

УДК 331.546

**Наталья Анатольевна Зинюхина**, кандидат технических наук, доцент кафедры прикладной информатики в экономике и управлении, ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет»  
e-mail: zin@mail.osu.ru

**Юлия Николаевна Никулина**, кандидат экономических наук, доцент кафедры управления персоналом, сервиса и туризма, ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет»  
e-mail: juliaguzenko@mail.ru

### ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ КАК ИНСТРУМЕНТ АНАЛИЗА И УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ

*Актуальность* исследуемой проблемы заключается в том, что в настоящее время одним из условий формирования новых направлений экономической деятельности являются профессиональные стандарты, которые максимально помогают приблизить подготовку молодых специалистов к требованиям работодателя. Статья направлена на исследование комплекса вопросов, связанных с аспектами влияния и взаимосвязи профессиональных стандартов с системой высшего образования. Ведущим **подходом** к исследованию данной проблемы является системный подход, а также теоретико-методологический анализ источников, позволяющие выявить особенности внедрения профессиональных стандартов. Авторами выделены преимущества от внедрения профессиональных стандартов для различных участников рынка труда и рынка образовательных услуг. Выявлены подходы и методы разработки профессиональных стандартов в России и за рубежом. Приводятся результаты исследования предприятий - работодателей в части оценки профессиональной пригодности молодых специалистов и качества их подготовки с учетом требований рынка труда. В заключении сделаны **выводы** о необходимости координации усилий вузов и представителей бизнес-сообщества в вопросах подготовки конкурентоспособных специалистов. Материалы статьи могут быть полезны при разработке комплекса мероприятий и внедрении новых подходов к организации работы по актуализации образовательных программ вузов с учетом положений профессиональных стандартов.

**Ключевые слова:** профессиональные стандарты, высшее образование, рынок труда, молодой специалист, качество подготовки.

Изменения, происходящие в системе квалификаций, создали беспрецедентную ситуацию для системы подготовки кадров. Если еще несколько лет назад профессиональное образование могло вполне успешно существовать как закрытая система, цели и приоритеты развития которой устанавливались преимущественно на основании внутренних потребностей и интересов научно-педагогического сообщества, то сегодня такая практика уже невозможна. Утрата связи с экономикой, игнорирование сигналов рынка труда и заказа со стороны работодателей неизбежно приводят к деформации самого предназначения профессионального образования как института кадрового воспроизводства. Интегративным фактором и точкой сопряжения интересов образовательного и профессионального сообщества становится квалификация – главная ценность, источник наращивания человеческого капитала страны [1].

Ключевыми элементами национальной системы квалификаций в России являются профессиональные стандарты, которых в настоящее время разработано уже более тысячи. Формируются наименования и описания квалификаций, востребованных на рынке труда. Профессиональные стандарты выражают консолидированное представление профессионального сообщества об осо-

бенностях того или иного вида профессиональной деятельности и позволяют выстроить диалог двух сторон – системы профессионального образования и работодателей, которые пока по-разному трактуют понятия и термины, связанные с подготовкой молодого специалиста [4]. В образовании говорят о направлениях подготовки, профессиях и специальностях широкого профиля, а для работодателей за словами «сварщик» или «программист» стоят несколько десятков квалификаций. В образовании часто ссылаются на необходимость фундаментальной подготовки, развития общепрофессиональных компетенций как условия профессиональной мобильности выпускника, а работодатели акцентируют внимание на несамостоятельности молодых специалистов и необходимости их дополнительного обучения [6].

Фундаментальность профессионального образования нельзя рассматривать как абсолютную противоположность практикоориентированности. Освоение той или иной конкретной квалификации при наличии хорошего основания не требует значительного времени, поскольку учит применять теоретические и (или) методологические знания и умения при использовании конкретных технологий, выборе средства труда. Сегодня и сами работодатели подчеркивают важность не только профессиональных

навыков, но и универсальных компетенций потенциальных работников. Задача состоит не в том, чтобы отказаться от одних требований в угоду другим, а в том, чтобы четко определить содержание этих требований, разделить ответственность за процедуру их оценки между разными участниками рынка образовательных услуг и рынка труда [5].

