

СЕКЦИЯ 2 РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

УДК 331.108.2

ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ

Байда Н.Е., Дик А.П.

Аннотация. В последние годы вопросы документального подтверждения работником своей квалификации требованиям профессиональных стандартов становятся крайне актуальными. Значимость данной темы подтверждается фактами появления новых должностей, профессий и специальностей, а также изменение требований к профессиональным навыкам и компетенциям персонала в связи с модернизацией производства и технологий, рынка труда; несоответствия профессиональных навыков выпускников учебных заведений требованиям работодателей; несоответствия образовательных стандартов требованиям профессиональных стандартов, а также расхождения в образовательных стандартах разных учебных заведений и уровнях аккредитации и пр. Несмотря на имеющуюся степень изученности, на сегодняшний день вопросы о проблемах развития квалификационного потенциала работников остро нуждаются в продолжении более глубокого изучения и научного обоснования, т.к. данная категория является крайне динамичной. Создание национальной системы профессиональной квалификации в данном случае может выступать фундаментальной базой для исследования, разработки и внедрения новых более адаптированных к современным условиям современной экономики подходов к подготовке персонала и независимой оценки их квалификации, что в свою очередь позволит систематически обновлять и повышать квалификацию работника, т.е. осуществлять не только теоретическое обучение, но и закреплять практические навыки и умения.

Одним из факторов развития национальной системы профессиональной квалификации также является своевременное и структурированное поддержание квалификационного потенциала персонала на высоком уровне, что позволит не только сохранить, но и повысить производительность труда и улучшить производственные результаты. Кроме того, система профессиональной квалификации в РФ строится на принципах максимального использования современных цифровых технологий для обеспечения доступности процедур независимой оценки. Данная работа предлагается в целях изучения возможностей и преимуществ использования цифровых технологий в рамках независимой оценки квалификации персонала.

Ключевые слова и словосочетания: национальная система квалификаций, центр оценки квалификации, независимая оценка персонала, профессиональный стандарт, цифровые платформы.

JEL codes: J 24

В настоящее время в нашей стране ведется большая работа по созданию эффективной национальной системы квалификаций, отвечающей не только потребностям сегодняшнего дня, но и учитывающей те будущие изменения рынка труда, контуры которых можно увидеть уже сейчас [2].

Национальная система профессиональных квалификаций представляет собой набор взаимосвязанных, взаимодействующих и взаимодополняющих элементов:

1. Перечень областей профессиональной деятельности с входящими в них профессиями/специальностями.
2. Профессиональные стандарты, основанные на видах экономической деятельности/областях профессиональной деятельности.
3. Процедуры (правила и механизмы) признания (регистрации) профессиональных стандартов.
4. Национальная рамка квалификаций, основанная на квалификационных уровнях, определенных в ходе разработки профессиональных стандартов, и являющаяся основой для формирования требований к квалификациям.

5. Каталог квалификаций, ранжированных по уровням, по каждой области профессиональной деятельности (видам экономической деятельности) с указанием результатов необходимого образования и обучения (профессиональных компетенций) в форме каталога программ обучения.

6. Система обеспечения качества квалификаций (включающая в себя процедуры оценки и подтверждения, т.е. сертификации/валидации результатов формального образования, неформального обучения и трудового опыта).

Генеральной целью национальной системы квалификаций выступает согласование спроса на квалификации работников со стороны работодателей (рынка труда) на основе настоящих и перспективных требований рынка труда, сформулированных в таких аспектах, как характер знаний, умений и компетенций, и предложения квалификаций со стороны системы образования и обучения.

Данное согласование осуществляется на основе эффективных механизмов правового и институционального регулирования взаимодействия профессионального образования и рынка труда.

