

Профстандарты – основа оценки квалификаций

Сергей Агапитов,
президент общероссийского
отраслевого объединения
работодателей «Союз
коммунальных предприятий»

Леонид Чернышов,
директор Института «Сити-
менеджмента», Института
ДПО ГАСИС НИУ ВШЭ

■
Значительная часть трудящихся (особенно рабочих) в жилищно-коммунальном хозяйстве не имеет необходимой профессиональной подготовки. Это негативно влияет на качество работы коммунальных предприятий. Для решения данной проблемы в 2015–2016 гг. планируется создать профессиональные стандарты по рабочим профессиям в ЖКХ.

Особенности нынешнего этапа социально-экономического развития нашего государства ставят перед обществом ряд проблем. Одни из них – необходимость совершенствовать механизмы воспроизводства квалифицированной рабочей силы, укреплять и наиболее полно использовать творческого потенциала людей. Формирование на этой основе современного кадрового потенциала национальной экономики и ее отраслей, позволит отечественным предприятиям и организациям успешно функционировать в конкурентной среде и обеспечить постепенный рост производства и уровня жизни населения. В свою очередь, деятельность любого предприятия или организации во многом определяется качеством труда его персонала, и в первую очередь рабочего, имеющего соответствующую профессию, специальность, тот или иной уровень квалификации.

В то же время по данным статистики значительная часть экономически активного населения не обладает достаточной профессиональной подготовкой. Этот показатель по рабочим (в среднем по стране) составляет около 40%, а в жилищно-коммунальном хозяйстве он достигает 65–70%. Тем не менее, разработанный и реализуемый, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики», комплекс мер по созданию Национальной системы квалификаций, свидетельствует о том что, уже сформирован вектор движения от эмпирического подхода к повышению квалификации рабочих кадров (преимущественно на рабочем месте) к практике освоения рабочими соответствующих образовательных программ и оценки их квалификаций на основе профессиональных стандартов.

Профессия, специальность, квалификация

Благодаря принятым Федеральному закону от 03.12.2012 № 236-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона “О техническом регулировании”» (глава 31 ТК РФ была дополнена статьей 1951) и Федеральному закону от 02.05.2015 № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона “Об образовании в Российской Федерации”» в законодательстве не только появились нормативные определения понятий «квалификация» и «профессио-

нальный стандарт», но и установлены основные механизмы их применения и границы использования. В принимаемых в соответствии с этими законами нормативных правовых документах особое внимание уделяется формированию современных требований к квалификации рабочих, учету факторов, влияющих на качество и своевременность их подготовки.

Целостная система подготовки и оценки профессиональных квалификаций предполагает наличие единого и понятного терминологического аппарата, который сегодня в соответствии с социологической и педагогической литературой определяет, что:

- профессия – это совокупность специальных знаний и практических навыков, необходимых для выполнения определенного вида работ в какой-либо области деятельности (к примеру: в жилищно-коммунальном хозяйстве это слесарь, оператор, машинист, электрик и т.д.);
- специальность подразумевает деление внутри профессии, требующее специфических знаний и навыков на конкретном участке производства (к примеру: в жилищно-коммунальном хозяйстве это слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, оператор на азротенках и отстойниках, оператор озонаторной установки, машинист насосной станции, машинист котельной и т.д.);
- квалификация неотрывно связана с понятием «деятельность». Любая работа, независимо от ее характера и уровня сложности, требует наличия у работника определенной подготовки, а также элементарных знаний и умений для того, чтобы качественно ее выполнять.

Из вышеизложенного следует, что квалификация – это уровень подготовленности работника к возлагаемым на него обязанностям, а специальность – сфера деятельности. Рабочие бывают неквалифицированные, мало-квалифицированные, квалифицированные, высококвалифицированные. Квалификация присваивается после курса обучения и последующей проверки знаний. По окончании учебы выдается соответствующий документ – свидетельство или диплом.

Квалификация рабочего определяется таким показателем, как квалификационный разряд. Он присваивается аттестационной комиссией с учетом уровня сложности, условий и ответственности рабочего процесса. В нашей стране для определения квалификации



рабочего принята шестиразрядная сетка, в некоторых случаях применяется восьмиразрядная. От тарифа работника зависит его оклад, он формируется путем умножения тарифного коэффициента на ставку первого разряда.

