

Подходы к классификации профессий в целях разработки профессиональных стандартов

*Волошина И.А., кандидат психологических наук,
директор по развитию системы профессиональных
квалификаций, ФГБУ «Научно-исследовательский
институт труда» Министерства труда и социальной
защиты Российской Федерации
e-mail: i_voloshina@list.ru
Россия, Москва*

*Новиков П.Н., доктор педагогических наук, профессор,
главный научный сотрудник, Центр методологии
бухгалтерского учета, ФГБУ «Научно-исследовательский
финансовый институт Министерства финансов
Российской Федерации»; старший научный сотрудник,
Центр развития профессиональных квалификаций ФГБУ
«Научно-исследовательский институт труда» Министерства
труда и социальной защиты Российской Федерации
e-mail: novikov_vgna@hotmail.com
Россия, Москва*

Аннотация

В настоящее время разработан ряд подходов к классификации профессий, в зависимости от ее цели и направленности используется различный понятийно-терминологический аппарат. При этом известно, что поиск работы и трудоустройство во многом зависят от того, как будут представлены требования к квалификации (должности, профессии) в вакансиях и квалификационные возможности в резюме соискателя, и ключевым моментом здесь является возможность их сопоставления в единых профессиональных терминах.

На практике, как работодатели, так и соискатели пользуются самыми разнообразными наименованиями профессий, относящимися к одной и той же работе, используются наименования, которые создали сами работодатели как посредством конкретизации уже имеющихся терминов, так и посредством введения новых названий, сущность которых не раскрыта – нет полноценного описания трудовой функции, зачастую термины заменяются бытовыми

наименованиями. Поэтому необходимо упорядочение терминологии на основе общепринятой классификации, формирование ее модели.

К модели классификации профессий предъявляются следующие основные требования:

общесистемный характер и способность отображать все разнообразие рабочих мест (профессий и должностей) в экономике;

открытость системы, в которую могут быть включены качественно новые объекты классификации, которые появляются вместе с новыми технологическими укладами и соответствуют оптимальным формам разделения труда, обеспечивающим высокую производительность труда.

Ключевые слова: профессия, квалификация, классификация, область профессиональной деятельности, вид профессиональной деятельности, профессиональный стандарт.

Annotation

Currently, a number of approaches to the classification of professions are developed, depending on its purpose and orientation, different conceptual and terminological apparatus is used. At the same time, it is known that job search and employment largely depend on how the requirements for qualifications (positions, professions) in vacancies and qualification opportunities in the applicant's resume will be presented, and the key point here is the possibility of their comparison in common professional terms.

In practice, both employers and applicants use a wide variety of professions related to the same job, the names used by the employers themselves are used both by specifying the existing terms and by introducing new names, the essence of which is not disclosed - there is no meaningful job descriptions, often the terms are replaced by household names. Therefore, it is necessary to streamline the terminology on the basis of the generally accepted classification, the formation of its model.

The following basic requirements are imposed on the occupational classification model:

system-wide nature and ability to reflect the diversity of jobs (professions and positions) in the economy;

openness of the system, in which qualitatively new objects of classification can be included, which appear together with new technological structures and correspond to the optimal forms of division of labor, ensuring high labor productivity.

Key words: profession, qualification, classification, area of professional activity, type of professional activity, professional standard.

Общие положения

В основе любой классификации лежит набор наиболее существенных и важных в практическом отношении признаков, по которым проводится сравнение классифицируемых объектов (предметов) и их группировка на отдельные классы. При этом под классом понимается совокупность объектов (предметов), имеющих один или несколько общих характеристических признаков.

Формирование классификации подчиняется общим правилам деления объема понятия:

- в одной и той же классификации необходимо применять одно и то же основание;
- объем объектов (предметов) классификации должен равняться объему классифицируемого класса (соразмерность деления);
- объекты (предметы) классификации должны взаимно исключать друг друга. Это значит, что ни один из них не должен входить в объем другого класса;
- подразделение на подклассы должно быть непрерывным.

