

**УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ
РЕСУРСАМИ – ОСНОВА РАЗВИТИЯ
ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ**

**HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
AS A BASIS FOR THE DEVELOPMENT
OF INNOVATIVE ECONOMIC**



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Сибирский государственный университет науки и технологий
имени академика М. Ф. Решетнева

при поддержке

Министерства экономики и регионального развития Красноярского края
Министерства образования Красноярского края
Союза промышленников и предпринимателей Красноярского края
Агентства труда и занятости населения администрации Красноярского края
Красноярского краевого фонда поддержки научной
и научно-технической деятельности
АО «Информационные спутниковые системы» имени академика М. Ф. Решетнева»
АО «Красноярский машиностроительный завод»

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ – ОСНОВА РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

*Материалы IX Международной научно-практической конференции
(26–27 марта 2020 г., Красноярск)
В 2 частях. Часть 1*

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AS A BASIS FOR THE DEVELOPMENT OF INNOVATIVE ECONOMICS

*Materials IX International Research Conference
(on March, 26–27th 2020, Krasnoyarsk)
In 2 parts. Part 1*

Красноярск 2020

УДК 658.5
ББК 65.291.21
У66

Редакционная коллегия:
Ю. Ю. ЛОГИНОВ (председатель),
О. Е. ПОДВЕРБНЫХ (заместитель председателя), С. Г. КУКУШКИН,
Е. Л. СОКОЛОВА, А. Н. МАЛЮГИНА (отв. за выпуск)

Печатается по решению редакционно-издательского совета
университета

**Управление человеческими ресурсами – основа развития
У66 инновационной экономики : материалы IX Междунар. науч.-практ.
конф. (26–27 марта 2020 г., Красноярск) : в 2 ч. / СибГУ им. М. Ф. Решет-
нева. – Красноярск, 2020. – Ч. 1. – 340 с.**

ISBN 978-5-86433-808-7

УДК 658.5
ББК 65.291.21

ISBN 978-5-86433-808-7

© СибГУ им. М. Ф. Решетнева, 2020

СОДЕРЖАНИЕ

От редколлегии	3
----------------------	---

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

Миронова Т. Н. Проблемы совершенствования национальной системы квалификаций и перспективы ее развития в Республике Беларусь	7
Джейн М., Джейн Дж., Джейн Л. Непрерывное обучение как основа развития человеческих ресурсов	16
Зайцева Г. А., Агалакова А. В. Национальная система квалификаций: проблемы и перспективы внедрения в организациях 	20
Алексеев Л. Ф. Новые подходы в оплате труда работников бюджетной сферы Республики Беларусь	27
Почекутова Е. Н. Вознаграждение за труд как фактор экономического роста национальной экономики страны	34
Долгинина Т. Н. Институты организации оплаты труда в Республике Беларусь: потенциальная эффективность	41
Малюгина А. Н., Трибуль Е. В. Проблемы формирования компенсационной оплаты труда на предприятии транспортно-логистической отрасли	49
Фадеева И. С. Разрыв в доходах как фактор снижения мотивации к труду	55
Долганов Д. И. Методологические подходы к управлению производительностью труда	61
Гордиенко В. Д. Производительность труда: теоретические подходы	66
Кляуззе В. П., Сечко Л. К. Сокращение продолжительности рабочего времени в связи с условиями труда	71
Берестова Н. Ю. Нормирование труда как интегральный показатель управления предприятием: проблемы и перспективы	79
Подвержных О. Е., Воронкова Е. А. Нормирование труда на предприятиях железнодорожного транспорта на основе метода бенчмаркинга	86
Лобанова Е. Э. Формирование эффективности труда работников фармацевтической промышленности	92
Юодешко В. И. Перспективы внедрения гендерного фактора в государственные программы развития Беларуси	100

НАЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА КВАЛИФИКАЦИЙ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ВНЕДРЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

Зайцева Галина Александровна¹, Агалакова Анна Владимировна²

¹Красноярский краевой центр
профориентации и развития квалификаций
Российская Федерация, 660059, г. Красноярск, ул. Семафорная, 433/2
E-mail: info@kcp24.ru

²Сибирский государственный университет науки и технологий
имени академика М. Ф. Решетнева
Российская Федерация, 660037, г. Красноярск,
просп. им. газ. «Красноярский рабочий», 31
E-mail: agalanna@yandex.ru

Рассмотрена проблема формирования национальной системы квалификаций в России. Представлен анализ целей национальной системы квалификаций, особенности её становления, проблемы этого процесса и пути их преодоления. Актуальность темы объясняется изменением мировых условий труда, при которых возникают новые области профессиональной деятельности под влиянием научно-технического прогресса.

