Интервью с руководителем рабочей группы по разработке КОС в области кадрового делопроизводства В.И. Андреевой.

Для чего нужны профессиональные стандарты?

Квалификация работника как совокупность данных о его образовании и опыте работы – важнейшая составная часть комплекса деловых качеств, необходимых для решения вопроса о заключении трудового договора. Необходимость актуализации квалификационных характеристик работников, с учетом постоянно происходящих изменений во всех сферах жизни современного общества давно требует обновления документов, содержащих характеристики квалификации.

Поэтому необходимость разработки и применения профессиональных стандартов, на мой взгляд, сомнений не вызывает. Вполне можно согласиться с мнением по этому вопросу, высказанным специалистами Минтруда России: повышение профессионального уровня работников оказывает существенное влияние на производительность труда, снижение издержек работодателей на адаптацию работников при трудоустройстве, а также на конкурентоспособность работников на рынке труда.

Как лично Вы относитесь к внедрению профессиональных стандартов в РФ?

Признавая важность и необходимость периодического обновления квалификационных характеристик работников, я, однозначно, поддерживаю деятельность Правительства РФ, Минтруда России, национального совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям, национального агентства развития квалификаций и советов по профессиональным квалификациям по разработке профессиональных стандартов и применению их в организациях всех форм собственности и организационно-правовых форм.

Считаю, что происходящий в стране постепенный переход к применению профессиональных стандартов вместо ранее применявшихся квалификационных справочников – это правильный путь для возвращения к лучшим отечественным традициям подготовки высококвалифицированных рабочих кадров и специалистов для всех отраслей народного хозяйства.

Работодателям нужны работники-профессионалы, хорошо подготовленные в образовательных организациях, имеющие опыт работы по специальности и стремящиеся к повышению профессионального уровня. Внедрение профессиональных стандартов, безусловно, поможет и работодателям и работникам по-новому решать вопросы, связанные с требованиями к квалификационным характеристикам. Работодатели уже сейчас стремятся принимать на работу лиц, соответствующих требованиям профессиональных стандартов, в том числе в тех случаях, когда эти требования не имеют обязательного характера. А работники осознают, что профессиональное обучение, переподготовка и повышение квалификации становятся необходимыми составными частями их трудовой деятельности.

Как к внедрению профессиональных стандартов относятся руководители HR в нашей стране, на Ваш взгляд?

К самой идее перехода на профстандарты руководители HR, по-моему, относятся положительно, понимая необходимость обновления характеристик квалификации, многие из которых были разработаны почти 20 лет назад. В некоторых отраслях и на отдельных

предприятиях внедрение профессиональных стандартов началось задолго до официальной даты их применения - 01.07.2016, что свидетельствует об активной поддержке практиками данного направления в общем процессе совершенствования системы управления персоналом в нашей стране.

В то же время, объективности ради, не могу не заметить, что далеко не все принятые профстандарты вызывают положительные отклики у практиков. Руководители HR нередко высказывают справедливые критические замечания как по требованиям к квалификации, так и по описанию трудовых функций и трудовых действий. При обсуждении проекта профессионального стандарта, говорят они, все казалось нормальным, а стали непосредственно применять на практике, анализировать соответствие работников требованиям профстандартов и возникло множество вопросов, не все понятно по конкретным процедурам обучения работников или их аттестации. Конечно, практикам очень хотелось бы иметь единую методику поэтапного внедрения профессиональных стандартов, чтобы не допускать ошибок, не конфликтовать с работниками, не подпадать под штрафные санкции из-за неправильного применения профстандартов.

Какова должна быть роль государственного регулирования в системе оценки квалификаций?

По-моему, этот вопрос вполне разумно решается в ст. 9 Федерального закона «О независимой оценке квалификации». Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда должен утверждать все необходимые положения и правила по организации деятельности центров оценки квалификации, регламентировать сопровождающие оценку процессы (например, мониторинг и контроль в сфере независимой оценки квалификации), разрабатывать формы применяемых при оценке документов (заявление для проведения оценки, свидетельство о квалификации и др.).

При этом государственное регулирование не должно препятствовать развитию инициатив со стороны центров оценки квалификации, советов по профессиональным квалификациям по вопросам совершенствования средств и методов оценки квалификации. Независимая оценка квалификации – явление для нашей страны новое, сложное и наряду с государственным регулированием здесь существенную роль играют элементы творческого подхода со стороны экспертов, проводящих оценку. Полагаю, когда система независимой оценки квалификации заработает в полную силу, мы будем также получать замечания и пожелания со стороны работников, сдававших экзамены. И учитывать мнение работников, думаю, должны не только центры оценки квалификации, но и уполномоченный орган исполнительной власти.

Какая Ваша роль в разработке КОС?

Как руководитель рабочей группы, я конечно участвую в обсуждении всех материалов, разрабатываемых нашим творческим коллективом. С удовлетворением хочу отметить, что мои коллеги работают очень добросовестно, с большой отдачей, несмотря на сверхзанятость по основной работе и другим направлениям деятельности. Возникающие различные мнения и споры стараемся мирно и по-деловому разрешать общими усилиями. В составе группы специалисты с разным опытом и стажем работы, но это не мешает, а наоборот позволяет посмотреть на возникающие проблемы с разных точек зрения и разных позиций, постепенно приходя к единому решению.

Конечно, моя роль в разработке КОС не ограничивается только общим руководством. У меня, как и у каждого члена рабочей группы, есть конкретные задания, которые я вы-

полняю и выношу на обсуждение. В частности, сейчас я разрабатываю одну из наиболее сложных частей КОС – практические задания, связанные с конкретными ситуациями, возникающими в работе кадровых служб, и сопровождающиеся примерами составленных в данной службе документов, где содержатся ошибки. Поиск и исправление этих ошибок – составная часть задания.

С какими сложностями Вы сталкиваетесь при разработке КОС?

Основная сложность при разработке КОС – несовершенство самого ТК РФ и некоторых иных федеральных законов, подзаконных актов, наличие по отдельным вопросам правовой неопределенности, пробелов, противоречий. От многие тестовых заданий, которые предлагались членами рабочей группы, приходилось отказываться, так как точного и бесспорного ответа к ним в законе нет, а спорные субъективные ответы будут порождать конфликтные ситуации на экзамене и обращение в апелляционную комиссию.

На сколько, на Ваш взгляд нынешний рынок HR готов к оценке квалификации?

Оценивая готовность рынка HR к оценке квалификации, следует прежде всего выделить региональный аспект. В ряде крупных городов специалистов кадровых служб интересует, например, как подготовиться к сдаче экзамена, другие кадровики акцентируют внимание на добровольности независимой оценки квалификации и пока не решили, насколько это необходимо для работников. А кто-то считает, что лучше получить диплом о соответствующем образовании, а не свидетельство о квалификации, выдаваемое на определенное количество лет.

Таким образом, ситуация неоднозначна, поэтому во многом определяющее значение будет иметь деятельность центров оценки квалификации, качество оценочных средств, профессионализм экспертов, первые отклики практиков, сдававших экзамен.