В данной статье речь идет о формировании так называемой искусственной классификации [1], то есть такого расположения понятий или предметов (профессий), в основе которого находится произвольно взятый признак (область профессиональной деятельности, отраслевая принадлежность), имеющий значение для практических целей (разработка профессиональных стандартов).

Для проведения исследования авторы опирались на соотношение понятий «профессия» и «квалификация», которое заключается в следующих положениях. Согласно определению, данному в словарно-справочном пособии «Развитие системы профессиональных квалификаций» [2], профессия (в широком смысле этого слова) – это относительно устойчивый, функционально обособленный в рамках разделения труда вид профессиональной деятельности, требующий наличия комплекса

компетенций, которые приобретаются в результате профессионального обучения, среднего профессионального образования, высшего образования, дополнительного профессионального образования или в процессе труда (практического опыта). При этом в качестве синонима понятия «профессия» часто используется понятие «квалификация», однако они, скорее, соотносятся как родовое и видовое понятие.

Важно подчеркнуть, что наименование квалификации формируется на основе информации, указанной в профессиональном стандарте в графе «Возможные наименования должностей, профессий» с учетом действующих в сферах труда и профессионального образования квалификаций. Уровень квалификации при этом зависит от широты полномочий и ответственности, необходимых при осуществлении деятельности, характера применяемых умений и знаний. Для его определения в Российской Федерации установлена и описана 9-уровневая шкала (приказ Минтруда России от 12 апреля 2013 года № 148н).

Классификация профессий

Понятие «профессия» неразрывно связано с понятием «труд», соответственно, выделение различных групп профессий может происходить на основании определения содержания и предмета труда.

Содержание труда – это функциональные особенности конкретного вида трудовой деятельности, обусловленные предметом и средствами труда, а также формой организации производственного процесса. Эти особенности охватывают степень ответственности и сложности труда, уровень технических возможностей, соотношение исполнительских функций, уровень технической оснащенности, степень разнообразия трудовых функций.

Содержание труда предъявляет определенные требования к образованию, квалификации, способностям индивида. Это ключевой фактор, характеризующий возможности развития и самореализации личности в

процессе труда. Он влияет на отношение к труду и удовлетворенность им, на степень интереса работника к труду, на текучесть кадров и уровень производительности труда.

В настоящее время системы классификации профессий (квалификаций) в образовании и сфере труда различны, имеют разные классификационные основания, что также отмечается в зарубежных [3] и отечественных (например, [4; 5]) публикациях.

Система классификации в образовании – это, в первую очередь, инструмент формирования образовательной статистики. Сбор государственной статистики, например, в системе среднего профессионального образования, включающий сведения о численности обученных, содержит информацию о наименованиях специальностей, профессий, которые не совпадают с наименованиями квалификаций, используемыми работодателями в сфере трудовых отношений. Данные образовательной статистики не соответствуют статистическому инструментарию анализа рынка труда, что не даёт реального понимания степени удовлетворённости рынка труда в кадрах. Более того, формулировки в документе об образовании не формируют у работодателей полного представления о конкретных умениях и уровне профессиональной квалификации молодого специалиста.

В практике статистической работы в сфере труда и занятости населения используются такие классификаторы, как Общероссийский классификатор занятий (ОКЗ), Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) и Общероссийский классификатор видов экономической деятельности (ОКВЭД).

При этом ОКПДТР применяется при проведении статистического учета на уровне первичного звена – профессий и должностей в организациях разных видов экономической деятельности, а ОКЗ используется на макроуровне – дает возможность агрегирования занятий по укрупненным группам.

При определении подходов к классификации профессий и формированию ее модели, направленной на гармонизацию с системой профессионального образования, повышение эффективности информационного обслуживания рынка труда, к наиболее существенным признакам, по которым происходит сравнение и группировка соответствующих элементов, можно отнести:

- область профессиональной деятельности (ОПД) (по этому признаку сформирован реестр профессиональных стандартов согласно приказу министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 сентября 2014 г. № 667н) и связанные с ней трудовые функции;
- уровень квалификации как характеристика обобщенных трудовых функций (ОТФ), конкретных должностей;
- уровень образования, необходимый для реализации конкретной ОТФ.

В государственном информационном ресурсе «Справочник профессий» основным критерием разделения профессий на группы является отнесение их к той или иной ОПД, для которой характерны аналогичные или близкие назначение, объекты (предметы), технологии, в том числе средства труда. ОПД в ГИР «Справочник профессий» в большинстве своем совпадают с реестром ОПД, утвержденным в вышеназванном приказе министерства труда и социальной защиты РФ, однако есть и некоторые отличия.

Следует учитывать, что, сопоставляя отрасль и область профессиональной деятельности, мы, по сути, опираемся на отраслевой принцип классификации профессий. Аналогичный принцип закладывается, например, в стратегию формирования Перечня профессий и специальностей среднего профессионального образования, в основе которого лежит разделение на области и виды профессиональной деятельности.

Так, в целях модернизации перечней профессиональных образовательных программ Федеральным институтом развития образования Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации предложен обновленный состав

укрупненных групп для классификации профессиональных образовательных программ, сопряженный с классификатором областей и видов профессиональной деятельности реестра профессиональных стандартов [6; 7]. По мнению авторов подхода, желательно добиться максимального совпадения состава и наименований укрупненных групп системы классификации в образовании и состава и наименований ОПД реестра профессиональных стандартов.

На наш взгляд, для гармонизации запросов рынка труда и сферы профессионального образования в основу классификации профессий целесообразно положить разделение на области (и в перспективе – виды профессиональной деятельности), предусмотрев горизонтальную и вертикальную подсистемы классификации.

Горизонтальная подсистема классификации может иметь структуру, синхронизированную с вышеуказанной проектируемой классификацией профессиональных образовательных программ, с уточнением ВПД.

Вертикальная подсистема классификации предполагает разделение профессий в соответствии с уровнем квалификации и уровнем образования на квалификационные группы: рабочие, квалифицированные рабочие, специалисты среднего уровня квалификации (звена), специалисты высшего уровня квалификации (с высшим образованием) и руководители подразделений (линейные руководители, руководители среднего звена). Вопрос выделения руководителей организаций в самостоятельную квалификационную группу требует специального анализа. Более детальное деление, например, выделение специалистов с высшим образованием уровня «бакалавриат» или уровня «специалитет», неквалифицированных рабочих, представляется излишним.

В модели классификации профессий также должно быть учтено:

выделение в профессиях их производных - специальностей и специализаций. Специальности и специализации могут соотноситься с диапазоном уровней квалификации;

выделение квалификаций, которые, как правило, соотносятся с конкретными ОТФ и одним уровнем квалификации.

Модель должна позволять соотносить профессии и их производные с ОКЗ и ОКПДТР (для обеспечения сопоставимости результатов статистических исследований) и включать информацию о родственных профессиях (для выделения сквозных профессий и разработки профессиональных стандартов по таким профессиям). Эта информация может быть представлена в модели классификации профессий в виде справочного блока.

Таким образом, с учетом вышеуказанного для проведения классификации профессий представляется целесообразным использовать следующую последовательную схему:

- 1) анализ информации ГИР «Справочник профессий», ОКЗ, ОКПДТР, ЕТКС и ЕКС, Реестра профессиональных стандартов и профессиональных стандартов, Реестра сведений о независимой оценке квалификаций и выделение профессий и их производных, родственных профессий;
- 2) отнесение профессии к конкретной области профессиональной деятельности;
- 3) отнесение профессии к подобласти профессиональной деятельности (при наличии);
- 4) отнесение профессии к группе квалификаций в соответствии с уровнем образования, необходимым для ее реализации, на профессии рабочих, квалифицированных рабочих, специалистов среднего звена, специалистов с высшим образованием и руководителей;
- 5) разделение профессий на группы с учетом предмета, содержания и сложности профессиональной деятельности, выделение специальностей и специализаций (при необходимости);
- 6) уточнение уровня образования, необходимого для овладения профессией (специальностью, специализацией);

7) уточнение уровня квалификации (диапазона уровней квалификации), к которому относится профессия (специальность, специализация);

8) выделение квалификаций, сопряженных с профессией (специальностью, специализацией);

9) определение родственных профессий в других подобластях профессиональной деятельности и ОПД.

