

Ссылка для цитирования этой статьи:

Антипина И.О. Вопросы применения профессиональных стандартов в управлении персоналом вуза // Human Progress. 2023. Том 9, Вып. 5. С. 12. URL: http://progress-human.com/images/2023/Tom9_5/Antipina.pdf. DOI 10.34709/IM.195.12. EDN CVDOUH.

УДК 331.108.2

ВОПРОСЫ ПРИМЕНЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ ВУЗА



Антипина Ирина Олеговна

кандидат педагогических наук, доцент
доцент кафедры экономики труда и управления персоналом
ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

antipinaio@mail.ru
62, ул.8 Марта,
г. Екатеринбург, Россия, 620144
+7 (343) 283-11-37

Аннотация. В статье представлен опыт применения профессиональных стандартов в управлении персоналом государственного российского университета – от этапа внедрения в 2014 - 2018 годах до настоящего времени. Рассматривается проблема поиска механизмов оптимизации работы кадровой службы вуза с большим массивом профессиональных стандартов. На первом этапе эффективным механизмом организации работы стали планы-графики внедрения профессиональных стандартов на период 2016 - 2019 годов. В публикации описана структура и примерное содержание такого документа. Для оптимизации работы на современном этапе автор предлагает вести и актуализировать реестр профессиональных стандартов организации. В статье предложена примерная структура такого реестра. Кроме того, для своевременного отслеживания утверждения новых профстандартов, автор рекомендует вносить в предлагаемый реестр профессиональные стандарты, находящиеся в разработке или в процессе пересмотра, которые планируется внедрить в организации после их издания. В ситуации постоянного обновления профессиональных стандартов необходимо создание в вузе гибкой системы нормативного регулирования процессов управления персоналом. Основой этой системы должна стать современная методология национальной системы квалификации России и стратегия развития организации.

Ключевые слова: персонал вуза; профессиональные стандарты; управление персоналом; высшая школа; реестр профстандартов.

JEL коды: I23; J28; M51; M53.

Введение

Период активного внедрения профессиональных стандартов в управление персоналом государственных и муниципальных организаций России, в том числе в вузах, пришелся на 2014-2018 годы после издания Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

Внедрение профстандартов в организациях и учреждениях разных сфер общественной жизни имело свою специфику [1], обусловленную множеством внутренних и внешних факторов: отраслевой принадлежностью, формой собственности, законодательными ограничениями, структурой и численностью персонала, стратегией развития организации, сформировавшейся в ней моделью кадрового менеджмента и другими факторами.

Вузы, как и все работодатели, по общему правилу обязаны применять отдельные профессиональные стандарты [2] в случаях, установленных частью 2 статьи 57 и статьей 195.3 Трудового кодекса РФ в части требований к наименованию должностей и квалификационных требований к ним.

Кроме этого, в силу требований постановления Правительства РФ от 27 июня 2016 года № 84, являясь государственными организациями, вузы обязаны применять все профессиональные стандарты в части квалификационных требований.

Перечисленные нормативные ограничения устанавливают необходимость постоянного мониторинга всего перечня действующих и планируемых к разработке профессиональных стандартов для отбора и последующего применения в управлении персоналом вуза с учетом его организационной структуры и перечня должностей в штатном расписании.

В связи с появлением новых профстандартов, обновлением действующих, различным пониманием работодателями их принципиальной роли в управлении персоналом, «отсутствием единого подхода к применению трудовых функций для работников с разными наименованиями должностей», вопросы эффективного применения этих документов остаются актуальными для HR-специалистов до настоящего времени и требуют дальнейшего научного осмысления и методического сопровождения [3], ¹. Сегодня в основном это касается необходимости оптимизации трудозатрат HR-служб в этом процессе, а также расширения направлений и повышения качества применения профстандартов в организации. В связи с этим актуальность исследования обусловлена необходимостью научного осмысления и представления эффективных HR-практик вузов по применению профстандартов. Такие

¹ Митрофанова, В. Нужны ли вообще профессиональные стандарты и, в частности, профессиональный стандарт «бизнес-тренера»? URL: <https://http://mitrofanova.ru/nujny-li-professionalnye-standarty> (дата обращения: 14.10.2023).

процессы в вузе должны быть организованы на системной основе с учетом совокупности условий и особенностей деятельности организации.

Цель исследования – раскрыть сущность и возможности применения профстандартов в основных HR-процессах для повышения общей эффективности управления персоналом, предложить механизмы, позволяющие оптимизировать трудозатраты специалистов службы управления персоналом при проведении этой работы.

