

ПРОФИЛЬ ПРОФЕССИИ

Профиль профессии рассматривается как способ систематизации информации о профессии и представляет собой интегральную оценку рабочей специальности, ее количественных и качественных характеристик с точки зрения прошлого, настоящего и будущего.

*Александра КЕККОНЕН, Светлана СИГОВА, Центр бюджетного мониторинга
Петрозаводского государственного университета*



Современный мир характеризуют процессы глобализации, информатизации, появления новых технологий, повышения производительности труда. Перечисленные тенденции являются не только возможностью для развития экономики страны, но также и серьезным вызовом. Для повышения производительности труда необходимы использование новых технологий, освоение новых компетенций работниками, а это, в свою очередь, требует эффективного взаимодействия государства, рынка труда и системы образования.

Кроме того, экономика страны сталкивается с проблемой несоответствия профессионально-квалификационной структуры занятости и деградацией человеческого капитала, связан-

ной с неэффективным использованием полученных компетенций и образования [1]. Более того, дисбаланс в потребности экономики в квалифицированных кадрах свидетельствует о неэффективности расходования бюджетных средств на подготовку кадров.

Система образования играет ключевую роль в обеспечении соответствия потребности экономики в квалифицированных кадрах, но при этом обладает долей инертности: подготовка квалифицированного специалиста занимает до шести лет обучения. В то же время дополнительное профессиональное образование и подготовка позволяют работникам приобретать востребованные на рынке труда компетенции, тем самым

удовлетворяя требования стремительно развивающейся экономики.

В зарубежных странах существуют инструменты, которые представляют в систематизированном виде значительный массив детализированной информации о профессиях — базы данных по профессиям с выдвигаемыми требованиями и т.п. данными. В некоторых странах правительства поддерживают доступ к данным о востребованных компетенциях по профессиям. Компетенции и профили профессий в таких базах данных привязаны к определенным видам деятельности. Такую информацию можно комбинировать с количественными расчетами изменения занятости, чтобы проследить требования к компетенциям в интересующих сферах [4]. Примерами подобных систем являются: «Система O'NET» в США, «Систематизация профессий» в Австралии (Taxonomy of occupations), «Модификация классификации профессий» в Польше (Upgrading classifications of occupations), «Обзор профессий» в Испании (Observatory of occupations) [2].

В российской практике существуют похожие способы систематизации данных, реализованные в виде «Атласа профессий»¹ и профессиональных стандартов.

«Атлас профессий» был разработан по инициативе Мини-

¹ <http://atlas.rosminzdrav.ru/index.php>.

стерства здравоохранения и социального развития РФ с целью зафиксировать все дефицитные профессии и регионы, которые в них больше всего нуждаются.

«Атлас профессий» предназначен как выпускникам для профориентации, так и будущим студентам, которые только выбирают, на кого пойти учиться. В атласе также содержатся информация о средней заработной плате представителя каждой профессии в разных регионах, условиях труда и социальной защиты, данные о потребностях предприятий в представителях каждой из профессий и пр.

Профессиональные стандарты в России только разрабатывают. Это делается с целью обеспечить связь между требованиями рынка труда и возможностями системы образования, чтобы сократить дисбаланс в данной области. За последние 20 лет разработка профессиональных стандартов в международной практике получила широкое распространение. Такая тенденция отмечается в Великобритании, Германии, США, Канаде, Японии, Австралии, в странах Восточной Европы и бывших советских республиках (например, в Казахстане).

Профессиональные стандарты применяются как в сфере труда, обеспечивая управляемый карьерный рост и профессиональное развитие, так и в сфере образования, где создают основу для разработки программ профессиональной подготовки и более эффективных методов оценки аттестации результатов профессионального обучения. Для работодателей профессиональный стандарт будет являться основой для установления конкретных требований при выполнении трудовой функции работником с учетом специфики деятельности организации.

Положения соответствующих профессиональных стандартов должны учитываться при формировании федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования.

Профессиональный стандарт — требования к квалификации работника, которые могут предъявляться к нему в целях осуществления его профессиональной деятельности. В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 в период до 2015 г. будут разработаны не менее 800 профессиональных стандартов.