Таким образом, формирование национальной системы профессиональных квалификаций направлено на решение следующих актуальных в современной деловой среде задач:

1. Устранение «разрыва» между сферой образования и требованиями работодателей.
2. Обеспечение непрерывности образования работников в течение всей трудовой деятельности.
3. Разработка образовательных стандартов и программ обучения с учетом актуальных требований рынка труда и принятых профессиональных стандартов.
4. Обеспечение единых требований к качеству и содержанию профессиональной деятельности.
5. Независимая и прозрачная оценка квалификации.
6. Помощь в профессиональной ориентации и профессиональном отборе населения.

Для достижения перечисленных задач указом Президента РФ 16 апреля 2014 года создан Национальный совет при Президенте РФ по профессиональным квалификациям, куда входят 28 советов по профессиональным квалификациям в соответствии с определенными видами профессиональной деятельности (машиностроение, ИТ, строительство и др.).

В соответствии с Указом Президента РФ от 18 декабря 2016 г. № 676 [8], к основным полномочиям данных советов относятся:

- мониторинг рынка труда, обеспечение его потребностей в квалификациях и профессиональном образовании;
- разработка и актуализация профессиональных стандартов и квалификационных требований;
- организация независимой оценки квалификации по определенному виду профессиональной деятельности;
- проведение экспертизы федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования, примерных основных профессиональных образовательных программ и их проектов, оценка их соответствия профессиональным стандартам, подготовку предложений по совершенствованию указанных стандартов профессионального образования и образовательных программ;
- организация профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ, основных программ профессионального обучения и (или) дополнительных профессиональных программ.

Национальная рамка квалификаций является центральным элементом национальной системы профессиональных квалификаций. Она представляет собой механизм классификации и типологизации квалификаций по уровням в соответствии с набором согласованных критериев, описывающих требования к выполнению трудовых функций.

Данный инструмент является объективной основой для сравнения уровней, объемов и типов обучения, а также для признания результатов всех видов обучения (формального, неформального и спонтанного), которое осуществляется в рамках процедур оценки, валидации и сертификации. В данном случае результаты обучения могут быть выявлены на основе демонстрации реальных знаний и умений соискателем после завершения обучения.

Таким образом, национальные и отраслевые рамки позволяют решить задачу устранения несоответствия профессиональных навыков выпускников учебных заведений и требований работодателей.

Благодаря единому своду квалификаций образования, как результата формирования отраслевой рамки квалификаций, полученные знания и умения соискателя являются измеряемыми и взаимосвязанными посредством подтверждающих документов. Данный инструмент является стимулом к постоянному обучению, что в свою очередь благоприятно сказывается на непрерывности образования работников в течение всей трудовой деятельности.

Обобщая вышесказанное, можно сказать, что «отраслевая рамка квалификации как составной части национальной системы профессиональных квалификаций - это обобщенное описание по установленным показателям квалификационных уровне в рамках отрасли, признаваемое ведущими в данной отрасли организациями» [2].

Механизм разработки национальной рамки квалификаций является длительным процессом и предполагает несколько основных этапов:

1. Мониторинг рынка труда, определение границ секторов и видов деятельности.
2. Разработка профессиональных стандартов.
3. Разработка отраслевых рамок квалификаций.
4. Формирование национальной рамки квалификаций.

Внедрение профессиональных стандартов является не новшеством, а заимствованием мировой практики, опыта. В России первые основы разработки профессиональных стандартов были заложены в 1997 году Программой социальных реформ РФ на 1996-2000 годы [4]. Позже в 2007 году Национальным агентством развития квалификаций (НАРК) был разработан первый макет профстандарта, а само понятие было закреплено лишь 3 декабря 2012 года Федеральным законом РФ № 236-ФЗ [10].

Сегодня, в статье 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации рассматриваются два основных понятия [7]:

1. Квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

2. Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

Другими слова профессиональный стандарт – это документ, предоставляющий актуальную систематизированную информацию о требованиях к квалификациям, необходимых для осуществления конкретных видов профессиональной деятельности.

Введение данных понятий на законодательном уровне позволяет значительно минимизировать трудности при разработке и реализации профессиональных стандартов.

