

АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ РОССИИ: КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД¹

ANALYSIS OF PROFESSIONAL STANDARDS IN RUSSIA: COMPETENCE APPROACH

Л.В. Гурьян
L.V. Guryan

Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского

Приведены результаты исследования профессиональных стандартов. Проведен анализ их применимости в процессах социально-экономической среды (трудовая деятельность, управление персоналом, др.) с точки зрения компетентностного подхода. Актуализирована проблема кластеризации качеств-квалификаций субъекта труда для описания сквозных компетенций экономической системы.

The article presents the results of a study of professional activity standards. There was conducted an analysis of their applicability in socio-economic environment (labor, HR, etc.) in terms of the competence approach. We focused on the problem of clustering qualities-qualifications subject of labor to describe the competencies through the economic system.

Ключевые слова: профессиональный стандарт, вид экономической деятельности, трудовая функция, компетенция, качество-квалификация, субъект труда, функциональный кластер, сквозные компетенции.

Keywords: standard of professional activity, kind of economic activity, employment function, competence, quality-qualification, subject of labor, functional cluster, through competence.

Важнейшим механизмом упорядочивания трудовых отношений являются стандарты профессиональной деятельности (профессиональные стандарты). В Российской Федерации системно разработкой профессиональных стандартов занимается автономная некоммерческая организация «Национальное агентство развития квалификаций», созданная Общероссийским объединением работодателей «Российский союз промышленников и предпринимателей» [1].

Структура профессионального стандарта, а также его взаимосвязь с другими категориями разделения и кооперации труда [2; 3] приведены на рис. 1 в виде диаграммы стандарта онтологического исследования сложных систем IDEF5.

Целью исследования, результаты которого представлены в статье, являлся структурный и содержательный анализ профессиональных стандартов на предмет возможности использования в процессах социально-экономической среды (например, трудовая деятельность, система управления персоналом, профессиональная подготовка), построенных на принципах компетентностной модели субъекта труда (КМСТ) [4].

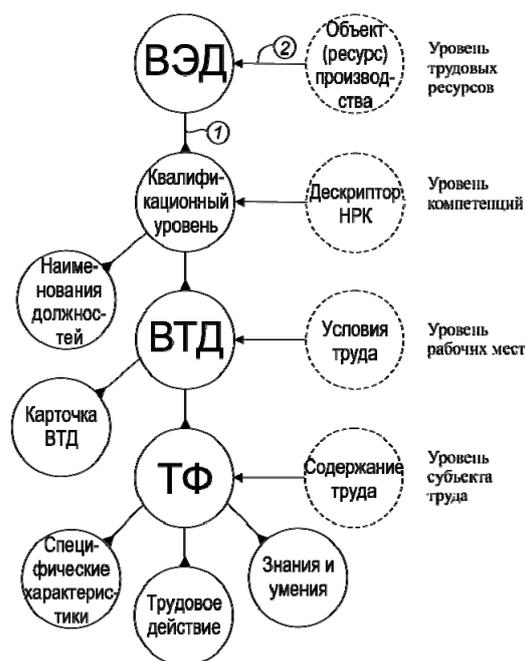


Рис. 1. Онтологическая модель (таксономия) вида экономической деятельности (ВЭД): ВТД – вид трудовой деятельности, ТФ – трудовая функция, «1» – связь является компонентом, «2» – связь «определяет». Пунктиром обозначены категории, не являющиеся частью профессиональных стандартов

¹ Работа проведена при финансовой поддержке Министерства образования и науки РФ в рамках государственного задания высшим учебным заведениям в части проведения научно-исследовательских работ на 2014–2016 гг., проект № 2378.

Понятие «компетенция» хоть и определено в профессиональном стандарте, но не используется в его содержательной части. Этот факт, а также то, что в профессиональных стандартах отсутствует описание процессов жизненного цикла качества, нет понятия компетентности (качества труда), не дают возможности отнести их к компетентностным системам с точки зрения КМСТ. В то же время, профессиональные стандарты являются качественными источниками сведений по качествам-квалификациям (определяют свойства субъекта труда, востребованные для достижения целей бизнес-процессов в конкретной трудовой деятельности).

В качестве объекта исследования выбран ВЭД «72. Деятельность, связанная с использованием вычислительной техники и информационных технологий», а предметом исследования – структура качеств-квалификаций ТФ данного ВЭД. Структурный анализ профессиональных стандартов представлен в табл. 1.

