

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ КАК ИНСТРУМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

БЛИНОВ Владимир Игоревич – д-р пед. наук, проф., руководитель Центра профессионального образования и систем квалификаций, Федеральный институт развития образования. E-mail: endless111@yandex.ru

ЕСЕНИНА Екатерина Юрьевна – д-р пед. наук, ведущий науч. сотрудник Центра профессионального образования и систем квалификаций, Федеральный институт развития образования. E-mail: kate604@yandex.ru

КЛИНК Ольга Фридриховна – канд. пед. наук, ведущий науч. сотрудник Центра профессионального образования и систем квалификаций, Федеральный институт развития образования. E-mail: okie_dokey@list.ru

РЫКОВА Елена Анатольевна – д-р пед. наук, проф., главн. науч. сотрудник Центра профессионального образования и систем квалификаций, Федеральный институт развития образования. E-mail: rykova.e@firo.ru

ФАКТОРОВИЧ Алла Аркадьевна – д-р пед. наук, доцент, зам. руководителя Центра профессионального образования и систем квалификаций, Федеральный институт развития образования. E-mail: flank@yandex.ru

***Аннотация.** В статье обсуждаются особенности и достоинства профессионального стандарта как документа нового типа, представляющего актуальную информацию о требованиях к современным квалификациям. Авторы рассматривают основные направления применения профессиональных стандартов при формировании кадровой политики образовательной организации.*

***Ключевые слова:** профессиональный стандарт, образовательная организация, управление персоналом*

***Для цитирования:** Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Клинк О.Ф., Рыкова Е.А., Факторович А.А. Профессиональные стандарты как инструмент формирования и реализации кадровой политики образовательной организации // Высшее образование в России. 2016. № 10 (205). С. 16–23.*

За последние несколько лет профессиональные стандарты (ПС) стали ключевым элементом описания требований к квалификациям. Принятое в 2012 г. политическое решение об активном участии государства в развитии современной российской системы квалификаций повлекло за собой ряд важных шагов, превративших процессы разработки и применения ПС в повсе-

дневную практику, активно влияющую на сферу образования и сферу труда.

В течение 2013 г. были внесены изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ), приняты документы, закрепившие единый макет ПС, методику их разработки, порядок утверждения и применения¹. Обновление законодательной базы закрепило правовой статус ПС. Уско-

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015); Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 апреля 2013 г. № 147н «Об утверждении макета профессионального стандарта»; Постановление Правительства РФ от 22 января 2013 г. № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов»; Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ «Об утверждении уровней квалификаций в целях разработки проектов профессиональных стандартов» от 12 апреля 2013 г. № 148н.

рению процесса их разработки способствовало также создание Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (НСПК)² и советов по профессиональным квалификациям, которые координируют работу по развитию системы квалификаций в конкретных областях профессиональной деятельности.

В течение трех лет было разработано и утверждено более 800 ПС. С их появлением связывается решение широкого круга актуальных проблем формирования и развития кадрового потенциала, а именно:

- актуализация образовательных программ профессионального обучения, основного и дополнительного профессионального образования;
- оформление процедуры независимой оценки квалификаций;
- обновление перечней должностей;
- разработка должностных инструкций, систем оплаты труда, мотивации и стимулирования работников, отбор, подбор и аттестация рабочих, специалистов и управленческих кадров, планирование карьеры.

Однако эффект внедрения профессиональных стандартов во многом зависит от корректности их применения. В силу новизны документа директивность его использования вызывает естественную тревогу у работников, объяснимую настороженность, а иногда и сопротивление работодателей. «Охранный консерватизм», срабатывающий в ряде случаев, возможно, связан

с непониманием структуры, содержания и назначения профессиональных стандартов, с дефицитом информации о достоинствах их внедрения. Если в вопросах применения профессиональных стандартов в сфере образования уже возникла некоторая определенность³, то проблема использования профессиональных стандартов при формировании кадровой политики в целях управления развитием персонала сохраняет остроту, которая пока не снимается ни появлением нормативных актов⁴, ни разъяснительной работой, проводимой Минтруда России.

Чтобы избежать негативных последствий, неизбежных в ситуациях, когда внедрение новых требований не сопровождается пониманием их значения, чтобы предотвратить превратное толкование «буквы» профессиональных стандартов, важно выстроить действенную систему методического сопровождения, которая позволит гармонизировать принципы управления персоналом, сложившиеся на уровне отдельной организации, с общенациональным подходом к пониманию содержания определенной квалификации и характеристик работника, на эту квалификацию претендующего.