Работа по внедрению и применению профессиональных стандартов направлена на решение ряда задач:

1. Разработка средств и процедур независимой оценки профессиональных квалификаций.
2. Актуализация и систематизация перечней должностей и квалификационных характеристик тех или иных видов профессиональной деятельности.
3. Разработка должностных инструкций, систем отбора, подбора и аттестации персонала, оплаты труда, мотивации и стимулирования работников, построением (планированием) карьерных карт.

Также, одной из крайне важных задач, на решение которой направлено применение профессионального стандарта, является актуализация ФГОС и образовательных стандартов, программ профессионального обучения, основного и дополнительного профессионального образования.

Реестр разработанных и утвержденных профессиональных стандартов является открытым и доступен на специальном разделе сайта Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации [5]. На сегодняшний день разработано 1274 профессиональных стандарта, и это можно считать началом становления оптимального партнерства между работодателями и поставщиками образования в целях достижения взаимосвязи между профессиональными и образовательными стандартами. Таким образом, в рамках развития национальной системы квалификаций создан открытый информационный ресурс, содержащий полную информацию, а также тексты профессиональных стандартов для пользования всеми заинтересованными лицами.

Сегодня работодатели с учетом особенностей технологий и организаций труда в своих компаниях применяют профстандарты с целью:

- определения требований к квалификации работников;
- формирования кадровой политики;
- разработки штатных расписаний, должностных инструкций;
- присвоения тарифных разрядов работникам и установления системы оплаты труда;
- организации подготовки и дополнительного профессионального образования, аттестации работников.

Профессиональные стандарты играют важную роль в вопросах профессиональной ориентации, позволяя молодежи сделать выбор профессии, исходя из требований к компетенции работника, спланировать обучение и профессиональную карьеру. Помимо этого, профстандарт позволяет

выбирать работникам программы дополнительного обучения с целью непрерывного образования, что также является одним из направлений формирования национальной системы профессиональных квалификаций [3].

Следующим ключевым элементом национальной системы квалификаций является система независимой оценки квалификации персонала. Порядок проведения оценки регулируется Федеральным законом от 3 июля 2016 г №238-ФЗ «О независимой оценке квалификаций». В соответствии с данным законом отраслевые советы по профессиональным квалификациям наделяются полномочиями по осуществлению:

- разработки требований к квалификациям, утверждение оценочных средств на основе профессионального стандарта для проведения профессионального экзамена;
- отбора и наделения полномочиями организаций для выполнения функций центров оценки квалификаций, мониторинг и контроль свидетельств о квалификации;
- решений о выдаче свидетельства о квалификации.

Таким образом, для определения уровня квалификации сотрудника, будет проводиться независимая оценка, под которой понимается «процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации» [9].

В свою очередь профессиональная квалификация определяется как «знания, умения, профессиональные навыки и опыт работы соискателя, необходимые для выполнения определенной трудовой функции» [9].

Независимая оценка квалификации проводится в форме профессионального экзамена центрами оценки квалификации, которые проходят отбор отраслевыми Советами по профессиональным квалификациям и получают аттестат соответствия на данный вид деятельности. Эксперты, которые проводят независимую оценку квалификации, обязаны пройти обучение (по рекомендации Национального агентства развития квалификации программа должна быть рассчитана на 72 часа), получить по итогам подтверждающий документ, обратиться в совет по профессиональной квалификации и пройти процедуру аттестации. После успешного прохождения аттестации сведения об этом эксперта вносятся в Федеральный реестр [6]. Это еще один открытый доступный источник информации об участниках независимой оценки квалификации.