Профессиональный стандарт содержит характеристики квалификации, необходимой работнику для осуществления определенной профессиональной деятельности в форме описания требований

к содержанию и качеству труда. Профстандарты призваны заменить действующие квалификационные справочники, которые устарели в связи с отсутствием в них ряда существующих профессий, по крайней мере, в экономически трансформирующихся отраслях. В современных условиях профессиональные стандарты крайне необходимы для подготовки высококачественных и востребованных кадров [7]. Характеристика основных преимуществ от внедрения профессиональных стандартов представлена в таблице 1.

Таблица 1. Преимущества от внедрения профессиональных стандартов для работодателей, работников и образовательных организаций

Для работодателей позволит:	Работнику даст возможность:	Образовательным организациям позволит:
Структурировать профессиональную деятельность, описать требования к трудовым функциям и качеству их выполнения	Определить какие умения и знания необходимы для конкретной профессии или должности	Разработать учебные программы, модули и учебно-методические материалы в соответствии с требованиями и при участии работодателей
Повысить качество труда и эффективность работников, развить их компетенции, освоить требуемые квалификации, достигнуть высоких показателей в работе	Повысить квалификационный уровень и подтвердить его соответствующим документом	Сократить разрыв между знаниями, которые получают студенты по образовательным программам, и знаниями, которые в реальности нужны современному бизнесу
Контролировать профессионализм работников, поддерживать и улучшать отраслевые стандарты качества	Получать рекомендации и направления от работодателя, чтобы пройти дополнительное обучение, сертификацию	Планировать подготовку по направлениям и профилям, которые будут необходимы рынку труда в долгосрочной перспективе

Профессиональные стандарты широко распространены. К странам, в которых в основе квалификаций лежат требования профессиональных стандартов, относятся Австрия, Бельгия, Болгария, Великобритания, Германия, Дания, Ирландия, Исландия, Испания, Италия, Латвия, Литва, Нидерланды, Польша, Португалия, Румыния, Словения, Турция, Франция, Швейцария, Эстония [3].

Наиболее ярким примером рамки квалификаций является национальная рамка квалификаций Великобритании, которая создана на основе профессиональных стандартов по 14 категориям, объединяющим свыше 50 укрупненных областей профессиональной деятельности.

Основная идея использования профессиональных стандартов основана на анализе ситуации на рынке труда Великобритании. Благодаря использованию профессиональных стандартов, в национальной рамке квалификаций Великобритании отражены все аккредитованные квалификации и соответствующие им свидетельства, дипломы, сертификаты. Следует подчеркнуть, что отношения между квалификациями внутри рамки не статичны и постоянно усложняются. Поддерживая связь между со-

ставляющими, рамка, с одной стороны, объединяет и систематизирует существующие квалификации (дипломы/сертификаты), с другой – стимулирует разработку новых квалификаций при возникновении такой необходимости на рынке труда [2].

В настоящее время во всех развитых и развивающихся экономиках придается большое значение упорядочению требований к качеству и содержанию трудовой деятельности работников. В России разработка профессиональных стандартов координируется двумя субъектами, во-первых, это инициатор использования профессиональных стандартов в России – предприниматели в лице Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП), во-вторых, это Министерство труда и социальной защиты РФ [8].

В России и США подходы и методы разработки профессиональных стандартов сегодня различны. В России и других странах Европы, в Японии, Австралии активизировалось движение от локальных корпоративных систем стандартов к формированию общенациональной системы. В США по-прежнему отдается предпочтение корпоративным профессиональным стандартам, наличие которых рассматри-

вается как один из показателей конкурентоспособности отрасли, правда, в последнее время и в США наблюдается движение к общенациональной системе квалификаций [11].

