

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОГО ВНЕДРЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ НА ОСНОВЕ ИНТЕГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ В НАУКЕ, ОБРАЗОВАНИИ И ПРОИЗВОДСТВЕ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

EFFECTIVE IMPLEMENTATION OF PROFESSIONAL STANDARDS ON THE BASIS OF INTEGRATION PROCESSES IN SCIENCE, EDUCATION AND PRODUCTION IN MODERN RUSSIA

УДК 37:331

DOI: 10.153/PEMW20170305

М. В. Ватагина

Санкт-Петербургский государственный аграрный университет, Санкт-Петербург, Российская Федерация, e-mail: agro_pushkin@mail.ru

Vatagina, M.V.

St. Petersburg State Agrarian University, StPetersburg, the Russian Federation, e-mail: agro_pushkin@mail.ru

Аннотация. С 01 июля 2016 г. на территории Российской Федерации начала действовать система профессиональных стандартов [1]. После изучения законодательной базы по данной теме (в том числе ст. 195.1–195.3, ст. 57 ТК РФ) у многих работодателей, для которых положения стандартов являются обязательными для выполнения, возникает закономерный вопрос: как осуществляется внедрение профессиональных стандартов на предприятии? В настоящее время кадровые и экономические службы хозяйствующих субъектов и образовательных учреждений при переходе на национальную систему профессиональных стандартов испытывают определенные трудности, связанные с освоением (точнее, усвоением) большого объема информации (обширной нормативно-правовой базы, включающей свыше 850 новых профессиональных стандартов и др.), а также с трансформацией данной информации в качество практико-ориентированных знаний, направленных на внедрение профессиональных стандартов в деятельность предприятий и учреждений. Необходимо освоить эффективные механизмы внедрения профессиональных стандартов, что возможно только в условиях интеграции науки, образования, исполнительной власти и профессионально-экспертного сообщества широкого спектра специалистов. Взаимодействие науки, образования и производства необходимо еще и для «доработки» профессиональных стандартов, поскольку в процессе внедрения выявляются определенные неточности, противоречия содержательной части стандартов. Кроме того, предстоит большая просветительская работа, позволяющая избежать «сопротивления среды», создать благоприятный социально-психологический климат

Abstract. In the territory of the Russian Federation since July 01, 2016 the system of professional standards (1) began to work. After studying of the legislation on this subject (including Art. 195.1–195.3, Art. 57 of the Labor Code of the Russian Federation) many employers for whom provisions of standards are obligatory have a natural question: how there is an implementation of professional standards at the entity? Now personnel and economic services of accounting entities and educational institutions upon transition to national system of professional standards have the some difficulties connected with development (more precisely – assimilation) a large number of information (an extensive new regulatory framework, over 850 new professional standards, other), also in case of transformation of this information in quality of the focused on practice knowledge directed to implementation of professional standards in practical activities of the entities and organizations. Now it is necessary to master effective mechanisms of implementation of PS that it is possible to make only in the conditions of integration of science, education, the executive authority and professional and expert community of a wide range of specialists. Interaction of science, education and production is necessary also for «completion» of the left PS as in the course of implementation certain inaccuracies, contradictions of a substantial part of standards come to light. Big educational work is necessary to avoid «the environment resistance», to create favorable social and psychological climate in labor collectives in case of implementation of requirements of standards. The heavy responsibility at the same time is conferred on the training organizations, including the DPO systems which are designed to develop and realize techniques of training in effective implementation of PS. The fixed straight line and feedback according to

в трудовых коллективах при реализации требований стандартов. Большая ответственность при этом возлагается на обучающие организации, в том числе системы дополнительного профессионального образования, которые призваны разработать и реализовать методики обучения по эффективному внедрению профессиональных стандартов. Для этого необходима постоянная прямая и обратная связь по схеме «наука – образование – производство – исполнительная власть – образование».

Ключевые слова: профессиональные стандарты, национальная система профессиональных стандартов, механизмы внедрения профессиональных стандартов, работник как субъект трудовых отношений, работник как объект управления, информатизация, коммуникация.

Для цитаты: Ватагина М. В. Обеспечение эффективного внедрения профессиональных стандартов на основе интеграционных процессов в науке, образовании и производстве в современной России // Профессиональное образование в современном мире. 2017. Т. 7, № 3. С. 1169–1178.
DOI:10.15372/PEMW20170305

the scheme «science – education – production – the executive power education» is for this purpose necessary.

Key words: professional standards (PS), national system of professional standards, mechanisms of introduction of PS, worker as subject of the labor relations, worker as object of management, informatization, communications. executive power education”.