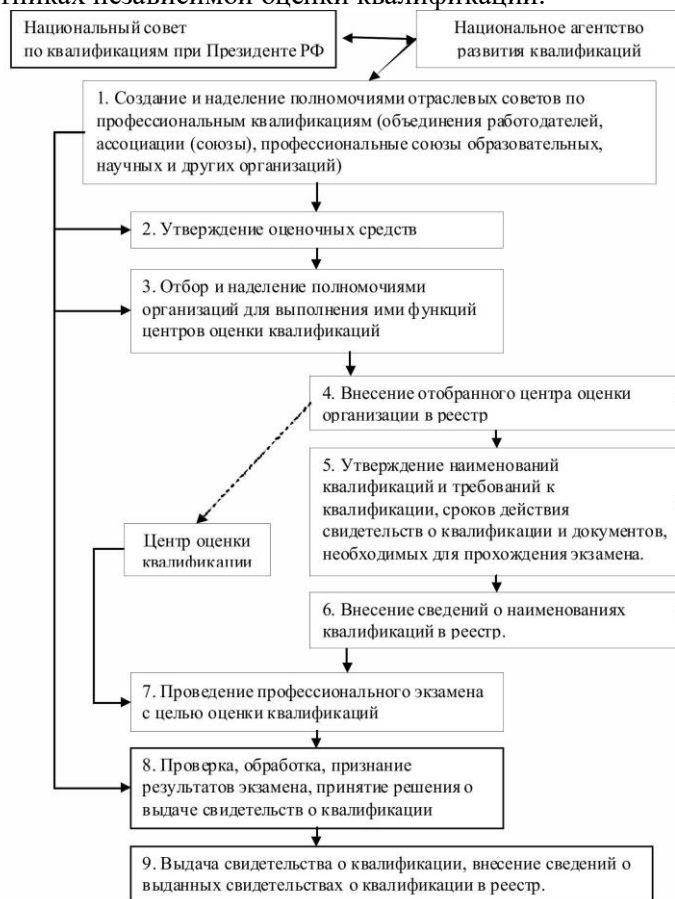


Рисунок 1. Процесс формирования системы независимой оценки квалификации

Прохождение оценки проводится по инициативе соискателя за счет средств соискателя или за счет работодателя. При положительной сдаче экзаменов он получает свидетельство о квалификации (через 10 дней после сдачи последнего экзамена), а сведения об уровне теоретической подготовке испытуемого и его практических умениях вносятся в Федеральный реестр. Полный цикл формирования системы независимой оценки квалификации представлен на рисунке 1.

В трудах Чумакова А.И. и Левтеевой Т.А. [1] отмечается, что данная форма проверки уровня квалификации работников является отличным инструментом стимулирования сотрудников на постоянное развитие своих профессиональных компетенций, то есть непрерывное повышение квалификационного потенциала, а работодатель помимо высококвалифицированных специалистов получает возможность управлять уровнем заработной платы на основании объективных характеристик (уровня квалификации, указанного в сертификате).

Представляется целесообразным для оценки знаний использовать преимущественно тестовую форму оценки, а для умений – различные практические задания, кейсы и т.д. [2]. Данный подход реализуется в рамках требований Постановления Правительства РФ от 16 ноября 2016 г. №1204 «Об утверждении Правил проведения центром оценки независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена». Методические рекомендации Национального агентства развития квалификаций для разработчиков оценочных средств определяют также форматы проведения теоретической и практической части экзамена. Так, закрепляются типы заданий для проведения тестирования: с выбором ответа, с открытым ответом, на установление соответствия, на установление последовательности, а также кейс-стадия и выполнение заданий проектного типа. Такой подробный методический инструментариум дает возможность использовать специально разработанный для целей независимой оценки квалификаций ИТ-инструмент разработки и применения оценочных средств программно-методический комплекс «Оценка квалификаций». Данный комплекс представляет функциональную интернет-платформу, включающую совокупность инструментальных средств автоматизации подготовки и проведения профессионального экзамена с использованием содержащейся в ней электронной базы регулярно обновляемых комплектов оценочных средств. Платформа содержит в себе шаблоны оценочных средств, возможные формы и типы заданий теоретического этапа экзамена.

Кроме того, согласно методическим рекомендациям НАРК, практический этап экзамена рекомендуется проводить также с использованием виртуальных средств имитации рабочего процесса (различные виртуальные тренажеры, программные комплексы и пр.).

