

Проблемы введения новой системы оценки квалификаций и профстандартов для молодёжи

*Тарима Елена Андреевна
Сибирский федеральный университет
Студент*

Аннотация

В данной статье рассматривается введение профессиональных стандартов и системы оценки профстандартов. Их практическая польза для всех участников трудовых отношений. Делается акцент на отрицательных последствиях для молодёжи.

Ключевые слова: Профессиональный стандарт, квалификация, уровень квалификации, Центр оценки квалификаций, независимая оценка.

The problems of introducing a new system of evaluation of qualifications and professional standards for young people

*Tarima Elena Andreevna
Siberian Federal University
student*

Abstract

This article discusses the introduction of professional standards and systems of evaluation of professional standards. Their practical benefits for all participants of labour relations. The emphasis on the negative consequences for young people.

Keywords: Professional standard, qualification, level of qualification, centre of assessment qualifications, independent evaluation

Профстандарт 2017 представляет собой характеристику квалификации, которая необходима работнику для того, чтобы он мог работать в определенной профессии. Данное понятие включает в себя требования к работнику. Правила применения утверждены постановлением Правительства Российской Федерации № 23 от 22 января 2013 г. Статья Трудового кодекса, касающаяся введения профстандартов № 195.3 действует с 1 июля 2016 г.

На данный момент в реестре на сайте Министерства труда и социальной защиты РФ насчитывается около 1000 профессиональных стандартов для профессий из разных областей применения. Работодатели, руководствуясь профстандартом, могут внести изменения в должностные инструкции, штатное расписание, пересмотреть локальные акты (Правила разработки и утверждения профессиональных стандартов, утвержденных постановлением Правительства РФ от 22 января 2013 г. № 23).

Профессиональные стандарты обязательно применяются, если требования к квалификации сотрудников установлены Трудовым кодексом, федеральными законами или другими нормативно-правовыми актами (ст. 195.3 ТК РФ). Внедрение профессиональных стандартов порождает ряд проблем [7, С. 14-21]. Само явление профессиональных стандартов пришло из-за рубежа, как и многие другие институты, они не адаптированы к условиям российской экономики, в связи с чем и возникли упомянутые проблемы [6, С. 14; 8, С. 12].

Внедрение профстандартов — это не просто желание государства упорядочить требования к определенным профессиям. Это решает проблему роста человеческого капитала в российской экономике [9, С. 20-22; 10, С. 235-238; 12]. Их применение приносит практическую пользу всем участникам трудовых отношений:

1. Для работодателя - это четко сформулированные унифицированные требования к работникам разных специальностей. Используя их в качестве основы, можно составлять или уточнять должностные инструкции применительно к специфике деятельности организации. Профстандарт — это необходимый минимум знаний и навыков, который требуется от работника. Следовательно, он составит базу для корпоративного стандарта компании или даже целой отрасли. Наконец, никто не запрещает расширять сферу ответственности или меру самостоятельности сотрудников сверх указанной в стандарте.

2. Для работника — это возможность оценить сформированные у него компетенции с точки зрения их востребованности у конкретного работодателя или в целом на рынке труда. Выявленные несоответствия должны стать побудительным мотивом для повышения уровня образования, получения дополнительных знаний или умений. Проверить свою квалификацию на соответствие стандартам позволит специально созданная система независимой оценки.

3. Для образовательных учреждений в системе профессиональной подготовки стандарты — это основа для разработки программ обучения. Знание и понимание требований профстандарта позволит отобрать учебный материал и построить образовательный процесс таким образом, чтобы ликвидировать существующий сегодня разрыв между теоретическими знаниями и реальной профессиональной деятельностью во многих сферах. Эта проблема касается не только новых областей экономики, но и вполне «традиционных». Включение ССУЗов и ВУЗов в систему стандартов позволит в дальнейшем их выпускникам быть востребованными на рынке труда.

До недавнего времени много людей работало не по своей специальности, потому что раньше для работы по какой-то профессии было достаточно иметь среднее полное или среднее специальное образование. На сегодняшний день нужно иметь диплом именно той специальности, по которой ты работаешь или желаешь работать. Именно поэтому будет

необходимо «переучиваться» на новую специальность [11, С. 106-109; 14, С. 395-399].

Может возникнуть проблема с тем, что ВУЗы не перейдут на новую программу обучения (не все, в частности Сибирский Федеральный университет планирует изменить образовательные программы), которая должна будет соответствовать введённым профессиональным стандартам. Уже годами установлен тот набор знаний, который должен получить студент по своей профессии. Теперь нужны будут более новые учебники, которые будут соответствовать требованиям, предъявляемым к определённой профессии. Нужно будет преподавателей обучать этим знаниям, чтобы они их доносили до студентов.

Можно предположить, что образовательные программы не смогут быстро изменяться по мере введения новых профстандартов или же изменений в ныне существующие, поэтому обучаться придётся по старым программам. И студенты, окончившие ВУЗы, не будут соответствовать нормам, которые приемлемы для определённой профессии [5, С. 215-220]. Нужно будет получать образование по другой профессии или повышать свои знания по полученной профессии. После окончания обучения нужно часто повышать свою квалификацию.