For quote: Vatagina, M. V. [Effective implementation of professional standards on the basis of integration processes in science, education and production in modern]. *Professionalnoe obrazovanie v sovremennom mire = Professional education in the modern world.* 2017, vol 7, no 3, pp. 1169–1178.
DOI: 10.153/PEMW20170305

Введение. Внешние и внутренние предпосылки, дисбаланс рынков труда и образования вызвали необходимость перехода с ЕТКС на профессиональные стандарты в реальной экономике. В соответствии с требованиями профессиональных стандартов разрабатывается новое поколение образовательных стандартов, которые будут внедрены с 01 сентября 2017 г., чтобы принципиально обновить российскую систему подготовки кадров, повысить конкурентный уровень образования, что в результате должно привести к новому витку развития страны. Практическое использование профессиональных стандартов, их внедрение в деятельность хозяйствующих субъектов и образовательных учреждений – сложный процесс, требующий конкретных подходов, рекомендаций, предложений и усилий как в образовательной, так и в производственной сферах [2, с. 850].

Доктрины «информационного общества» и «общества знаний» – два подхода, которые не всегда сопрягаются между собой (цит. по [3, с. 43]). Об информационном обществе мы говорим как о социально-экономической характеристике постиндустриальных обществ, в которых знание становится сырьем (а именно – информацией) и опосредует жизнедеятельность общества во всех ключевых областях.

Знание – ценность, информация – ресурс. Информация – это возможность получения знания, знание – это качество усвоения информации. Без доступа к информации, без включенности в информационные потоки не будет знания. Получение знаний и доступа к информации составляет основу процесса приобретения профессии. Интеграция личности в современное общество не дается сама собой, она в обязательном порядке включает в себя образование [3, с. 610].

В контексте вышеизложенного хочется отметить, что в настоящее время хозяйствующие субъекты и образовательные учреждения находятся в состоянии некоторой «недостаточности» как определенной информации, так и определенных (точных) знаний относительно профессиональных стандартов. Дело в том, что профессиональные стандарты, утвержденные Минтрудом и Минюстом России, призванные совершенствовать трудовые отношения и принципиально изменить российскую систему подготовки кадров, на сегодняшний день не имеют законодательно утвержденного решения (процедуры) по их внедрению в экономику страны. Определенные методические указания имеются (проект приказа Минтруда РФ «Об утверждении методических рекомендаций по применению профессиональных стандартов»), но основную обязанность по разработке процедуры внедрения профессиональных стандартов законодатель в настоящий момент времени возложил

на работодателя. Это означает, что каждому руководителю организации необходимо разработать собственную систему введения стандартов с учетом требований законодательства [5, с. 190]. В связи с этим предстоит провести большую просветительскую работу образовательным учреждениям, а также учебным заведениям системы дополнительного профессионального образования, профессионально-экспертным сообществам с целью формирования доверия к национальной системе профессиональных стандартов со стороны общества.

Постановка задачи. В связи с выявленной потребностью в получении информации о профессиональных стандартах и об их внедрении в деятельность предприятий и образовательных учреждений на рынке образовательных услуг появилось много предложений соответствующих курсов повышения квалификации в данной области знаний. К сожалению, многие обучающие центры предоставляют своим слушателям именно информацию (большой объем нормативно-правовых актов), при этом *количество информации не переходит в качество фактико-ориентированных знаний* [4, с. 191]. В методике преподавания отсутствуют конкретные рекомендации по адаптации нормативно-правовых актов к реальной производственной деятельности.

Знания являются не только условием профессионализма, но и «мерилом» экспертного уровня профессионала. Эксперт – знаток, профессионал, признанный в своем сообществе. Профессия получает универсальный характер и становится нормой, если не необходимостью, как только индивид проникается идеей личностного и профессионального роста [3, с. 610].

Возвращаясь к «информации» и «знаниям», отметим, что даже у экспертов высокой категории имеются различные мнения по идентичным вопросам, касающимся практической реализации профессиональных стандартов. Высококвалифицированные преподаватели системы дополнительного профессионального образования, специалисты кадровых и экономических служб производственных и государственных организаций не имеют точной информации о некоторых процедурных вопросах, связанных с внедрением профессиональных стандартов. Судебная практика тоже пока отсутствует (нет доступной информации). В связи с этим возникает проблема наращивания информационной осведомленности профессиональных трудовых коллективов с целью снятия социально-психологического напряжения у различных категорий работников.

Еще одну проблему отмечает профессор А. А. Грякалов в интервью А. П. Козыреву: коллеги-философы (представители высшей школы)... «пожелали практически одного: избавьте нас от бумаг. Мы просто замучены этими идолами. Начиная от того, как сложно оформить соответствующую статью, кончая ежемесячным отчетом. Зачем это? Разве наука делается ежемесячно? Стандарты с компетенциями никто почти не понимает. Зачем они нужны? Это как бы необходимое зло, я думаю, что ученые должны против этого выступать, не все принимать. Мне кажется, что университетская публика должна как-то более активно себя представлять...» [5, с. 691].