В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ каждый выпускник программ профессионального образования должен подтвердить свой образовательный уровень и квалификацию. Оценка квалификации – процедура добровольная, однако получение подтверждения квалификации может стать серьезной преференцией для любого работника повысить его защищенность на рынке труда. Даже в случае негативного результата соискатель получает важную информацию о дефицитах профессиональных компетенций, а также рекомендации по перспективам профессионального развития и освоению программ дополнительного профессионального образования. Процедура независимой оценки квалификации, с одной стороны, имеет констатирующий характер, с другой – обеспечивает возможности для самооценки и обоснованного конструирования образовательной и карьерной траектории [9].

Свидетельство о квалификации позволяет понять, что конкретно умеет делать тот или иной человек, повышает шансы на трудоустройство и профессиональную мобильность. В перспективе данные о специалистах различной квалификации, хранящиеся в реестре сведений о независимой оценке квалификации, могут быть использованы и рекрутинговыми агентствами, и работодателями дня решения задач управления развитием персонала.

Вузы, колледжи и иные образовательные организации, осуществляющие подготовку кадров, также потенциально заинтересованы в независимой оценке квалификаций как источнике информации о качестве прикладных образовательных программ. Идея проведения профессиональным сообществом экспертизы профессиональных образовательных программ не является принципиально новой. Начиная с 1990-х гг. она непрерывно обсуждалась и признавалась одним из оптимальных инструментов преодоления кризисных явлений в системе профессионального образования. Однако до последнего времени не существовало четко оформленных внешних ориентиров, на соответствие которым можно было бы проверять образовательные программы. Появление профессиональных стандартов задало планку для оценки качества профессиональных образовательных программ с точки зрения их ценности для рынка труда, способности сделать выпускника конкурентоспособным в выбранной профессии, гарантировать ему получение квалификации, соответствующей ожиданиям работодателей [10].

Под влиянием происходящих в системе квалификации процессов будет последовательно пересматриваться и подход к присвоению квалифи-

каций: наряду с квалификацией по образованию (техник, бакалавр или магистр) можно будет подтвердить и профессиональную квалификацию, содержание которой очевидно для рынка труда и понятно работодателям. Но обратная сторона этих новых условий – конфликт результатов, зафиксированных системой образования и установленных при проведении профессионального экзамена. Для того чтобы избежать конфликта между рынком труда и сферой образования и максимально продуктивно использовать в интересах последней новые механизмы оценки квалификаций, необходимо решить вопрос о взаимодействии систем итоговых аттестаций в образовании и профессиональных экзаменов – провести серьезную аналитическую работу по поиску адекватных сценариев сосуществования, а впоследствии – нормативного правового оформления. Понятно, что соответствие образовательной программы требованиям профессиональных стандартов – это не только и не столько перенос положений стандартов в текст программы, сколько создание условий, обеспечивающих подготовку выпускников в соответствии с требованиями рынка труда [12].

В Оренбургском государственном университете уделяется повышенное внимание вопросам актуализации образовательным программам с учетом потребностей и запросов бизнес-сообщества. Ежегодно в рамках Всероссийской научно-методической конференции «Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры» организуются круглые столы с приглашением представителей предприятий-работодателей, на которых обсуждаются актуальные вопросы взаимодействия в этой сфере. Так, в 2014 году прошел круглый стол «Реализация образовательных программ в сетевой форме и подготовка кадров по прикладному бакалавриату», в котором приняли участие представители администрации вуза, деканы факультетов, преподаватели, а также работодатели ЗАО «СИХ «Ликос», ОАО «Завод бурового оборудования», ОАО «ПО «Стрела», ООО «Элинс», ЗАО «Автоколонна № 1825», ООО «СПЕКТР-ГРУПП», ОАО «Газпром газораспределение». На круглом столе обсудили подходы к разработке и реализации сетевых образовательных программ высшего образования, миссию, цели и задачи прикладного бакалавриата и другие вопросы. В 2018 году в рамках конференции состоялось заседание круглого стола «Профессиональные и образовательные стандарты: кадровая политика и новая стратегия подготовки кадров». В числе участников выступили – министр труда и занятости населения Оренбургской области, представители ОСПП Оренбургской области, Торгово-промышленной палаты Оренбургской области, ПАО «МРСК Волги» – «Оренбургэнерго», ПАО «Оренбургнефть», Южно-Уральского филиала ООО «Газпромэнерго», учебного центра