Ключевые слова: квалификация, компетенции, модель Национальной системы квалификаций, независимая оценка квалификаций, профессиональный стандарт.

NATIONAL QUALIFICATIONS SYSTEM: PROBLEMS AND PROSPECTS OF IMPLEMENTATION IN ORGANIZATIONS

Zaitseva Galina A.¹, Agalakova Anna B.²

¹Krasnoyarsk Regional Center
for Career Guidance and Development of Qualifications,
433/2, Semaphore Str., Krasnoyarsk, 660059, Russian Federation
E-mail: info@kcp24.ru

²Reshetnev Siberian State University of Science and Technology
31, Krasnoyarsky Rabochoy Av., Krasnoyarsk, 660037, Russian Federation
E-mail: agalanna@yandex.ru

The article deals with the problem of forming a national system of qualifications in Russia. The article presents an analysis of the goals of the

national qualifications system, its formation features, problems of this process and ways to overcome them. The relevance of the topic is explained by the changing world working conditions, which create new areas of professional activity under the influence of scientific and technological progress.

Keywords: qualifications, competencies, model of the National qualifications system, independent assessment of qualifications, professional standard.

В наши дни мир стремительно трансформируется, а технологические и социальные изменения коренным образом преобразуют мир привычных профессий и востребованных навыков.

Концепция инвестиционной политики человека определяет личность как наибольшую ценность для организации. Профессии усложнились и появился большой спрос на мягкие навыки – SoftSkills, непрограммируемые навыки «человеческое в человеке». С другой стороны развиваются технологии и все больше специалистов имеют возможность удаленной работы.

В результате на первый план выходит практическая подготовка специалистов даже в ущерб теоретическим знаниям.

Еще в 2016 году специалисты КГБОУ ДПО «Красноярский краевой центр профориентации и развития квалификаций» по заказу агентства труда и занятости населения Красноярского края провели исследование среди 394 работодателей – значимых и градообразующих крупных и средних организаций, на предмет осуществления профессиональной подготовки работников [5].

По результатам исследования 58,6 % работодателей признались, что направляют работников на курсы повышения квалификации. При этом 45,4 % положительно оценивают подготовку работников. В то же время работодатели отметили неудовлетворенность уровнем практической подготовки работников, прошедших обучение. Ожидаемо, что основными пожеланиями работодателей были: необходимость производственной практики в процессе обучения в тех организациях, где открыты вакансии, для дальнейшего трудоустройства; привлечение представителей предприятий к организации практических и теоретических занятий обучающихся с целью знакомства с будущей деятельностью и спецификой работы на конкретном предприятии.

Бизнес и государство стали искать пути решения кадрового вопроса. Бизнес-сообщество отреагировало созданием корпоративных университетов, поиском и актуализацией инструментов оценки персонала и стало чаще обращаться к помощи кадрового рекрутинга. Эти меры направлены на текущее решение кадрового вопроса с позиции «здесь и сейчас», глубинные вопросы остались не решенными [3].

Таким образом, появились предпосылки возникновения Национальной системы квалификаций (НСК), дающей работодателю инструменты

влияния на всю систему подготовки и развития работников. Создана модель НСК, ее основные институты; определен функционал всех участников системы.

НСК дает работодателю не только инструменты влияния на рынок труда и образовательных услуг для подготовки специалистов, но и вводит единые методические подходы [8].

1. Единство требований к работникам путем внедрения профессиональных стандартов в организациях;

2. Внедрение независимой оценки квалификаций (НОК) как инструмента, обеспечивающего:

- количественное измерение знаний, навыков и умений работников;
- объективность при оценивании знаний, навыков и умений работников (независимость от системы образования);

3. Приведение образовательных стандартов ВО и СПО в соответствие с профессиональными стандартами (профессионально-общественная аккредитация).