1. Материал и методы исследования

Публикации в научных, методических изданиях по вопросам внедрения профстандартов в практику управления персоналом российских предприятий и организаций разных сфер деятельности, освещающие проблемы в этой работе и предлагающие возможные варианты их решения, стали появляться в период 2014-2016 гг. Поиском путей повышения эффективности применения профессиональных стандартов в практике управления персоналом российских организаций, в том числе вузов, занимались Артонкина Н.В., Биржевой Н.², Возмилов И.Д., Дедюхина Ю.Б. [4], Ильиных К.Е., Лейбович А.Н., Факторович А.А., Перевертайло А.С., Лушников С.А. [5], Митрофанова О.И. [6], Прокопов Ф.Т. [7], Сухарев О.С. [8], Ярных В.И. Челуцца, А. [9] и ряд других отечественных авторов.

Несмотря на то, что обсуждению вопросов внедрения профессиональных стандартов в управление персоналом посвящено достаточное число научных публикаций, механизмы перспективного планирования и организации такой работы в вузе остаются недостаточно раскрытыми с позиции системного подхода.

В процессе исследования мы опирались на научные публикации в области HR-менеджмента и опыт ряда российских вузов (УрГЭУ, УрГПУ, НГПУ) по внедрению профстандартов в процессы управления персоналом. В работе использовался комплекс теоретических (анализ научной литературы и источников по проблеме, полученных данных) и эмпирических научно-исследовательских методов (наблюдение, нормативный метод).

2. Результаты исследования и их обсуждение

Процесс внедрения профстандартов в государственных вузах с 2015 года находился под строгим контролем учредителя – Минобрнауки России.

² Биржевой, Н. Внедрение профессиональных стандартов [Электронный ресурс]. URL: <http://ppt.ru/news/136376> (дата обращения: 14.10.2023).

Приказом Минобрнауки России от 27 мая 2015 г. № 536 был утвержден график разработки и применения профессиональных стандартов в сфере образования и науки на 2015 - 2018 годы.

По распоряжению Минобрнауки России вузы составляли планы-графики внедрения профессиональных стандартов на 2016-2019 годы и ежегодно отчитывались об их исполнении [10].

Такой план-график содержал:

- список профстандартов, которые планируется внедрить в организации с учетом штатного расписания вуза;
- количество работников с указанием должностей, которых коснется процесс внедрения;
- должности/профессии в организации, по которым на тот момент не было утвержденных профессиональных стандартов, но требовалась их разработка;
- определение необходимости профессиональной подготовки и (или) дополнительного профессионального образования работников на основе анализа квалификационных требований профессиональных стандартов с указанием численности работников, для которых необходима профессиональная подготовка и (или) дополнительное профессиональное образование;
- разработку и реализацию в указанный период плана профессиональной подготовки и (или) дополнительного профессионального образования работников с учетом положений профессиональных стандартов и финансовых возможностей вуза с распределением численности работников по годам.

Наличие на тот момент утвержденных профессиональных стандартов по основному персоналу вуза («Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» (утвержден приказом Минтруда России от 8 сентября 2015 г. № 608н) и «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» (утвержден приказом Минтруда России от 8 сентября 2015 г. № 613н), проведение вузами вышеуказанной серьезной аналитической работы на этапе планирования внедрения профстандартов, обязательный характер ежегодной отчетности о выполнении плана, внедрение учредителем в практику ведомственных проверок деятельности вузов вопроса о применении профстандартов в управлении персоналом, оказали положительное влияние на динамику и качество внедрения профстандартов в высшей школе на первом этапе.

Для реализации планов-графиков в вузах были созданы рабочие группы по внедрению профессиональных стандартов под руководством ректора или профильного проректора, проведен анализ требований утвержденных профессиональных стандартов, запланированных

к использованию в организации, в должностные инструкции внесены изменения в части квалификационных требований, требований к знаниям и умениям, должностных обязанностей работников, проанализирован состав должностей, наименования должностей признаны соответствующими требованиям профессиональных стандартов, организовано повышение квалификации работников.

Фактически такая работа везде была организована по-разному, качество и глубина проработки проблемы на начальном этапе и в последующие годы в разных вузах существенно отличались. Часто «цели были ограничены и носили прикладной характер: формирование перечня должностей и должностных обязанностей; определение соответствия занимаемой должности; определение квалификационного уровня; определение уровня оплаты труда» [3, С.114; 11].

Более того, при попытке определения уровней оплаты труда с учетом указанных в профстандартах уровней квалификации возникло серьезное непонимание – как фактически обеспечить преемственность с действующей в вузе системой оплаты труда, выстроенной по тарифно-квалификационным группам, с другими регулирующими эту систему действующими нормативными правовыми актами федерального уровня, локальными нормативными актами.

С учетом обязательного характера всех профстандартов для вузов в части квалификационных требований, фактически эти документы являются существенной частью нормативной базы разработки и реализации кадровой политики организации высшего образования. Каковы возможности применения профстандартов в процессах управления персоналом вуза?

Ответственность и полномочия по принятию кадровых решений в связи с внедрением профессиональных стандартов возложены на работодателей. Они применяют профессиональные стандарты для определения потребности в работниках с определенным уровнем квалификации; правильного подбора и расстановки кадров; рационального разделения и организации труда; разграничения функций, полномочий и ответственности между категориями работников; определения трудовых обязанностей работников с учетом особенностей применяемых технологий; организации подготовки (профессионального образования и профессионального обучения) и дополнительного профессионального образования работников; организации труда; установления систем оплаты труда³.

³ Типовые вопросы и ответы о применении профессиональных стандартов. URL: https://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/spravочно-informatsionnyy-blok/metodicheskie-materialy/detail.php?ELEMENT_ID=88427.

Профстандарты являются комплексными, многофункциональными нормативными актами, которые создают современную нормативную основу процедур оценки и аттестации (в том числе через направление работников на независимую оценку квалификации в центры оценки квалификаций), конкурсного отбора, организации работы по развитию персонала, управления карьерой (в работе с кадровым резервом, при ротации персонала, разработке и реализации индивидуальных планов развития сотрудников).

Применение профессиональных стандартов в вузе регламентируется локальными нормативными актами, которые разрабатываются и утверждаются работодателем с учетом специфики организации: положений о подразделениях, штатного расписания, трудовых договоров, должностных инструкций, локальных актов, регулирующих вопросы оплаты труда, оценки (в том числе аттестация, направление работника на независимую оценку квалификации), конкурсного отбора, обучения и развития работников [12; 13] и других вопросов. При необходимости могут быть внесены изменения в текст коллективного договора.

Одной из задач вуза в ситуации постоянного обновления трудового законодательства, в том числе в сфере профстандартизации, является создание гибкой современной системы нормативного регулирования процессов управления персоналом на основе современной методологии национальной системы квалификации России и стратегии развития организации. В нормативных локальных актах системно, емко и четко, с ориентацией на стратегию развития вуза должны быть прописаны основные задачи, регламентированы все процессы и процедуры управления персоналом, предусмотрена возможность оперативного внесения необходимых изменений в локальные акты.

В качестве механизма оптимизации рабочего времени специалистов службы управления персоналом вуза при организации текущей работы с профстандартами мы предлагаем вести и актуализировать 2-4 раза в год реестр профессиональных стандартов организации, включающий следующие разделы:

- 1) Наименование профстандарта, используемого в вузе, срок его действия согласно приказу Минтруда об утверждении профстандарта (если указан). Контроль срока действия документа позволит запланировать работу по своевременному обновлению локальных актов организации при выходе профстандарта в новой редакции.

- 2) Перечень должностей в штатном расписании, на которые распространяется действие профстандарта. Для одной должности могут быть определены сразу несколько профстандартов, это необходимо учитывать.

3) Перечень кадровых процессов, в которых профстандарт применяется, перечень локальных актов организации, разработанных с учетом требований профстандарта, в которые необходимо вносить изменения в случае появления новой редакции документа.

4) Количество работников, на которые распространяются требования профстандарта, в том числе количество работников, квалификация которых не соответствует установленным требованиям. В случае установления несоответствия квалификации работников требованиям профстандарта, необходимо составить поименный список с разработкой индивидуальных рекомендаций для каждого работника с учетом финансовых возможностей вуза (включение в план повышения квалификации, профессиональной переподготовки, аттестации, направление на независимую оценку квалификации, заключение целевого договора на обучение по образовательной программе высшего образования и пр.).

5) Указать планируемые сроки появления новой редакции профстандарта (для профстандартов с указанным сроком действия) для последующей работы с ним.

Кроме этого, помимо действующих профстандартов, в такой реестр нужно вносить профстандарты, находящиеся в разработке или в процессе пересмотра, которые планируется внедрить в организации после их издания. Актуальную информацию о таких профстандартах можно получить на ресурсе Минтруда России <https://profstandart.rosmintrud.ru/> в разделе «Реестр уведомлений о разработке/ актуализации профессиональных стандартов».

Например, в настоящее время в вузах нет действующего профстандарта для основной категории работников – педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, профстандарт для этой категории работников в редакции приказа Минтруда России от 8 сентября 2015 г. № 608н действовал с 01 января 2017 года до его отмены приказом Минтруда России от 26 декабря 2019 года № 832н. Для этой должностной позиции сегодня вузы руководствуются, как и до 2017 года, квалификационным справочником (приказ Минздравсоцразвития России от 11.01.2011 № 1н). На момент подготовки статьи на сайте <https://profstandart.rosmintrud.ru> размещен проект профстандарта «Педагогический работник высшего образования», указана планируемая дата завершения работы с проектом – 31.12.2023. Соответственно, работа по внедрению профстандарта может быть внесена в план на 2024 год.

Предложенная структура реестра профстандартов организации носит рекомендательный характер и может быть дополнена, например, указанием используемых из профстандарта обобщенных трудовых функций с соответствующими им уровнями квалификации, другими разделами.

Выводы (заключение)

Обобщая вышеизложенное, мы считаем, что в ситуации, когда обязательное применение профессиональных стандартов в управлении персоналом вузов перешло с 2020 года из режима внедрения новшества в стандартную практику деятельности, актуальными направлениями работы по-прежнему остаются: отслеживание изменений трудового законодательства, внедрение новых и актуализация действующих (уже внедренных в организации) профстандартов с учетом изменения кадровой политики и организационной структуры вуза, применение профстандартов по предложенному выше алгоритму в процессах подбора, обучения и развития персонала, управления карьерой (в работе с кадровым резервом, при ротации персонала, разработке и реализации индивидуальных планов развития сотрудников) при оценке и аттестации персонала (в том числе при направлении работников на независимую оценку квалификации в центры оценки квалификаций), установлении систем оплаты труда.

Профессиональные стандарты сегодня важно и нужно рассматривать как возможность и повод для модернизации кадровых технологий вуза, для повышения общей эффективности системы управления персоналом.

Литература

1. Erofeeva, M.A.; et al. Innovative methods in management and raising the quality of higher professional education in Russia // *Propositos y representaciones*. 2020. С.: e653-e653.
2. Khokhlova, G.I.; et al. Implementation of Professional Standards in the System of Higher Education in Russia as a Factor of Innovative Development // *Humanities and Social Sciences: Novations, Problems, Prospects (HSSNPP 2019)*. Atlantis Press. 2019. С.: 457-461.
3. Масилова, М.Г.; Богдан, Н.Н. Внедрение профессиональных стандартов в управление персоналом вуза // *Университетское управление: практика и анализ*. 2017. Том 21. № 5. С.: 113-119.
4. Возмилов, И.Д.; Дедюхина, Ю.Б. Особенности организационной модели и системы мотивации персонала сети магазинов одежды Reserved // *e-FORUM*. 2021. Том 5. № 3(16). 6 с. EDN DRRYIZ.
5. Разработка и применение оценочных средств для проведения профессиональных экзаменов / А.Н. Лейбович; А.А. Факторович; А.С. Перевертайло; С.А. Лушников; под общ. ред. А.Н. Лейбовича. М.: Перо. 2017. 321 с.
6. Митрофанова, О.И. Применение профессиональных стандартов: итоги 2018 — перспективы 2019 гг. // *Мотивация и оплата труда*. 2019. № 01 (57). С.: 2-8.

7. Прокопов, Ф.Т. Национальная система квалификаций: что мы строим // Бизнес России. 2015. № 3-4. С.: 46-50.
8. Сухарев, О.С. Институциональные коррекции в управлении: теоретико-методологический подход // Управленец. 2022. Том 13. № 1. С.: 37-48. DOI 10.29141/2218-5003-2022-13-1-3.
9. Ярных, В.И.; Челуца, А. Профессиональные стандарты: новые условия и новые возможности // Управление развитием персонала. 2016. № 02 (46). С.: 82-87.
10. Профессиональные стандарты в практике работы с персоналом: учебное пособие / С.Б. Долженко; О.А. Толстых; И.О. Антипина; Т.А. Кансафарова; под общей редакцией С.Б. Долженко; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Уральский государственный экономический университет. Екатеринбург: УрГЭУ. 2021. 206 с.
11. Как работать с профессиональными стандартами: практ. пособие. М.: Актион кадры и право. 2016. 31 с.
12. Sachs, J. Teacher professional standards: controlling or developing teaching? // Teachers and teaching. 2003. Том 9. № 2. С.: 175-186.
13. Forde, C.; et al. Rethinking professional standards to promote professional learning // Professional Development in Education. 2016. Том 42. № 1. С.: 19-35.

