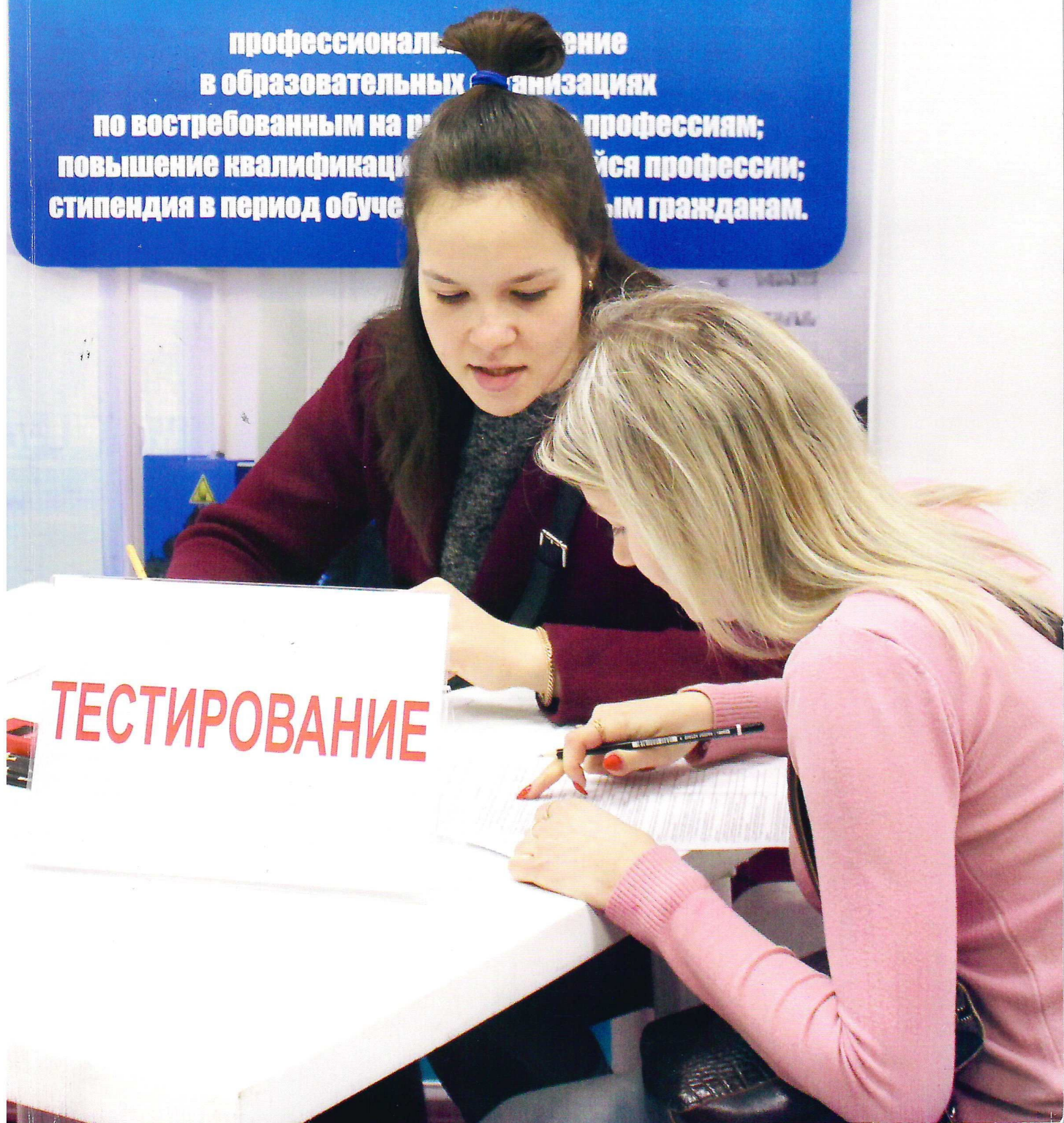


7/2019

ISSN 2074-9597

СЛУЖБА ЗАНЯТОСТИ

профессиональное обучение
в образовательных организациях
по востребованным на рынке труда профессиям;
повышение квалификации работников
свободных профессий;
стипендия в период обучения для молодых граждан.



Журнал
«Служба занятости»

№ 7 (182) / 2019

Журнал издается при информационной
и экспертной поддержке
Министерства труда и социальной защиты
Российской Федерации

Журнал зарегистрирован Министерством
Российской Федерации по делам печати,
телерадиовещания и средств массовых
коммуникаций.

