ISSN 2311-875X (Online)
ISSN 2073-2872 (Print)

Социальная сфера и образование

КВАЛИФИКАЦИЯ И ЕЕ УРОВНИ – ВАЖНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ СОПРЯЖЕНИЯ СФЕР ТРУДА И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ*

Ирина Александровна ВОЛОШИНА[a,•], Пётр Николаевич НОВИКОВ[b]

[a] кандидат психологических наук, директор по развитию системы профессиональных квалификаций, Научно-исследовательский институт труда и социального страхования Минтруда России, Москва, Российская Федерация
i_voloshina@list.ru

[b] доктор педагогических наук, профессор, главный научный сотрудник, Центр методологии бухгалтерского учета, Научно-исследовательский финансовый институт Минфина России, Москва, Российская Федерация
novikov_vgna@hotmail.com

• Ответственный автор

История статьи:
Принята 13.10.2015
Принята в доработанном виде 26.10.2015
Одобрена 02.11.2015

УДК 331.102.323

JEL: J00, J80

Ключевые слова:
квалификация, профессиональная квалификация, уровни квалификации, профессиональное образование, профессиональный стандарт

Аннотация

Тема. Для развития рынка труда как системы социально-экономических отношений при формировании и реализации спроса и предложения на рабочую силу различной квалификации весьма актуальным является четкое понимание трактовки, объема и содержания таких понятий, как квалификация, уровень квалификации, применяемых в сфере труда и профессионального образования.

Цели. Демонстрация наличия и развития возможностей, связанных с процессами разработки профессиональных стандартов, квалификаций и их официального признания в целях формирования Национальной системы квалификаций, комплексной оценки востребованности выпускников образовательных организаций определенной квалификации, а также последующего обоснования бюджетных средств, выделяемых на их профессиональное образование.

Методология. С помощью метода системного анализа, структурно-аналитического метода, метода экспертных оценок рассмотрены различные аспекты категории квалификация, понятия уровня квалификации, предложены подходы к возможным направлениям более эффективного сопряжения сферы труда и непрерывного профессионального образования, повышения степени их гармонизации.

Результаты. Раскрыты объем и содержание понятий квалификации и уровня квалификации, основанных на профессиональных стандартах. Показаны различия между квалификациями выпускников образовательных организаций и квалификациями работников. Предложены соответствующие изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации.

Выводы и значимость. Сделанные выводы подтверждают необходимость совершенствования нормативной правовой базы в части понятий квалификации и ее уровней, формулировки более четких требований к профессиональным квалификациям при их оценке (сертификации). Следует снижать диспропорции между квалификациями, требуемыми работодателями, рынком труда и фактически имеющимися у выпускников образовательных организаций. Это является одним из приоритетных направлений в сфере национальных интересов.

© Издательский дом ФИНАНСЫ и КРЕДИТ, 2015

Введение

Создание в России современной национальной системы квалификаций, основанной на профессиональных стандартах, направлено на расширение возможности освоения квалификаций, необходимых для осуществления профессиональной деятельности, и будет способствовать привлечению инвестиций в развитие человеческого капитала. Национальная система квалификаций нацелена на формирование в нашей стране рынка квалификаций, на котором ценность работника будет определяться его реальной, официально подтвержденной квалификацией[1]. Иными словами, на смену квалификации по образованию приходит более универсальное ее понимание, а рынок дипломов (квалификаций по диплому) станет

* Данная статья является продолжением исследования «Профессиональные стандарты финансовой деятельности – понятийный аппарат». См.: Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2015. № 31. С. 18–27.

[1] *Москвина М.В.* Квалифицированные кадры – наше устойчивое конкурентное преимущество // Бизнес России. 2015. № 3-4. С. 58–60; *Динес В.А., Русановский В.А.* Развитие человеческого капитала в системе адаптационных мер повышения конкурентоспособности предприятий в условиях присоединения России к ВТО // Научно-аналитический журнал «Наука и практика» РЭУ им. Г.В. Плеханова. 2013. № 1 (19). С. 69–79.

последовательно меняться на рынок квалификаций, общенациональные требования к которым устанавливаются в основном в профстандартах[2]. К странам, в которых в основе квалификаций лежат требования профессиональных стандартов, относятся Австрия, Бельгия, Болгария, Великобритания, Венгрия, Исландия, Испания, Италия, Латвия, Литва, Ликхенштейн, Мальта, Нидерланды, Польша, Португалия, Румыния, Словения, Турция, Франция, Швейцария, Эстония.

В докладе Европейского центра развития профессионального образования и обучения (*Cedefop*) о результатах исследования об изменении роли и функций квалификаций отмечается, что дальнейшее их развитие требует обсуждения и договоренности о том, как и при помощи каких механизмов и инструментов в течение жизни человека систематически может изменяться (дополняться, расширяться, повышаться) его квалификация и как это может быть официально подтверждено и признано[3]. Анализ, проведенный Cedefop, показал, что потребность в стандартизации квалификаций имеется как в сфере труда, так и в сфере профессионального образования. Стандартизация дает возможность регулярно отслеживать процесс обновления квалификаций и соответствие на этой основе профессиональных образовательных программ потребностям рынка труда. Обобщению зарубежного опыта разработки систем квалификаций посвящен ряд исследований, среди которых выделим [1].