ISSUES OF PROFESSIONAL STANDARDS APPLICATION IN UNIVERSITY HR MANAGEMENT

Irina Antipina

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of Ural State University of Economics
Yekaterinburg, Russia

Abstract. The article presents the experience of professional standards' applying in HRM at a Russian state university: from the implementation stage in 2014-2018 to the present. The problem of finding mechanisms for optimizing the university's staff service work with a large array of professional standards is considered. At the first stage, professional standards implementation schedules for the period 2016-2019 became an effective mechanism for organizing work. The publication describes the structure and approximate content of such a document. To optimize work at the present stage, the author proposes to maintain and update the register of professional standards in the organization. The article proposes an approximate structure of such a register. In addition, in order to timely track the approval of new professional standards, the author recommends adding to the proposed register professional standards that are under development or in the revision process,

which are planned to be implemented in organizations after their publication. In a situation of professional standards' constant updating, it is necessary to create a flexible regulation system of HRM processes at the university. This system basis should be the modern methodology of the Russian national qualification system and the organization's development strategy.

Keywords: university staff; professional standards; HR management; higher school; professional standards' register.

JEL codes: I23; J28; M51; M53.

References

1. Erofeeva, M.A.; et al. (2020) Innovative methods in management and raising the quality of higher professional education in Russia // *Propositos y representaciones*. P.: e653-e653.
2. Khokhlova, G.I.; et al. (2019) Implementation of Professional Standards in the System of Higher Education in Russia as a Factor of Innovative Development // *Humanities and Social Sciences: Novations, Problems, Prospects (HSSNPP 2019)*. Atlantis Press. P.: 457-461.
3. Masilova, M.G.; Bogdan, N.N. (2017) Introduction of professional standards in university personnel management // *University management: practice and analysis*. Vol. 21. No. 5. P.: 113-119.
4. Vozmilov, I.D.; Dedyukhina, Yu.B. (2021) Features of the organizational model and personnel motivation system of the Reserved clothing store chain // *e-FORUM*. Vol. 5. No. 3(16). P.: 6. EDN DRRYIZ.
5. Development and application of assessment tools for conducting professional exams / A.N. Leibovich; A.A. Faktorovich; A.S. Turned over; S.A. Lushnikov; under general ed. A.N. Leibovich. (2017) M.: Pero. 321 p.
6. Mitrofanova, O.I. (2019) Application of professional standards: results of 2018 - prospects for 2019. // *Motivation and remuneration*. No. 01 (57). P.: 2-8.
7. Prokopov, F.T. (2015) National qualification system: what we are building // *Business of Russia*. No. 3-4. P.: 46-50.
8. Sukharev, O.S. (2022) Institutional corrections in management: a theoretical and methodological approach // *Manager*. Vol. 13. No. 1. P.: 37-48. DOI 10.29141/2218-5003-2022-13-1-3.
9. Yarnykh, V.I.; Celuzza, A. (2016) Professional standards: new conditions and new opportunities // *Personnel development management*. No. 02 (46). P.: 82-87.
10. Professional standards in the practice of working with personnel: textbook / S.B. Dolzhenko; O.A. Tolstykh; I.O. Antipina; T.A. Kansafarova; under the gen.ed. S.B. Dolzhenko (2021). Yekaterinburg: USUE. 206 p.

11. How to work with professional standards: practical. allowance. M.: Aktion personnel and law. 2016. 31 p.
12. Sachs, J. (2003) Teacher professional standards: controlling or developing teaching? // Teachers and teaching. Vol. 9. No. 2. P.: 175-186.
13. Forde, C.; et al. (2016) Rethinking professional standards to promote professional learning // Professional Development in Education. Vol. 42. No. 1. P.: 19-35.

Contact

Irina Antipina

Ural State University of Economics

62, 8 Marta str., 620144, Yekaterinburg, Russia

antipinaio@mail.ru