Свидетельство о регистрации
ПИ № 77-17678 от 09.03.2004 г.

Генеральный директор ИД «Панорама» –
Председатель Некоммерческого
фонда содействия развитию
национальной культуры и искусства
Кирилл МОСКАЛЕНКО

Главный редактор
Вячеслав КОТОВРАСОВ
sz@panor.ru
+7 (985) 132-24-55

Дизайн и верстка
Дмитрий МИКЛЯЕВ

Корректор
Елена СВИРИНА

Журнал распространяется через официальный
каталог Почты России «Подписные издания»
(индекс — П7271), каталог ОАО «Агентство
"Роспечать"», Объединенный каталог «Пресса
России», «Каталог периодических изданий. Газеты
журналы» агентства «Урал-пресс» (индекс — 84789)
и «Каталог российской прессы» (индекс — 12308),
а также путем прямой редакционной подписки.
Тел./факс: (495) 274-22-22

Учредитель:
Научно-образовательное учреждение
«Академия общественно-экономических наук
и предпринимательской деятельности»
117049, г. Москва, Ленинский пр-т, д. 4, стр. 1А

© ИД «ПАНОРАМА»
Издательство «Политэкономиздат»
www.politeconom.ru, www.Политэкономиздат.РФ
Адрес редакции:
Москва, Бумажный проезд, 14, стр. 2
Для писем: 125040, Москва, а/я 1

Отдел рекламы
Тел.: (495) 274-22-22
reklama@panor.ru

Отпечатано в типографии ООО «Вива-Стар»,
107023, Москва, ул. Электровзводская,
д. 20, стр. 3

Установочный тираж 7500 экз.

Цена свободная

Подписано в печать 03.07.2019 г.

Редакция журнала «Служба занятости»
выражает надежду, что наши читатели
продолжат или вновь оформят подписку
на данное издание, а также установят
взаимовыгодное деловое сотрудничество
с организациями и фирмами, любезно
предоставившими свои материалы
для публикации в этом номере журнала.

Материалы публикуются на безгонорарной основе

СОДЕРЖАНИЕ

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА

В. Путин

НАЦПРОЕКТЫ ПОСТРОЕНЫ ВОКРУГ ЧЕЛОВЕКА..... 4

В ближайшие годы ситуация в структуре занятости, на рынке труда в целом будет неизбежно меняться. Поэтому значимость переговоров, поиска компромиссных подходов будет только расти.

Д. Медведев

ТРУД — ЭТО ФАКТОР РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ 6

Сегодня в центре повестки дня — интересы работников, а не запросы корпораций или государств. Это важный исторический вызов, на который нам всем надо искать адекватный ответ.

ОТ МИНИМАЛЬНОЙ КОРЗИНЫ К ДОСТОЙНОЙ ЗАРПЛАТЕ 8

Выступая на X съезде ФНПР, вице-премьер Татьяна Голикова и министр труда Максим Топилин акцентировали внимание на задачах снижения уровня бедности, поддержки наиболее уязвимых граждан и персонального их учета.

МИНТРУД ИНФОРМИРУЕТ 12

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Д. Шмаков

НА СТРАЖЕ ПРАВ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ..... 18

Справедливая экономика — это экономика, ориентированная на достижение общенациональных целей, организующая достойный труд на достойных рабочих местах, активно использующая трехстороннее партнерство работодателей, профсоюзов и государства для максимизации результатов развития.

А. Шохин

БИЗНЕС ЗАИНТЕРЕСОВАН

В ЭФФЕКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ..... 24

Новые технологии преобразуют набор навыков работников, необходимых для современного производства. Это требует пересмотра норм, регулирующих трудовые отношения.

ПАНОРАМА

РЕГИОНАЛЬНЫЙ ОБЗОР..... 26

РАБОЧИЕ ПРОФЕССИИ

ПРОФЕССИОНАЛ ЦЕНИТСЯ В ЛЮБОМ ВОЗРАСТЕ..... 34

Чемпионаты и стандарты движения WorldSkills во многом определяют новые цели в ключевых направлениях развития отечественного рынка труда: программах переподготовки и повышения квалификации, эффективной профориентации, взаимодействия органов по труду и занятости с образовательными организациями, а также весьма актуального переобучения лиц предпенсионного возраста.