ПС в сфере образования, в силу ее особой социальной значимости, появились в числе первых. Сейчас они проходят период апробации. Такое решение принято не случайно. Оно позволяет отработать различные направления применения профессио-

² Указ Президента Российской Федерации от 16 апреля 2014 года № 249 «О Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям».

³ См.: Пилипенко С.А., Жидков А.А., Караваева Е.В., Серова А.В. Сопрежение ФГОС и профессиональных стандартов: выявление проблемы, возможные подходы, рекомендации по актуализации // Высшее образование в России. 2016. № 6. С. 5–15.

⁴ Постановление Правительства Российской Федерации 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».

нальных стандартов, отобрать и обобщить лучшие практики, оценить потенциал новых документов для рациональной расстановки кадров, объективной оценки квалификации и профессионального развития педагогических работников.

ПС могут применяться при выполнении практически всех основных функций, связанных с управлением педагогическими кадрами:

- планирование потребности в кадрах, формирование штатного расписания и должностных инструкций;
- прием на работу и назначение на должность;
- установление системы оплаты труда;
- организация дополнительного профессионального образования;
- проведение аттестации.

Покажем это на примере профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования, дополнительного профессионального образования», совокупность обобщенных трудовых функций которого описывает деятельность по проектированию и реализации основных и дополнительных профессиональных образовательных программ⁵.

Обращаясь к ПС, нужно помнить, что мероприятия по работе с педагогическими кадрами: подбор и отбор, составление штатного расписания, разработка системы стимулирования, в том числе через «эффективный контракт», аттестация, обучение — должны планироваться в контексте решения задач функционирования и развития организации, осуществляющей образовательную деятельность в целом.

Описание профессиональной деятельности в ПС получается путем ее последовательной декомпозиции на обобщенные

трудовые функции (ОТФ), трудовые функции (ТФ) и трудовые действия (ТД). Соответственно, формирование (или актуализация) штатного расписания, должностных инструкций, планирование потребности в педагогических кадрах, их расстановка должны быть направлены на обеспечение качественного выполнения ОТФ и ТФ педагогической деятельности. Иными словами, достижение цели педагогической деятельности, описанной в ПС, обеспечивается работой всего педагогического коллектива, при этом эффективность и качество этой работы зависят от того, насколько рационально и обоснованно распределены функции между педагогическими работниками образовательной организации. ПС предусматривает различные модели такого распределения, разнообразные варианты комплектования ОТФ и ТФ в конкретных должностных обязанностях.

Специфика деятельности образовательной организации, связанная с ее функциями в региональной и отраслевой системе подготовки кадров, с особенностями образовательного процесса, перечнем реализуемых образовательных программ, взаимодействием с иными организациями, работодателями, задает условия, при которых возможно выполнение не всех ОТФ и ТФ, описанных в ПС, или их выполнение не в полном объеме. Начиная работу с ПС, необходимо прежде всего выбрать ОТФ и ТФ с учетом вида реализуемых организацией образовательных программ, принимая во внимание, что отдельные ОТФ могут обеспечиваться внешними партнерами. Так, в ПС есть функции научно-методического и профориентационного обеспечения, которое может «поступать извне» полностью или частично, что естественно отразится на штатном расписании.

При разработке должностных обязан-

⁵ Приказ Минтруда России от 08.09.2015 № 608н. Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования».

ностей с использованием ПС нужно учесть, что не все перечисленные в них ОТФ институализированы в настоящее время как должности. Так, функции куратора группы (курса) обучающихся по программам СПО, ВО или же проведение профориентационных мероприятий со школьниками и их родителями обычно выполняются педагогическими работниками, занимающими другие должности. Этот пример хорошо иллюстрирует одну из ключевых особенностей ПС: они описывают профессиональную деятельность, но не стандартизируют должностные обязанности. “Куратор” как отдельная должность не существует, однако функционал по сопровождению группы обучающихся – это важный компонент образовательного процесса, влияющий на его качество, на достижение целей педагогической деятельности в целом. В таких ситуациях работодатель решает, каким способом, за счет какой расстановки сил обеспечить реализацию соответствующих ОТФ.