Таблица 1

Перечень профессиональных стандартов ВЭД «72. Деятельность, связанная с использованием вычислительной техники и информационных технологий»

Профессиональный стандарт	КвУр стандарта	КвУр НРК	Число должностей	Число ВТД/ТФ
Программист	1–4	5–7	12	*/81
Системный архитектор	3–6	6–8	11	*/69
Специалист по информационным системам	1–5	5–7	14	*/109
Системный аналитик	2–5	6–7	18	*/67
Специалист по системному администрированию	1–5	5–7	9	*/61
Менеджер информационных технологий	4–7	7–8	18	*/35
Менеджер по продажам решений и сложных технических систем	1–7	5–7	17	*/220
Специалист по информационным ресурсам	1–5	4–7	44	*/104
Администратор баз данных	2–5	6–7	12	*/89
Специалист информационной безопасности	1–5	4–8	7	*/52
Системный программист	1–4	6–7	8	5/21
Программист высокопроизводительных вычислительных систем	1–5	6–7	11	10/30
Специалист по распределенным вычислительным системам	2–5	4–7	9	9/37
Специалист по технической документации	1–5	3–7	8	8/27

Примечание. КвУр – квалификационный уровень, НРК – Национальная рамка квалификаций. В первой версии профессиональных стандартов (2007) не было разделения трудовых функций по ВТД (обозначено *).

Анализ содержания профессиональных стандартов показал, что они содержат исчерпывающее описание структуры и содержания профессиональной деятельности. В то же время далеко не вся описанная профессиональная деятельность относится к жизненному циклу продукции. Однако, с помощью Национальной рамки квалификаций [5] можно выделить в каждом стандарте именно эту часть содержания деятельности.

В табл. 2 квалификационным уровням НРК, соответствующим жизненному циклу продукции, исходя из описания широты полномочий и ответственности, сопоставлена структура качеств-квалификаций.

Важнейшей характеристикой системы профессиональных стандартов как макроструктуры качеств-квалификаций ВЭД, на наш взгляд,

является наличие сквозных, «пронизывающих» всю систему компонентов, определяющих взаимное влияние и накопление качеств-квалификаций субъекта труда от одной должности к другой, от одного рабочего места к другому. Такие «пронизывающие» трудовую деятельность субъекта труда свойства определены как сквозные компетенции [4]. О наличии таких компонентов в системе профессиональных стандартов говорила бы возможность кластеризации (группировки) функциональных качеств-квалификаций как внутри каждого стандарта, так и между стандартами.

В ходе настоящего исследования было проанализировано фактическое содержание квалификационных уровней 3-х близких по должностному соответствию профессиональных стандарта: «Программист» (Прогр), «Системный

программист» (СисПр), «Программист высокопроизводительных вычислительных систем» (ПрВВС), а именно для каждой трудовой функ-

ции определена структура качеств-квалификаций. Сводные данные анализа приведены на рис. 2.

Таблица 2

Соответствие квалификационных уровней НРК структуре качеств-квалификаций

КвУр НРК	Структура качеств-квалификаций
3	Функциональные качества
4	Функциональные качества. Возможен самоменеджмент деятельности и/или самоменеджмент ресурсов
5	Функциональные качества. Самоменеджмент деятельности. Самоменеджмент ресурсов. Возможен самоменеджмент качества
6	Функциональные качества. Самоменеджмент деятельности. Самоменеджмент ресурсов. Самоменеджмент качества

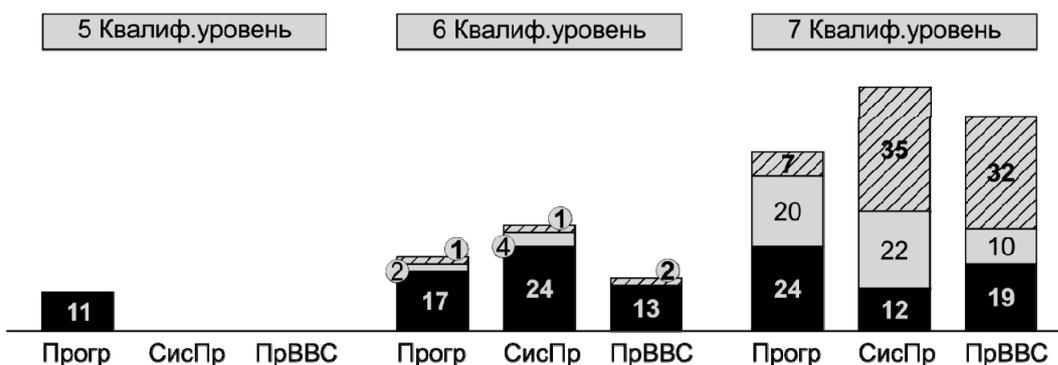


Рис. 2. Сводные данные о количестве качеств-квалификаций по квалификационным уровням профессиональных стандартов

На рис. 2 разной заливкой выделены группы качеств-квалификаций: черным – функциональные, серым – самоменеджмент, штриховкой – остальные, не связанные с жизненным циклом продукции, например, управленческие.

