

## **Подходы к определению компетенций менеджеров в условиях реформирования системы квалификаций в РФ**

*Никитенко Мария Евгеньевна  
Сибирский федеральный университет  
Студент*

### **Аннотация**

Статья посвящена исследованию вопроса об отечественных подходах к определению компетенций менеджера в условиях перехода на профессиональные стандарты. В статье описан новый инструмент Национальной системы квалификаций РФ – Национальная рамка квалификаций, которая является инструментом сопряжения сфер труда и образования и представляет собой обобщенное описание квалификационных уровней, признаваемых на общефедеральном уровне. Аргументируется позиция о необходимости разработки унифицированного профессионального стандарта управленца, который бы четко определил уровни менеджмента и содержательно наполнил каждый показатель профессиональной деятельности, что обеспечило бы единообразный подход при разработке отраслевых управленческих стандартов.

**Ключевые слова:** профессиональный стандарт управленца, Национальная система квалификаций РФ, Национальная рамка квалификаций, дескрипторы, квалификационный уровень, руководитель сферы социального обслуживания.

## **Approaches to the definition of competencies of managers in terms of reforming the system of qualifications in the Russian Federation**

*Nikitenko Maria Evgenievna  
Siberian Federal University  
Student*

### **Abstract**

The article investigates the question of national approaches to the definition of manager competences in the transition to professional standards. This article describes a new tool of the Russian Federation National Qualifications System that is National Qualifications Framework, which is a tool for interfacing areas of professional activity and education and is a generalized description of qualification levels, recognized at the Federal level. The article proves the necessity to develop a unified standard of professional manager who should define the management levels and substantially fill in every indicator of professional activity, it should guarantee a uniform approach to the development of industry management standards.

**Keywords:** professional standard manager, National Qualifications Framework, descriptor, level of qualification, head of the social service sector.

Вопросы перехода России на новую систему квалификаций рассматривается давно, но в последнее время этому процессу было уделено очень много внимания. В том числе большое количество проведенных мероприятий, к которым относятся Неделя Российского бизнеса, Съезд Союза промышленников и предпринимателей России, Красноярский и Петербургский экономические форумы и др., было посвящено разработке и внедрению профессиональных стандартов. Это обусловлено тем, что экономика как никогда остро нуждается в новых профессиональных компетенциях. Те задачи, которые сегодня ставит государство в части реализации стратегии инновационного развития страны, можно решить в случае соблюдения множества условий, в том числе развитии человеческого капитала и его потенциала. Мы говорим о наличии и развитии профессиональных компетенций, которые сегодня необходимы регионам и стране в целом для достижения новых поставленных целей, за которыми стоит интеллект, технологии, ценности [1; 2].

Под профессиональными компетенциями мы понимаем совокупность поведенческих характеристик, в том числе профессиональных, социальных, личностных, коммуникативных и др., которые востребованы социально-экономическими системами, рынком труда. Изменения технологических укладов, стратегия движения экономики в сторону ее знаниевой составляющей указывают на необходимость развития методической и социальной компетентностей. Это означает, что образовательные организации должны отозваться на вызовы времени и создать условия для подготовки тех специалистов, которые своими знаниями и умениями создадут пул так необходимых компетенций [3; 4].

Нововведения российского законодательства в части перехода на новую систему квалификаций и формирования профессиональных стандартов позволяют облегчить процедуру отбора кандидатов на конкретные должности, в том числе и в отношении социальной сферы [5]. В частности, профессиональные стандарты руководителей призваны сформировать необходимый перечень профессиональных характеристик управленца в виде знаний, навыков, умений которые позволят грамотно управлять процессами в организации.

Профессия «Руководитель» выделена Общероссийским классификатором занятий в отдельную группу, где выделяются различные уровни менеджмента. Вместе с тем, единого сквозного профессионального стандарта управленца не существует. Некоторыми инициативными группами предпринимались попытки разработки такого стандарта, однако, ни один из них не был утвержден Министерством труда и социальной защиты РФ. На сегодня существует два подхода, по которому идут разработчики профессиональных стандартов:

- 1) Разработка и принятие отдельных управленческих профстандартов

в ряде отраслей экономики, к ним, например, относятся:

1. «Руководитель организации социального обслуживания», утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 ноября 2013 г. N 678н;
2. «Руководитель организации (подразделения организации), осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта», утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2015 г. N 798н;
3. «Руководитель строительной организации», утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.12.2014 № 1182н;
4. «Руководитель/управляющий гостиничного комплекса/сети гостиниц», утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 7 мая 2015 г. N 282н;
5. «Руководитель нефтебазы», утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 февраля 2015 г. N 109н.