Приведенные в ПС характеристики ОТФ содержат возможные наименования должностей, что часто приводит к попыткам механического перенесения в должностную инструкцию исключительно тех положений, которые указаны в данной ОТФ. Такие попытки обычно оказываются неудачными. Они исходят из представления о том, что ПС жестко закрепляет трудовые функции за той или иной должностью. Это не так: ПС не стандартизируют должностные обязанности, а позволяют собирать их из ТФ и ТД разных ОТФ и даже разных ПС в зависимости от применяемых технологий и организации труда. То же относится к требованиям к образованию, опыту практической работы, особым условиям допуска к работе. Они определены как необходимые для выполнения соответствующей ОТФ, а не для назначения (избрания) на должность.

Так, например, преподаватель СПО, наряду с преподаванием учебных предме-

тов, курсов, дисциплин (модулей), может выполнять обязанности по организации и проведению учебно-производственного процесса, а профессор вуза – преподавать не только по образовательным программам аспирантуры или адъюнктуры, но и по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры. Более того, по программам подготовки кадров высшей квалификации могут преподавать не только профессора, но и доценты, и преподаватели, в т.ч. старшие, и ассистенты, если они соответствуют требованиям к образованию и опыту работы, которые необходимы для выполнения соответствующей ОТФ.

Работодатель может распределять ТФ и ТД между педагогами, занимающими различные должности, определяя содержание и объем выполняемой ими работы с учетом специфики деятельности и кадрового состава организации. Отдельно подчеркнем, что должностные обязанности могут включать в себя виды работ, которые в ПС не указаны в силу того, что они не являются специфическими для той или иной ОТФ или связаны с особенностями конкретной организации, а также требования к деятельности, например: соблюдать устав образовательной организации, обеспечивать безопасность обучающихся при проведении занятий и во время перемен, участвовать в проведении эвакуации при возникновении чрезвычайной ситуации, проходить обучение по дополнительным профессиональным программам по профилю педагогической деятельности.

Планирование потребности в кадрах, их расстановка и определение должностных обязанностей связаны с анализом полноты выполнения педагогическими работниками ОТФ и ТФ педагогической деятельности, конкретизированных с учетом особенностей организации и достаточности квалификации педагогических работников для обеспечения качества образовательного процесса. На основе такого анализа руководством организации могут быть приняты управлен-

ческие решения, связанные с изменением штатного расписания, организацией повышения квалификации работников, приглашением специалистов из профильных организаций-работодателей, из иных организаций сети, с привлечением молодых специалистов, организацией наставничества, с изменением (дополнением, перераспределением) должностных обязанностей по тем или иным должностям, оформлением совмещения должностей, а также с актуализацией перечня стимулирующих выплат, показателей и критериев эффективности педагогической деятельности работников организации.

Заметим, что наличие ПС в настоящее время не исключает возможности применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС) при решении кадровых вопросов (Трудовой Кодекс РФ, статьи 57, 144, 150 и др.).

ТК РФ (статья 195.3) и Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»⁶ установлена единственная область обязательного применения профессиональных стандартов – определение требований к квалификации педагогических работников, необходимой им для выполнения определенной трудовой функции. ТК РФ квалификация работника определена как «уровень его знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы». Соответственно, при приеме на работу и назначении на должность работодателю необходимо руководствоваться требованиями к образованию и опыту работы, указанными в ПС как необходимые для выполнения ОТФ и ТФ, поручаемых педагогическому работнику.

Способность и готовность преподавателя обеспечивать качество образовательного процесса – это именно те характеристики, проявления которых ждут от него и

студенты, и администрация образовательной организации, и работодатели, и государство. Но педагог мотивирован на высококвалифицированную деятельность при условии соответствующего материального, социального и нравственного признания его труда со стороны общества. Известно, что если вознаграждение за какую-либо социальную услугу уменьшается, как следствие, снижаются трудовые усилия, требования к себе как профессионалу. Размываются статусно-квалификационные и нравственно-профессиональные стандарты деятельности.

Поэтому не случайно совершенствование кадрового состава системы образования связывается в том числе и с введением новых подходов к оплате труда. Очевидно, что простое повышение заработной платы не станет гарантом получения желаемого качества образования. Альтернативным решением является последовательное внедрение эффективного контракта, который рассматривается одновременно и как способ оценки труда работников образования, и как средство их мотивации к личностно-профессиональному росту.

