

МЕНЕДЖМЕНТ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ

Иванова В.С.

научный руководитель старший преподаватель Иванова Л.В.

Восточно-Сибирский институт туризма филиал РМАТ

Менеджмент представляет собой область знаний и профессиональной деятельности, направленных на формирование и обеспечение достижения целей организации путем рационального использования имеющихся ресурсов.

Первоначально менеджмент начал развиваться как теория управления производством, а затем трансформировался в теорию управления деятельностью людей.

Новые идеи, технологии и оборудование не помогут добиться успеха в бизнесе без подготовленных, грамотных и лояльных сотрудников.

Современный менеджмент оперирует большим количеством узких терминов, значение которых не всегда понятно специалисту.

Ассесмент - это стандартизированная и комплексная оценка качества специалиста, в которой учитывается целый ряд критериев, как личных, так и деловых качеств, с целью понять, соответствует ли он предлагаемой должности.

Он может включать в себя тесты, анкеты, тренинги, личные беседы. Как правило, содержит 4 уровня: уровень компетентности, развития, опыта и мастерства. В процессе ассесмента получают информацию о личных качествах потенциального сотрудника.

Говоря об актуальности темы, отметим следующие, что развитие, опыт и мастерство человека развивается в процессе работы, а компетентность закладывается в процессе обучения в учебных заведениях.

В нашей стране образование в последние годы претерпело некоторые изменения, в том числе, переход на федеральные государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) третьего поколения и компетентностный подход. В государственных образовательных стандартах второго поколения указывались знания, умения и навыки (ЗУНы), которыми должен владеть выпускник. Сегодня в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами третьего поколения, необходимо указывать компетенции, которыми должен владеть выпускник.

Представим основные составляющие компетентности.

Во-первых, знание, но не только простая информация, а та, что быстро изменяется, которую необходимо уметь найти, выделить от ненужной, перевести в опыт собственной деятельности.

Во-вторых, умение использовать эти знания в конкретной ситуации.

В-третьих, адекватное оценивание – себя, мира, своего места в мире, конкретных знаний, необходимости или ненужности их для своей деятельности, а также метода получения или использования.

По мнению экспертов, в ситуации ограниченного доступа к природным ресурсам и стремительно изменяющихся экономических условий одним из важнейших условий роста конкурентоспособности является повышение эффективности системы подготовки и постоянного повышения квалификации рабочей силы.

Россия продвинулась в создании национальной системы квалификаций. Во многом благодаря Министерству образования и науки РФ и Российскому союзу промышленников и предпринимателей, которые разработали проект макета

профессионального стандарта(национальной рамки квалификаций) для России, создали Национальное агентство развития квалификации и через ВУЗы пытаются убедить работодателей разработать отраслевые профессиональные стандарты.

Профессиональный стандарт – это многофункциональный нормативный документ, определяющий некий квалификационный уровень работника, позволяющий ему выполнять свои должностные (профессиональные) обязанности в соответствии с предъявляемыми требованиями к конкретной должности (профессии).

При этом нельзя не отметить, что профессиональные стандарты нужны не только работодателю, они будут являться основой формирования государственных образовательных стандартов и программ всех уровней профессионального образования, в том числе обучения персонала на предприятиях, а также для разработки учебно-методических материалов к этим программам; установления квалификационных уровней.

В Российской Федерации профессиональные стандарты уже разработаны, утверждены и введены в действие в следующих областях: авиастроение; информационные технологии; индустрия питания; управление организаций и др. Но такие стандарты носят скорее «корпоративный» характер и их основными пользователями являются: руководители и специалисты подразделений управления персоналом организаций; специалисты в области сертификации персонала; специалисты, разрабатывающие государственные образовательные стандарты и профессиональные образовательные программы.

В целях введения в законодательство Российской Федерации института профессионального стандарта Минздравсоцразвития России разработан проект Федерального закона от 2 мая 2012 года «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части законодательного регулирования порядка разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов)».

В данном законопроекте вводятся понятия «квалификация работника» и «профессиональный стандарт», а также в полномочие Правительства РФ входит устанавливать порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов.

А так же, предполагается дополнить Трудовой кодекс РФ новой статьей 195.1. Квалификация работника. Квалификация работника – уровень знаний, умений и опыта работника, необходимых для выполнения им трудовой функции.

Требования к необходимому уровню квалификации работника для выполнения соответствующей трудовой функции и условиям ее осуществления содержатся в профессиональных стандартах, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации».

Отметим, что в случае принятия данного Федерального закона и введения его в действие, работодателю, в соответствии со статьей 72 Трудового кодекса РФ, необходимо будет заключить со своими работниками дополнительные соглашения к трудовым договорам, конкретизирующие такое обязательное условие трудового договора как «трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы)», а именно:

- наименование должности, профессии, специальности с указанием квалификации;

- трудовая функция, определяемая с учетом профессиональных стандартов, содержащих требования к необходимому уровню профессиональной квалификации (знаниям, умениям и опыту работника); конкретный вид поручаемой работы.

Изменяющийся рынок труда требует постоянного развития профессиональных навыков и компетенций работника. Квалификационные справочники, в свою очередь, постепенно устаревают, новых профессий в них либо вообще нет, либо их описание не соответствует действительности. Именно этим и обусловлена потребность изменения действующей системы квалификаций, а точнее, замена ЕКТС и ЕКС системой профессиональных стандартов, которая активно обсуждается на «высшем уровне» и, как следствие, в ближайшее время в российском трудовом законодательстве появится новый институт – институт профессиональных стандартов.