Отдельно отметим, что все сведения, касающиеся независимой оценки квалификации, являются общедоступными и содержатся на специальном Интернет-ресурсе [6]. Данная платформа содержит все доступные сервисы независимой оценки квалификации, а также сведения о существующих отраслевых советах по профессиональным квалификациям, центрах оценки квалификаций, реестры выданных свидетельств соискателям.

Таким образом, к преимуществам реализуемых цифровых технологий независимой оценки квалификаций в РФ можно отнести:

- наличие единого онлайн сервиса получения информации о системе национальных квалификаций РФ;
- наличие онлайн платформы, позволяющей снизить временные и финансовые затраты проведения теоретической части экзамена;
- обеспечение доступности прохождения теоретической части экзамена для соискателей из различных регионов;
- высокая скорость обработки результатов и предоставления обратной связи в рамках зон развития;
- возможность использования технологий виртуальной реальности обеспечивают безопасность и отсутствие рисков получения травм при проведении практической части экзамена,
- возможность проведения практических испытаний без остановки реального производственного процесса.

Безусловно, система независимой оценки квалификации в нашей стране находится в стадии становления, большее количество профессий и должностей еще не закреплены в профессиональных стандартах и, соответственно, не могут быть встроены в систему независимой оценки квалификаций. Однако, полагаем, что развиваемая на государственном уровне система цифровых сервисов национальной системы квалификаций позволит ускорить процесс перехода на новый уровень подготовки и развития компетенций специалистов РФ.

Библиографический список

1. А.И. Чумаков, Т.А. Левтеева. Особенности оценки квалификации управленческого персонала предприятия/ Вестник СибАДИ, выпуск 1(53), 2017. С. 181-188.
2. Зайцева Н.А. Национальная система профессиональных квалификаций: организационно-методические основы создания. Монография. / Н.А. Зайцева, Ю.В. Ушанов – М.: РУСАЙНС, 2016. 184 с. - ISBN 978-5-4365-0751-4 DOI
3. Маклакова Е.А. Квалификационный потенциал: жизненный цикл и факторы, влияющие на его развитие/ Вестник ЛГУ им. А.С. Пушкина. 2011. № 3. С. 123-129.
4. Прянишникова О.Д., Лейбович А.Н. Профессиональные стандарты: краткий обзор зарубежного опыта//Промышленник России. - 2008. №3. С.37-41.
5. Реестр профессиональных стандартов // Программно-аппаратный комплекс «Профессиональные стандарты» URL: <http://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyy-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov/> (дата обращения: 10.11.2019).
6. Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации URL: <https://nok-nark.ru/> (дата обращения: 12.11.2019).
7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (ред. от 05.02.2018) // СПС КонсультантПлюс.
8. Указ Президента Российской Федерации от 18.12.2016 г. № 676 «О внесении изменений в Положение о Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям и в состав этого Совета, утвержденные Указом Президента Российской Федерации от 16 апреля 2014 г. № 249» // Президент России
9. Федеральный закон от 03.07.2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» // СПС КонсультантПлюс.
10. Федеральный закон от 03.07.2016 № 236-ФЗ «О публично-правовых компаниях в Российской Федерации и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СПС КонсультантПлюс.

Информация об авторах

Байда Наталья Евгеньевна (Россия, Екатеринбург) – старший преподаватель, Уральский федеральный университет имени первого президента России Б.Н. Ельцина, 620002, Россия, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19, +73433754169.

E-mail: n.baida@yandex.ru

Дик Александр Павлович (Россия, Екатеринбург) – студент, Уральский федеральный университет имени первого президента России Б.Н. Ельцина, 620002, Россия, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19, +73433754169.

E-mail: sanydyck@yandex.ru

DIGITAL TECHNOLOGIES OF THE NATIONAL SYSTEM OF PROFESSIONAL QUALIFICATIONS

Baida N.E., Dik A.D.

