

А.Ю. Истратий, Е.Г. Козлова

Проблемы интеграции профессиональных и образовательных стандартов при подготовке специалистов по управлению персоналом

DOI: <http://doi.org/10.34981/Lab-67.2020.innovconf.25-istratiy>

Управление персоналом – сравнительно молодая сфера менеджмента в Российской Федерации. Как самостоятельная, выделенная в отдельное направление, профессиональная деятельность управление персоналом появилось после 1970-х годов. Внедрение принципов ресурсного управления и выделение специалистов по управлению персоналом в ранг самостоятельного направления в менеджменте стало настоящим переворотом в работе с человеческими ресурсами предприятий и организаций. В настоящий период профессиональные специалисты по управлению персоналом доказали на практике, что с помощью результативной работы по совершенствованию человеческих ресурсов можно существенно увеличить уровень и качество производственных результатов предприятия или организации [1].

На данный момент можно выделить 10 профессионально и функционально очерченных видов деятельности по управлению персоналом: общее руководство системой управления персоналом, кадровое делопроизводство, управление трудовыми отношениями, организация и нормирование труда, социальная поддержка персонала, подбор персонала, мотивация и стимулирование персонала, организация оплаты труда, обучение и развитие персонала и оценка персонала. В то же время такой нормативно-справочный документ как «Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих» предлагает всего 8 наименований должностей руководителей и 7 наименований должностей специалистов [3].

Разработка системы национальных профессиональных стандартов (НПС) в части наименований должностей и профессий, на которые они ориентированы, а также их деление на профессиональные сектора фактически вводит новый вид профессионально-должностной классификации, практически не коррелирующийся с существующим государственным подходом. Создание единого подхода к профессионально-должностной классификации трудовых ресурсов РФ становится насущной проблемой [2].

Современный специалист должен не только обладать профессиональными знаниями и умениями, но применять (демонстрировать) их при выполнении своих функциональных обязанностей, что определяет понятие

«компетенция». Однако компетентностный подход к подготовке специалистов в настоящее время еще не реализован [5].

Результаты проведенного анкетирования ВУЗов, осуществляющих подготовку профильных специалистов для профессионального сектора «Управление персоналом», показывают, что представители сферы образования признают необходимость и целесообразность корреляции требований федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) с требованиями национальных профессиональных стандартов. Вместе с тем, свыше 70% из них считают, что пока не будет создана основная масса профессиональных стандартов, агрегирующая требования реального сектора экономики к квалификации специалистов по видам профессиональной деятельности, приступать к переработке ФГОС рано. Учитывая время, необходимое на разработку изменений ФГОС, их апробацию и подготовку научно-методического обеспечения, специалисты профессионального сектора, получившие подготовку в соответствии с требованиями профессиональных стандартов, могут быть выпущены не ранее чем через три-четыре года, т.е. к тому времени, когда требования к их квалификации уже претерпят определенные изменения. Такой подход к взаимодействию сферы образования и реального сектора экономики, с учетом темпов изменений, диктуемых 4-й научно-технической революцией, закладывает основу перманентного профессионального отставания сотрудников [4].

В настоящее время основными проблемами обеспечения соответствия ФГОС и НПС можно назвать:

1. Большое количество профессиональных стандартов по выполнению трудовых функций менеджера по персоналу, поскольку отдельно разработаны профессиональные стандарты по узким функциям.
2. Различия в формулировке профессиональных знаний, умений, навыков: в образовательном стандарте – компетенции; в профессиональном стандарте – трудовые функции.
3. Для формирования требуемых компетенций необходимо изменить отношение работодателя к проводимой практике.
4. В профессиональных стандартах не отражен компетентностный подход, который применен в ФГОС (но тоже в недостаточной мере). В ФГОС гораздо шире и больше раскрыты виды деятельности в рамках управления персоналом. В профессиональных стандартах перечислены только функции, требования и наименование должностей.
5. Требования профессиональных стандартов, как правило, не нацелены на решение стратегических задач, а уровень магистратуры подразумевает более глубокую подготовку специалистов, нежели выполнение каких-либо рабочих процедур.
6. Необходимость изменения основных профессиональных образовательных программ в соответствии с профессиональными стандартами.

7. Большое количество профессиональных стандартов, разрабатываются различными структурами (в том числе различными отраслями экономики) и не согласованы между собой, что приводит к неизбежному дублированию отдельных позиций, создавая сложности при разработке образовательных программ.

8. Трудовые функции по описанию и конкретизации не соответствуют компетенциям ФГОС ВО 3+.

9. Большая часть компетенций противоречит описанию трудовых функций в части умений.

10. Уровни квалификации для трудовых функций 6 и 7 выше, чем бакалавриат, а ФГОС ВО 3+ содержит данные компетенции у бакалавров.

Однако судьба управления персоналом как отдельного профессионального сектора далеко не однозначна, т.к. в среде представителей образовательного сообщества до сих пор поднимаются вопросы целесообразности выделения управления персоналом в рамках системы подготовки кадров в отдельную специальность и организации специализированной подготовки специалистов по отдельным видам профессиональной деятельности в рамках сектора.

Литература

1. Истратий А.Ю., Козлова Е.Г. Кадровые технологии в менеджменте: теория и практика: Учебное пособие. – М.: ИИУ Московского государственного областного университета, 2013. – 160 с.
2. Истратий А.Ю., Чекан А.А. Конкурентоспособность научно – педагогических работников как объект реформирования отечественной системы образования // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Педагогика. – 2016. – № 2. – С. 173-178.
3. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих 4-е издание, дополненное (утв. постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. № 37) (с изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/180422/#ixzz50ZwNEAQY> base.garant.ru/180422 (дата обращения: 05.06.2020).
4. Обзор сектора управление персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://sovethr.ru/wp-content> (дата обращения: 05.06.2020).
5. Чекан А. А. Основы кадрового консалтинга: учебное пособие. – М.: Изд-во Московского государственного областного университета, 2010. – 108 с.