Основываясь на запросах работодателей, оценивая уровень готовности к сотрудничеству участников подготовки профессиональных кадров, в 2016 году Красноярский край одним из первых вошел в список пилотных регионов, определенных Национальным советом при Президенте РФ по профессиональным квалификациям для апробации модели внедрения НСК (см. рисунок).

В целях развития новой системы создана нормативно-правовая база, регламентирующая порядок, сроки применения НСК, участников и их полномочия [9].



Ядром НСК является профессиональный стандарт – четко артикулированные требования профессионального сообщества к результатам подготовки работника. Система квалификаций, разрабатываемых на основе профстандартов, задает требования к структуре подготовки кадров, к номенклатуре профессий, специальностей, направлений подготовки.

На сегодняшний день в России действуют 38 отраслевых советов по профессиональным квалификациям (СПК) – объединений работодателей отрасли, за которыми закреплено более 1 200 профессиональных стандартов, более 350 ЦОК, готовых оценить более 1 800 квалификаций. Более 30 000 человек в России уже прошли НОК [6].

Обязательное внедрение профессиональных стандартов для организаций и предприятий государственного сектора определено Постановлением Правительства РФ № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности». Однако вопросы внедрения профстандартов не теряют своей актуальности: вопросы, связанные с отраслевой спецификой, финансирования обучения сотрудников организации, порядка внедрения профстандартов, «сопротивления переменам» и многое другое [1; 2].

Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ (ПОА) – процедура признания качества и уровня подготовки выпускников, освоивших образовательную программу, соответствующему требованиям профстандартов и рынка труда. Направлена на повышение качества подготовки с учетом требований работодателей. На сегодняшний день в России ПОА проведено более чем для 2 800 программ, из них в Красноярском крае – более 30 образовательных программ [4].

Полезна и актуальна для организации профориентационных мероприятий, выпускникам школ и их родителям, для самоопределения молодежи в мире профессий информация государственного информационного ресурса «Справочник профессий», который содержит описание профессий, информацию о примерной заработной плате; о востребованности, о перспективах развития профессий, информацию о классификаторах, профессиональных стандартах, к которым имеет отношение профессия, о профильных советах по профессиональным квалификациям и охватывает более 1 600 профессий.

Уже сегодня ЕТКС и ЕКС не поддерживаются и постепенно будут заменены профстандартами и Справочником профессий.

Независимая оценка квалификаций позволяет работнику или лицу, претендующему на должность, подтвердить соответствие квалификации

положениям профессионального стандарта. Такой экзамен, который проводится в независимом центре оценки квалификаций (ЦОК), позволяет оценить профессиональные качества работника, в чем заинтересованы как сам работник, так и работодатель. Для образовательных организаций НОК – обратная связь, которая позволяет совершенствовать образовательные программы, внося обоснованные изменения.

На территории СФО созданы и функционируют более 50 ЦОК. Из них 17 ЦОК, 16 экзаменационных центров и площадок в 11 областях экономической деятельности в Красноярском крае [7].

Для прохождения НОК работник выбирает ЦОК по соответствующему направлению, сдает профессиональный экзамен, состоящий из теоретической и практической частей. По итогу успешной сдачи экзамена получает свидетельство о квалификации общероссийского образца, информация о котором вносится НАРК в «Реестр сведений о проведении НОК» или заключение о прохождении НОК с рекомендациями о профессиональном развитии работника. Стоит отметить, что профессиональный экзамен проводится на возмездной основе, что зачастую играет немаловажную роль при принятии решения о прохождении НОК.

Однако уже сегодня многие работодатели выражают готовность возместить потенциальному работнику стоимость экзамена в случае успешного прохождения испытаний и применяют НОК как методику отбора, подбора персонала [8].

Наиболее востребованными стали ЦОК в лифтовой отрасли, в области сварки, ракетной техники, офисных специалистов и вспомогательных административных работников. Подобное распределение рейтингов обусловлено тем, что для работников лифтового хозяйства и сварщиков прохождение НОК носит обязательный характер, так как их деятельность связана с работой со сложными механизмами и предусматривает обеспечение условий для их безопасной эксплуатации.

Одним из решительных шагов на пути создания системы подготовки квалифицированных кадров является вступление Красноярского края в пилотный проект по апробации сопряжения процедуры независимой оценки квалификаций при промежуточной и государственной итоговой аттестации студентов и выпускников СПО (ГИА/ПА-НОК). В результате студент проходит независимую оценку квалификации до окончания образовательной организации и вместе с дипломом о профессиональном образовании получает Свидетельство о квалификации [9].