На данный момент, согласно приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 апреля 2013 г. N 148н, бакалавриат соответствует 6-ому уровню квалификации. Студенты сдадут государственные экзамены, защитят диплом, но всё равно мала вероятность того, что с такой ступенью образования их возьмут на работу. Для 7-ого уровня квалификации, согласно тому же документу, нужно окончить магистратуру. А поскольку в нашей стране сложилась такая система, что бюджетные места с каждым годом уменьшаются, а плата за семестр увеличивается. Например, на 2017 год обучение в магистратуре на направление «Менеджмент» в Сибирском федеральном университете стоит 69 825 рублей [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. То при получении второго высшего придётся заплатить примерно столько же.

И на выходе из ВУЗа, после введения нового закона молодёжь будет должна пройти экзамен в Центре оценки квалификации, чтобы подтвердить свою квалификацию, платно. Данная услуга стоит от 5 до 30 тысяч рублей. Профессиональный экзамен проводится в Центре оценки квалификации по инициативе соискателя за счет средств соискателя, иных физических и (или) юридических лиц либо по направлению работодателя за счет средств работодателя в порядке, установленном трудовым законодательством. По итогам прохождения профессионального экзамена соискателю в тридцатидневный срок центром оценки квалификаций выдается свидетельство о квалификации, а в случае получения неудовлетворительной оценки при прохождении профессионального экзамена - заключение о прохождении профессионального экзамена, включающее рекомендации для соискателя. В течение этого срока осуществляются проверка, обработка и

признание результатов независимой оценки квалификации соискателя советом по профессиональным квалификациям.

Стандартам пытаются подвергнуть и те профессии, которые связаны с творчеством. Есть талантливые молодые люди, которые не оканчивали высшее образование по специальности, связанной с творческой деятельностью, просто потому, что они не могли это себе позволить. Но развивались и получали новые знания самостоятельно, потому что их это интересовало. Чтобы заниматься любимым делом они должны иметь соответствующее образование, навыки, умения. Не трудно вспомнить, что большое количество известных нам людей должны были работать по профессии, которая была далека от творчества.

Безусловно, закон о введении профессиональных стандартов ориентирован на изменение в сфере труда. Квалификационные справочники уже устарели и требовались обновления требований к работнику. Много работников не имели квалификацию, а только большой практический опыт в своей профессии. Но не были учтены все нюансы и последствия, в частности, для молодого населения нашей страны. Таким образом, введение профстандартов повлияет на всю социальную сферу и ее отдельные институты [13, С. 40-44].

Библиографический список

1. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017)
2. Федеральный закон № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»
3. Постановление Правительства РФ от 16.07.2009 N 584 (ред. от 04.03.2017) «Об уведомительном порядке начала осуществления отдельных видов предпринимательской деятельности» (вместе с «Правилами представления уведомлений о начале осуществления отдельных видов предпринимательской деятельности и учета указанных уведомлений»)
4. Постановление Правительства РФ от 22 января 2013 г. N 23 «О Правилах разработки и утверждения профессиональных стандартов»
5. Багдасарьян И.С. Профессиональная компетентность менеджера глазами студентов и работодателей // Вестник Университета (Государственный университет управления). 2012. № 12. С. 215-220.
6. Багдасарьян И.С., Миронова Е.С. Импорт институтов в российской экономике // Постулат. 2017. № 2 (16). С. 14.
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. Лебедева К.И., Сочнева Е.Н. Сравнительный анализ оценки квалификации в России и странах европейского союза // Постулат. 2017. № 6 (20). С. 12.

9. Матюнькова Н.Н., Багдасарьян И.С., Дудкина Г.В. Проблемы кадровой политики в современной организации // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики. 2009. № 1. С. 20-22.
10. Сочнева Е.Н. Нарращивание человеческого капитала как важное направление социально-экономической политики // Экономика и предпринимательство. 2014. № 10 (51). С. 235-238.
11. Сочнева Е.Н. Повышение эффективности политики борьбы с безработицей в красноярском крае // В сборнике: Восточный вектор: социально-экономическое развитие Красноярского края Сибирский федеральный университет, Институт управления бизнес-процессами и экономики. 2015. С. 106-109.
12. Сочнева Е.Н. Человеческий капитал: проблемы измерения и роста в российской экономике. Красноярск, 2016.
13. Сочнева Е.Н. Институциональные основы социальной политики // Экономика и предпринимательство. 2011. № 2 (19). С. 40-44.
14. Belyakova G.Ya., Bagdasaryan I.S., Vasileva Z.A., Almabekova O.A. Management strategy for regional labor market (case of the krasnoyarsk krai). // В сборнике: INTERNATIONAL MULTIDISCIPLINARY SCIENTIFIC CONFERENCE ON SOCIAL SCIENCES & ARTS, SGEM 2016 2016. С. 395-399.
15. Направления подготовки магистров в 2017 году. Очная форма–URL: <http://admissions.sfu-kras.ru/magisters/exams?tab=&search=менеджмент>