«Профстандарт». Обсуждались вопросы потребности в специалистах на региональном рынке труда, говорили об опыте сотрудничества предприятий и университета по переподготовке специалистов, практике внедрения профстандартов на предприятии. Поднимались проблемы практической реализации взаимосвязи профессиональных и образовательных стандартов в современных условиях в целом, в том числе на примере подготовки специалистов в области управления персоналом, сервиса и туризма в ОГУ.

Кроме того, подобные вопросы обсуждаются на заседаниях научно-методического совета университета. Так, в марте 2018 г. к обсуждению был вынесен и рассмотрен вопрос «Разработка основных образовательных программ бакалавриата по стандартам ФГОС ВО 3++ (на примере проекта рекомендованной ПООП направления подготовки 42.03.02 Журналистика)», с учетом положений про-

фессионального стандарта в этой области.

Университетом проводится постоянный мониторинг оценки качества подготовки молодых специалистов с позиции предприятий-работодателей – партнеров вуза. В исследовании 2017 года приняло участие более 80 организаций и учреждений. По сферам деятельности компании представляют основные отрасли российского рынка, которые в целом соответствуют специальностям и направлениям подготовки, реализуемым в университете.

На вопрос «В каких именно специалистах заинтересованы работодатели» 48% респондентов ответили, что в практико-ориентированных, подготовленных под конкретный профиль предприятия, чуть менее (42%) заинтересованы в специалистах, обладающих теоретическими и фундаментальными знаниями с хорошей практической подготовкой. 10% респондентов затруднилось ответить (рисунок 1).

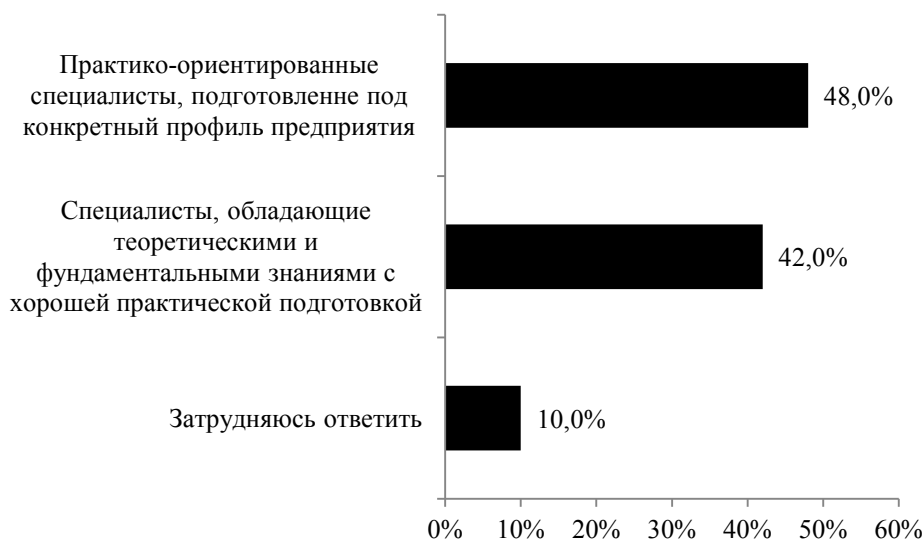


Рисунок 1. В каких специалистах предприятия заинтересованы в большей степени?