Abstract. *In recent years the issues of documented evidencing of employees' qualifications matching the requirements of the professional standards have become highly topical. The significance of the topic is confirmed by the following facts: appearance of new job positions, professions and specialties, changes in the requirements to professional skills and competencies of the employees in connection with modernization of production, technologies and labor market, mismatch between the professional skills of graduates and the requirements of the employers, inconsistency between educational standards and the requirements of the professional standards, along with the differences in educational standards of various educational institutions, levels of accreditation, etc. Despite of the amount of currently available information as of this date the issues of developing qualification potential of the employees strongly need further deep investigation and scientific evidence, as this category is extremely dynamic. The creation of the national system of professional qualifications in this case can be a fundamental base for research, development and introduction of new approaches to personnel training and independent assessment of their qualifications,*

being more adapted to modern economic conditions, which in turn will allow to renew and improve employee's qualification, meaning not only theoretical training but also using knowledge and skills in practice.

One of the factors for developing the national system of professional qualifications is a well-timed and structured system of keeping employees' qualification potential up on a high level, which will allow to increase labor productivity and improve production performance. In addition, the system of professional qualification in the Russian Federation is based on the principles of maximum possible use of modern digital technologies for ensuring the accessibility of independent assessment procedures. This paper is offered for the purposes of investigation of possibilities and advantages of using digital technologies within the process of independent estimation of personnel qualification.

Key words: national system of qualifications, qualification assessment center, independent personnel assessment, professional standard, digital platforms.

Baida Natalia Evgenievna (Russian Federation, Yekaterinburg) - senior lecturer, Ural Federal University, 620002, Russian Federation, Yekaterinburg, Mira street 19, +73433754169.

E-mail: n.baida@yandex.ru.

Dik Alexander Pavlovich (Russian Federation, Yekaterinburg) - student, Ural Federal University, 620002, Russian Federation, Yekaterinburg, Mira street 19, +73433754169.

E-mail: sanydyck@rambler.ru.

УДК 331.545

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТИ В ПЕРСОНАЛЕ В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Борисова А.А., Зайнетдинова И.Ф.

Аннотация. В статье приводится анализ цифровых трансформаций в управлении персоналом, тенденции изменений в работе управления персоналом в условиях цифровой экономики, дается обзор HR-трендов и прогнозов потребности в человеческих ресурсах при развивающейся цифровизации. Стремительное развитие цифровых технологий и сфер ИТ приводят к автоматизации производственных процессов, что обуславливает тенденцию к исчезновению части профессий. В обозримом будущем многие профессии, необходимые сейчас, потеряют свою востребованность, количество рабочих мест снизится, что грозит увеличением безработицы, если современные специалисты не будут обладать навыками, необходимыми для трудовой деятельности в реальности цифровой экономики. Это существенно изменит управление персоналом в будущем, что обуславливает актуальность данной работы. Были проанализированы публикации и исследования на тему изменений в работе управления персоналом в условиях цифровой экономики. На основании анализа сформулированы выводы о потребности в персонале и о состоянии и востребованности управления персоналом в будущем.

Ключевые слова и словосочетания: цифровая экономика, цифровизация, цифровые трансформации, тенденции управления персоналом, потребность в персонале

JEL codes: M 12, J 44

21 век – это эпоха активного развития цифровых технологий и коммуникационных технологий, сети Интернет, сферы ИТ, и характеризуется, в основном, цифровизацией и автоматизацией всех процессов, которые можно автоматизировать. Мир материальный все теснее переплетается с миром виртуальным, и в обозримом будущем цифровизация и так называемый «гибридный мир» (мир, образованный соединением двух реальностей) станут неотъемлемыми характеристиками новой действительности. Цифровые трансформации постепенно набирают обороты, и все больше производственных и управленческих процессов автоматизируются. Многие функции делегируются между людьми и машинами, а что-то уже полностью передается в «руки» приборов, роботов и