Приведенный выше текст указывает на то, что управленческие и кадровые службы недостаточно информируют профессорско-преподавательский состав: нарушены корпоративные коммуникации. Используя коммуникативно-управленческие, профессионально-деятельностные, ценностно-смысловые и личностно-стимулирующие методы исследования, мы дадим аналитическую оценку данной ситуации, поскольку она является типичной не только для высшей школы, но и для производственных организаций. Конечно, отчетная система не должна быть неоправданно перегруженной, содержать формальные документы (которые есть, но ни на что не влияют); любая персональная отчетность должна быть основана на системе мотивации и стимулирования, приводящей к дифференцированной оплате труда: высокой оплата должна быть у тех, кто интенсивно трудится, «мерилом» интенсивности и эффективности деятельности выступает рейтинговая оценка профессорско-преподавательского состава, корпоративные производственные стандарты, законодательно введенные профессиональные стандарты. Если персонифицированная отчетность не ориентирована на конечный результат (материальное и моральное поощрение или взыскание в различных формах проявления), то все эти процедуры (согласимся с коллегами) – пустая трата времени и средств (как бюджетных, так и внебюджетных). Следовательно, необходима «обратная связь»: наука не должна быть самодостаточной, работать «сама на себя». Поэтому А. П. Козырев во время интервью задает справедливые вопросы профессору А. А. Грякалову: «Вправе ли общество требовать что-то от гуманитариев? Гуманитарии должны

каким-то образом повернуться к обществу? Решать какие-то проблемы: идти во власть, быть ее соотечественником или оппонентом, быть общественным контролером или экспертом?» [5, с. 691].

Возможно, недостаточно только отрицать «бесполезный» документооборот, необходимо осмыслить на идеологическом, философском, общегуманистическом уровнях, что же такое российская система профессиональных стандартов и почему она нужна нашему государству; разработка и внедрение профессиональных стандартов – это очередная реформа или объективная необходимость, без которой страна не может далее развиваться?

Профессиональные стандарты – это не только пакет нормативно-правовых документов, на основании которых должны строиться трудовые отношения на предприятиях всех форм собственности и обновиться система подготовки кадров для российской экономики. Профессиональные стандарты – это коллективное законотворчество всей страны, наше «коллективное сознательное». Огромное количество разработчиков: российские профессионально-экспертные сообщества, научно-образовательные учреждения, органы законодательной и исполнительной власти через создание системы стандартов фактически выразили насущную потребность нашего общества в профессионалах нового уровня, нового типа, отвечающих требованиям современной экономики, и законодательно закрепили количественно-качественные профессиональные показатели кадрового ресурса страны.

В качестве положительного примера приведем профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», действительно являющийся «прорывом», соответствующим требованиям современных персонал-технологий, в отличие от ЕТКС, где кадровикам предписывались «пассивные» функции, связанные в основном с документооборотом. В результате внедрения профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» должен осуществиться планомерный переход от «отдела кадров» к «службе персонала», которая является «бизнес-партнером» руководства предприятий и ориентирована на достижение основных стратегических целей организаций любых форм собственности.

В функциональную сферу экспертных сообществ сегодня входят специальности, которые ранее не были связаны с наукой и знаниями. Приведем перечень основополагающих экспертных областей: во-первых, это сфера науки и образования, ядро которых – университетское и академическое сообщества; во-вторых, это сфера отраслевой и прикладной науки, связанная с производством и услугами (это эксперты-практики); в-третьих, это класс государственных служащих как бы широко он ни трактовался; в-четвертых, это категория лиц, принимающих решения, то есть топ-менеджмент и менеджмент в государственных и общественных организациях; в-пятых, это люди творческого труда и мастерства, профессионально-ремесленные сообщества в традиционном смысле [3, с. 611–612].

Мы можем предположить, что если при внедрении национальной системы профессиональных стандартов в экономику России (а этот процесс только начинается) будет задействован указанный экспертно-профессиональный ресурс, то страна обретет новый импульс развития.

Методология и методика исследования. Возрастающий объем информации превышает человеческие возможности его «вместимости». Специалист не просто должен быть «всегда в теме», он должен постоянно осваивать основы смежных специальностей [3, с. 613]. Это показала практика в Академии менеджмента и агробизнеса СПбГАУ при проведении дополнительной профессиональной программы «Внедрение профессиональных стандартов на предприятиях АПК». Достаточно большой объем информации передавался слушателям в сжатые по времени сроки (40 часов), поэтому появилась необходимость корректировки программы: определения новых методологических подходов; разработки новых методик по «переработке» информации в знания, а также решения следующих задач: как повысить степень и скорость усвоения содержания программы? как достичь баланса количества и качества информации, перехода количества информации в качество знаний? как сформировать информацию по профессиональному стандарту так, чтобы она органично «вошла» в традиционные кадровые процедуры, превратив их, в конечном итоге, в инновационные персонал-технологии? [4, с. 192].

Как указывалось ранее, мы рассматриваем интеграционные процессы в науке, образовании и производстве на основе исследований, используя комплекс научных практико-ориентированных методов анализа социально-экономической среды. Устоявшееся разделение на профессионалов

и экспертов, определяющее одну категорию по принадлежности к профессии, а другую – по обладанию углубленными качественными профессиональными знаниями, было свойственно индустриальной эпохе и постепенно теряет смысл. Атрибутика профессии как таковой отныне основана на информационной компетентности.

Результаты. На примере внедрения профессиональных стандартов в реальную экономику современной России мы исследуем реформы в трудовой сфере с точки зрения возможностей и рисков для работника как субъекта административно-организационных процессов. При внедрении профстандартов с 2016 по 2020 гг. (переходный период с ЕТКС на профессиональные стандарты) работник согласно законодательно введенной фактически новой методике оценки его квалификации будет обязан «дообучиться», переобучиться, если его базовое образование не соответствует фактическому виду деятельности, то есть пройти повышение квалификации или профессиональную переподготовку. Таким образом, профессиональные стандарты не просто стимулируют работника к саморазвитию, а фактически обязывают его расти профессионально [4, с. 192]. Если человек – субъект общественных процессов, то работник – субъект трудовых процессов (в том числе административно-организационных, производственных и др.).

В. А. Кошель, А. П. Сегал, определяя суть понятия «субъект», подчеркивают, «...что именно такая постановка (и формулировка) цели есть существенный признак субъекта: только тот, кто поставил цель, и есть субъект» [6 с. 666]. В трудовых отношениях цели ставят перед собой как работник, так и работодатель. Идеальный вариант, когда эти цели совпадают (например, при «работе в команде» или «командной работе»). Данная тенденция (совпадение или сближение целей) хорошо просматривается на примере обучения персонала, сопряженного с внедрением профессиональных стандартов. Система развития персонала (через обучение) предусматривает взаимовыгодный экономический подход: работодатель инвестирует финансовые средства в работника, направляя его на обучение, в конечном итоге получая квалифицированного работника (произошло «приращение» знаний к имеющимся базовым), а работник приобретает собственную высокую стоимость на рынке труда за счет повышения (приращения) квалификации. Значит, при внедрении профстандартов, сопряженном с дополнительным профессиональным обучением, выгоду имеет как работник, так и работодатель.

В чем же различие понятий «развитие» и «обучение»? Только в целеполагании: можно заставить (принудить) учиться, но нельзя заставить развиваться, должна быть внутренняя мотивация, которую, в свою очередь, можно развить посредством внешнего стимулирования, то есть административного воздействия субъекта управления (работодателя) на объект управления (работника). Работодатель также является объектом управления со стороны государства и должен исполнять законодательные требования по внедрению профессиональных стандартов.

Учреждения дополнительного образования фактически являются «переработчиками» информации в знания. Знания транслируются обучающимся (слушателям), при этом слушатели переводятся из субъекта обучения в объект профессиональной деятельности на новом качественном уровне. Таким образом, обучение мы рассматриваем как конкурентное преимущество как работника, так и работодателя. Быть конкурентоспособным – главный вектор развития участников рынка труда. Поэтому мы не можем согласиться с В. В. Павловским, который утверждает, что «конкурентоспособность, конкуренция – это неизбежное зло современного буржуазного общества, конкуренция беспощадна и очень далека от лучших человеческих качеств. И если мы озабочены настоящим и будущим наших поколений, то необходимо ставить и более высокие цели: многостороннее развитие личности каждого молодого человека (всестороннее развитие личности пока нереально)...» [7, с. 579]. На наш взгляд, конкуренция не противоречит многостороннему развитию личности, а, наоборот, стимулирует человека (работника) к личностному и профессиональному росту. Полностью поддерживаем Я. С. Турбовского, который говорит о формировании «исторически востребованного уровня конкурентоспособности новых, вступающих в жизнь поколений» [8, с. 180]. Данное мнение объективно соотносится с реформами в трудовой и образовательной сферах нашего общества.

В настоящее время также нельзя не отметить, что информатизация и технологизация прочно вошли во все сферы частной и общественной жизни, в том числе в образовательный процесс и трудовые отношения: «эпоха всеобщей информатизации стремительно меняет мировосприятие

человека, механизмы его мышления, специфику освоения информации и способы коммуникаций» [7, с. 665]. Многие исследователи отмечают, что данные тенденции, «в конечном счете, могут обернуться как прогрессом, так и деградацией человечества». В. А. Кошель, А. П. Сегал рассматривают технологизацию в контексте изменения человека как субъекта общественных отношений [6, с. 667].

В настоящем исследовании мы рассматриваем человека как работника и, соответственно, субъекта производственных отношений, которые сейчас находятся в стадии реформирования за счет внедрения системы профессиональных стандартов. В этой связи интерес представляют выводы, к которым пришли вышеуказанные ученые: «...в процессах технологического развития современного человечества наличествуют две противоположные тенденции: тенденция к росту субъектности и тенденция к превращению большинства людей в объекты воздействия... Современные молодые люди остро ощущают дегуманизацию человека и не принимают ее. Они стремятся осмыслить созидательную, собственно человеческую природу человека. Они твердо уверены, что не только досуг, но и труд должен быть интересным и развивающим, творческим и созидающим» [6, с. 667]. С нашей точки зрения, данные выводы достаточно универсальны, имеют «широкий охват» и могут быть взяты за основу при исследовании различных видов деятельности, в том числе трудовых отношений и связанных с ними профессиональных стандартов.

Если мы принимаем профессиональный стандарт как внешний оценочный фактор, как «меру» профессионализма работника, то в этом случае профессиональный стандарт – это объективная данность (реальность). При этом внутренний фактор (самооценка работника, его самовыражение в профессии) носит субъективный характер. В условиях грамотно организованных коммуникаций со стороны работодателя должно происходить сближение объективных и субъективных «данностей», которое позволит их гармонизировать. При гармонизации «объективности» и «субъективности», объективных и субъективных «данностей» (иначе – при гармонизации оценки работодателя и самооценки работника) происходит «высвобождение» созидательной творческой энергии, поскольку в данной ситуации отсутствует «подавляющая» энергия. Переводя эти тенденции на трудовые отношения, мы видим следующее: при совпадении внешней оценки профессионализма работника (оценивает работодатель) и внутренней оценки (самооценка работника) возможен более производительный, более эффективный труд индивида; он трудится с большей отдачей. Соответственно, труд становится «интересным и развивающим, творческим и созидающим», что не противоречит *росту субъектности*. В этом случае профессиональные стандарты являются вектором роста, вектором движения, определяют (через квалификационные уровни) материальное вознаграждение работника не усредненно, а персонально, что опять-таки не противоречит *росту субъектности* работника. В то же время работник или трудовой коллектив, который является объектом воздействия со стороны работодателя, имеет рычаги влияния на трудовую ситуацию через «обратную связь» с работодателем, на основании трудового законодательства.

Таким образом, «две противоположные тенденции: тенденция к *росту субъектности* и тенденция к превращению большинства людей в объекты воздействия» в процессе технологического развития общества, не вступают друг с другом в противоречие, если их рассматривать с точки зрения трудовых отношений, и влияют положительно на профессионализацию труда. В данном контексте технологизация и информатизация, свойственные в настоящее время любой профессии, являются инструментарием, а не сутью трудовых отношений работника и работодателя.

Поколение наших молодых современников (они же – молодые специалисты современных предприятий) начинает осознавать свою субъектность не только в требовании обеспечить социальные условия творчества (творческого труда. – Прим. автора), но и в стремлении к целеполаганию. А уже это стремление характеризует человека как целостную личность, а не как индивида с фрагментарным мышлением [6, с. 667].

Технологизация и информатизация современного общества вносят свои коррективы и в методы управления персоналом, то есть в способы воздействия субъекта управления (работодателя) на объект управления – коллектива работников, в состав которого все чаще входят молодые специалисты с новым типом мышления, сформированным постоянным (регулярным) использованием цифровых технологий. В классической литературе рассматривались три группы методов управления: административные, экономические и социально-психологические. В современном мире в основе классификации методов управления персоналом следует

положить иной признак – степень свободы объекта управления (работника) в связи с воздействием на него субъекта управления (работодателя). Работник как объект управления может иметь следующие степени свободы:

- ограниченную свободу, при которой работник должен выполнять определенные планы и задания;
- мотивационную свободу, при которой работодатель должен найти обоснованные мотивы, побуждающие работника к выполнению планов и заданий;
- высокую степень свободы, при которой работодатель с помощью персонал-технологий должен сформировать метод воздействия на относительно независимый объект управления (например, молодые специалисты нового типа), отдавая предпочтение изучению психологического портрета управляемой личности и тенденции ее развития. Для объекта управления в этом случае удовлетворение первичных физиологических потребностей не является приоритетным, для него важнее удовлетворение высших потребностей (самореализация, самовыражение).