Одной из проблем, сдерживавших становление эффективной системы оплаты труда, было отсутствие четко определенных трудовых функций педагогических работников. Должностные инструкции, разработанные на основе квалификационных справочников, затрудняли формирование набора требований к типам работ, выполняемых преподавателями, в силу их несистемности и отсутствия единых методологических подходов к их созданию. С появлением профессиональных стандартов решение задачи значительно упрощается. Профессиональные стандарты в сфере образования позволяют устанавливать объективные и понятные требования к качеству и количеству труда каждого преподавате-

⁶ Федеральный закон РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ.

ля или мастера производственного обучения. При установлении системы вознаграждения для педагогических работников важно обеспечить «соответствие заработной платы ценности и сложности труда, количеству и качеству выполненной работы». В ПС характеристика ответственности, характер умений и знаний по каждой ОТФ и ТФ определяются установленным для них уровнем (подуровнем) квалификации. Дифференциация ОТФ и ТФ по уровням (подуровням) квалификации позволяет разработать прозрачные и эффективные механизмы определения должностного оклада и стимулирующих выплат. Общим правилом является установление более высокого оклада за выполнение работ более высокого уровня (подуровня) квалификации.

В то же время заработная плата зависит не только от ценности и сложности труда (квалификации работ), но и от квалификации работника. По одноименным должностям, как правило, устанавливаются одинаковые размеры окладов. Но правомерным считается установление работникам, замещающим одноименные должности, различных окладов – в том случае, если различаются сложность и ответственность выполняемых работ. При выполнении педагогическим работником работ различной квалификации в соответствии с частью 1 статьи 150 ТК РФ его труд должен оплачиваться как работа более высокой квалификации. Таким образом, оплата труда, например, профессора или доцента не должна зависеть от соотношения в его учебной нагрузке преподавания по программам, ориентированным на кадры высшей квалификации, и иным программам.

При определении показателей для определения стимулирующих выплат и оценки эффективности деятельности педагогических работников могут использоваться должностные обязанности, разработанные с учетом ПС. В зависимости от выполняемых функций к показателям эффективности деятельности педагогов можно отнести:

- качество преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей);
- успешность руководства аспирантами;
- качество организации учебно-производственной (научно-исследовательской, проектной, учебно-профессиональной и иной) деятельности обучающихся;
- качество разработки программно-методического (учебно-методического, научно-методического) обеспечения учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей);
- качество организационно-педагогического сопровождения группы (курса) обучающихся (выполнения функций куратора);
- выполнение функций наставника начинающих педагогов;
- участие в проведении профориентационных мероприятий со школьниками и их родителями (законными представителями) и т.д.

Несмотря на достаточно широкий круг задач, которые позволяет решать ПС, ключевой является организация дополнительного профессионального образования педагогических работников. Выявление актуальных и потенциальных дефицитов позволяет определить вид и направленность (профиль) образовательных программ, которые необходимо освоить тем или иным педагогам. Не менее важными факторами являются мотивация профессионального развития и образовательные потребности педагогов. В данном случае ПС может использоваться как инструмент самоанализа, позволяющий педагогу определить свои сильные и слабые стороны, возможную образовательную траекторию. При выборе направленности (профиля) дополнительной профессиональной программы (ДПП) необходимо обратить внимание, что ПС ориентирует не только на совершенствование компетенций в области педагогики, психологии и методики, но и на умение педагогов выполнять деятельность и (или) демонстрировать элементы деятельности, осваи-

ваемой обучающимися, задания, предусмотренные программой учебного предмета, курса, дисциплины (модуля). В данном случае целесообразно использование такой формы реализации ДПП, как стажировка в профильных организациях.

Перечень выполняемых в рамках должностных обязанностей ТФ, ТД, а также умений и знаний, обеспечивающих их выполнение, может использоваться при определении структуры и содержания оценки профессиональной деятельности в процедурах аттестации педагогических работников, в первую очередь – добровольной, проводимой в целях установления квалификационной категории. Показатели оценки, зафиксированные в действующих сегодня документах, в перспективе могут быть конкретизированы на основе ПС.