Следует отметить, что в области взаимодействия сферы (рынка) труда и сферы профессионального образования не менее важным является реализация управленческих механизмов. Общей практикой, как показывает зарубежный опыт, является государственная поддержка деятельности профессиональных общественных структур в таких социально важных взаимосвязанных направлениях, как развитие системы квалификаций и подготовка квалифицированных кадров[4].

При этом потенциальные возможности профстандартов и в целом новой национальной системы квалификаций по-разному видят работодатели, профессиональные сообщества, профсоюзы, образовательные организации. При этом у каждой стороны есть свой интерес, собственные эффекты, которые можно извлечь из профстандартов, решая задачи повышения конкурентоспособности предприятий, работников, качества профессионального образования и обучения[5].

Далее последовательно проанализируем многоаспектные понятия «квалификация» и «уровень квалификации». Обусловлено это необходимостью формирования в целях национальных интересов дефинитивного поля [2], имея в виду единообразие, полноту, непротиворечивость и практическую применимость системы основных понятий и определений, применяемых прежде всего в государственных документах, которые обеспечивают реализацию государственных программ на протяжении их жизненного цикла [3].

Квалификация

Прежде всего подчеркнем, что, как правило, различают квалификацию человека (выпускника образовательной организации, работника, физического лица) и квалификацию работы (профессиональной деятельности, ее вида, отдельной трудовой функции). Квалификация работы представляет собой характеристику данного вида работы, устанавливаемую по степени ее сложности, точности и ответственности, что нашло свое отражение в Трудовом кодексе Российской Федерации (ст. 150 «Оплата труда при выполнении работ различной квалификации»)[6]. Оба вида квалификации тесно взаимосвязаны.

Понятие квалификации человека практически постоянно сопровождает его как студента, выпускника программ среднего профессионального и высшего образования, слушателя, выпускника программ дополнительного профессионального образования, работника в рамках корпоративного обучения и т.д. и в целом при непрерывном профессиональном образовании в течение всего периода трудовой деятельности [4, 5].

В научной и методической литературе, различных словарях подходов к пониманию квалификации как важнейшей социально-экономической

[2] *Прокопов Ф.Т.* Национальная система квалификаций: что мы строим // Бизнес России. 2015. № 3-4. С. 46–50.

[3] EQF News Letter, October, 2010. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012.

[4] *Шохин А.Н.* Национальная система квалификаций: ретроспектива и перспектива // Бизнес России. 2015. № 3-4. С. 28–35.

[5] *Лейбович А.Н.* Вопросы эффективности национальной системы квалификаций // Бизнес России. 2015. № 3-4. С. 52–57.

[6] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 08.06.2015).

характеристики человека, как характеристики его профессиональной деятельности или подготовленности к ней и соответствующих определений этого понятия достаточно много. Приведем только некоторые из них, где квалификация рассматривается в формальном (уровневом), содержательном и оценочном ракурсах.

Формальная квалификация (подтвержденная дипломом) как свойство рабочей силы – это один из первичных показателей, свидетельствующих об уровне профессиональной подготовленности работников. Уровень подготовленности работника характеризуется степенью его возможного соответствия сложности труда на конкретном рабочем месте, которая, в свою очередь, определяется как квалификация работ. Под оценочной квалификацией (или квалификационным потенциалом, имеющимся у отдельного лица) понимают совокупность возможностей выполнения работником определенной работы: компетенций, знаний, умений и навыков, позволяющих выполнять определенные виды работ наилучшим способом. Таким образом, квалификация работника напрямую связывается с содержанием профессиональной деятельности, работ на его рабочем месте, но не более того (если выпускник не работает по специальности, его квалификация является как бы «вещью в себе»). Это является весьма существенным обстоятельством: например, в Японии, придерживающейся принципа пожизненного найма на работу, озабочены последствиями, неизбежными при ошибочном определении квалификации выпускника вуза[7] [6].

За рубежом в системе профессионального образования иногда выделяют такие компоненты квалификации, как уровень, нагрузка, качество, профиль, результаты обучения, каждый из которых раскрывается именно с позиций этой системы. Так, например, результаты обучения показывают, какие выпускник получил знания, умения, какую работу может выполнять с учетом степени понимания и подготовленности к ней. В рекомендациях Еврокомиссии по использованию «европейской рамки квалификаций» результаты профессионального образования определены как совокупность знаний, умений и/или компетенций, которые человек освоил и может продемонстрировать по завершении обучения[8].

Таким образом, квалификация выпускника определяет навыки обучения, общения, способность формировать суждения, а также знания и понимание и умение их применять. Это отражено в дескрипторах, созданных в рамках Европейской рабочей группы так называемой Совместной инициативы качества. В свою очередь, «заточенная» на образование национальная рамка квалификаций в западных странах показывает, как взаимодействуют все квалификации, составляющие систему образования, и как обучаемые могут перемещаться (по горизонтали и вертикали) среди квалификаций[9].