При приеме молодых специалистов, в первую очередь, работодатели всех сфер экономики региона обращают внимание на соответствие образования кандидата требованиям должности (64%), качество образования соискателя, уровень его профессиональных знаний (60%), личностные и деловые качества кандидата (56%), наличие профессионального опыта (40%). Реже респонденты придают значение внешнему виду соискателя (16%), а также наличию рабочей профессии (13,8%), долгосрочному характеру взаимоотношений с вузом, в котором получил образование соискатель 4%.

На вопрос «На сколько быстро выпускники вузов приступили к работе на предприятиях» большинство респондентов исследования (36%) ответили, что выпускники приступили к работе не сразу, т.к. нуждались в дополнительном обучении на рабочем месте. Около трети респондентов (34%)

ответили, что практически сразу начали полноценно работать, но сначала прошли обязательную внутрифирменную подготовку. На 12% предприятиях выпускники сразу приступили к работе без каких-либо затруднений (рисунок 2).

В связи с ростом необходимости дополнительного обучения молодых специалистов был задан вопрос «Готов ли работодатель в ходе образовательного процесса осуществлять на паритетной основе профессиональную переподготовку студентов по профилю предприятия?». В результате лишь треть респондентов (32%) ответили, что готовы. 26% ответили отказом, 42% затруднились ответить.

Профессиональной подготовкой специалистов с высшим образованием полностью удовлетворены 16% работодателей, 60% – удовлетворены подготовкой выпускников частично. Не устраивает подготовка выпускников вузов лишь 2% респондентов,





Рисунок 2. Насколько быстро выпускники вузов приступили к работе на предприятиях?

22% затруднились ответить на этот вопрос. Оценивая уровень теоретических знаний выпускников вузов, работодатели указали, что он соответствует требуемому уровню в среднем на 70%, а уровень практических – на 50%. При этом работодатели также оценили уровень компетенций выпускников – общекультурных в среднем на 70%, общепрофессиональных – на 50-60%.

Большинство респондентов отмечают отсутствие готовности к практической деятельности у современных выпускников (66%), связи с реальными потребностями предприятия и рынка в целом (46%), недостаток чувства ответственности (38%), а также самостоятельности и инициативы (28%). Кроме того, работодатели указывают на неумение работать в коллективе (18%), недостаток теоретических знаний у молодых специалистов (6%).

Работодатели указали, какие модели взаимодействия (формы сотрудничества) между бизнесом и образованием для них наиболее интересны в современных условиях:

- непосредственное трудоустройство выпускников по заявкам – 38%;
- закрепление предприятия в качестве базы практики для студентов – 32%;
- участие в учебном процессе – 28%;
- прямое сотрудничество с кафедрами вуза – 22%;
- участие в заседаниях комиссий по приему государственных экзаменов и защите выпускных квалификационных работ – 20%;
- повышение квалификации сотрудников предприятия на базе вуза – 12%;

- целевая контрактная подготовка студентов (отраслевой заказ) – 12%;
- сотрудничество в области проведения научных исследований – 2%;
- создание базовых кафедр – 2%;
- сетевые формы реализации образовательных программ – 2%;
- учреждение и выплата именных стипендий, грантов талантливым студентам и молодым ученым – 1,2%.

Работодатели своими ответами на вопрос продемонстрировали высокую заинтересованность в трудоустройстве выпускников по заявкам на открытые вакансии, привлечении выпускников на производственную и преддипломную практику, а также участия в учебном процессе и непосредственном взаимодействии с кафедрами выпускающих специалистов по профилю предприятия. Что касается сетевых форм реализации образовательных программ, создания базовых кафедр, то лишь по 2% респондентов готовы на такие формы сотрудничества. Возможно, это объясняется неосведомленностью руководства предприятий о специфике таких форм взаимодействия.

Результаты опроса предприятий-работодателей свидетельствуют, что в целом работодатели не полностью удовлетворены уровнем подготовки молодых специалистов, но в то же время готовы включаться в процессы разработки новых образовательных программ, в том числе с учетом профессиональных стандартов.

