. Презентация. URL: <http://www.myshared.ru/slide/497123/>
7. Привезенцев М.В., Олейникова О.Н., Муравьева А.А., Коновалова Ю.В. Профессиональные стандарты как основа подготовки конкурентоспособных работников. М.: Инфра-М, 2007. 150 с.
8. Методика разработки профессиональных стандартов / Российский союз промышленников и предпринимателей; Национальное агентство развития квалификаций. СПб., 2008. 29 с.
9. Мартынов В.Г. Рациональное использование на предприятиях нефтегазового комплекса специалистов с высшим образованием: бакалавров, дипломированных специалистов и магистров. М.: Нефть и газ, 2002.
10. Шадриков В.Д. Личностные качества педагога как составляющие профессиональной компетентности // *Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова*. Серия «Психология». 2006. № 1. С. 15–21.
11. Хуторской А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированного образования // *Народное образование*. 2003. № 2. С. 58–64.
12. Субетто А.И. Онтология компетентностного подхода в образовательной системологии // *Сибирский педагогический журнал*. 2009. № 1. С. 100–126.

13. Зимняя И.А. Компетенция и компетентность в контексте компетентностного подхода // Учёные записки Национального общества прикладной лингвистики. 2013. № 4 (4). С. 16–31.
14. Сенашенко В.С., Стручкова Е.П. Образовательная модель – важный факт влияния на сопряжение системы высшего образования и сферы труда // Высшее образование в России. 2019. Т. 28. № 4. С. 9–20.
15. Мартынов В.Г., Кошелев В.Н., Шейнбаум В.С. Теория производства полуфабрикатов в приложении к высшему профессиональному образованию // Инженерное образование. 2012. № 11. С. 96–101.
16. Песков Д. Наша цель – задать новый стандарт движения WorldSkills во всём мире. URL: www.worldskills.ru/media-czentr/novosti/dmitrij-peskov-nasha-czel-%E2%80%93-zadat-novyie-standartyi-dvizheniya-worldskills-vo-vsem-mire.html

Статья поступила в редакцию 29.03.19

Принята к публикации 12.04.19

7 Years Later: Some Thoughts on the Developing of Qualification Framework

Olga V. Budzinskaya – Cand. Sci. (Economics), Senior lecturer of the Department of Labor and Personnel Management, e-mail: budzinskaya@bk.ru

Viktor S. Sheinbaum – Cand. Sci. (Engineering), Prof., Scientific director of the Institute of Personnel Potential of the Fuel and Energy Complex, e-mail: shvs@gubkin.ru

Gubkin Russian State University of Oil and Gas (National Research University), Moscow, Russia

Address: 65, Leninsky prosp., Moscow, 119991, Russian Federation

Abstract. The article addresses the problem of combining the emerging country's new regulatory framework in the field of qualifications, based on professional standards, with the international standards of the Association "WorldSkills International" and corporate standards used in the development and evaluation of personnel, based on the competence approach. The authors focus on the proposals to overcome the differences in the conceptual apparatus relating to a term "qualification", which is interpreted differently in academic and business communities. The article discusses the possibilities of fixing the qualifications of employees directly in the professional standards that determine the requirements for them. Today there are three approaches that are applied to unite and standardize qualification requirements. The issue is to harmonize them in order to create the national qualification system where the key terms – "expertise", "competency" and "qualification" are properly aligned.

Keywords: professional standards, conceptual apparatus, terms, competencies, qualification, job functions of WorldSkills, vocational education, national qualification system

Site as: Budzinskaya, O.V., Sheinbaum, V.S. (2019). [7 Years Later: Some Thoughts on the Developing of Qualification Framework]. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. Vol. 28. No. 5, pp. 84-93. (In Russ., abstract in Eng.)