В соответствии с этой схемой формируется классификация профессий.

Для выполнения работы по классификации профессий необходимо участие экспертов-представителей советов по профессиональным квалификациям, отраслевого экспертного сообщества, специалистов в области управления, обучения и развития персонала.

Сведения, содержащиеся в модели классификации профессий, позволят разработчикам перейти к планомерной, системной работе по разработке и актуализации профессиональных стандартов; определить возможности объединения уже действующих профессиональных стандартов на основе близости (родственности) содержания профессиональной деятельности или разработки единых профессиональных стандартов для родственных профессий (специальностей и специализаций).

Выводы

1. Предлагаемая классификация профессий разрабатывается в целях: формирования критериев идентификации профессии для развития Государственного информационного ресурса «Справочник профессий», определения корректных наименований профессий;

систематизации информации о разработанных профессиональных стандартах по видам профессиональной деятельности для использования разработчиками и пользователями профессиональных стандартов при решении задач идентификации профессиональных стандартов, а также

анализа полноты охвата профессиональными стандартами областей профессиональной деятельности.

2. Разработка классификации профессий позволит также решить следующие задачи:

- актуализация ОКПДТР, приведение всех входящих в него объектов в соответствие с современной нормативной правовой базой, регламентирующей наименования профессий по каждому объекту классификации;

- сокращение числа объектов классификации за счет агрегирования профессий, унификации их наименований и создания условий для их однозначной идентификации при одновременном расширении возможностей применения поясняющих и уточняющих дополнений к основному наименованию для конкретизации организационно-технических условий и особенностей, отражающих реально выполняемые работы на предприятии, в организации;

- создание информационной базы для гармонизации объектов классификации, установленных ЕКТС и ЕКС, и установления соответствия между ними, профессиональными стандартами и профессиями ГИР «Справочник профессий» с точки зрения наименований и обозначаемых ими понятий;

- обеспечение сопоставления с профессиями и специальностями профессионального образования (Общероссийский классификатор специальностей по образованию (ОКСО), перечни профессий и специальностей среднего профессионального и высшего образования).

3. При определении подходов к формированию модели классификации профессий выделены наиболее существенные признаки, по которым происходит сравнение и группировка соответствующих элементов.

4. Для гармонизации запросов рынка труда и сферы профессионального образования в основу классификации профессий положено разделение на ОПД, корреспондирующие с проектируемой в системе образования классификацией профессиональных образовательных программ.

В целом, практическое использование модели классификации профессий будет способствовать систематизации процесса разработки и актуализации профессиональных стандартов и ГИР «Справочник профессий», станет первым шагом на пути актуализации и унификации классификаторов ОКСО и ОКПДТР, повысит эффективность информационного обслуживания рынка труда, даст возможность избавиться от дублирования федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального и высшего образования.

Список литературы

1. Н.И. Кондаков. Логический словарь. – М., Издательство «Наука», 1971.
2. Развитие системы профессиональных квалификаций/ авт.-сост.: Лейбович А.Н., Волошина И.А. и др. – М.: Издательство «Перо», 2018.
3. Берган С. Квалификация – осмысление понятия. - М.: Аванглион-Принт, 2013.
4. Моисеев А.В., Новиков П.Н. и др. Формирование и развитие системы профессиональных квалификаций финансового рынка // Научно-исследовательский финансовый институт. Финансовый журнал. 2016. № 2.
5. Моисеев А.В., Мурычев А.В. и др. О деятельности Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка // Научно-исследовательский финансовый институт. Финансовый журнал. 2017. № 1.
6. Блинов В.И., Куртеева Л.Н., Сазонов Б.А. Перечни профессиональных образовательных программ: состояние и возможные пути модернизации. - М.: Федеральный институт развития образования Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. 2018.
7. Сазонов Б.А. Классификация профессиональных образовательных программ: состояние и возможные перспективы// Высшее образование в России. 2017. № 11 (217).