2) Выделение в отраслевых профессиональных стандартах 7 и 8 квалификационного уровней, которые как раз и предполагают управленческие позиции. Таких профессиональных стандартов большое количество. Например, к ним относятся:

1. «Специалист в сфере закупок», утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 сентября 2015 г. N 625н;
2. «Специалист по управлению персоналом», утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 6 октября 2015 г. N 691н;
3. «Специалист по техническому контролю качества продукции», утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04.03.2014 № 123н;
4. «Специалист по управлению качеством в авиастроении», утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 22 декабря 2015 г. N 1112н.

Отдельно отметим три профессиональных стандарта в сфере IT технологий, которые уже в самом названии употребляют термин менеджер. К ним относятся:

1. «Менеджер по информационным технологиям», утвержден приказом Минтруда РФ от 13.10.2014 № 716н;
2. «Менеджер продуктов в области информационных технологий», утвержден приказом Минтруда РФ от 20.11.2014 № 915н;
3. «Менеджер по продажам информационно-коммуникационных систем», утвержден приказом Минтруда РФ от 05.10.2015 № 687н.

Наличие разных подходов к закреплению управленческих компетенций, отсутствие единого унифицированного профессионального стандарта управленца сказываются на качестве профессиональных стандартов. В частности, вызывает опасение отступление некоторых управленческих профстандартов от критериев (дескрипторов) Национальной рамки квалификаций РФ (далее НРК РФ), по которым разграничиваются разные квалификационные уровни. Вместе с тем, это очень важный вопрос,

так как проводимая реформа системы квалификаций в России, так же как и в зарубежных странах нацелена на обеспечение сравнимости, прозрачности и признания квалификаций [6; 7].

НРК РФ является инструментом сопряжения сфер труда и образования и представляет собой обобщенное описание квалификационных уровней, признаваемых на общефедеральном уровне, и основных путей их достижения на территории России. НРК разработана на основании Соглашения о взаимодействии Министерства образования и науки Российской Федерации и Российского союза промышленников и предпринимателей [8] с учетом опыта построения Европейской рамки квалификаций, национальных рамок стран-участниц Болонского и Копенгагенского процессов. Аналогично Европейской рамке квалификаций НРК РФ включает дескрипторы общей компетенции, умений и знаний, которые раскрываются через соответствующие показатели профессиональной деятельности: широта полномочий и ответственность; сложность деятельности; наукоемкость деятельности.

Показатель «Широта полномочий и ответственность» определяет общую компетенцию работника и связан с масштабом деятельности, ценой возможной ошибки, ее социальными, экологическими, экономическими и т.п. последствиями, а также с полнотой реализации в профессиональной деятельности основных функций руководства (целеполагание, организация, контроль, мотивация исполнителей).

Показатель «Сложность деятельности» определяет требования к умениям и зависит от ряда особенностей профессиональной деятельности: множественности (вариативности) способов решения профессиональных задач, необходимости выбора или разработки этих способов; степени неопределённости рабочей ситуации и непредсказуемости ее развития. Показатель «Наукоемкость деятельности» определяет требования к знаниям, используемым в профессиональной деятельности, зависит от объёма и сложности используемой информации, инновационности применяемых знаний и степени их абстрактности (соотношения теоретических и практических знаний) [9].

Исходя из указанных дескрипторов, разграничиваются, например, 5-й и 6-й квалификационные уровни. 5-й уровень ориентирован на низшее звено руководства и требует от работника умения руководить группой сотрудников и нести ответственность за результат работы этой группы. Для этого необходимо среднее профессиональное образование по специальности либо начальное профессиональное образование по основной госпрограмме в сочетании с переподготовкой. Мы выяснили, что 6-й уровень требует высшего образования по программе бакалавриата или среднего специального образования, он предполагает исключительно самостоятельную работу или работу по управлению группой людей (организацией или частью крупной организации). Характер умений описан как внедрение, улучшение определенных технологических или методологических решений.