DOI: <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2019-28-5-84-93>

References

1. Leibovich, A.N., Pryanishnikova, O.D. (2008). [Professional Standards: A Brief Overview of Foreign Experience]. *Promyshlennik Rossii* [Industrialist of Russia]. No. 3, pp. 37-41. (In Russ.)
2. Shchur, D.L. (2013). [Professional Standards: The Past and the Future of the National System of Competences]. *Kadry predpriyatiya* [Personnel of Enterprise]. No. 3, pp. 3-13. (In Russ.)
3. Prokopov, F.T., Murav'eva, A.A., Oleynikova, O.N. et al. (2014). *Professional'nye standarty. Rekomendatsii po analizu trudovoi deyatel'nosti i razrabotke funktsional'nykh kart* [Profes-

- sional Standard. Guidelines for Analyzing Work and Developing a Functional Map. Moscow: Virtual'naya galereya Publ. 56 p. (In Russ.)
4. Voloshina, I.A., Esenina, E.Yu., Novikov, P.N., Pryanishnikova, O.D. (2010). *Rekomendatsii po uchbyotu trebovaniy rabotodateley k professional'nykh kvalifikatsiyam rabotnikov pri razrabotke professional'nykh obrazovatel'nykh programm* [Recommendations for Taking into Account the Requirements of Employers When Developing Professional Educational Programs]. Moscow: National Agency for Qualification Development of RSPP. 61 p. (In Russ.)
5. Oleynikova, O.N., Murav'eva, A.A. (2011). *Professional'nye standarty: printsipy formirovaniya, naznachenie i struktura. Metod. posobie* [Professional Standards: Principles of Formation, Purpose and Structure. Methodical Manual]. Moscow: ANO Center IRPO Publ. (In Russ.)
6. Voloshina, I.A. *Razrabotka professional'nogo standarta. Prezentatsiya* [Professional Standards. Presentation]. Available at: <http://www.myshared.ru/slide/497123/> (In Russ.)
7. Privezentsev, V.M., Oleinikova, O.N., Murav'eva, A.A., Konovalova, Yu.V. (2007). *Professional'nye standarty kak osnova podgotovki konkurentosposobnykh rabotnikov* [Professional Standards as a Basis for Preparation of Competitive Workers]. Moscow: Infra-M Publ., 150 p. (In Russ.)
8. *Metodika razrabotki professional'nykh standartov* (2008) [Methods of Professional Standards Development]. Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs, National Agency of Qualifications Development. St. Petersburg, 29 p. (In Russ.)
9. Martynov, V.G. (2002). *Ratsional'noe ispol'zovanie na predpriyatiyakh neftegazovogo kompleksa spetsialistov s vysshim obrazovaniem: bakalavrov, diplomirovannykh spetsialistov i magistrów* [Rational Use of Specialists with Higher Education: Bachelors, Graduates and Masters at Enterprises of Oil and Gas Complex]. Moscow: Oil and Gas Publ. (In Russ.)
10. Shadrikov, V.D. (2006). [Personal Qualities of a Teacher as Components of Professional Competence]. *Vestnik Yaroslávskogo gosudarstvennogo universiteta im. P.G. Demidova. Seriya Psikhologiya* [Bulletin of Yaroslavl State University. Series Psychology]. No. 1, pp. 15-21. (In Russ.)
11. Khutorskoy, A.V. (2003). [Key Competences as a Component of Personality-Oriented Education]. *Narodnoe obrazovanie* [Public Education]. No. 2, pp. 58-64. (In Russ.)
12. Subetto, A.I. (2009). [Ontology of Competence Approach in Educational Systemology]. *Sibirskii pedagogicheskii zhurnal = Siberian Pedagogical Journal*. No. 1, pp. 100-126. (In Russ.)
13. Zimnyaya, I.A. (2013). [Competence and Expertise in the Context of the Competence Approach]. *Uchyonye zapiski natsional'nogo obshchestva prikladnoi lingvistiki* [Scientific Notes of the National Society of Applied Linguistics]. No. 4 (4), pp. 16-31. (In Russ.)
14. Senashenko, V.S., Struchkova, E.P. (2019). [Educational Model an Important Fact of Influence on the Interface of Higher Education and Labor]. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. Vol. 28. No. 4, pp. 9-20. (In Russ., abstract in Eng.)
15. Martynov, V.G., Koshelev, V.N., Sheinbaum, V.S. (2012). [Theory of Production of Semi-finished Products in the Annex to Higher Professional Education]. *Inzhenernoe obrazovanie = Engineering Education*. No. 11, pp. 96-10. (In Russ.)
16. Peskov, D. (2018). *Nasha tsel' – zadat' noviy standart dvizheniya Worldskills vo vsem mire* [Our Goal is to Set a New Standard for the WorldSkills Movement Worldwide]. Available at: www.worldskills.ru/media-czentr/novosti/dmitrij-peskov-nasha-czel'-%E2%80%93zadat'-novyie-standartyi-dvizheniya-worldsk (In Russ.)