Заметим, что в нашей стране Министерством образования и науки РФ принят следующий подход: планируемые результаты освоения образовательной программы – компетенции обучающихся, планируемые результаты обучения по каждой дисциплине (модулю) и практике – знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности[10]. Это корреспондируется с трактовкой результатов профессионального образования, обучения в современных словарных изданиях, например: 1) общие и профессиональные компетенции, соответствующие определенному виду/уровню образования и квалификации, а также способность к их постоянному обновлению и совершенствованию; 2) социально и профессионально значимые характеристики качества подготовки выпускников различных профессиональных образовательных программ. Кроме того, они соотносятся с требованиями к образованию и обучению, необходимыми умениями и знаниями, отраженными в профессиональных стандартах[11].

Продолжая анализ, отметим, что многие исследователи рассматривают квалификацию как

[7] *Идзуми Тэрутака.* Особенности японской системы подготовки и использования кадров и государственная политика в этой области. М., 1996. 61 с.

[8] *Лейбович А.Н., Волошина И.А., Новиков П.Н., Зуев В.М. и др.* Разработка и применение профессиональных стандартов: словарно-справочное пособие. М.: Перо, 2014. 33 с.

[9] A Framework for Qualifications of the European Higher Education Area. Copenhagen: Ministry of Science, Technology and Innovation, 2005. URL: http://bologna-bergen2005.no/Docs/00-Maind_doc/050218_QF_EHEA.pdf; *Bergan S.* Qualifications – Introduction to a concept. Strasbourg: Council of Europe Publishing, 2007.

[10] Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры: приказ Минобрнауки России от 19.12.2013 № 1367.

[11] *Лейбович А.Н., Волошина И.А., Новиков П.Н., Зуев В.М. и др.* Разработка и применение профессиональных стандартов: словарно-справочное пособие. М.: Перо, 2014. 33 с.

необходимое условие для выполнения конкретной задачи и как процесс его получения. При этом, когда говорят о квалифицированном работнике, обычно имеют в виду, что он соответствует требованиям для выполнения данной задачи [7, 8]. Обратим внимание, что употребляемое в зарубежной литературе понятие профиля квалификации[12] также определяет, подходит ли работник для конкретной должности. Отсюда можно сделать вывод, что направленность и объекты применения квалификации выпускника образовательной организации и работника несколько различаются.

Считается, что квалификации выпускников, которые актуальны только для конкретной области рынка труда, утрачивают востребованность гораздо быстрее, чем квалификации, ориентированные на все основные цели образования [9, 10]. В частности, в общем определении понятия «образование», данного в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации», речь идет об интеллектуальном, духовно-нравственном и (или) профессиональном развитии человека, удовлетворении его образовательных потребностей и интересов[13].

Считая компетенцию одной из граней понятия квалификации [11], сказанное выше относится и к компетенциям названных категорий граждан. Так, специализированные компетенции в сфере труда должны описывать, что именно работник способен сделать в рамках трудовой функции, трудовых действий на основе имеющихся знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы. Профессионально (предметно) специализированные компетенции в сфере образования описывают, что выпускник или студент знает, умеет, чем владеет и что способен сделать в рамках конкретной дисциплины. В более широком аспекте речь идет о том, что выпускник овладевает знаниями, умениями, навыками и компетенцией, приобретает опыт деятельности, развивает способности, приобретает опыт применения знаний в повседневной жизни, у него формируется мотивация получения образования в течение всей жизни[14]. Объектом же компетенции работника (на основе приращения перечисленных качеств) должны быть современные технологии и формы организации труда, качественное выполнение работы (обобщенных трудовых функций, трудовых функций, трудовых действий), культура труда, профессиональная культура и т.д.

Приведем ряд словарных определений понятия квалификации:

- уровень подготовленности, степень годности к какому-нибудь виду труда[15] (это определение приводится и в других известных словарях);
- степень и вид профессиональной обученности работника, необходимые для выполнения конкретного вида работы;
- степень годности к какому-нибудь ремеслу, виду труда[16];
- степень профессиональной подготовленности рабочих и служащих к выполнению конкретного вида работы[17];
- качество, уровень и вид профессиональной обученности, необходимые для выполнения трудовых функций по специальности на занимаемой должности[18];
- готовность работника к выполнению определенного вида профессиональной деятельности[19];
- профессиональная зрелость работников, их подготовленность к качественному выполнению конкретных видов работ, определяемые наличием знаний, умений, профессиональных навыков, опыта[20].

Как видно, приведенные определения характеризуют в основном квалификацию работника. Именно поэтому с точки зрения содержания это понятие в большинстве из перечисленных выше словарных изданий

[12] Terminology of Vocational Training Policy. Luxembourg: Publication Office for Official Publications of the European Communities, 2004.

[13] Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ.

[14] Там же.

[15] Иллюстрированный энциклопедический словарь. М.: Большая Российская энциклопедия, 1995. 894 с.; *Ожегов С.И., Шведова Н.Ю.* Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений. М.: Азбуковник, 1998. 944 с.

[16] Толковый словарь русского языка. Т. 1. / под ред. Д.Н. Ушакова. М.: Астрель, АСТ, 2000. 848 с.

[17] Экономический словарь / под ред. А.Н. Азрилияна. М.: Институт новой экономики, 2008. 1152 с.

[18] Энциклопедия профессионального образования. М.: АПО, 1998. 568 с.

[19] *Блинов В.И., Волошина И.А., Есенина Е.Ю., Лейбович А.Н., Новиков П.Н.* Современное российское профессиональное образование: словарь-справочник. М.: Федеральный институт развития образования, 2010. 24 с.