Сегодня основные требования к квалификации работника, конкретной специальности и профессии представлены в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (ЕТКС), первый выпуск которого утвержден Постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30, и Общероссийском классификаторе профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР), который принят постановлением Госстандарта России от 26.12.1994 № 367. В данных документах содержатся:

- перечень официальных наименований профессий рабочих, существующих в различных отраслях экономики;
- перечень тех функций, которые должен уметь выполнять работник соответствующего разряда;
- примеры наименования таких работников.

Недостатки квалификационных справочников

Тем не менее, сравнительный анализ требований к работнику, изложенных в этих документах, дает основания заключить, что в квалификационных справочниках:

- нет взаимосвязи между профессиями, специальностями и квалификационными уровнями работников;
- описание требований к работнику основано только на знаниях и умениях и не учитывает компетенций: профессиональных (или функциональных), относящихся к технологии трудовой деятельности, и общих (ключевых/базовых), необходимых для получения новых знаний и адаптации индивида к новым экономическим условиям;
- отсутствует механизм их синхронизации с существующей системой образования и оценкой квалификаций, так как эти документы не содержат требований к профессиональным компетенциям работников, следовательно, не являются основой для разработки образовательных стандартов, а используются лишь в целях классификации информации.

Именно этими обстоятельствами обусловлена потребность в разработке профессио-



нальных стандартов для рабочих специальностей. Как следует из принятых на федеральном уровне нормативных правовых документов, при разработке профессиональных стандартов нужно не только учитывать накопленный богатый отечественный опыт регулирования социально-трудовых отношений и новые требования к квалификации производственного персонала предприятий и организаций, обусловленные глобализацией рынка труда, возрастающей неопределенностью данной сферы и ускорением темпов развития и передачи информации, но также внутренние факторы и внешние условия становления квалификации рабочих кадров.

Под внешними факторами понимаются:

- возникающие у работника противоречия между стремлением к выполнению работ более высокой сложности и отсутствием потребности в самосовершенствовании и самообразовании;
- принятие командного стиля работы, отношение к коллеге по работе как к равноправному партнеру и понимание связи личного успеха с объективными реалиями;
- практическая направленность теоретических знаний;
- самоутверждение в профессиональной деятельности;
- потребность в самоактуализации.

Внешние условия характеризуются:

- констатацией своей самооценности в коллективе, элементами личного успеха в коллективной деятельности, поощрения со стороны руководства;
- возможностью планировать результаты своей деятельности, выполнением фрагментарных поручений по организации трудового процесса и общественно значимых поручений;
- прогнозируемой ситуацией с заранее известными правилами поведения;
- созданием ситуации самоутверждения во взаимодействии с коллегами по

работе, условий для целенаправленной творческой деятельности;

- возможностью продвижения по карьерной лестнице, потребностью в признании коллективом лидерских качеств.

Разработка профессиональных стандартов для работников жилищно-коммунального хозяйства осуществляется на основании приложения к письму Минстроя России от 10.04.2014 № 5966 – АЧ/04. В этом документе, в частности, определен перечень профессий рабочих, по которым необходимо в течение 2013–2015 гг. разработать профессиональные стандарты.

Отраслевая рамка квалификаций

В процессе проведенных консультаций на площадке Российского союза промышленников и предпринимателей с участием Минстроя России, Минтруда России, Общероссийского профсоюза жизнеобеспечения и Общероссийского «Союза коммунальных предприятий» был сформирован Перечень профессиональных стандартов по рабочим профессиям, который сегодня является своеобразной отраслевой рамкой квалификаций для работников жилищно-коммунального хозяйства и в соответствии с которым осуществляется их разработка. Согласно перечню в 2015–2016 гг. планируется разработать профессиональные стандарты по рабочим профессиям в ЖКХ, в их числе:

- эксплуатация жилых зданий: слесарь-монтажник домовых санитарно-технических систем и оборудования; рабочий по комплексной уборке в жилищной сфере; электромонтажник домовых электрических систем и оборудования;
- водоснабжение и водоотведение: оператор водозаборных сооружений; коагулянтник; оператор озонаторной установки; оператор по обработке сырого и илового осадка; оператор на решетках, песколовках и жироловках; оператор на отстойниках и аэротенках; оператор по доочистке и обеззараживанию очищенных стоков;
- коммунальное теплоснабжение: работник по техническому обслуживанию оборудования водоподготовки в системах теплоснабжения; котлочист; огнепорщик; слесарь по ремонту оборудования котельных;
- электроснабжение: работник по ремонту трансформаторов в инженерной