К участию в апробации ГИА-НОК в 2019 году заявили 10 СПО края в сфере гостеприимства, сварочных технологий, агропромышленного комплекса и ЖКХ. Из 78 студентов, испытавших процедуру, половина успешно сдала профессиональный экзамен. В 2020 году количество участников проекта расширилось: 15 СПО и 150 студентов заявили к участию в проекте.

Современная система подготовки рабочих и специалистов остро нуждается в педагогах и наставниках, имеющих высокую квалификацию, как

педагогическую, так и технологическую. В апреле 2018 года НАРК присвоил региональному методическому центру НСК – Красноярскому краевому центру профориентации и развития квалификаций – статус Территориального центра повышения квалификации, на базе которого организуется обучение методистов, преподавателей, мастеров производственного обучения и наставников на производстве, участвующих в реализации программ профессионального обучения, программ СПО и дополнительных профессиональных программ, на основе применения профстандартов, лучшего отечественного и международного опыта.

Таким образом, влияние НСК на формирование кадрового потенциала выражается в совершенно определенных результатах:

- экономия на подборе и обучении работников;
- подтверждение профессиональной квалификации сотрудников;
- получение конкурентного преимущества в международных и российских торгах;
- повышение эффективности внутренних процедур управления персоналом, трудовых отношений с работниками;
- возможность влиять на процесс подготовки специалистов (вариативная часть образовательных программ, ПОА);
- повышение квалификации мастеров и наставников на производстве, что качественно влияет на подготовку, переподготовку рабочих кадров;
- отсутствие необходимости в проведении внутренней аттестации работников.

Библиографические ссылки

1. Об образовании в Российской Федерации : федер. закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
2. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» : федер. закон от 02.05.2015 № 122-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
3. О независимой оценке квалификации : федер. закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
4. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О независимой оценке квалификации» : федер. закон 03.07.2016 № 239-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
5. О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О независимой оценке квалификации» : федер. закон 03.07.2016 № 251-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
6. АНО «Национальное агентство развития квалификаций» : офиц. сайт. URL: <http://www.nark.ru> (дата обращения: 15.02.2020).

7. Агентство труда и занятости населения Красноярского края : офиц. сайт. URL: <http://www.trud.krskstate.ru> (дата обращения: 15.02.2020).
8. КГБОУ ДПО «Красноярский краевой центр профориентации и развития квалификаций» : офиц. сайт. URL: <http://www.kcp24.ru>
9. Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификаций. URL: <http://www.nok-nark.ru> (дата обращения: 15.02.2020).

References

1. On education in the Russian Federation : Federal law No. 273-FZ of 29.12.2012. Access from the "ConsultantPlus" legal reference system.
2. On amendments to the Labor code of the Russian Federation and articles 11 and 73 of the Federal law "On education in the Russian Federation" : Federal law No. 122-FZ of 02.05.2015. Access from the "ConsultantPlus" legal reference system.
3. On independent assessment of qualifications : Federal law No. 238-FZ of 03.07.2016. Access from the "ConsultantPlus" legal reference system.
4. On amendments to the Labor code of the Russian Federation in connection with the adoption of the Federal law "On independent assessment of qualifications" : Federal law 03.07.2016 No. 239-FZ. Access from the "ConsultantPlus" legal reference system.
5. On amendments to part two of the Tax code of the Russian Federation in connection with the adoption of the Federal law "On independent assessment of qualifications" : Federal law 03.07.2016 No. 251-FZ. Access from the "ConsultantPlus" legal reference system.
6. ANO "National Agency for the development of qualifications" : Official website. URL: <http://www.nark.ru> (date of visit: 15.02.2020).
7. Agency of labor and employment of the Krasnoyarsk territory : Official website. URL: <http://www.trud.krskstate.ru> (date of visit: 15.02.2020).
8. KGBOU DPO "Krasnoyarsk regional center for career guidance and development of qualifications" : Official website. URL: <http://www.kcp24.ru> (date of visit: 15.02.2020).
9. Register of information on conducting an independent assessment of qualifications. URL: <http://www.nok-nark.ru> (date of visit: 15.02.2020).

© Зайцева Г. А., Агалакова А. В., 2020