[20] *Райсберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б.* Современный энциклопедический словарь. М.: ИНФРА-М, 2011. 512 с.

трактуется и как синоним профессии, включая составляющие ее трудовые функции, умения, знания.

В самой системе профессионального образования дополнительная проблема возникает при одновременном использовании в документах разных пониманий термина «квалификация». В перечнях специальностей и направлений подготовки высшего образования и перечнях профессий и специальностей среднего профессионального образования указаны, например, следующие квалификации: академический бакалавр, прикладной бакалавр, преподаватель, магистр, инженер-строитель, специалист по защите информации; техник, техник-технолог, техник-спасатель; маляр строительный, облицовщик-плиточник и т.д. В перечне профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение, в графе «квалификация» для профессий рабочих указаны квалификационные разряды, для должностей служащих – категории, классы квалификации.

Важно подчеркнуть, что в нормативных правовых актах Российской Федерации квалификация трактуется как уровневая характеристика: в сфере образования – уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к определенному виду профессиональной деятельности[21]; в сфере труда – уровень знаний, умений профессиональных навыков и опыта работника[22].

Анализ различий в двух приведенных официальных определениях подтверждает сделанный ранее вывод о некоторой разнице в объектах применения и направленности квалификации выпускника и работника. Это дает основание говорить о различии и в содержании уровней их квалификации. К уровню квалификации мы еще вернемся, здесь только заметим, что, во-первых, употребление этого словосочетания вызывает определенные вопросы из области логики, поскольку это звучит как «уровень уровня» знаний, умений, навыков и т.д., а во-вторых, его использование в паре с термином «квалификация» приводит к пониманию последней только как содержательной (качественной) характеристики.

Выделим другую проблему. В Трудовом кодексе РФ профессиональный стандарт определен как характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции[23]. (То есть речь идет о характеристике уровня знаний, умений, профессиональных навыков, опыта.) В то же время в Макете профессионального стандарта[24] акцент справедливо сделан на описание в первую очередь сферы труда, профессиональной деятельности, ее видов, трудовых функций, а о необходимых умениях и знаниях речь идет только в конце каждого подраздела, где описываются трудовые действия. Нам представляется, что целесообразно уточнить понятие квалификации в Трудовом кодексе, сделав акцент на профессиональную деятельность, на требования к уровню и качеству выполнения именно трудовых функций на основе, естественно, знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работника. В свою очередь это позволит «развести» квалификацию «по образованию» (техник, бакалавр, магистр, инженер, специалист и т.д.) и квалификацию «по труду».

До государственного регулирования этого вопроса профессиональный стандарт трактовался как документ, определяющий требования к выполнению работниками трудовых функций и необходимых для этого компетенций[25]. Кроме того, в европейских странах профессиональный стандарт трактуется как способ классификации и описания наиболее важных работ, которые могут выполнять люди[26].

Рассмотрим понятие «профессиональная квалификация», которое и раньше использовалось в нашей стране, а в последнее время употребляется все чаще. Данное понятие уже фигурирует в ряде проектов нормативных правовых актов, в частности в проекте закона «Об оценке профессиональной квалификации на соответствие профессиональным стандартам и внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», хотя и здесь во главу угла

[21] Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ.

[22] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 08.06.2015).

[23] О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и ст. 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»: Федеральный закон от 02.05.2015 № 122-ФЗ.

[24] Макет профессионального стандарта: приказ Минтруда России от 12.04.2013 № 147н.

[25] Положение о профессиональном стандарте: утв. распоряжением Президента РСПП от 28.06.2008 РП-46.

[26] The development of ECVET in Europe (2011). Luxembourg: Office of the European Union, 2012.

поставлены знания, умения, навыки, а не уровень профессиональной деятельности. То же относится к определению понятия профессиональной квалификации, данному в документах, утвержденных Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (протокол № 10 от 20.05.2015): знания, умения, профессиональные навыки и опыт работы физического лица, необходимые для выполнения определенной трудовой функции. В любом случае профессиональная квалификация выпускника, работника, другого физического лица может быть получена в результате профессионального обучения и (или) профессионального образования (основного) и (или) дополнительного и (или) опыта работы, а ее подтверждение планируется осуществлять в ходе специального профессионального экзамена.

При этом профессиональные квалификации как обобщенные единицы сертификации должны четко определяться профстандартами. Это необходимо для определения набора трудовых функций, выполнение которых подлежит сертификации (оценке), и он может быть различным для разных профессиональных квалификаций.

Далее проанализируем еще один аспект, связанный с содержанием понятия квалификации. Очевидно, что современные квалификационные требования являются основной для создания эффективной системы профессионального образования и обучения. Именно поэтому поставлена задача в кратчайший срок актуализировать квалификационные требования[27]. При этом целесообразно обратить внимание на зарубежный и международный опыт. Так, в материалах Международной организации труда (МОТ) речь идет о Европейских основах квалификационных требований (ЕКТ), которые являются координатной сеткой между квалификационными системами государств – членов ЕС. Эта сетка предназначена для содействия мобильности и непрерывному обучению кадров и включает восемь обширных категорий, или «эталонных уровней», квалификации, охватывающих весь спектр навыков – от базовых уровней квалификации до специализации. Каждая категория включает описание, какими знаниями должен обладать работник и что он должен уметь делать независимо от того, где он получил образование и приобрел квалификацию, подтверждаемую соответствующими дипломами или аттестатами. Среди прочего ЕКТ преследуют цель более тесной увязки практической работы образовательных заведений и систем подготовки кадров с потребностями работодателей на рынке труда, а также юридического признания результатов неформального и неофициального обучения, в том числе на производстве[28].