инфраструктуре электроснабжения населения;

- газоснабжение: рабочий по эксплуатации газовых сетей и оборудования домохозяйства;
- отходы производства и потребления: работник цеха по сортировке твердых бытовых отходов;
- похоронные услуги: работник по производству надгробных сооружений и изготовлению похоронных принадлежностей;
- общие для различных подотраслей ЖКХ: работник по техническому обслуживанию и эксплуатации систем учета энергетических ресурсов (в том числе воды) в регулируемых организациях и жилищно-коммунальном хозяйстве; работник по гидро- и теплоизоляции сетей водо- и теплоснабжения; работник по техническому обслуживанию насосных или компрессорных установок инженерной инфраструктуры жилищно-коммунального хозяйства.

Методической основой разработки профессиональных стандартов является Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 апреля 2013 г. № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов», в которых квалификационные требования к работнику раскрываются через соответствующие показатели.

Представленный в этом документе принцип перехода от описания к разъяснению, от явлений к сущности производственных процессов позволяет разработчикам изучать специфику той или иной профессии при разработке профессионального стандарта.

Обобщенные показатели

Поскольку речь идет о взаимосвязи не материальных, а функциональных свойств и качеств субъекта профессиональной деятельности, структура компетенций рабочего той или иной профессии или специальности представляется перед разработчиком как функциональная. Благодаря этому понимание квалификации рабочего конкретизируется в процессе анализа следующих обобщенных показателей.

Показатель «Полномочия и ответственность» определяет общую компетенцию работника и связан с масштабом деятельности, ценой возможной ошибки, ее социальными, экологическими, экономическими и другими последствиями, а также с полной реализацией



в профессиональной деятельности основных функций руководства (целеполагание, организация, контроль, мотивация исполнителей).

Показатель «Характер умений» определяет требования к умениям и зависит от ряда особенностей профессиональной деятельности: множественности (вариативности) способов решения профессиональных задач, необходимости выбора или разработки этих способов, степени неопределенности рабочей ситуации и непредсказуемости ее развития.

Показатель «Характер знаний» определяет требования к знаниям, применяемым в профессиональной деятельности, зависит от объема и сложности используемой информации, инновационности применяемых знаний и степени их абстрактности (соотношения теоретических и практических знаний).

Обобщенные показатели подразумевают:

- возможность принятия работником решений о выборе будущего уровня квалификации с учетом имеющегося опыта работы;
- наполнение знаний личностным смыслом, который является условием осознанного регулирования своего поведения и деятельности в соответствии с желаниями и принятыми целями, с одной стороны, и ограничениями, с другой;
- стремление работника к возможно более полному выявлению и развитию своих личностных возможностей, предполагающее самостоятельность, свободу, творчество;
- самостоятельный подход к определению работником цели и задач своей деятельности, выработке стратегии и тактики своей профессиональной деятельности, оценке перспектив профессионального роста, ответственности за свои действия и достижению значительного успеха в той деятельности, которая служит для него объектом самовыражения;
- способность упорядочить и организовать деятельность других работников.

Системообразующий характер

Системообразующий характер этих показателей является элементом организации, который не только направлен на внутреннее развитие самого рабочего, но и способствует стимуляции внутреннего роста других работников. Анализ этих показателей помогает выявить содержание и структуру квалификации, которая выражается в соподчиненности

ее компонентов и представлена в приведенном выше нормативно-методическом документе Минтруда России.

Так, для первого квалификационного уровня: показатель «Полномочия и ответственность» подразумевает деятельность под руководством специалиста более высокой квалификации и индивидуальную ответственность; показатель «Характер умений» – выполнение стандартных заданий (обычно физический труд); показатель «Характер знаний» – применение элементарных фактических знаний и (или) ограниченного круга специальных знаний.