Исходя из рассмотренных степеней свободы объекта управления, методы управления современным персоналом можно разделить на три группы: методы принуждения, методы побуждения, методы убеждения.

Управление сложными социальными структурами (в том числе современными трудовыми коллективами. – *Прим. автора*) объективно предполагает необходимость сложного, «структурированного» целеполагания и, соответственно, масштабно и разумно мыслящего субъекта управления [7, с. 666]. Современные цифровые технологии, существенно преобразуя каналы общения как в межличностных (и в профессиональных. – *Прим. автора*), так и в массовых коммуникациях, претендуют на роль инструмента такого целеполагания [6, с. 666].

Эффективность методов управления определяется корректностью их постановки и реализации, зависит от принятой в коллективе корпоративной культуры с учетом постоянно преобразующихся профессиональных и массовых коммуникаций; регламентирующих документов корпоративной культуры, которые должны быть доступны на сайте организации, а также от оптимального режима внедрения профессиональных стандартов в практику предприятия опять же в режиме «онлайн».

Рассмотрим задачи учреждений дополнительного профессионального образования в свете реализации профессиональных стандартов в реальной экономике.

Учреждениям дополнительного профессионального образования необходимо наращивать собственный конкурентный потенциал путем осуществления мониторинга потребностей рынка труда, регулярного осмысления стратегических направлений научно-производственных процессов, оперативного реагирования на изменения законодательной базы страны. При формировании дополнительных профессиональных программ, цель которых – ознакомить обучающихся со способами, методами внедрения профессиональных стандартов в практику предприятий, необходимо учитывать следующее:

- внедрение профессиональных стандартов в организациях – это многоуровневый процесс, который начинается с рассмотрения исторических и социально-экономических предпосылок разработки и внедрения профессиональных стандартов в экономику страны;
- изучение большого количества нормативно-правовых актов, связанных с профессиональными стандартами, необходимо сопровождать созданием (написанием) фактических документов для каждого конкретного предприятия (работниками которого являются обучающиеся). Например, в процессе занятий, формируя пакет документов, можно оформить приказ о создании рабочей группы по внедрению профессиональных стандартов, протоколы заседаний, планы-графики внедрения профстандартов, таблицы самообследования и/или обследования работников на соответствие их квалификации требованиям профессиональных стандартов и др. Таким образом, совмещаются выполнение требований большого количества нормативно-правовых актов (информация) и переход «информации» в «знания»; знания закрепляются в виде конкретного пакета документов для целевого пользователя [4, с. 193]. В частности, изучение текста стандартов (в настоящее время выпущено 856 профстандартов) необходимо проводить с целью определения сферы деятельности и, соответственно, должностей, к которым он применим;
- в рамках внедрения профессиональных стандартов проведение аттестации для работников предприятий станет необходимой оценочной процедурой. Обращаем особое внимание на

то, что аттестация является единственной законодательно утвержденной в России кадровой оценкой, закрепленной в ст. 81 ТК РФ. Аттестация – трудоемкая, трудозатратная процедура, но она единственная находится в правовом поле. Преимущества данного метода оценки (аттестации) таковы: известность и проработанность; возможность принимать легитимные кадровые решения на основании результатов аттестации; коллегиальное вынесение решения комиссией. Его недостаток – устоявшееся негативное восприятие сотрудниками аттестации как инструмента увольнения. Соответственно, по причине традиционно неверного восприятия аттестация сопряжена с большим стрессом для коллектива работников [9, с. 125]. По итогам аттестации комиссией принимаются следующие решения: повышение или понижение оплаты труда, перевод на другую должность (повышение или понижение), повторная аттестация, направление на обучение, зачисление в резерв на выдвижение, увольнение (как «крайний» случай при наличии достаточного количества других нарушений);

– к использованию в деятельности предприятий допускаются нормативно-правовые акты, утвержденные приказом Министерства труда РФ и зарегистрированные в Министерстве юстиции РФ: проектами приказов, других документов, которые размещены в сети Интернет, пользоваться не рекомендуется, поскольку они не имеют юридической силы (в такой ситуации рекомендуется применять положения единых квалификационных справочников – ЕТКС).

Безусловно, в процессе обучения слушатели должны получить ответы на следующие вопросы: как внедрить систему профстандартов? когда следует перейти на профстандарты внебюджетным фондам и государственным предприятиям, организациям другой формы собственности? какие мероприятия по внедрению профстандартов находятся в правовом поле? каким должен быть «пошаговый алгоритм» внедрения профстандартов с 2016 по 2020 г.? как создать план-график внедрения профстандартов? и др.

По окончании обучения важно получить от слушателей «обратную связь», чтобы иметь объективные практические основания для дальнейшей корректировки и совершенствования методики преподавания курса «Внедрение профессиональных стандартов в деятельность предприятий».

Выводы. В настоящей статье актуализирована проблема по наращиванию информационной осведомленности профессиональных трудовых коллективов в области применения (освоения) отраслевых профессиональных стандартов с целью снятия социально-психологического напряжения у различных категорий работников. Обозначены трудности профессионально-деятельностного и социально-психологического порядка, возникающие при переходе *количества информации в качество знаний* у работников кадровых и экономических служб в процессе обучения по образовательным программам, связанным с внедрением профессиональных стандартов в современных социально-экономических условиях. Кроме того, выявлены методы преодоления и решения данной проблемы.

Основополагающие труды К. Н. Костюка, посвященные изучению информационной компетентности экспертного сообщества, методологически использованы в настоящем практико-ориентированном исследовании по применению профессиональных стандартов в реальной экономике [3, с. 610–613]. Научно-практическое значение данного исследования состоит в том, что некоторые теоретические идеи К. Н. Костюка адаптированы для практического применения в отраслевых организациях: методологически выверенное соотнесение (или соотношение) «информации» и «знания» способствовало передаче обучающимся максимального количества информации в ограниченный период времени, а также качественному усвоению материала по теме «Внедрение профессиональных стандартов на предприятиях АПК». Профессиональные знания должны представлять собой не просто «сумму знаний», а быть «руководством к действию».

В ходе нашего исследования определено, что неформальный методологический подход при разработке дополнительных профессиональных программ по освоению профессиональных стандартов, а также наличие эффективного инструментария их реализации, разработанного в том числе учреждениями системы дополнительного профессионального образования, будут способствовать наращиванию конкурентного потенциала образовательной системы, профессионального сообщества как настоящего, так и будущего экономически активного населения.

Используя основополагающие утверждения В. А. Кошеля и А. П. Сегала о том, что «управление более сложными социальными структурами (в том числе современными трудовыми коллективами. – *Прим. автора*) объективно предполагает необходимость сложного, «структурированного» целеполагания и, соответственно, масштабно и разумно мыслящего субъекта управления», мы предложили новый подход к методам управления современными трудовыми коллективами, включающими в себя молодых специалистов с принципиально новым мышлением, сформированным при постоянном использовании цифровых технологий. Работник как объект управления может иметь следующие степени свободы: ограниченную свободу, мотивационную свободу, высокую степень свободы, при которой работодатель должен формировать метод воздействия на относительно независимый объект управления (например, на современных молодых специалистов), отдавая предпочтение изучению психологического портрета управляемой личности и тенденций ее развития. Исходя из рассмотренных степеней свободы объекта управления, методы управления современным персоналом можно разделить на следующие три группы: методы принуждения, побуждения, убеждения.

В перспективе, в процессе дальнейших научных исследований, нам необходимо провести детальный анализ системы аттестации работника как инструмента внедрения профессиональных стандартов, чтобы избежать трудоемких, затратных по времени и использованию человеческих ресурсов процедур, но в то же время осуществлять кадровую работу исключительно в правовом поле, а также изменить традиционное психологическое восприятие аттестации как способа увольнения работника. Фактически аттестация – «мотиватор» для личностного профессионального роста работника, что является необходимым условием при внедрении профессиональных стандартов.

При осмыслении в философском, общегуманистическом аспекте процессов формирования и внедрения отечественной системы профессиональных стандартов нами было отмечено, что профессиональные стандарты – это коллективное законотворчество всей страны, «коллективное сознательное». Через создание национальной системы профессиональных стандартов фактически выражена насущная потребность нашего общества в профессионалах нового уровня, нового типа, отвечающих требованиям современной экономики. Создание и внедрение национальной системы профессиональных стандартов можно отнести к знаковому событию в истории развития производственно-трудовых отношений и отечественной системы подготовки кадров.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Постановление Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г., № 584, в соответствии с ч. 1 ст. 4 ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» и ст. 11 и 73 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. URL: <http://government.ru/docs/23551/> (дата обращения: 05.03.2017).
2. **Ватагина М. В.** Влияние профессионализации образования на его конкурентоспособность: проблемы и перспективы // Профессиональное образование в современном мире. 2017. Т. 6, № 1. С. 766–775.
3. **Костюк К. Н.** На пути к информационной компетентности экспертного сообщества. Ч. 1. // Профессиональное образование в современном мире, 2016. Т. 6, № 4. С. 608–619.
4. **Ватагина М. В., Спиридонов А. М., Степанов А. Н.** Гармонизация образовательных и профессиональных стандартов как основа повышения эффективности кадрового потенциала и роста экономики предприятий АПК // Известия СПбГАУ. 2017. № 46, С. 190–195.
5. **Грякалов А. А.** «Узнавать или видеть». Интервью, данное А. П. Козыреву // Профессиональное образование в современном мире. 2016. Т. 6, № 4. С. 682–693.
6. **Кошель В. А., Сегал А. П.** Проблемы современных трансформаций субъекта знания и процесса познания // Профессиональное образование в современном мире. 2016. Т. 6, № 4. С. 664–670.
7. **Павловский В. В.** Гуманизация, реализация элементов гуманизма как императив развития системы образования // Профессиональное образование в современном мире. 2016. Т. 6, № 4. С. 576–582.
8. **Турбовской Я. С.** Кризис образования: поиск системного решения // Профессиональное образование в современном мире. 2016. Т. 6, № 1. С. 171–180.
9. **Ватагина М. В.** Система оценки персонала в высшем образовательном учреждении: традиции и инновации. Известия СПбГАУ. 2012. № 26. С. 109.

REFERENCES

1. *Postanovlenie Pravitelstva Rossiyskoy Federatsii ot 27 iyunya 2016 goda, No. 584 v sootvetstvii s ch.1. st. 4 FZ "O vnesenii izmeneniy v trudovoy kodeks Rossiyskoy Federatsii" i st.11 i 73 FZ "Ob obrazovanii v Rossiyskoy Federatsii"* (Order No. 584 of the Government of the Russian Federation of June 27, 2016, according to part 1 of article 4 of Federal Law «On the changes in the Labor Code of the Russian Federation» and articles 11 and 73 of Federal Law «On Education in the Russian Federation»). Available at: <http://government.ru/docs/23551/> (accessed March 05, 2017).
2. **Vatagina M. V.** [Influence of education professionalization on its competitiveness: problems and prospects]. *Professionalnoe obrazovanie v sovremennom mire = Professional education in the modern world*, 2017, vol. 6, no. 1, pp. 766–775. (In Russ).
3. **Kostiuk K. N.** [On the way to information competence of expert community. P. 1.]. *Professionalnoe obrazovanie v sovremennom mire = Professional education in the modern world*, 2016, vol. 6, no. 4, pp. 608–619. (In Russian).
4. **Vatagina M. V., Spiridonov A. M., Stepanov A. N.** [Harmonization of educational and professional standards as basis of increase in efficiency of personnel potential and growth of business economics of agrarian and industrial complex]. *Izvestiya Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo universiteta = Newsletter of St. Petersburg State Agrarian University*, 2017, no. 46, pp. 190–195. (In Russ).
5. **Gryakalov A. A.** [«To learn or see». The interview this to A. P. Kozyrev]. *Professionalnoe obrazovanie v sovremennom mire = Professional education in the modern world*, 2016, vol. 6, no. 4, pp. 682–693. (In Russ).
6. **Koshel V. A., Segal A. P.** [Problems of modern transformations of the subject of knowledge and process of knowledge]. *Professionalnoe obrazovanie v sovremennom mire = Professional education in the modern world*, 2016, vol. 6, no. 4, pp. 664–670. (In Russ).
7. **Pavlovskiy V. V.** [Humanization, implementation of elements of humanity as the call of education development]. *Professionalnoe obrazovanie v sovremennom mire = Professional education in the modern world*, 2016, vol. 6, no. 4, pp. 576–582. (In Russ).
8. **Turbovskoy Ia. S.** [Education crisis: search of the system solution]. *Professionalnoe obrazovanie v sovremennom mire = Professional education in the modern world*, 2016, vol. 6, no. 1, pp. 171–180. (In Russ).
9. **Vatagina M. V.** [System of staff evaluation in the highest educational institution: traditions and innovations]. *Izvestiya Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo universiteta = Newsletter of St. Petersburg State Agrarian University*, 2012, no. 26, pp. 109. (In Russian).

Информация об авторе

Ватагина Марина Вениаминовна (Санкт-Петербург, Россия) – кандидат экономических наук, директор Академии менеджмента и агробизнеса ФГБОУ ВО СПбГАУ, доцент кафедры профессиональной аттестации и внедрения инноваций, Академия менеджмента и агробизнеса Санкт-Петербургского государственного аграрного университета (196626, Санкт-Петербург-Шушары, ул. Пушкинская, 12. e-mail: agro_pushkin@mail.ru).

Принята редакцией: 17.05.2017 г.

Information about the author

Marina V. Vatagina (St. Petersburg, Russia) – Candidate of Economics, Director of the Academy of Management and Agribusiness at SPb State Agrarian University, Associate Professor at the Chair of Professional Certification and Innovations, Academy of Management and Agribusiness, St. Petersburg State Agrarian University (12 Pushkinskaya str., 196626 St. Petersburg Shushary, e-mail: agro_pushkin@mail.ru).

Received 17 May 2017