Вместе с тем, анализируя профессиональный стандарт «Руководитель

организации социального обслуживания» [5], который предусматривает 5-й квалификационный уровень, можно увидеть, что к этому уровню отнесены позиции руководителя (директора) организации, руководителя филиала, заместителя директора. И если для уровня руководителя филиала или заместителя руководителя (директора) широта полномочий и ответственность соответствует 5 квалификационному уровню, то для должности руководителя организации этот уровень должен быть выше, так как он несет ответственность за выполнение работы на уровне организации, что соответствует 6 и 7 квалификационному уровню.

Итак, для государства развитие сильной, эффективной инновационной экономики является альтернативой ресурсному подходу. Понятно, что вопросы данного характера начинают свое решение в контексте региональной политики и является стратегическим условием его развития. На инновационное развитие социально-экономической системы региона влияет ряд факторов, к которым относят инновационный и управленческий потенциал, человеческий капитал, его сохранение и создание условия для преумножения. Инновационная деятельность, нормативно-правовая база, инновационная инфраструктура, внедрение Национальной рамки квалификаций, профессиональных стандартов определяются как основные направления процесса реализации инновационной политики социально-экономической системы [10].

Для того, чтобы столько стараний и усилий, приложенных к созданию, пониманию всеми участниками экономики необходимости Национальной системы квалификаций, внедрения профессиональных стандартов, служащих в качестве значимого инструмента для достижения стратегических целей страны в целом и регионов в частности, нам представляется, что решение проблем, описанных выше можно получить на уровне Российского союза промышленников и предпринимателей или одного из Советов по профессиональным квалификациям. Сегодня мы понимаем, что необходимо вернуться к вопросу разработки единого профессионального стандарта управленца, что в свою очередь позволит добиться единообразного подхода при описании показателей профессиональной деятельности менеджеров различных уровней в отраслевых управленческих стандартах.

### **Библиографический список**

1. Belyakova G.Ya., Vcherashny P., Vasileva Z.A., Bagdasaryan I.S., Almabekova O.A. Infrastructure provision for innovative development of territories / В сборнике: 2nd International multidisciplinary scientific conference on social sciences & ARTS (SGEM 2015) 2015. С. 445-452.
2. Bagdasaryan I.S., Sochneva E.N., Stupina A.A., Globa S.B., Karaseva M.V. New system for qualifications evaluation: experience of Russia / SGEM International Multidisciplinary Scientific Conference on Social sciences and Arts. 2017. № 1-4. С. 557-564.
3. Багдасарьян И.С., Каячев Г.Ф. Современный взгляд на подготовку

- магистров менеджмента: развитие личности студента в условиях новых общественных вызовов // Вестник Красноярского государственного аграрного университета. 2012. № 4. С. 288.
4. Багдасарьян И.С., Твердохлебова Т.В. Интерактивные методы как условие развития профессиональных компетенций современного менеджера // Вестник Университета (Государственный университет управления). 2010. № 3. С. 61-67.
  5. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 ноября 2013 г. N 678н Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель организации социального обслуживания». URL: <http://fgosvo.ru/uploadfiles/profstandart/03.003.pdf>
  6. Олейникова О.Н., Муравьева А.А. Профессиональные стандарты как основа формирования рамки квалификаций // <http://diss.seluk.ru/m-raznoe/>
  7. Багдасарьян И.С., Сочнева Е.Н., Сафонова О.Н. Проблемы внедрения системы профессиональных квалификаций в региональном аспекте // Модели, системы, сети в экономике, технике, природе и обществе. 2016. № 3 (19). С. 14-21.
  8. Соглашения о взаимодействии Министерства образования и науки Российской Федерации и Российского союза промышленников и предпринимателей от 25.06.2007г.
  9. Блинов В.И., Сазонов Б.А., Лейбович А.Н., Батрова О.Ф., Волошина И.А., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. Национальная рамка квалификаций Российской Федерации. М.: ФГУ«ФИРО», Центр начального, среднего, высшего и дополнительного профессионального образования, 2010. 7 с.
  10. Bagdasaryan I.S., Safonova O.N., Vasileva Z.A., Almabekova O.A., Popova I. Factors of innovative development of socio-economic system of the region // В сборнике: 2nd International multidisciplinary scientific conference on social sciences & ARTS (SGEM 2015) 2015. С. 275-282.