Далее была выполнена группировка трудовых функций по экономической системе, образованной должностями из перечисленных стандартов. Результат приведен в табл. 3.

Таблица 3

Структура групп трудовых функций стандартов «Программист», «Системный программист», «Программист высокопроизводительных вычислительных систем»

Группа	Общий для группы вид деятельности (ВД)	Кол-во стандартов, где присутствует ВД	КвУр НРК, в которых присутствует ВД	Кол-во ВД в группе
1	Внесение / запись / написание / кодирование / решение / наполнение	3	5–7	23
2	Разработка / ведение / адаптация	2	5–7	23
3	Настройка / подготовка	2	6–7	9
4	Отладка/ тестирование	3	5–7	8
5	Оптимизация	2	5–7	8
6	Формирование	1	6–7	6
7	Оформление	2	6–7	4
8	Ревьюирование	1	5–7	4
9	Создание	1	5–7	4

Итак, исходя из структурного и содержательного анализа профессиональных стандартов (на примере ВЭД «72. Деятельность, связанная с использованием вычислительной техники и информационных технологий»), можно сделать следующие выводы:

1. На основе описаний функциональных требований стандартов возможно алгоритмически последовательно построить структуру качеств-квалификаций по включенным в стандарты должностям, а именно, определить функциональное воздействие, продукт / предмет деятельности, ресурсы, нормы / правила / стандарты жизненного цикла продукции. В то же время описание функциональных требований является не полным, имеющим многочисленные «опускания» и «умолчания», особенно в описании результата деятельности (т. е. продукта), ресурсов и инфраструктуры. Нормы жизненного цикла продукции указываются очень редко и обобщенно, без отнесения к конкретным нормативным или корпоративным документам. Несмотря на то, что для каждого функционального качества (по квалификационным уровням) в стандарте имеется описание соответствующих знаний и умений – качеств личности, лежащих в их основе, – использовать их при построении качеств-квалификаций затруднительно, так как они лишь повторяют функциональные требования с точки зрения обучения. Как таковые требования к личностным качествам работника отсутствуют.

2. Среди описаний функциональных требований начиная с 6-го квалификационного уровня НРК можно выделить качества-квалификации самоменеджмента, а также качества-квалификации, не связанные с жизненным циклом продукции. Аналогично функциональным качествам-квалификациям их формулировки также являются обобщенными, не соотносятся с нормативными способами действия. В формулировках качеств-квалификаций самоменеджмента не задействованы описания качеств личности субъекта труда, лежащих в основе данных качеств и, соответственно, трудовых функций (аналогично описанию знаний и умений для функциональных качеств). Как и следовало ожидать, с увеличением квалификационного уровня, доля качеств-квалификаций самоменеджмента в общем числе функциональных требований растет (см. рис. 2).

3. Функциональные требования стандартов можно сгруппировать в 17 функциональных

кластеров, 9 из которых объединяют от 4 до 23 видов деятельности. Таким образом, экономическую систему из 31 должности, описываемых в стандартах «Программист», «Системный программист», «Программист высокопроизводительных вычислительных систем», содержащую 120 функциональных требований, можно описать системой из 9 функциональных кластеров, что является вполне реальным масштабом проектирования социально-экономических процессов на основе компетентного подхода.

4. Присутствие в стандартах требований, которые могут быть взяты за основу описания как функциональных качеств-квалификаций, так и качеств-квалификаций самоменеджмента, а также возможность группировки требований позволяет сделать вывод о возможности описания сквозных компетенций на основании профессиональных стандартов.

Это, в свою очередь, позволяет рассматривать имеющуюся в России систему профессиональных стандартов как важный элемент проектирования траектории профессионального развития субъекта труда на основе сквозных компетенций.

1. Национальное агентство развития квалификаций : официальный сайт. – URL: <http://www.nark-rspp.ru>.

2. Об утверждении Макета профессионального стандарта : приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 147н. – URL: <http://www.rg.ru/2013/06/05/maket-dok.html>.

3. Практика разработки и введения в действие профессиональных стандартов. Сб. нормативно-методических документов / Российский союз промышленников и предпринимателей ; Национальное агентство развития квалификаций. – URL: <http://www.nark-rspp.ru/wp-content/uploads/Sbornik.pdf>.

4. Гурьян Л. В., Половинко В. С. Компетентностная модель субъекта труда: концепция сквозных компетенций // Экономические науки. – 2013. – № 7. – С. 44–49.

5. Национальная рамка квалификаций Российской Федерации: рекомендации / О. Ф. Батрова, В. И. Блинов, И. А. Волошина [и др.] – М. : Федеральный институт развития образования, 2008. – 14 с.