ПОС
ФУН

В Пе
Всер
«Луч
В на
стави
реги

ПА
РЕГИ

ИН
«ПРО

В Мос
селе
защ
и по

ВЗА
ПРО
И РА

Вся с
ные
хара
явля

КОН
СОО

ПА
РЕГИ

АНА
МОН

ЕДИ

Соци

в Рос

в раз

ством

инст

зульт

тивш

и мо

НОСТЬ

Жур

ПРОФСТАНДАРТЫ В ПОДБОРЕ И РАЗВИТИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Вызов времени таков, что вся система квалификаций в России испытывает кардинальные изменения. В последние годы качество человеческих ресурсов в нашей стране подвергалось жесткой критике как со стороны работодателей, так и со стороны конечных потребителей товаров и услуг. Давно нарастал дисбаланс между профессиональными квалификационными характеристиками трудовых ресурсов и требованиями, предъявляемыми к работникам работодателями в реальности.

Елена Сочнева, эксперт КГБОУ ДПО «Красноярский краевой центр профориентации и развития квалификаций», эксперт СПК финансового рынка; Наталья Андреева, эксперт КГБОУ ДПО «Красноярский краевой центр профориентации и развития квалификаций»



Появление новых профессий, необходимость развития soft skills у работников, массовая цифровизация образовательных и трудовых процессов предъявляют к квалификациям работников высокие требования профессионального и прикладного характера. Поэтому на смену устоявшейся системе формирования рабочих кадров пришла Национальная система квалификаций (НСК). Процесс начался еще в 1997 г. посредством запуска в разработку системы профессиональных стандартов.

На протяжении последующего десятилетия Правительство РФ вновь и вновь возвращалось к этой проблеме. Таким образом, в 2006 г. по инициативе Российского союза промышленников и предпринимателей было создано Национальное агентство развития квалификаций (НАРК) и заложены основы для создания НСК. Основной задачей НАРК стало оказание информационной, правовой, консультационной поддержки НСК.

Сегодня НСК представлена четырьмя элементами: профес-

сиональным стандартом, который, безусловно, выступает ее ядром; независимой оценкой квалификаций (НОК), которая проводится специально аккредитованными организациями — центрами оценки квалификаций (ЦОК); профессионально-общественной аккредитацией образовательных программ на соответствие профессиональным стандартам (ПОА); справочником востребованных профессий.

Для государственных учреждений (казенных, автономных или бюджетных), государственных предприятий, внебюджетных фондов и государственных корпораций переход на профессиональные стандарты должен завершиться 1 января 2020 г. согласно постановлению Правительства РФ от 27.06.2016 №584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов...».

Таким образом, для ряда организаций внедрение профстандартов обязательно. Однако отметим два интересных факта:

— в соответствии со ст. 57 и 195.3 ТК РФ многие профстан-



дарты обязательны к применению уже сейчас, причем для всех.

Говоря простыми словами, если данная деятельность связана с наличием льгот, ограничений или компенсаций, то наименование должности должно быть написано в локальных нормативно-правовых актах организации в соответствии с профстандартами, если таковые утверждены.

К обязательным для применения относятся профстандарты главного бухгалтера, специалиста в сфере закупок, педагогов и многие другие.

И тут есть о чем задуматься специалисту по управлению персоналом, так как ему придется тщательно сверить профессиональные стандарты, подпадающие под ст. 195.3 ТК РФ, с нормативно-правовыми актами федерального уровня и отделить те функции, которые встречаются в профстандартах и указанных нормативно-правовых актах, от функций профстандартов, которые с этими актами не пересекаются.

Само определение квалификации, данное в ст. 195.1 ТК РФ, отождествляет профессиональный стандарт с квалификацией. Таким образом, практически только профессиональный стандарт сегодня определяет или характеризует квалификацию работника. Это особенно актуально в связи с предстоящей отменой квалификационных справочников.

Вслед за изменением системы квалификаций меняется вся система управления персоналом в организации, начиная от подбора, отбора и приема персонала и заканчивая более сложными процессами, такими как стратегическое планирование в системе управления персоналом, построении системы мотивации и др.

Поиск, подбор и отбор сотрудников. Работа специалиста по управлению персоналом существенно усложняется, так как он теперь должен применять при найме и отборе принцип соответствия кандидата профстандартам. При этом необходимо учитывать, что часто это соответствие оценивается по формальному признаку: проверяется наличие у кандидата соответствующего образования и специальности/направления.