Эффективность внедрения профессиональных стандартов во многом зависит от слаженности управления этим процессом на федеральном, региональном и институциональном уровнях. Многие вопросы внедрения конкретизированы в положениях упомянутого Постановления Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2016 г. Органы и организации, осуществляющие функции и полномочия учредителей образовательных организаций, должны обеспечить:

а) выработку общего подхода (плана), методическое и информационное сопровождение, координацию деятельности по внедрению профессиональных стандартов в подведомственных организациях;

б) анализ нормативных правовых актов и документов, требующих учета положений профессиональных стандартов, и при необходимости внесение в них изменений;

в) контроль за реализацией мероприятий по внедрению профессиональных стандартов.

Образовательные организации, в свою очередь, должны разработать планы по организации применения профессиональных стандартов, включая: а) список ПС, подлежащих применению; б) сведения о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) ДПО работников, полученные на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в ПС, и кадрового состава организаций, и о проведении соответствующих мероприятий по образованию и обучению в установленном порядке; в) этапы применения профессиональных стандартов; г) перечень локальных нормативных актов и других документов организаций, в том числе по вопросам аттестации и других форм оценки квалификации работников, подлежащих изменению в связи с учетом положений профессиональных стандартов.

Как видим, регламентированные профессиональными стандартами действия направлены на их «мягкое» введение, постепенный и неболезненный переход от действующих в сфере труда классификаторов к новому инструменту описания профессиональной деятельности. Первым шагом должен стать вдумчивый, спокойный анализ структуры и содержания ПС, изучение методологии и методики их разработки. Начинать работу с документом можно только после того, как оформится осознанное понимание его особенностей, своеобразия включенной в него характеристики квалификации и возможностей использования этой характеристики в решении конкретных кадровых проблем. Только при таком подходе реальный процесс внедрения ПС будет соответствовать тем ожиданиям, которые связываются с их появлением.

Статья поступила в редакцию 19.08.16.

THE OCCUPATIONAL STANDARDS AS A TOOL OF THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE EDUCATIONAL ORGANIZATION

BLINOV Vladimir I. – Dr. Sci. (Pedagogy), Prof., Head of the Center for professional education, the Federal Institute for Development of Education. Moscow, Russia. E-mail: endless111@yandex.ru

ESENINA Ekaterina Yu. – Dr. Sci. (Pedagogy), Leading researcher, the Federal Institute for Development of Education. Moscow, Russia. E-mail: kate604@yandex.ru

KLINK Olga F. – Cand. Sci. (Pedagogy), Leading researcher, the Federal Institute for Development of Education. Moscow, Russia. E-mail: okie_dokey@list.ru

RYKOVA Elena A. – Dr. Sci. (Pedagogy), Prof., Main researcher, the Federal Institute for Development of Education. Moscow, Russia. E-mail: rykova.e@firo.ru

FAKTOROVICH Alla A. – Dr. Sci. (Pedagogy), Prof., Deputy Head of the Center for professional education, the Federal Institute for Development of Education. Moscow, Russia. E-mail: falark@yandex.ru

Abstract. The article focuses on the professional standards features and benefits. These documents represent the current requirements for modern qualifications. The authors provide the main areas of the occupational standards in order to develop of the staff policy in the educational organization.

Keywords: occupational standard, educational organization, human resource management

Cite as: Blinov, V.I., Esenina, E.Yu., Klink, O.F., Rykova, E.A., Faktorovich, A.A. (2016) [The Occupational Standards as a Tool of the Human Resource Management in the Educational Organization]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia]. No. 10 (205), pp. 16-23. (In Russ., abstract in Eng.)

The paper was submitted 19.08.16.



Глобальный рейтинг университетов QS World University Rankings 2016/17:
российские университеты в Топ 500

Позиция в рейтинге			Наименование университета
2016	2015	Изменение	
108	108	0	Московский университет им. М.В. Ломоносова
258	256=	-2	Санкт-Петербургский государственный университет
291=	317	26	Новосибирский государственный университет
306=	338=	32	МГТУ им. Н.Э. Баумана
350=	431-440	80	Московский физико-технический институт
350=	397=	47	Московский государственный институт международных отношений
377=	481-490	104	Томский государственный университет
400=	481-490	81	Томский политехнический университет
401-410	501-550	100	Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
411-420	501-550	90	НИУ «Высшая школа экономики»
411-420	471-480	60	Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого