

УДК 331.1

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В ИННОВАЦИОННЫХ ОБЛАСТЯХ: ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ

Мурашова Светлана Витальевна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры финансовой стратегии факультета «ИМБИП», Университет ИТМО, fpp5@list.ru

Murashova Svetlana Vitalevna, Ph.D. in Economics, Associate Professor, Associate Professor of Department of Financial Strategy of faculty «Institute of International Business and Law», ITMO University, fpp5@list.ru

Аннотация: В статье изложены основные направления формирования стандартов подготовки квалифицированных специалистов, показана взаимосвязь профессиональных и образовательных стандартов, отражен современный подход к формированию понятия «специалист в сфере инноваций».

Ключевые слова: профессиональный стандарт, уровни квалификации, образовательный стандарт, компетенции работника, директор по инновациям

The Implementation of Professional Standards in the areas of Innovation: Problems and Solutions

Abstract: It sets out the main directions of formation of standards of training of qualified specialists, it was shown the relationship of professional and educational standards, it reflects the modern approach to the formation of the concept of "expert in the field of innovation."

Keywords: professional standard, skill levels, educational standards, competences of employee, director of innovation

Введение.

Понятие «профессиональный стандарт» появилось в Трудовом кодексе Российской Федерации в 2012 году. В его действующей редакции, на сегодняшний день, в статье 195.1 говорится, что это характеристика квалификации, необходимой работнику для определенного вида деятельности [1].

Изначально профессиональные стандарты задумывались для совершенствования системы образования. За последние несколько лет велась их разработка с основной целью — сблизить учебные планы, программы дисциплин и последующую трудовую деятельность выпускников вузов России, однако, данная цель расширилась до всеобщего применения профессиональных стандартов во всех отраслях и касается не только вузов, но и учреждений среднего профессионального образования.

Раздел 1.

Согласно Указу Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» Правительством Российской Федерации в срок до 1 декабря 2012 года должен был утвержден план разработки профессиональных стандартов, а к 2015 году разработано и утверждено не менее 800 профессиональных стандартов. Правительством России 22.01.2013 г. было подписано Постановление №23, регламентирующее «Правила разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов». Вслед за ним вышел приказ Минтруда № 148 - н от 12.04.2013 г., утверждающий уровни квалификации. Вначале новые требования предполагали сделать избирательными: в государственном секторе, бюджетных организа-

циях и ключевых производственных отраслях. Однако в 2013-2014 гг., по мере разработки и утверждения профстандартов, постоянно обсуждалась идея всеобщего применения.

В самом конце 2014 года Министерство труда готовило законопроект, которым определялись два разных срока внедрения профстандартов: 1) с 01.01.2016 — в государственных и бюджетных организациях; 2) с 01.01.2020 — в коммерческой сфере. Именно поэтому многие работодатели до сих пор ошибочно считают, что у них есть еще четыре года на нововведения.

Однако предложенная версия так и не была принята. Окончательное государственное решение установлено Федеральным законом от 02.05.2015 №122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11

и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

В Трудовой кодекс Российской Федерации (часть III, раздел IX) вводятся новые статьи 195.2 и 195.3, а вторая часть статьи 195.1 дополняется словами: «в том числе выполнения определенной трудовой функции». Поправки вступают в силу с 1 июля 2016 года, для всех работодателей без исключения, без переходных периодов и отсрочек.

Основная цель разработки профессиональных стандартов — установить единые квалификационные требования к работникам, которые занимают определенные должности, работают по конкретным профессиям, и уже на этой основе подтягивать систему образования, которая должна будет обеспечить подготовку квалифицированных кадров для экономики страны. Каждый профессиональный стандарт утверждается особым приказом Минтруда с последующей регистрацией в Минюсте, после чего становится содержанием источником требований, обязательных к применению. Если на государственном уровне не определены четкие указания по какой-либо должностной позиции, работодатель самостоятельно разрабатывает и утверждает квалификационные требования.

За основу принимаются характеристики, которые содержатся в стандарте по определенному виду деятельности. К настоящему времени принят уже 641 стандарт. Вскоре список пополнят еще 100 специальностей, а в течение двух лет разработчики планируют утвердить около 1200 профессиональных стандартов [2]. Кроме того, 02.11.2015 г. был издан приказ

Минтруда России №832 «Об утверждении справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования» с последующей редакцией Приказа Минтруда России от 10.02.2016 №46, в котором четко указывается, что органам государственной власти, работодателям и иным заинтересованным организациям рекомендуется пользоваться данным справочником при формировании и реализации кадровой политики, а также организации обучения работников и повышения их квалификации.

Раздел 2.