При принятом в нашей стране подходе квалификационные требования вытекают из параметров профстандартов, в том числе из отраженных в них необходимых умений и знаний. Последние в свою очередь на законодательном уровне являются основой формирования требований ФГОС профессионального образования к результатам освоения основных образовательных программ профессионального образования в части профессиональной компетенции[29].

Естественно, это не означает буквального и автоматического переноса всех параметров профстандартов во ФГОС и образовательные программы. Именно поэтому здесь должна иметь и имеет место активная совместная работа представителей сфер труда и профессионального образования. В методических рекомендациях Минобрнауки России[30] подчеркивается необходимость взаимодействия работников системы образования, в том числе на уровне учебно-методических (или иных аналогичных) объединений, с представителями работодателей, в том числе (добавим мы) на уровне советов по профессиональным квалификациям, которых сейчас создано уже 17. При таком подходе профстандарт становится прогнозным документом, способствует большей гармонизации сфер труда и профессионального образования с учетом целей каждой из них, особенностей

[27] *Топилин М.А.* Нужно повысить роль работодателей при разработке и внедрении профстандартов // Бизнес России. 2015. № 3-4. С. 38–41.

[28] Обучение и подготовка к трудовой деятельности в обществе, основанном на знаниях. Доклад на Международной конференции труда, 91-я сессия, 2003; Профессиональные навыки, способствующие росту производительности, занятости и развитию. Доклад на Международной конференции труда, 97-я сессия, 2008.

[29] О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и ст. 1 Федерального закона «О техническом регулировании»: Федеральный закон от 03.12.2012 № 236-ФЗ.

[30] Методические рекомендации по актуализации действующих федеральных государственных образовательных стандартов; Методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов: утв. Министерством образования и науки РФ 22.01.2015 № ДЛ-2/05вн.

квалификаций выпускника и работника. В частности, набор необходимых знаний в профстандартах носит как локальный характер, требуемый для выполнения конкретных трудовых действий и функций, так и более широкий, опережающий по отношению к соответствующей профессиональной деятельности в рамках всего профессионального поля.

Уровни квалификации

Под термином «уровень» в рассматриваемом аспекте обычно понимается степень, характеризующая качество, величину различия чего-либо[31], а также степень величины, развития, значимости чего-нибудь[32]. Уровень квалификации является неоднозначным понятием, содержание которого различно в зависимости от целей его применения[33] [26].

Так, уровень квалификации работника характеризует степень его профессиональной обученности (подготовленности), наличие знаний, умений, компетенций, необходимых для осуществления определенного вида деятельности[34]. В Трудовом кодексе РФ (ст. 143 «Тарифные системы оплаты труда») употребляются понятия уровня квалификации работника (применительно к тарифному разряду) и уровня профессиональной подготовки работника (применительно к квалификационным разрядам)[35]. Для нашего исследования существенный интерес представляет трактовка уровней квалификации, связанная с профессиональными стандартами.

Комплексным планом мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению на 2014–2016 гг.[36] предусмотрено совершенствование нормативной правовой базы, регламентирующей разработку профессиональных стандартов и их применение. В состав этой базы входят уровни квалификации в целях разработки профессиональных стандартов[37], имеющие направленность на сферу труда. По нашему мнению, логичнее было бы называть их во избежание определенной путаницы не уровнями квалификации, а квалификационными уровнями, что имело место ранее[38].

Указанные уровни в нашей стране отождествляются в настоящее время с национальной рамкой квалификаций (НРК), которая представляет собой системное и структурированное по уровням описание признаваемых квалификаций, используемое в том числе в качестве инструмента сопряжения сфер труда и профессионального образования. В принципе НРК как комплексные системы, спроектированные для достижения конкретных экономических, социальных и политических целей, могут сильно различаться в различных странах в деталях, структуре и заложенных в них подходах [1, 9]. В любом случае рамка квалификаций (у нас – уровни квалификаций) определяет отношения между включенными в нее квалификациями посредством выделения уровня каждой из них независимо от ее целевой направленности (образование, труд или интегрированная система).

Девять уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов[39] раскрываются через дескрипторы (показатели), которые являются обобщенным описанием совокупности требований к полномочиям и ответственности, характеру умений и знаний, требующихся работнику в профессиональной деятельности, а также через основные пути достижения квалификации каждого уровня. Это описание направлено также и на более четкое понимание обобщенных требований к результатам профессионального образования и обучения. Названные уровни квалификации являются комплексной характеристикой сложности, наукоемкости профессиональной деятельности,

[31] *Ефремова Т.Ф.* Новый словарь русского языка. Толково-словообразовательный. М.: Русский язык, 2000.

[32] *Ожегов С.И., Шведова Н.Ю.* Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений. М.: Азбуковник, 1998. 944 с.