В настоящее время Минтруд России совместно с заинтересованными федеральными органами исполнительной власти, общероссийскими объединениями работодателей, общероссийскими объединениями профсоюзов, Агентством стратегических инициатив по продвижению новых проектов готовят план разработки профессиональных стандартов.

«Атлас профессий» и профессиональные стандарты являются продуманными и эффективными информационными продуктами. В то же время они содержат в себе «одномоментный» срез характеристик. Однако для принятия решения, например, абитуриентами или взрослыми людьми о приобретении новой/дополнительной профессии необходимы элементы, связанные как с прошлой, так и с будущей динамикой отдельных характеристик.

Предлагаемый авторами профиль профессии отличается от существующих в Российской Федерации профессиональных стандартов и «Атласа профессий» наличием элементов, связанных с требованиями рынка труда. Разработка профиля про-

фессии для каждой специальности позволит учитывать требования как системы образования, так и работодателей, выявлять потребность экономики в тех или иных компетенциях, а системе образования — оперативно реагировать на вызовы времени.

Профиль профессии — это комплексная, интегральная оценка рабочей специальности, ее количественных и качественных характеристик с точки зрения прошлого/настоящего/будущего. Профиль профессии представляет собой удобный способ систематизации данных, который может быть использован как для принятия решений соответствующими органами исполнительной власти для планирования профессионально-квалификационной структуры трудовых ресурсов региона, так и для максимально широкого информирования различных заинтересованных акторов (система образования, работодатели, население различных возрастных групп).

Разработанный макет профиля профессии состоит из трех больших блоков, систематизирующих основную информацию: характеристики профессии, требования к профессии, требования рынка труда.

Характеристики профессии классифицируют его:

— по названию (пример названия профессии, аналогичные профессии, варианты названий на предприятиях; например, ОКЗ² содержит примеры аналогичных профессий);

— по виду экономической деятельности (коды ОКВЭД³, определение отраслей, в которых профессия присутствует);

— по виду занятий (коды ОКЗ, ОКПДТР⁴ и ЕТКС⁵; поскольку существует сквозная классификация профессий в этих

² Общероссийский классификатор занятий ОК 010–93 (ОКЗ).

³ Общероссийский классификатор видов экономической деятельности ОК 029–2001 (КДЕС, ред. 1).

⁴ Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

⁵ Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС).