В заключение стоит отметить, что для создания эффективной системы подготовки кадров необхо-

димы социальное партнерство и неформальный диалог между заинтересованными сторонами, гармонизация ожиданий различных субъектов рынка труда и рынка образовательных услуг при дифференциации ответственности, задач и полномочий, открытость в обсуждении и решении проблем подготовки конкурентоспособных молодых специалистов. Объединение вузов и работодателей в рамках

разработки и внедрения образовательных программ с учетом требований профессиональных стандартов будет способствовать подготовке высокопрофессиональных, востребованных рынком труда кадров и внедрению инноваций в процесс производства и, как следствие, повышение конкурентоспособности как вуза, так и предприятия.

### *Литература*

1. Боброва, В.В. Компетентностный подход как основа разработки профессиональных стандартов в области таможенного дела / В.В. Боброва, Ю.В. Рожкова // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры: материалы Всерос. науч.- метод. конф. 31 января - 02 февраля 2018 г., Оренбург / М-во образования и науки Рос. Федерации, Федер. гос. бюджет. образоват. учреждение высш. образования «Оренбургский государственный университет». – Оренбург, 2018. – С. 1355-1359.
2. Буреш, О.В. Кластерный подход к формированию научно- образовательного и экономического инновационного пространства региона / О.В. Буреш, М.А. Жук, А.В. Фролов // Вопросы экономики и права. – 2011. – № 34. – С. 135-139.
3. Горбашко, Е.В. Профессиональные стандарты в подготовке кадров для современного рынка труда / Е.В. Горбашко // Стандарты и качество. – 2016. – № 7 (949) . – С. 80-85.
4. Ермакова, Ж.А. Инфраструктурное обеспечение инновационного развития промышленного комплекса Оренбургской области / Ж.А. Ермакова, В.В. Свечникова // Креативная экономика. – 2014. – № 1 (85). – С. 48-56.
5. Зинюхина, Н.А. Исследование спроса и предложения на рабочую силу в соответствии с приоритетами развития региона (на примере Оренбургской области) / Н.А. Зинюхина // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2010. – № 13 (119). – С. 37-41.
6. Калиева, О.М. Формирование конкурентоспособности выпускников университета / О.М. Калиева, И.И. Цорина // Интеллект. Инновации. Инвестиции. – 2016. – № 1. – С. 21-26.
7. Кельчевская, Н.Р. Интеграция образовательных и профессиональных стандартов в условиях реформирования: проблемы и пути решения / Н.Р. Кельчевская, Е.В. Ширинкина // Университетское управление: практика и анализ. – 2018. – Т. 22. – № 1. – С. 16-25.
8. Кузнецова, Т.А. Координация профессиональных и образовательных стандартов как механизм эффективного управления качеством образования / Т.А. Кузнецова, П.В. Репп // Университетское управление: практика и анализ. – 2016. – № 103 (3). – С. 62-70.
9. Никулина, Ю.Н. Формирование региональной политики социального партнерства в области подготовки конкурентоспособных специалистов / Ю.Н. Никулина // Креативная экономика. – 2015. – Т. 9. – № 9. – С. 1173-1190.
10. Прахова, М.Ю. Оценка сформированности профессиональных компетенций / М.Ю. Прахова, Н.В. Заиченко, А.Н. Краснова // Высшее образование в России. – 2015. – № 2. – С. 21-28.
11. Сенашенко, В.С. Становление профессиональных стандартов как основа кадровых решений профессионального сообщества / В.С. Сенашенко // Социальная политика и социальное партнерство. – 2017. – № 2. – С. 25-34.
12. Шестакова, Е.В. Формирование системы подготовки квалифицированного персонала сферы фитнес-индустрии на основе профессионального стандарта / Е.В. Шестакова // Российское предпринимательство. – 2017. – Т. 18. – № 16. – С. 2377-2388.