[33] *Новиков П.Н., Новикова Т.Р.* Профессиональные стандарты финансовой деятельности – понятийный аппарат // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2015. № 31. С. 18–27.

[34] *Лейбович А.Н., Волошина И.А., Новиков П.Н., Зуев В.М. и др.* Разработка и применение профессиональных стандартов: словарно-справочное пособие. М.: Перо, 2014. 33 с.

[35] Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 08.06.2015).

[36] Комплексный план мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению на 2014–2016 годы: утв. распоряжением Правительства РФ от 31.03.2014 № 487-р.

[37] Уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов: приказ Минтруда России от 12.04.2013 № 148-н.

[38] *Блинов В.И., Волошина И.А., Есенина Е.Ю., Лейбович А.Н., Новиков П.Н.* Современное российское профессиональное образование: словарь-справочник. М.: Федеральный институт развития образования, 2010. 24 с.

[39] Уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов: приказ Минтруда России от 12.04.2013 № 148-н.

широты полномочий и ответственности работника при ее выполнении, результатом ранжирования квалификаций на основе совокупности сходных показателей.

Показатель «полномочия и ответственность» должен определяться степенью самостоятельности профессиональной деятельности, ее масштабом, социальными, экологическими, экономическими и другими последствиями, а также полнотой реализации в профессиональной деятельности основных функций руководства. Авторы считают, что этот показатель, включающий в себя в названном документе в зависимости от уровня квалификации либо индивидуальную ответственность, либо ответственность за решение поставленных задач, за результат деятельности группы работников подразделения, организации, крупной организации, отрасли, на национальном или международном уровнях, может быть дополнен (хотя бы на высших, 8-м и 9-м уровнях) параметром ответственности за последствия принимаемых решений.

Показатель «характер умений» (сложность деятельности) определяет требования к умениям в зависимости от таких особенностей профессиональной деятельности, как множественность (вариативность) способов решения профессиональных задач, необходимость выбора или разработки этих способов, степень неопределенности рабочей ситуации и непредсказуемости ее развития. Показатель «характер знаний» (наукоемкость деятельности) определяет требования к знаниям, необходимым в профессиональной деятельности, зависит от класса решаемых задач, объема и сложности используемой информации, инновационности применяемых знаний и степени их абстрактности (соотношения теоретических и практических знаний) [12].

Квалификация всегда является, как отмечалось, результатом освоения определенной образовательной программы и/или практического опыта. Основные пути достижения уровня квалификации представляют типичные для современной России образовательные траектории, ведущие к определенной квалификации. Практический опыт может быть получен как в процессе освоения различных образовательных программ, так и в процессе трудовой и жизненной деятельности человека.

Под опытом понимается совокупность практики применения умений и знаний в деятельности. Особую часть опыта представляет сам процесс, способ деятельности; воспроизвести его можно только в самой деятельности [13]. Опыт, повторим, входит в структуру квалификации работника, является одним из основных путей достижения ее уровня и отражается в профессиональных стандартах в виде требований к опыту практической работы.

При этом если в профстандарте указаны две траектории образования, то желательно указывать, для какой из них опыт нужен, для какой, возможно, нет, а также может ли это быть любой опыт либо опыт в конкретной сфере деятельности. Так, в утвержденном профстандарте «Специалист по банковскому делу» для реализации обобщенной трудовой функции «Выполнение операций по обеспечению функционирования кредитной организации» (6-й уровень квалификации) требуется высшее образования – бакалавриат и не менее одного года работы в сфере банковского обслуживания. При наличии высшего образования – магистратуры или специалитета – опыт не требуется.

Другой пример. В утвержденном профстандарте «Бухгалтер» для реализации обобщенной трудовой функции «Составление и представление финансовой отчетности экономического субъекта» (6-й уровень квалификации) требуется высшее или среднее профессиональное образование, дополнительные профессиональные программы. При этом требования к опыту практической работы таковы: не менее пяти лет из последних семи календарных лет работы, связанной с ведением бухгалтерского учета, составлением бухгалтерской (финансовой) отчетности либо с аудиторской деятельностью; при наличии высшего образования – не менее трех лет из последних пяти календарных лет[40]. В ряде профстандартов такая градация в части опыта работы отсутствует, что может вызвать определенные затруднения их применения.

Будучи обобщенным описанием, рассматриваемые уровни квалификаций нацелены на обеспечение межотраслевой сопоставимости квалификаций. В то же время единые требования к квалификации работников, установленные уровнями квалификации, могут быть расширены и уточнены с учетом специфики различных видов профессиональной деятельности, выявленной на основе структурно-функционального анализа. Это может быть осуществлено с помощью рамок квалификаций областей профессиональной деятельности (отраслевых рамок квалификаций –

[40] О бухгалтерском учете: Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ.

ОРК). Этот вопрос сейчас также активно прорабатывается. В качестве примера приведем один из подходов.

Под отраслевой рамкой квалификации понимается документ, обеспечивающий определение и систематизацию перечня профессиональных квалификаций, относящихся к конкретной области профессиональной деятельности, и формирование характеристики профессиональных квалификаций (профессиональных стандартов) в соответствии с видом (видами) профессиональной деятельности. Предлагаемый макет ОРК состоит из трех разделов: реестра профессиональных квалификаций области профессиональной деятельности; профессионально-квалификационной структуры области профессиональной деятельности; описания уровней (подуровней) профессиональной квалификации. Каждый из разделов детально структурирован. Разработку и ведение ОРК целесообразно осуществлять советам по профессиональным квалификациям в соответствующей области профессиональной деятельности под эгидой Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям.

Заключение

На основе изложенного приведем следующие основные выводы. Изменяющиеся потребности общественной практики вызывают необходимость улучшения адаптации квалификаций и их уровней как сложных объектов через механизм рынка. При этом определение соответствия квалификации конкретному уровню предполагает учет достаточно большого количества факторов.

«Квалификация» и «уровень квалификации» являются многоаспектными понятиями и имеют различные толкования в нормативных правовых документах. Направленность и объекты применения квалификаций и компетенций выпускников основных профессиональных образовательных программ и работников имеют определенные различия. Характер квалификации выпускника во многом определяется соотношением ее элементов (знаний, умений, навыков, компетенций). У работника он зависит также от уровня развития техники, технологии, организации труда и других факторов, то есть на различных этапах развития производства наполняется конкретным содержанием, отраженным в профессиональных стандартах.

Квалификации и компетенции не приобретаются и формируются раз и навсегда. Они должны обновляться, расширяться, дополняться, углубляться, наращиваться и т.д. в зависимости от спроса и предложения, причем для сферы труда важно содержание полученной квалификации, а для сферы профессионального образования не менее значимым является и процесс ее получения.

Профессиональная квалификация является как бы «мостом», способствует конвергенции (процессу сближения) разных по природе профессиональных стандартов и образовательных стандартов, программ как в целях развития каждого из них, так и большей гармонизации сфер труда и профессионального образования.

Список литературы

1. *Коулз М., Олейникова О.Н., Муравьева А.А.* Национальная система квалификаций. Обеспечение спроса и предложения квалификаций на рынке труда. М.: Центр изучения проблем профессионального образования, 2009. 115 с.
2. *Каурова Н.Н.* Национальные интересы России в условиях открытой экономики // Научно-исследовательский финансовый институт. Финансовый журнал. 2013. № 2. С. 107–114.
3. *Блохин А.А., Стерник С.Г., Тулинова Н.В., Яремченко И.А.* Методология внутреннего мониторинга реализации государственных программ // Научно-исследовательский финансовый институт. Финансовый журнал. 2013. № 2. С. 5–20.
4. Человеческие ресурсы инновационной экономики: монография / под общ. ред. А.П. Балакиной. М.: ВГНА Минфина России, 2012. 241 с.
5. *Горшков М.К., Ключарев Г.А.* Непрерывное образование в контексте модернизации. М.: ИС РАН, ФГНУ ЦСИ, 2011. 232 с.
6. *Зуев В.М., Вертиль В.В., Гермаидзе Г.Е.* Конкурентность образовательных услуг учреждений среднего профессионального образования. Екатеринбург: Изд-во УрГЭУ, 2004. 154 с.

7. *Балакина А.П.* Кадры инновационной экономики: требуются профессионалы // Экономика. Налоги. Право. 2010. № 3. С. 10–16.

8. *Селиверстова О.Ф.* От должностной инструкции к профессиональному стандарту / Профессиональное образование. Обучение безработных граждан и незанятого населения. М.: ВНПЦ Профориентации Минтруда России, 2001. С. 72–76.

9. *Берган С.* Квалификации – осмысление понятия. М.: Аванглион-Принт, 2013. 348 с.

10. Адаптация студентов и выпускников вуза к профессиональной деятельности как условие их конкурентоспособности: монография. М.: ВГНА Минфина России, 2009. 147 с.

11. *Есенина Е.Ю.* Развитие и формирование современной понятийно-терминологической системы профессионального образования России: монография. Ростов н/Д: ИПО ПИ ЮФУ, 2013. 239 с.

12. *Батрова О.Ф., Блинов В.И., Волошина И.А. и др.* Национальная рамка квалификаций Российской Федерации. М.: Изд-во Федерального института развития образования. 2008. 13 с.

13. *Исмагилова Ф.С.* Профессиональный опыт специалиста в организации на рынке труда. Екатеринбург: Изд-во УрО РАН, 1999. 210 с.

ISSN 2311-875X (Online)
ISSN 2073-2872 (Print)

Social Services and Education

QUALIFICATION AND ITS LEVELS ARE IMPORTANT ASPECTS OF A CORRELATION BETWEEN EMPLOYMENT AREAS AND PROFESSIONAL EDUCATION

Irina A. VOLOSHINA[a,•], Petr N. NOVIKOV[b]

[a] Research Institute of Labor and Social Insurance under Ministry of Finance of Russian Federation, Moscow, Russian Federation
i_voloshina@list.ru

[b] Financial Research Institute under Ministry of Finance of Russian Federation, Moscow, Russian Federation
novikov_vgna@hotmail.com

[•] Corresponding author

Article history:
Received 13 October 2015
Received in revised form
26 October 2015
Accepted 2 November 2015

JEL classification: J00, J80

Keywords: qualification, professional qualification, qualification levels, professional training, professional standard

Abstract

Importance It is very important to understand the interpretation, scope and substance of such professional training concepts as *qualification*, *qualification level*.