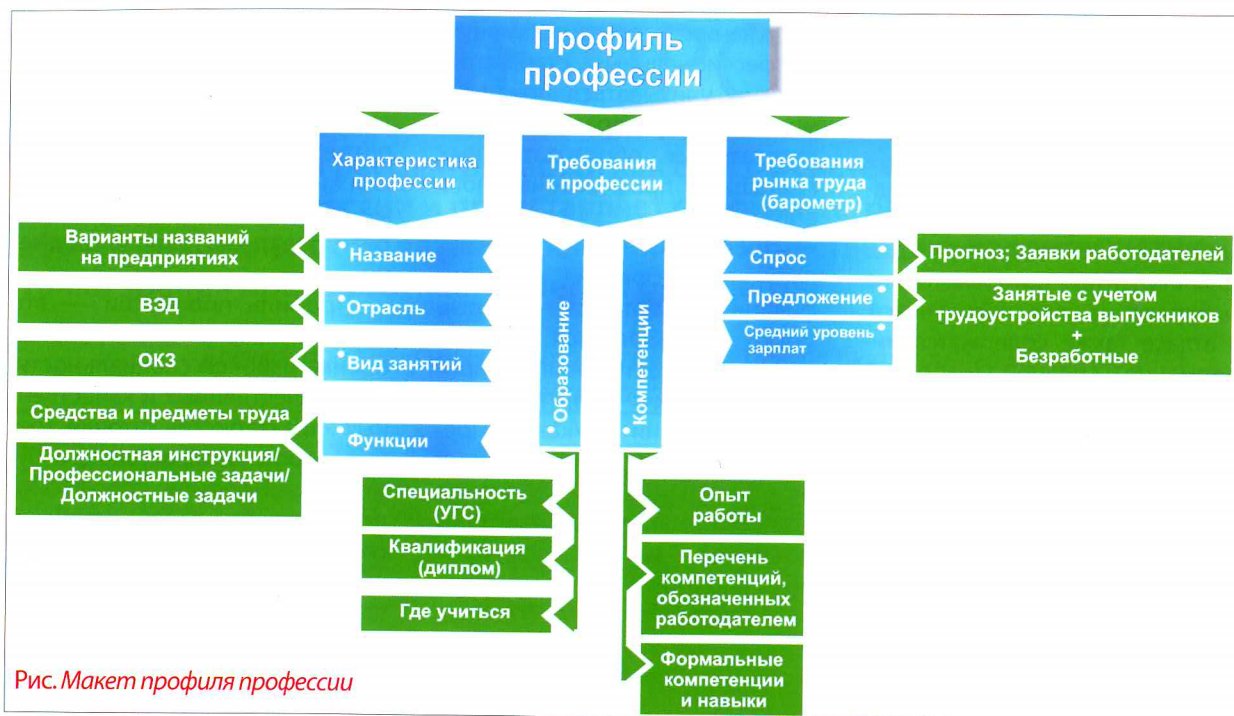


Рис. Макет профиля профессии

классификаторах, это упрощает задачу выбрать наиболее верный код);

— в соответствии с выполняемыми функциями (рассматривают средства и предметы труда, профессиональные и должностные задачи, должностные инструкции).

Источниками данных по последнему пункту являются материалы классификаторов. Например, ЕТКС состоит из тарифно-квалификационных характеристик, содержащих характеристики основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности, и соответствующих им тарифных разрядов, а также требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам рабочих. Должностные инструкции — это документы, регламентирующие полномочия, ответственность и должностные обязанности работников предприятия на занимаемой должности, а также средства и предметы труда.

Требования к профессии содержат информацию о требуемом уровне образования и необходимых компетенциях.

Образование определяется:

— требованиями к квалификации (полученный диплом о профессиональном образовании);

— соответствием образовательной специальности (в соответствии с укрупненной группой специальности ОКЗО⁶);

— классификацией в соответствии с МСКО⁷ (классификация уровней полученного образования на основе признанных образовательных квалификаций);

— перечнем образовательных учреждений (в регионе), где можно получить образование в соответствии с профилем профессии.

Раздел «компетенции» включает:

— требования к опыту работы;

— формальные компетенции и навыки (перечисленные во ФГОСах, национальной рамке

квалификаций, профессиональных стандартах);

— перечень компетенций, обозначенный работодателем (из профессиональных стандартов, должностных инструкций).

Требования рынка труда содержат актуальную информацию о профессиях, а также ретроспективные данные за предыдущие периоды:

— спрос;

— предложение (занятые с учетом трудоустройства выпускников + безработные);

— уровень заработной платы: средний, максимальный и минимальный (в разрезе регионов и в целом).

Требования рынка труда представляют собой модификацию «барометра профессий», существующих за рубежом [3; 5].

Схематически макет профиля профессии представлен на рисунке. Профиль профессии объединяет в себе ряд характеристик, позволяющих классифицировать специальность и выявить ее уникальные характеристики.

⁶ Общероссийский классификатор специальностей по образованию (ОКСО) ОК 009-93.

⁷ Международная стандартная классификация образования 2011 г.