Для второго квалификационного уровня: показатель «Полномочия и ответственность» подразумевает деятельность под руководством специалиста более высокого квалификационного уровня с элементами самостоятельности при выполнении знакомых заданий и индивидуальную ответственность; показатель «Характер умений» – выполнение стандартных заданий, выбор способа действия по инструкции, корректировку действий с учетом условий их выполнения; показатель «Характер знаний» – применение специальных знаний.

Для третьего квалификационного уровня: показатель «Полномочия и ответственность» подразумевает деятельность под руководством специалиста более высокого квалификационного уровня с проявлением самостоятельности при решении типовых практических задач, планирование собственной деятельности исходя из поставленной руководителем задачи и индивидуальную ответственность; показатель «Характер умений» – решение типовых практических задач, выбор способа действия на основе знаний и практического опыта, корректировку действий с учетом условий их выполнения; показатель «Характер знаний» – понимание технологических или методических основ решения типовых практических задач, применения специальных знаний.

Для четвертого квалификационного уровня: показатель «Полномочия и ответственность» подразумевает деятельность под руководством специалиста более высокого квалификационного уровня с проявлением самостоятельности при решении практических задач, требующих анализа ситуации и ее изменений, планирование собственной деятельности и/или деятельности группы работников исходя из поставленных задач, ответственности за решение поставленных задач или результат деятельности





группы работников; показатель «Характер умений» – решение различных типов практических задач, выбор способа действия из известных на основе знаний и практического опыта, текущий и итоговый контроль, оценку и коррекцию деятельности; показатель «Характер знаний» – понимание научно-технических или методических основ решения практических задач, применение специальных знаний, самостоятельную работу с информацией.

Таким образом, каждый компонент представленный в показателях уровней квалификации, обеспечивает при разработке профессионального стандарта раскрытие соответствующих компетенций рабочего той или иной профессии или специальности, позволяя разработчику более детально и эффективно реализовать требования, изложенные в приказе Минтруда России № 170н от 29 апреля 2013 г. «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта», касающиеся описания следующих аспектов:

- обобщенной трудовой функции – составной части вида профессиональной деятельности, образованной целостным набором трудовых функций и необходимыми для их выполнения компетенциями;
- трудовой функции – составной части вида трудовой деятельности, представляющей собой интегрированный и относительно автономный набор трудовых действий, определяемых бизнес-процессом и предполагающих наличие необходимых компетенций для их выполнения;
- трудовых действий – структурного элемента профессионального стандарта, содержащего развернутую характеристику конкретной трудовой функции, которая является целостной, завершенной, относительно автономной и значимой для данного вида трудовой деятельности;
- необходимых умений – способности работника решать конкретные профессиональные задачи, выполнять трудовые операции (действия), основанные на знаниях и опыте;
- необходимых знаний – информации, которой должен обладать работник, трудящийся в определенной области деятельности.

Расширенные полномочия

23 июля 2015 г. на рассмотрение Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям представлено обращение о наделении расширенными полномочиями отраслевого Совета по развитию профессиональных квалификаций в жилищно-коммунальном хозяйстве РФ Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Союз коммунальных предприятий» (ОООР СКП), г. Москва.

Рассмотрев представленные материалы, Национальный совет решил наделить ОООР СКП следующими полномочиями отраслевого Совета по развитию профессиональных квалификаций в жилищно-коммунальном хозяйстве РФ, в их числе:

- проведение мониторинга рынка труда, появления новых профессий, изменений в наименованиях и перечнях профессий в сфере ЖКХ;
- разработка, применение и актуализация профессиональных стандартов в сфере ЖКХ;
- разработка, применение и актуализация отраслевой рамки квалификаций и квалификационных требований в сфере ЖКХ;
- организация, координация и контроль деятельности по оценке и присвоению профессиональных квалификаций, установление требований для подтверждения профессиональной квалификации в сфере жилищно-коммунального хозяйства в соответствии перечнем наименований профессиональных квалификаций и уровнями квалификации, приведенными в Приложении;
- участие в разработке государственных стандартов профессионального образования, актуализации программ профессионального образования и обучения, а также в организации деятельности по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ в сфере ЖКХ.

Председателем Совета по профессиональным квалификациям в жилищно-коммунальном хозяйстве является руководитель ОООР «Союз коммунальных предприятий».

В настоящее время проводится активная работа по формированию отраслевой системы оценки профессиональных квалификаций в ЖКХ в субъектах Российской Федерации. □