Objectives The research demonstrates the available opportunities arising from professional standards, qualifications and their official recognition so to set up the National Qualification System, make a comprehensive evaluation of graduates and further substantiate budgetary finance of their professional training.

Methods Using a systems, structural and analytical methods, expert assessment, we examined various aspects of the concepts *qualification*, *qualification level*, and proposed approaches how the labor market and professional training could be more effectively coordinated and harmonized.

Results We revealed the scope and substance of qualification and qualification level, which are based on professional standards. The article also highlights the difference between qualifications of gradates and employees' qualifications and suggests making relevant amendments to the Labour Code of the Russian Federation.

Conclusions and Relevance It is reasonable to improve the regulatory framework on concepts of qualification and its levels, formulate more exact requirements to professional qualifications for their appraisal (certification). There should be a lower disparity in qualifications, which are required by employers, labor market and factual qualifications of graduates. This is one of priorities in terms of national interests.

© Publishing house FINANCE and CREDIT, 2015

Acknowledgments

This article continues the research into *Professional Standards of Financing Activities: the Conceptual Framework*. See *National Interests: Priorities and Security*, 2015, no. 31, pp. 18–27.

References

1. Coles M., Oleinikova O.N., Murav'eva A.A. *Natsional'naya sistema kvalifikatsii. Obespechenie sprosa i predlozheniya kvalifikatsii na rynke truda* [The national system of qualifications. Ensuring the supply and demand for qualifications in the labor market]. Moscow, National Observatory on Vocational Education & Training Publ., 2009, 115 p.
2. Kaurova N.N. Natsional'nye interesy Rossii v usloviyakh otkrytoi ekonomiki [National interests of Russia and the open economic system]. *Nauchno-issledovatel'skii finansovyi institut. Finansovyi zhurnal = Financial Research Institute. Financial Journal*, 2013, no. 2, pp. 107–114.
3. Blokhin A.A., Sternik S.G., Tulinova N.V., Yaremchenko I.A. Metodologiya vnutrennego monitoringa realizatsii gosudarstvennykh program [The methodology for internal monitoring over performance of State programs]. *Nauchno-issledovatel'skii finansovyi institut. Finansovyi zhurnal = Financial Research Institute. Financial Journal*, 2013, no. 2, pp. 5–20.
4. *Chelovecheskie resursy innovatsionnoi ekonomiki: monografiya* [Human resources of the innovative economy: a monograph]. Moscow, All-Russia State Tax Academy of RF Ministry of Finance Publ., 2012, 241 p.
5. Gorshkov M.K., Klyucharev G.A. *Nepreryvnoe obrazovanie v kontekste modernizatsii* [Continuing education in the context of modernization]. Moscow, Institute of Statistics RAS Publ., 2011, 232 p.

6. Zuev V.M., Vertil' V.V., Germaidze G.E. *Konkurentnost' obrazovatel'nykh uslug uchrezhdenii srednego professional'nogo obrazovaniya* [Competitiveness of educational services of secondary vocational training institutions]. Yekaterinburg, Ural State University of Economics Publ., 2004, 154 p.

7. Balakina A.P. Kadry innovatsionnoi ekonomiki: trebuyutsya professionaly [Human resources of innovative economy: professionals are needed]. *Ekonomika. Nalogi. Pravo = Economics. Taxes. Law*, 2010, no. 3, pp. 10–16.

8. Seliverstova O.F. *Ot dolzhnostnoi instruktsii k professional'nomu standartu. V kn.: Professional'noe obrazovanie. Obuchenie bezrabotnykh grazhdan i nezanyatogo naseleniya* [Shifting from a job instruction toward a professional standard. In: Professional education for unemployed citizens and unoccupied population]. Moscow, Center for Vocational Guidance of Ministry of Labor of Russian Federation Publ., 2001, pp. 72–76.

9. Bergan S. *Kvalifikatsii – osmyslenie ponyatiya* [Qualifications: Introduction to a Concept]. Moscow, Avanglion-Print Publ., 2013, 348 p.

10. *Adaptatsiya studentov i vypusknikov vuza k professional'noi deyatel'nosti kak uslovie ikh konkurentosposobnosti: monografiya* [Adaptation of students and graduates to professional activity as a condition of their competitiveness: a monograph]. Moscow, All-Russia State Tax Academy of RF Ministry of Finance Publ., 2009, 147 p.

11. Esenina E.Yu. *Razvitie i formirovanie sovremennoi ponyatiino-terminologicheskoi sistemy professional'nogo obrazovaniya Rossii: monografiya* [Developing and forming a modern system of concepts and terms of professional education in Russia: a monograph]. Rostov-on-Don, Southern Federal University Publ., 2013, 239 p.

12. Batrova O.F., Blinov V.I., Voloshina I.A. et al. *Natsional'naya ramka kvalifikatsii Rossiiskoi Federatsii* [The national framework of qualifications of the Russian Federation]. Moscow, Federal Education Development Institute Publ., 2008, 13 p.

13. Ismagilova F.S. *Professional'nyi opyt spetsialista v organizatsii na rynke truda* [Professional experience of the company's specialist in the labor market]. Yekaterinburg, Ural Branch of RAS Publ., 1999, 210 p.