Таблица. Фрагмент профиля профессии «слесарь-сборщик»

Требования к профессии	Образование	Специальность (УГС)	УГС — 270 000 — Архитектура и строительство Начальное профессиональное образование: 270802.12 — Слесарь по строительномонтажным работам Среднее специальное образование: 270839 — Монтаж и эксплуатация внутренних сантехнических устройств кондиционирования воздуха и вентиляции, 270802 — Строительство и эксплуатация зданий и сооружений
		Квалификация (диплом)	Соответствие уровню образования МСКО-3, 4
		Где учиться	Пример (г. Москва): Государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования города Москвы «Колледж архитектуры и строительства № 7» Государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования города Москвы «Московский строительный техникум» Центр микроклимата и автоматизации зданий «ПРОФ2» Государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования города Москвы «Колледж архитектуры и менеджмента в строительстве № 17»
	Компетенции	Опыт работы	Опыт работы обязателен, от одного года
		Перечень компетенций, обозначенных работодателем	Умение читать и анализировать техническую документацию, знать принципы работы измерительных инструментов и измерительного оборудования. Умение выполнять сборку агрегатов, оборудования и металлоконструкций, настраивать их, испытывать, обслуживать и ремонтировать. Умение читать чертежи, знание технологии машиностроения и используемых материалов. Знание сварных и паяльных работ. Знание приемов выполнения слесарных операций и процессов сборки узлов металлоконструкций, способов соединения деталей под сварку
		Формальные компетенции и навыки	Аккуратность, исполнительность, ответственность, энергичность, собранность, нацеленность на результат, быстрая обучаемость, физическая сила, выносливость, трудолюбие, внимательность

Профиль профессии должен быть размещен в сети Интернет и быть доступным:

— выпускники могут почерпнуть информацию о выбранной специальности, сформировать представление о будущей профессии, уровне заработной платы;

— представители системы образования получат информацию о популярных среди населения профессиях, направлениях, могут информировать учащихся о местах учебы, подготовки и переподготовки, длительности учебных курсов и дисциплин;

— работодатели могут выдвигать требования в части необходимых профессиональных и общих компетенций, свободных вакансий, условиях работы и т. п.

Данными для заполнения профиля профессии являются существующие в российской практике классификаторы (ОКЗ, ОКВЭД, ОКПДТР), ФГОСы, профессиональные стандарты, документы, регламентирующие полномочия, ответственность и должностные обязанности работников предприятия на занимаемой должности, типовые должностные инструк-

ции, а также поиск в сети Интернет, информация от образовательных учреждений и работодателей.

Особенным элементом в профиле является блок «Требования рынка труда», поскольку он подразумевает активное участие работодателей и представителей органов власти: для заполнения данного блока необходимо проведение опроса работодателей на регулярной основе, своевременное обновление данных системы национальной и региональной статистики, мониторинг вакансий и требований к ним.

Пример профиля профессии «слесарь-сборщик» представлен в таблице.

Профиль профессии для каждой специальности представляет собой детализированную информацию о профессии в систематизированном виде. Данный инструмент актуален для работодателей региона, выпускников учреждений подготовки кадров и специалистов, проходящих переподготовку. Кроме того, он может использоваться органами исполнительной власти для принятия управленческих решений

в плане стратегий кадрового развития, а также образовательными учреждениями для оценки возможности трудоустройства подготавливаемых специалистов с профессиональным образованием.

Список литературы

1. Гуртов В. А., Кекконен А. Л. Структура занятого населения в соответствии с уровнем образования и занятиями // Человек и труд. — 2011. — № 5. — С. 43–45.
2. Кекконен А. Л., Сизова С. В. Ключи перехода от количественных прогнозов работников к прогнозам компетенций / А. Л. Кекконен, С. В. Сизова // Общество и экономика. — 2012. — № 11. — С. 56–67.
3. Яковлева А. А. Финский опыт проведения опросов работодателей для прогнозирования потребностей экономики и востребованных компетенций / А. А. Яковлева // Спрос и предложения на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Восьмой Всероссийской научно-практической интернет-конференции (27–28 октября 2011 г.). Кн. III. — Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2011. — С. 312–321.
4. Comparative Analysis of Methods of Identification of Skill Needs on the Labour Market in Transition to the Low Carbon Economy / International Labour Office, ILO Skills and Employability Department (EMP/SKILLS). — Geneva: ILO, 2011. — 180 p.
5. Sigova S., Serebryakov A., Iakovleva A. «Skills barometers» as an instrument for curricular. EDULEARN13 Proceedings. International Association of Technology, Education and Development (IATED), 2013. — P. 0819–0824.