

Зарубежный опыт построения системы национальных профессиональных стандартов в переводе на русский



Антон СЕЛЯХИН,
директор Центра технической
аттестации и обучения,
Екатеринбург

Характерная черта современной мировой экономики – переход передовых государств к новому развитию их производительных сил. Индустриальную стадию развития сменила постиндустриальная, в которой значительное место занимает сфера услуг, наука, здравоохранение и образование. В современном обществе главной производительной силой прогресса является наука, а это, в свою очередь, ведет за собой новые достижения, разработки и инновации в этой области. Жизненный цикл поколений техники стал короче периода активной трудовой деятельности человека. Подобная трансформация в значительной степени определяет требования к качеству рабочей силы и системе подготовки кадров.

... Мы, похоже, переживаем начало новой эры

Нетрудно догадаться, что научно-технический прогресс определенным образом повлиял на структуру рабочей силы. Современный работник сегодня приобретает черты информационного типа, где доминирующим становится высококвалифицированный труд. Революционные изменения в самой трудовой деятельности, которые повлекла за собой научно-техническая революция, потребовали быстрого развития высшего и значительного повышения уровня среднего образования.

В этой связи нельзя не привести цитату известного норвежского экономиста Одда Нордхога: «В настоящее время мы, похоже, переживаем начало эры, в которой организации все более интерпретируются не в качестве производственных, а в качестве обучающих экономических объединений... это правильно отражает сравнительно новый взгляд, что квалификация и ее рост является ядром перспективы развития организаций...».

Сегодня сферы труда и сферы профессиональной подготовки являются центральной темой всей системы воспроизводства квалифицированной рабочей силы. Да и само понятие «квалификация» претерпело значительные изменения. Квалификация все чаще ассоциируется с компетенциями, кото-

рые имеются у человека и которые он может эффективно использовать в трудовой деятельности.

Подобные изменения обнажили целый ряд проблем и направлений деятельности по совершенствованию систем воспроизводства квалифицированной рабочей силы. На Западе довольно быстро осознали, что институционализация процесса воспроизводства квалифицированной рабочей силы, отвечающей современным требованиям, влечет за собой разработку национальных систем квалификаций и профессиональных стандартов. Это обусловлено, прежде всего, необходимостью установления согласованных требований к качеству труда, повышением производительности труда, повышением качества подготовки работников в системе профессионального образования, развитием обучения на производстве и повышением квалификации действующих работников.

Не вдаваясь в разбор конкретных определений профессионального стандарта, сформировавшихся как в нашей стране, так и в зарубежной практике, можно сказать, что по своему функциональному назначению профессиональный стандарт призван отражать нормативные требования к квалификации рабочей силы. Кроме того, основной функцией, решаемой профессиональными стандартами во всем мире, является сближение сферы труда и сферы подготовки кадров через установление нормативных требований к знаниям, умениям и трудовым действиям. Уже сегодня в странах Европейского союза и ОЭСР развертывание системы профессиональной стандартизации является важнейшим элементом разработки долгосрочных прогнозов потребности в квалификациях.

Основной функцией, решаемой профессиональными стандартами... является сближение сферы труда и сферы подготовки кадров.

Развитие типологии компетенций важно для того, чтобы объединить образование и обучение, выравнять их с потребностями рынка труда и обеспечить мобильность трудовых ресурсов.

Универсальный кадр

Благодаря повышенному вниманию и бурному спросу на квалифицированную рабочую силу на Западе в 1980–90-х годах утвердилась модель непрерывного («пожизненного») развития профессионального и творческого потенциала национальных трудовых ресурсов. При этом подготовка необходимых кадров стала общим делом образовательных учреждений, работодателей и государства.

Кроме того, с начала 1980-х годов во многих европейских странах разрабатывается и внедряется концепция обучения, основанная на компетенциях. Профессиональная компетенция – довольно емкое понятие, включающее не только профессиональные способности и умения (трудовая функция в рамках должности, профессии, специальности, квалификации), но и возможность предлагать самостоятельные решения в новых ситуациях при решении профессиональных проблем. Например, в качестве официального в работе Департамента занятости Великобритании при разработке профессиональных стандартов применяется следующее определение компетентности: «Способность применять знания, понимание и навыки в соответствии с требуемыми стандартами. Это включает решение проблем и соответствие изменяющимся требованиям».

Такой подход обеспечил широкий доступ к построению «карьерных лестниц» для тех, кто имел меньше возможностей для систематического образования и обучения, но, тем не менее, развил компетенции на основе собственного опыта.

Развитие соответствующей типологии компетенций важно для того, чтобы объединить образование и обучение, выравнять их с потребностями рынка труда и обеспечить мобильность трудовых ресурсов.

Классификаторы профессий

Нормативной базой в сфере труда, по опыту стран с развитой рыночной экономикой, служат классификаторы профессий, представляющие собой построенную на определенных принципах иерархию групп профессий, а также соответствующие им системы профессиональных стандартов.

Обзор опыта формирования и применения профессиональных стандартов в экономически развитых странах показал, что динамика экономического развития, социально-культурные особенности, исторически сложившиеся традиции в сфере труда напрямую влияют на содержание профессиональных стандартов. Национальные профстандарты формируются с

учетом специфики социально-экономического развития отраслей экономики страны.

Именно профессиональные стандарты рассматриваются в настоящее время зарубежными и российскими экспертами как один из инструментов, позволяющих создать устойчивое и эффективное взаимодействие сферы труда и сферы образования, обеспечить рациональное использование человеческих ресурсов и в конечном счете содействовать устойчивому развитию общества.

Чужой опыт

Опыт зарубежных стран показывает, что создание качественных профессиональных стандартов требует привлечения всех заинтересованных сторон к работе по формированию и использованию профессиональных стандартов, рационального распределения полномочий между ними, при этом особое внимание необходимо уделять роли и участию работодателей в данном процессе.

Профессиональные стандарты — продукт коллективной деятельности работодателей, объединенных по видам экономической деятельности, отражающий минимально необходимые совокупные квалификационные требования к профессиям.

Использование профессиональных стандартов позволяет работодателям повышать производительность, улучшать качество производства и услуг и тем самым не только поддерживать, но и усиливать свою конкурентоспособность.

Это означает, что создание качественных профессиональных стандартов, их эффективное использование и поддержание (обновление, развитие) предполагает:

- привлечение всех заинтересованных сторон, рациональное распределение полномочий между сторонами с учетом особой роли в данном процессе работодателей;
- формирование организационных механизмов разработки и поддержания профессиональных стандартов, которые бы позволяли своевременно и качественно обновлять стандарты и обеспечивали бы преемственность «новых» и «старых» стандартов.

На Западе в 1980–90-х годах утвердилась модель непрерывного («пожизненного») развития профессионального и творческого потенциала национальных трудовых ресурсов. При этом подготовка необходимых кадров стала общим делом образовательных учреждений, работодателей и государства.

Опыт зарубежных стран показывает, что создание качественных профессиональных стандартов требует привлечения всех заинтересованных сторон к работе по формированию и использованию профессиональных стандартов, рационального распределения полномочий между ними, при этом особое внимание необходимо уделять роли и участию работодателей в данном процессе.