Профессиональные стандарты позволяют четко структурировать профессиональную деятельность работника за счет описания требований к трудовым функциям и качеству их выполнения, исключив дублирование трудовых функций по должностям. Они предоставляют работникам возможность определить свой профессиональный уровень и развить профессиональные компетенции, повысить квалификационный уровень и подтвердить его сертификатом, получить основу для дальнейшего профессионального роста. Для работодателей польза состоит в том, что они получают критерии для оценки персонала с целью повышения качества труда и эффективности труда работников за счет развития их компетенций, освоения требуемых квалификаций, активизации их мотивации, следовательно, для достижения более высоких экономических результатов, чем ранее достигнутые. Кроме того, работодатели приобретают возможность контролировать

профессионализм работников, поддерживать и улучшать отраслевые стандарты качества. Система же профессионального образования в виде стандартов получает содержательную основу для обновления образовательных стандартов, разработки учебных планов и программ дисциплин, модулей и других учебно-методических материалов.

Следует отметить, что первый профильный профессиональный стандарт для специалистов по управлению инновациями («Менеджер инновационной деятельности в научно-технической и производственной сферах») был впервые разработан и утвержден в 2004 году [3]. На основе данного стандарта велась разработка образовательных стандартов и программ по направлению 222000 «Инноватика», подготовку по которым в настоящее время ведут более 80 российских вузов. Отсутствие механизмов актуализации, однако, воспрепятствовало проведению своевременной доработки данного профессионального стандарта, срок действия которого истек 31.12.2005. Во многом это обусловлено тем, что за 12 лет, прошедших с момента его принятия, произошли значительные изменения инновационного ландшафта Российской Федерации и, соответственно, специфики деятельности управленческого персонала в инновационной сфере. Если говорить о современном состоянии в России профессиональных стандартов, касающихся деятельности в инновационных областях, то можно сказать, что из всего многообразия принятых стандартов, только два более или менее относятся к данному виду деятельности, это: проф-

стандарт № 28 «Специалист по организации и управлению научно-исследовательскими и опытно-конструкторскими работами» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 11.02.2014 №86н) и профстандарт № 2 «Специалист по патентоведению», (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.10.2013 № 570н).

Однако, данные стандарты уже не отвечают современным потребностям российского работодателя и, особенно, совместных предприятий с участием западного капитала. Исследование, проведенное International Institute for Management Development, показало, что за последнее время количество компаний, имеющих на топ-уровне должность «Директор по инновациям» (Chief Innovation Officer - CINO), возросло практически в два раза. Ему вменяются основные обязанности: создание корпоративной инновационной культуры; обеспечение инновационных процедур и процессов необходимыми ресурсами; обеспечение адекватной оценки и поддержки инновационной деятельности в организации. А. Riel подчеркивает, что на сегодняшний день компании, как правило, предпочитают использовать линейную модель сопровождения инновационного проекта, меняя функции специалиста по управлению инновациями по ходу развитию проекта от инициации до завершения, что позволяет сформировать специалистов с широким опытом и высокой степенью многофункциональности, однако лишает компании возможности осуществлять действительно глубокую

экспертизу проектов на каждой из перечисленных выше стадий. Негативно данная практика сказывается и на карьерном росте специалистов по управлению инновациями [4].

Заключение

В российских профессиональных стандартах не прописана должность «Директор по инновациям» и соответствующие ей компетенции, тогда как в сфере образования введены образовательные стандарты по направлениям подготовки 27.04.05 «Инноватика» и 27.04.08 «Управление интеллектуальной собственностью», поэтому логично бы было опираясь на западный опыт, современные российские реалии и потребности работодателей в квалифицированных специалистах, переработать существующие профстандарты №2 и №28. Учитывая, что профстандарты являются базой для образовательных программ, это могло бы помочь упорядочить понятие «специалист в области инноваций», разделив его компетенции в трех направлениях: юриспруденции, экономической оценки, предпринимательства.

Литература:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями, вступившими в силу с 31.07.2016 года) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/12125268/#friends>, свободный. Яз. рус. (дата обращения 25.06.2016)
2. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации- [Электронный ресурс]- Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/pay>

[ment/128](#), свободный. Яз.рус. (дата обращения 25.06.2016)

3. Профессиональный стандарт для специалистов по управлению инновациями («Менеджер инновационной деятельности в научно-технической и производственной сферах») [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.businesspravo.ru/Docum/DocumShow_DocumID_91541_DocumIsPrint_Page_4.html, свободный. Яз. рус. (дата обращения 25.06.2016)

4. Riel A. *Innovation Managers 2.0: Which Competencies?* [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://2013.eurospi.net/images/Documents/eurospi%20ws1%20riel.pdf>, свободный. Яз.англ. (дата обращения 25.06.2016)