Кроме того, в некоторых отраслях уже сегодня обязательно наличие у работника свидетельства о квалификации из ЦОКа (лифтовая сфера). Это новый подход к найму и отбору персонала. При этом кадрови-

ку совместно с руководителями структурных подразделений нужно определить, на какую обобщенную трудовую функцию необходимо вести набор или поиск персонала. Однако в большинстве случаев содержание обобщенных трудовых функций профстандартов не совпадает или различается с реальным наполнением этих функций на предприятиях и в организациях: имеются должностные инструкции, где четко прописаны функции работника. Встречаются случаи, когда функционал работника по определенному виду деятельности подходит под несколько профстандартов.

Обучение и развитие персонала. Сегодня эта функция получила новое наполнение. Теперь организация должна не только отталкиваться от потребностей в обучении сотрудников, но и руководствоваться требованиями профстандартов при составлении программы обучения. Теперь основное внимание обращено на официальное подтверждение образования дипломами или удостоверениями установленного образца, мониторинг образовательных организаций в сфере дополнительного профессионального образования на предмет наличия лицензий, соответствия программы требованиям профстандартов.

Система оценки персонала. Ранее такая оценка проводилась посредством аттестации. Сегодня в качестве альтернативного решения может выступать независимая оценка квалификаций (НОК). Оценочные средства

СТАТЬЯ 57 ТК РФ

Если в соответствии с Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

для этой процедуры разрабатывают отраслевые советы по профессиональным квалификациям (СПК), а сама оценка проводится только на одну квалификацию. Каждая квалификация соответствует определенной обобщенной трудовой функции.

Например, обобщенная трудовая функция «Документационное обеспечение работы с персоналом (5-й уровень)» предполагает наличие квалификации «специалист по кадровому делопроизводству» (КДП). На предприятии один работник может выполнять несколько обобщенных трудовых функций. Например, специалист по управлению персоналом может заниматься не только кадровым делопроизводством, но и осуществлять деятельность по обеспечению персоналом (6-й уровень) и др. Таким образом, работник должен соответствовать всем требованиям и обладать всеми свидетельствами о квалификациях для всех требуемых обобщенных трудовых функций.

В этом случае система внутренней аттестации приобретает второстепенное значение или становится неактуальной. Ведь процедура НОК более объективна. Ее проводят независимые эксперты, ведется запись профессионального экзамена. Внутренняя аттестация персонала может затрагивать в такой ситуации только те процессы, которые свойственны данной организации, ее специфику.

Профессиональные стандарты упорядочивают деятельность специалиста по управлению персоналом. Сейчас должностные инструкции пишутся с учетом внутренних потребностей организации, часто отражают видение самих работников кадровых служб о том или ином виде деятельности, в функционал «замешиваются» трудовые функции из других профстандартов, но работник не получает доплату, хотя по факту он работает дополнительно. Отследить это довольно сложно. Скажем, как понять, в каком объеме бухгалтер должен выполнять функции специалиста в сфере закупок? Бухгалтер выполняет их в определенном объеме, так как он делает проводки, банковское обеспечение закупки и т.п., но где тот «водораздел» между необходимыми функциями бухгалтера и функциями, которые свойственны специалисту в сфере закупок?

Подобные «стыковки» разных видов деятельности можно приводить бесконечно. Безусловно, профстандарты все упорядочивают, и теперь совершенно точно всем участникам трудового процесса понятно, где заканчиваются функции по одному виду деятельности и начинаются по другому.



Становится понятно, что в организации посредством нормирования труда формируется штатное расписание, ставки рассчитываются исходя из профстандартов. Если нагрузка по какой-то обобщенной трудовой функции меньше ставки — она нормируется, приписывается доля ставки, которая заносится в штатное расписание с соответствующим окладом. Система оплаты труда упорядочивается.

Внедрение профстандартов — это глубокий процесс, затрагивающий протекание определенно налаженных бизнес-процессов в организации. Начало работы с профстандартами должно начинаться с построения функциональной карты по данному виду деятельности, чтобы впоследствии получить представление о том, какой специалист требуется организации.

Резюмируя, с уверенностью можно сказать, что после внедрения НСК в систему управления персоналом система организации труда становится более эффективной, регламентированной, но в то же время прозрачной и предсказуемой. Работник будет точно понимать, что от него хочет работодатель, а работодатель — какие требования он должен предъявить к работнику в части образовательного ценза и необходимых компетенций. Все это положительно скажется на эффективности функционирования организации в целом.

СТАТЬЯ 195.3 ТК РФ

Если Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями.

Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена в соответствии с ч. 1 данной статьи, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда.