

КАЗАНСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ, ЭКОНОМИКИ И ФИНАНСОВ
Кафедра управления человеческими ресурсами

Ф.Б. Михайлов, Д.А. Мясников,
Е.В. Смольникова

Профессиография:
новые подходы XXI века

КАЗАНЬ
2025

УДК 331.54
ББК 65.240
М69

*Принято на заседании учебно-методической комиссии Института ИУЭиФ
Протокол № 2 от 17 января 2025 г.*

Рецензенты:

доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой маркетинга
Института управления, экономики и финансов КФУ **Н.В. Каленская**;
доктор педагогических наук, профессор, начальник Центра переподготовки
и повышения квалификации преподавателей вузов имени А.А. Кирсанова КНИТУ
В.В. Кондратьев

Михайлов Ф.Б.

М69 Профессиография: новые подходы XXI века: учебное пособие / Ф.Б. Михайлов, Д.А. Мясников, Е.В. Смольникова. – Казань: Казанский федеральный университет, 2025. – 131 с.

В учебном пособии содержатся теоретические и методические положения, раскрывающие сущность предмета профессиографии и стратегического управления профессиональным развитием человеческих ресурсов организации.

Рассмотрены целевые задачи по определению профессии как самостоятельного вида трудовой деятельности, представлена современная концепция формирования баз данных для «Справочника профессий», систематизирован международный опыт формирования национальных профессиональных стандартов, представлены современные подходы к построению системы профориентации в отечественной и зарубежной практике, исследованы актуальные методы структурирования и классификации профессий, отражены результаты использования модульного подхода к проектированию профессий, даны отраслевые прогнозы развития базовых тенденций в изменении профессиональной структуры персонала.

Учебное пособие «Профессиография: новые подходы XXI века» разработано для студентов, магистрантов, специализирующихся на изучении вопросов управления персоналом, профильных специалистов служб персонала, руководителей предприятий и организаций. Разработанное учебное пособие ставит своей целью оказание помощи в организации самостоятельной работы студентов и магистров во время занятий и в период сессии.

© Михайлов Ф.Б., Мясников Д.А., Смольникова Е.В., 2025
© Казанский федеральный университет, 2025

Содержание

Введение	4
Лекционный курс по дисциплине «профессиография»	7
1. Предмет, задачи и основные понятия науки профессиографии	7
2. Определение вида трудовой деятельности как самостоятельной профессии.....	11
3. Основные этапы развития профессиографии	26
4. Концепция формирования базы данных в информационно- справочном ресурсе «Справочник профессий»	29
5. Международный опыт формирования системы национальных профессиональных стандартов	36
6. Современные подходы к построению системы профориентации в отечественной и зарубежной практике	42
7. Организация профессионального образования	49
8. Методы структурирования и классификации профессий	59
9. Модульный подход в профессиографии.....	63
10. Профессиональная деятельность в плане портрета компетенции.....	69
11. Структура информационно ресурса «Справочник профессий».....	75
12. Атлас новых профессий.....	78
13. Отраслевые прогнозы развития тенденций в изменении профессиональной структуры персонала	83
Задания для самостоятельной работы студентов.....	90
Тестовые задания	97
Библиографический список.....	125

Введение

В предыдущей книге по методологии профессиографии наибольшее внимание было уделено классическим основам этой дисциплины, включающей в свое содержание вопросы психологии, профориентации и стандартизации профессий. Однако, как показали отклики читателей, наибольший интерес вызвали те разделы работы, которые были посвящены темам, относящимся к формированию и порядку официального признания новых профессий, а также разработке стратегии профессионального развития компании. Очевидно, это связано с тем, что предприятия переходят на цифровые форматы работы, и это в свою очередь требует изменения подходов и методов управления данными процессами и ведет к образованию новых профессиональных кластеров. Глубокие изменения, происходящие в технической базе производства, вызывают заметные трансформации в профессиональной структуре коллектива, в том числе формирование новых профессий. Например, вчерашний токарь превращается в программиста станков с ЧПУ, а экономист или HR – в датасайнтиста и специалиста по автоматизации бизнес-процессов. Все это по совокупности вызвало необходимость углубления и развития ряда ключевых тем предыдущего издания.

По этой причине, в данном учебном пособии специально рассматриваются современные подходы и методы управления профессиональным развитием компании в условиях кардинальных изменений технологий производства и перехода управления на цифровой формат. Особое внимание уделено формированию баз данных и их применению в информационном справочном ресурсе современных профессий, правилам утверждения новых профессий и внесение их в соответствующий государственный реестр. Исследованы проблемы формирования стратегических программ профессионального развития компании, в том числе и особенно включению корпоративных университетов в систему разработки и реализации стратегии профессионального развития. Проведен анализ основных тенденций в развитии профессиональной структуры народного хозяйства на ближайшие 15 лет по

материалам выпусков «Атласа новых профессий», разработанных Школой управления «Сколково» и Агентством стратегических инициатив.

Все это по совокупности должно способствовать углубленному освоению студентами дисциплины «Профессиография».

Ведущей дидактической целью практических занятий является формирование компетенций, необходимых в последующей учебной деятельности по освоению дисциплин профессионального цикла.

В соответствии с ведущей дидактической целью содержанием практических занятий является решение разного рода задач (анализ проблемных ситуаций, решение ситуационных задач, выполнение профессиональных функций в учебных и деловых играх и т.п.), работа с эмпирическим материалом, отчетами, справочниками и др., что, в конечном счете, ведет к способности организовать работу по развитию и построению профессиональной карьеры персонала (ПК-3).

В результате изучения дисциплины студенты и магистры должны:

1. Знать:

- квалификационные требования к должностям по отраслям, перечень должностей, общероссийский классификатор профессий;
- требования к должностям рабочих и служащих, профессиональные стандарты;
- ситуацию на рынке труда;
- понятия «профессиональная компетентность», «профессиональная квалификация», «профессиональная пригодность», «профессиограмма», «профессиональная карьера», «профессиональная адаптация»;
- правила адаптации на рабочем месте.

2. Уметь:

- применять полученные знания в ходе изучения дисциплин «Профессиография» при разработке профиля компетенций, найме персонала, а также программ его развития;
- разрабатывать требования к должности, определить должность в соответствии с требованиями;
- составлять профессиограммы;

- оценивать степень востребованности профессии или специальности на рынке труда;
- задавать критерии для сравнительного анализа оценки адаптации персонала в организации.

3. Владеть:

- навыками анализа атласа новых профессий, определять устаревающие профессии;
- навыками сбора, анализа и обобщения с профессиографического материала, приемами сравнительного анализа и проведения интерпретации полученных данных при разработке профиля компетенций персонала;
- методами оценки профессий по квалификации, владеть возможностями проводить профориентацию.

4. Демонстрировать способность и готовность:

- использовать основные категории и понятия дисциплины профессиография в практической деятельности по управлению персоналом;
- ориентироваться в современных теоретических и практических проблемах профессиографии;
- применять на практике знания, полученные по дисциплине профессиография.

Лекционный курс по дисциплине «Профессиография»

1. Предмет, задачи и основные понятия науки профессиографии

Потребность в изучении профессиональной деятельности возникла уже в начале XX в., в связи с развитием технического прогресса и стремлением к наиболее экономически эффективному использованию его достижений в народном хозяйстве. В настоящее время в условиях активного обновления технических систем процесс формирования новых профессий приобрел качественно новый уровень динамики, в результате чего появление новых профессий, приобрело экспоненциальный характер, существенно влияющий на развитие экономики.

Поэтому вопросы профессиографии приобрели острую актуальность. Сложность данной дисциплины состоит в том, что в настоящее время возник целый «мир» профессий, прежние методы регулирования которого не дают ожидаемого эффекта управления этим процессом.

В недавнем прошлом предмет «Профессиография» рассматривался исключительно в свете психологического анализа деятельности человека в сложных технических системах, для того чтобы правильно определить причины трудностей, которые испытывают специалисты в процессе трудовой деятельности. В этих целях изучались и анализировались конкретные профессии (предмет, задачи, средства и условия) или типичные профессиональные ситуации в деятельности работников массовых профессий.

Таким образом, в психологии под профессиографией чаще всего понимается область научно-практического знания, которая изучает профессиональную деятельность человека, психологические описания разных видов труда и их классификацию. В психологии профессиография направлена на поиск понимания и прогнозирования особенностей поведения и действий человека в экстремальных видах профессиональной деятельности, а также на разработку средств психологической помощи в тех или иных обстоятельствах.

Однако в последнее время наблюдается актуализация потребности в переосмыслении базовых проблем профессиографии. Дело в том, что ряд

вопросов профессиографии приобретают важное значение для социально-экономических и управленческих наук. Появление новых профессий приобрело массовый характер, поэтому возникла задача их классификации и создания информационной базы, имеющей большое практическое значение для исследований в области занятости населения, а так же развития среднего и высшего образования для обеспечения специалистами новых производств в условиях объективных трендов технологической революции в области производства.

При изучении профессиональной деятельности необходим целый комплекс разнообразных методов (социологических, психологических, физиологических). На основании анализа содержательных элементов изучаемой профессии выявляются ключевые характеристики трудовой деятельности, позволяющие ее идентифицировать как по психологическим, так и по социально-экономическим критериям.

Научный инструментарий профессиографии постоянно расширяется. В настоящее время он включает традиционный комплекс методов изучения профессиональной деятельности, в том числе методы сбора эмпирических данных (изучение документации, наблюдение, опрос, изучение предметов деятельности, биографический и трудовой методы, метод эксперимента) и их анализ (метод экспертной оценки, метод качественного анализа эмпирических данных, методы статистического анализа), а также методы психологической интерпретации (структурно-системный анализ и функционально-структурный анализ).

Основным понятием профессиографии является профессия. Профессия как род занятий человека, нормативно регламентированный социальными, юридическими и техническими правилами исполнения, реализуется в трудовой деятельности и существует независимо от желания исполнителя.

Этот род занятий появляется в разных сферах социально-экономической жизни человека (производственной, управленческой деятельности, экономической). Профессия является неотъемлемым и по существу базовым атрибутом трудовой деятельности. Так, например, вопросы

квалификации персонала не могут быть поставлены без точного определения вида профессиональной деятельности. Управление квалификационным развитием персонала строится применительно к конкретной профессиональной структуре персонала организации.

С 20-х гг. XX в. и по настоящее время изучение различных видов профессиональной деятельности занимает центральное место в ряде научно-прикладных направлений отечественной психологии труда, инженерной психологии, научной организации труда и управления персоналом.

В целом, такой профессиографический подход к изучению особенностей профессиональной деятельности давно применяется на практике. В настоящее время он включает в себя следующие этапы:

- 1) разработка блок - схемы изучения профессиональной деятельности;
- 2) выделение комплекса процедур по анализу и экспериментальному исследованию профессиональной деятельности;
- 3) изучение базовых компетенций новых профессий;
- 4) моделирование ключевых особенностей новых видов профессиональной деятельности;
- 5) редуцирование освоения новых профессиональных элементов трудовой деятельности.

Схемы профессиографирования позволяют осуществить сбор, описание и систематизацию материалов о профессиональной деятельности и ее организации, а также изучить ее с разных сторон: социально-экономической, производственно-технической, психологической, психофизиологической.

Схемы представляют собой своеобразную программу исследования профессиональной деятельности, включающую изучение вопросов прикладного характера оптимизации процесса труда, в том числе аналитические графики, схемы профессиографирования для решения различных научно-практических задач, а также различных задач профобучения и профотбора.

Принцип комплектности методов профессиографического исследования позволил добиться определенных успехов, но в то же время показал специфичность задач применения каждого метода в отдельности.

Так, например, метод опроса дает возможность специалистам выявить личное отношение работников к выполняемой ими работе, получить предварительную ориентировку в профессии и некоторые сведения из жизни и трудового пути профессионала.

Метод наблюдения дает возможность осуществить разделение процесса труда на отдельные операции с целью дальнейшего их анализа. Этот метод давно применяется для изучения отдельных трудовых действий в практике научной организации труда.

Завершающим в группе методов профессиографического анализа часто рассматривается экспериментальный метод, задача которого состоит в экспериментальной проверке необходимых для успешного выполнения профессиональной работы системы трудовых процессов.

Вопросы для самоконтроля

1. Когда возникла потребность в научном изучении профессиональной деятельности?
2. В чем сложность изучения современной профессиональной деятельности?
3. Какое понятие является основным в профессиографии?
4. Назовите основные методы сбора эмпирических данных в профессиографии?
5. В чем особенность экспериментального метода профессиографического анализа?
6. Какие задачи ставит перед собой метод наблюдения?

2. Определение вида трудовой деятельности как самостоятельной профессии

Технический прогресс позволяет системам производства выполнять многие задачи, которые когда-то требовали участия людей. Эта новая революция в области автоматизации уже оказывает серьезное влияние на занятость. Почти каждая профессия будет претерпевать заметные изменения, а многие довольно основательные. Поэтому, большей части персонала современных организаций потребуется получение новых профессиональных знаний. Подготовка к будущей трудовой деятельности — одна из определяющих бизнес-проблем нашего времени. Так, например, согласно Протоколу заседания Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, уже в сентябре 2016 года на базе ОООР «Союзмаш России» был создан Совет по профессиональным квалификациям в авиастроении¹. До этого в ПАО «Объединённая авиастроительная корпорация» («ОАК») осуществлялись разработки и внедрение новых профессиональных стандартов в тесном взаимодействии с Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Российским союзом промышленников и предпринимателей, Национальным агентством развития квалификаций, вузовским сообществом с привлечением дочерних зависимых обществ, входящих в структуру ПАО «ОАК».

Развитие сферы труда требует двух типов изменений в составе персонала организаций: повышения квалификации, при котором сотрудники приобретают новые навыки, помогающие им выполнять свои текущие роли, и переподготовки, при которой сотрудникам требуются способности для выполнения других совершенно новых ролей, определяющих возникновение новых профессий.

¹ Профессиональные стандарты. Официальный сайт «Объединённая авиастроительная корпорация». URL: <https://www.uacrussia.ru/ru/corporation/personnel-policy/professional-standards> (дата обращения: 10.09.2024)

Для утверждения любого вида профессиональной деятельности как отдельной профессии требуется разработка профессионального стандарта. Профессиональный стандарт представляет собой основные характеристики квалификационной деятельности, необходимые сотруднику для осуществления определенной профессиональной деятельности. Характеристики профессии представляются в форме описания требований к содержанию и качеству труда. Для этого проводится структурируемый анализ профессиональной/трудовой деятельности. В результате проведенного анализа формируется перечень трудовых функций, который получил название карта трудовых функций. Под трудовой функцией понимается наименьшая структурная единица профессионального стандарта. По установленным правилам, такой анализ должен быть осуществлен на ряде предприятий входящих в репрезентативную выборку в целях отражения консолидированного мнения отраслевого профессионального сообщества с учетом основных трендов развития труда на ближайшее 5 лет в отечественной и зарубежной практике.

Разработка профессионального стандарта предусматривает выделение инициатора разработки и ответственной организации, которые могут совпадать. В дальнейшем именно ответственная организация отвечает за:

- обеспечение репрезентативности данных и их достоверности, т. е. отражения в профессиональных стандартах согласованного мнения работодателей, представленных в данном виде деятельности;
- наличие доступа к программным документам развития отрасли (вида профессиональной деятельности) и статистическим данным;
- привлечение объединений работодателей и профессиональных организаций (ассоциации, гильдии, федерации, союзы и т. д.), отраслевых экспертов;
- доступ на предприятия для проведения опросов;
- доступ к зарубежным источникам информации в данном виде профессиональной деятельности.

Общая схема разработки профессионального стандарта представлена на рисунке 1.



Рис. 1. Схема этапов разработки профессиональных стандартов.

Как показано на схеме, данная работа проводится в несколько этапов.

Этап 1. Решение о разработке профессионального стандарта и подготовка заявки в Минтруд.

На этом этапе профессиональное сообщество в лице представителя отдельного предприятия, компании, либо группы предприятий, заинтересованных в едином профессиональном стандарте по определенной профессии, образуют рабочую группу, которая непосредственно должна заниматься его разработкой. В состав рабочей группы включают две группы специалистов. Около двух третей рабочей

группы должны составлять носители того вида профессиональной деятельности, для которого разрабатываются профессиональные стандарты. В состав рабочих групп должны также входить представители ключевых заинтересованных сторон, деятельность которых затрагивает разрабатываемый профессиональный стандарт (представители сферы образования и обучения, профсоюзов, регулирующие органы и т. д.). Рабочая группа по разработке профессиональных стандартов формируется ответственной организацией, и на нее возлагается ответственность за разработку профессиональных стандартов для конкретного вида профессиональной деятельности.

Ответственная организация вместе с рабочей группой формирует заявку на разработку профессионального стандарта / профессиональных стандартов и план-график работ.

На этом же этапе ответственная организация осуществляет подбор методистов. Ими могут быть лица, имеющие подтвержденную компетенцию в этой области (предыдущий успешный опыт разработки профессиональных стандартов, наличие опубликованных методических разработок в этой области).

Далее, ответственная организация от имени разработчиков подает заявку на разработку профессиональных стандартов в Минтруд.

Этап 2. Анализ отрасли / вида профессиональной деятельности.

В первую очередь на данном этапе осуществляется количественный и качественный анализ отраслевого вида деятельности.

Полноценный анализ сектора или вида профессиональной деятельности – процесс ответственный и трудоемкий. Анализ организуется совместно рабочей группой и ответственной организацией. К данной работе могут быть привлечены исследователи, эксперты, консультанты, обладающие достаточными знаниями рынка труда, его исследуемого сегмента. Для анализа рекомендуется использовать любые доступные открытые источники информации, включая статистические данные, данные мониторинга рынка труда, стратегии и программы развития отраслей, официальные интервью, зарубежные источники.

Методы проведения анализа могут включать анализ значимых источников, включая электронные, консультации с экспертами, фокус-группы и т. д. Результаты аналитической работы оформляются в виде отчета, который может стать приложением к профессиональному стандарту (рисунок 2).

Проведение анализа состояния и перспектив развития сектора (вида экономической деятельности), вида профессиональной деятельности – отправная точка подготовки профессионального стандарта. В ходе анализа разрабатываются данные по следующим позициям:

- размер и профиль сектора (численность занятых, количество организаций, их размер и т. д.);
- распределение работодателей и работников по структурным сегментам (подотраслям, группам занятий и регионам).

Основные тенденции и движущие факторы развития / изменений. Значимые ожидаемые изменения в структуре занятости в связи с планируемым развитием (данные национальных и отраслевых программ и стратегий развития):

- прогнозируемые изменения в технологиях;
- прогнозируемые изменения нормативной базы;
- прогнозируемые изменения в организации труда.

Наиболее распространенные наименования профессий и должностей по укрупненным группам (подвидам профессиональной деятельности) с указанием требований к формальным квалификациям для каждой и статистических данных по наличию формальных квалификаций по каждой профессии / должности.

УТВЕРЖДЕН
приказом Министерства
труда и социальной защиты
Российской Федерации
от 09 октября 2015 № 717н

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ

Специалист по подбору персонала (рекрутер)

570

Регистрационный номер

Содержание

I. Общие сведения.....	
II. Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности).....	
III. Характеристика обобщенных трудовых функций.....	
3.1. Обобщенная трудовая функция «Гарантийное обслуживание услуги по подбору персонала».....	
3.2. Обобщенная трудовая функция «Подбор персонала».....	
3.3. Обобщенная трудовая функция «Формирование карты поиска кандидатов».....	
IV. Сведения об организациях – разработчиках профессионального стандарта.....	

I. Общие сведения

Оказание услуг по подбору персонала для юридических лиц

33.012

(наименование вида профессиональной деятельности)

Код

Основная цель вида профессиональной деятельности:

Обеспечение потребностей работодателей в трудовых ресурсах путем подбора персонала на постоянную или временную занятость

Группа занятий:

1212	Управляющие трудовыми ресурсами	2423	Специалисты в области подбора и использования персонала
(код ОКЗ)	(наименование)	(код ОКЗ)	(наименование)

Отнесение к видам экономической деятельности:

78	Деятельность по трудоустройству и подбору персонала
(код ОКВЭД)	(наименование вида экономической деятельности)

Рис. 2. Титульный лист профессионального стандарта «Специалист по подбору персонала (рекрутер)».

Наличие или отсутствие дисбаланса спроса и предложения работников в данном виде профессиональной деятельности, включая данные по безработице.

Связи сектора / вида профессиональной деятельности с другими (для определения смежных / общих трудовых функций), поскольку ни одна отрасль не является полностью автономной. Например, газовая

отрасль связана со строительством, инженерией, телекоммуникациями, торговлей, транспортом и т. д. Водителей или руководителей служб также можно встретить далеко за пределами исследуемого сектора.

Возможности профессионального развития и типичные траектории развития карьеры работников различных уровней организационной/должностной иерархии в данном виде профессиональной деятельности.

Важно еще раз подчеркнуть, что профессиональные стандарты (ПС) должны не только быть актуальными на момент разработки, но и учитывать предполагаемые изменения в ближайшем будущем.

Во вторую очередь производится анализ вида трудовой деятельности и трудовых функций.

Основными разработчиками на этом этапе подготовки профессионального стандарта являются члены рабочей группы и методисты. В рамках данного этапа рабочая группа при сопровождении методистов осуществляет:

- разработку проекта функциональной карты и проекта содержания трудовых функций, необходимых для последующего опроса / анкетирования сотрудников предприятий;
- разработку анкеты для опроса предприятий отрасли;
- проведение опроса на предприятиях (опрос проводится в форме интервью);
- обобщение данных опроса (анкетного или интервью) и изучение дополнительных источников для разработки проекта профессиональных стандартов в конкретной области профессиональной деятельности.

Вся эта работа по совокупности позволяет перейти к проектированию функциональной карты, которая составляет основу профессионального стандарта.

Проектирование функциональной карты вида профессиональной деятельности предполагает:

- определение цели данного вида профессиональной деятельности;
- вычленение обобщенных функций;

- определение набора конкретных трудовых функций, входящих в каждую обобщенную функцию.

В качестве примера функциональной карты приведем описание трудовых функций входящих в профессиональную трудовую деятельность «Специалиста по подбору персонала (рекрутера)» в таблице 1.

Таблица 1

Описание трудовых функций, входящих в профессиональный Стандарт

Обобщенные трудовые функции			Трудовые функции		
код	наименование	уровень квалификации	наименование	код	уровень (подуровень) квалификации
А	Гарантийное обслуживание услуги по подбору персонала	4	Получение информации от работника о реальных условиях его труда и выполнении работодателем существенных условий найма в течение испытательного срока	А/01.4	4
			Поиск и представление работодателю кандидатов для замены работника, не прошедшего испытательный срок	А/02.4	4
В	Подбор персонала	5	Поиск и привлечение кандидатов	В/01.5	5
			Отбор и оценка кандидатов	В/02.5	5
			Презентация кандидатов на всех этапах отбора у работодателя	В/03.5	5
			Согласование условий найма с работодателем и кандидатом	В/04.5	5
С	Формирование карты поиска кандидатов	6	Определение потребности в трудовых ресурсах и составление профиля должности	С/01.6	6
			Анализ рынка труда	С/02.6	6

В процессе проектирования функциональной карты происходит своего рода декомпозиция вида профессиональной деятельности. В некоторых видах профессиональной деятельности может быть достаточно двух-трех уровней детализации, а в других, имеющих сложный набор функций, – четыре или пять уровней. Логика проектирования функциональной карты должна следовать за логикой производственного или бизнес-процесса.

Выявленные трудовые функции, являющиеся необходимыми и достаточными для эффективности и производительности данного вида профессиональной деятельности, группируются и соотносятся с профессиями / должностями / позициями работников различных уровней квалификации и должностной иерархии.

Результатом анализа является перечень трудовых функций, обеспечивающих самоидентификацию данного вида профессиональной деятельности. Выявленный набор трудовых функций, с одной стороны, очерчивает границы вида профессиональной деятельности, с другой –

содержит функции, общие с другими видами профессиональной деятельности, описание содержания которых можно заимствовать из других профессиональных стандартов.

Разработка функциональной карты начинается с формулировки основной цели вида профессиональной деятельности. После описания основной цели следует ее конкретизация. Например: «подготовить оборудование и инструмент к производству», «контролировать процесс производства», «организовывать процесс производства» и т. д. На следующем этапе конкретизации происходит выделение конкретных функций из обобщенных функций. При этом каждая конкретная трудовая функция должна представлять собой отдельный законченный элемент трудовой деятельности, требующий собственных методов, материалов, оборудования и процессов. Так, например, обобщенная функция «подготовить оборудование и инструмент к производству» может распадаться на 2 трудовые функции: «подготовить оборудование» и «подготовить инструмент», которые будут иметь схожее предназначение, но различаться с точки зрения предмета труда.

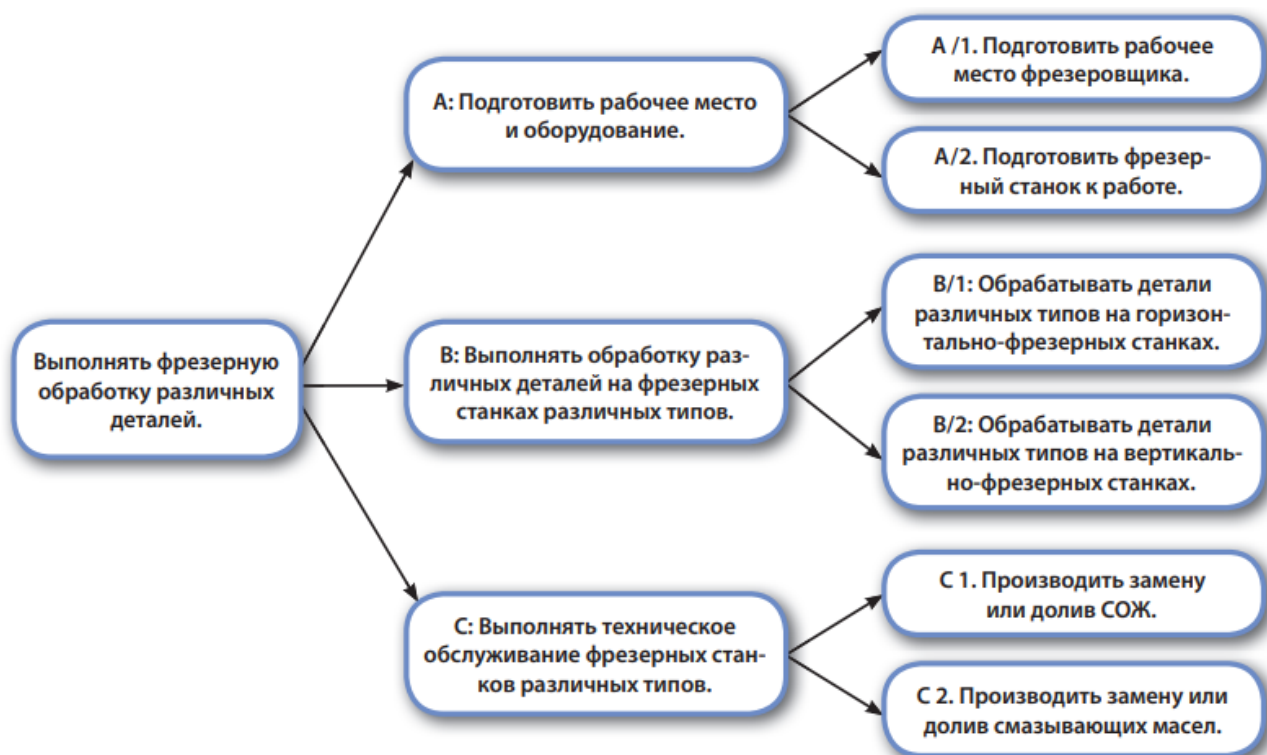


Рис. 3. Структура функциональной карты в виде блок-схемы

Функциональную карту можно представить также и в табличной форме.

Таблица 2

Пример представления функциональной карты в виде таблицы

Основная цель	Обобщенные функции	Конкретные функции
	А. Отстаивать интересы компании в отношениях с внешним окружением	А/1. Определять позицию компании во внешнем окружении
		А/2. Влиять на внешнее окружение
	В. Разрабатывать стратегию, необходимую для деятельности компании	В/1. Разрабатывать общую стратегию
		В/2. Руководить разработкой бизнес-плана
	Е. Руководить командой управленцев	Е/1. Формировать команду управленцев высшего звена
		Е/2. Координировать деятельность членов команды управленцев высшего звена
	Г. Быть лидером в осуществлении изменений в организации	Г/1. Инициировать изменения
		Г/2. Планировать изменения
		Г/3. Руководить реализацией изменений
		Г/4. Оценивать последствия изменений для коррекции деятельности

Подготовка анкеты. Разработанный проект функциональной карты станет основой для специальной анкеты, необходимой для проведения опроса работодателей и профессионалов отрасли, ранее утвержденных в состав рабочей группы.

Рабочая группа сама определяет необходимые и дополнительные характеристики в зависимости от специфики вида / подвида профессиональной деятельности. Единственное условие – это измеримость характеристик функций. Таким образом, в анкету включается описание содержания каждой трудовой функции по ее составным элементам (действиям). А также необходимые для выполнения трудовых функций знания, умения и дополнительные характеристики.

Для более высоких уровней квалификации (5-6 разряд) целесообразно указывать модели трудового поведения и основные компетенции, характеризующие личностные качества и требования к ним.

Для описания трудовых функций более низкого квалификационного уровня (1-4 разряд), рекомендуется ввести дополнительные характеристики параметров средств и предметов труда.

Рекомендуется использовать следующие разделы анкеты:

- рекомендации по заполнению анкеты, где члены рабочей группы просят внести изменения и дополнения в проект функциональной карты (в формулировку цели вида профессиональной деятельности, обобщенных и конкретных трудовых функций), а также в описание действий, умений, знаний и дополнительных характеристик (все изменения должны быть выделены цветом или другим шрифтом) и заполнить предлагаемые таблицы;
- данные о членах рабочей группы;
- проект функциональной карты в виде таблицы, дополненной столбцами, в которых члены рабочей группы должны указать степень важности трудовых функций;
- таблица, содержащая для каждой трудовой функции описание действий, знаний и умений и дополнительных характеристик, которые предлагается уточнить или дополнить членам рабочей группы.

После проектирования анкеты на ее основе разрабатывается бланк интервью. Рабочая группа совместно с ответственной организацией взаимодействует с этими предприятиями и договаривается о проведении очных интервью (минимум 30 предприятий отрасли, различные по масштабу (малые, средние и крупные) и формам собственности). В случае уникальных видов профессиональной деятельности количество предприятий может быть сокращено в разумных пределах.

Заочные опросы, т.е. опросы, проводимые через почту, телефонные и прессовые опросы, рекомендуется проводить только в случае географической удаленности или значительного территориального разброса предприятий. Данный метод менее надежен вследствие низкого уровня возврата анкет и возникновений искажений в понимании трактовки вопросов и ответов респондентов.

Рекомендуется интервьюировать/опрашивать работников трех уровней организационной иерархии – работников, осуществляющих конкретные функции, и работников/руководителей двух следующих (более высоких) уровней организационной иерархии.

После проведения интервью/опросов рабочая группа проводит обобщение и анализ полученной информации с целью:

- уточнения обобщенных трудовых функций и конкретных трудовых функций;
- удаления из функциональной карты тех трудовых функций, важность которых признана низкой большинством опрошенных;
- корректировки формулировок обобщенных трудовых функций и трудовых функций;
- корректировки описания действий, знаний, умений и дополнительных характеристик по каждой трудовой функции.

Этап 3. Разработка, обсуждение проекта профессионального стандарта.

На данном этапе ответственная организация осуществляет координацию работ по проектированию профессиональных стандартов. Эта деятельность, прежде всего, касается контроля исполнения плана графика работ, организацию различных форм общественных обсуждений проекта профессионального стандарта (конференции, семинары, консультации, электронные платформы). Далее по результатам профессионально-общественного обсуждения, рабочая группа совместно с методистами дорабатывает проект профессионального стандарта.

Структура профессионального стандарта должна соответствовать утвержденному макету и содержать:

1. Общие сведения.

а) Наименование профессионального стандарта (наименование стандарта должно быть уникальным, четким, ясно соотносимым с областью профессиональной деятельности).

б) Регистрационный номер.

в) Общие сведения, включающие наименование вида профессиональной деятельности, описание основной цели вида профессиональной деятельности.

2. Функциональная карта.

Функциональная карта вида профессиональной деятельности.

Перечень обобщенных трудовых функций, для каждой из которых приводится список входящих в нее трудовых функций одного квалификационного уровня. В случае наличия в рамках обобщенной функции трудовых функций разного уровня квалификации описание обобщенной функции подразделяется на соответствующие группы. Далее следует структурированное описание каждой трудовой функции, входящей в обобщенную функцию. Это описание содержит критерии качественного выполнения трудовой функции, позволяющие объективно оценивать ее выполнение. Критерии включают в себя подразделы:

- «действия»;
- «знания»;
- «умения»;
- другие характеристики (по усмотрению разработчиков).

Этап 4. Представление профессионального стандарта на утверждение.

На данном этапе ответственная организация оформляет профессиональный стандарт согласно утвержденным требованиям и представляет его на утверждение в Минтруда согласно утвержденным правилам.

Этапы 5. Распространение, мониторинг, оценка, корректировка.

За этап 5 – Распространение профессионального стандарта в профессиональной среде – отвечает ответственная организация, которая размещает утвержденный профессиональный стандарт на электронном портале, публикует утвержденный стандарт на электронных и бумажных носителях, проводит мероприятия для различных категорий пользователей по сопровождению внедрения профессионального стандарта.

Этап 6. Мониторинг и оценка актуальности данных анализа отрасли и эффективности использования профессионального стандарта – также является ответственностью ответственной организации, которая: проводит опросы компаний, предприятий и профильных образовательных организаций относительно использования профессионального стандарта, формирует базу данных пользователей профессионального стандарта, осуществляет сбор данных о сертификации, с использованием утвержденного профессионального стандарта. Представляет отчет о ходе внедрения профессионального стандарта Экспертному Совету Минтруда.

На этапе 7 ответственная организация и рабочая группа осуществляют деятельность по обновлению данных о состоянии отрасли, для которой разработан профессиональный стандарт, и по обновлению профессиональных стандартов.

Вся информация по разработанным профессиональным стандартам обобщается в реестре профессиональных стандартов. В реестре профессиональных стандартов каждая профессия получает регистрационный номер, код профессионального стандарта, его наименование и специальное указание на ответственную организацию-разработчик (таблица 3).

Таблица 3

Пример регистрации профессии в реестре профессионального стандарта

Регистрационный номер	Код профессионального стандарта	Наименование	Ответственная организация – разработчик
210	31.007	Работник по сборке автотранспортных средств и их компонентов	ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, город Москва

Таким образом, пользователь реестра профессиональных стандартов получает доступ к основным характеристикам профессии и к

наименованию ответственной организации по разработке профессионального стандарта².

Вопросы для самоконтроля

1. Какие изменения в составе персонала вызывает научно – технический прогресс?
2. Что такое профессиональный стандарт?
3. Какие выделяют этапы разработки профессиональных стандартов?
4. Какие элементы включает в себя структура профессионального стандарта?
5. Назовите основные разделы профессиональной карты?
6. Какие задачи ставит перед собой разработка профессиональной карты?
7. Кто отвечает за распространение профессионального стандарта?

² Прокопов Ф. Т., Муравьева А. А., Олейникова О. Н. Профессиональные стандарты. Рекомендации по анализу трудовой деятельности и разработке функциональных карт. М.: Виртуальная галерея, 2014. С. 24.

3. Основные этапы развития профессиографии

В психологии труда выделяется три этапа в развитии отечественной профессиографии:

- первый – операционально-технологический;
- второй – операторно-психологический;
- третий – субъектно-деятельностный.

На первом этапе профессиография определялась как совокупность всех знаний, относящихся к описанию технических и психофизиологических характеристик профессии. Профессия на этом этапе рассматривалась как определенная сумма трудовых актов, требующих наличия ряда способностей, на основе которых осваиваются необходимые знания и навыки. Данный подход был оснащен специальными методическими и практическими средствами, а также технологическими схемами сбора, описания и анализа информации о профессии. Ключевое значение имел принцип дифференцированного изучения и описания характеристик трудовой деятельности, обусловленный разнообразием практических задач, специфическими особенностями самой деятельности, условиями ее протекания и целями научного познания. Этот принцип направлял исследователя на сбор именно той информации, которая была необходима для решения конкретной практической задачи, что предопределяло не только объем информации, но и метод решения практической задачи.

Принцип комплектности находил свое проявление в том, что исследования должны были проводиться на основе совокупности методов: наблюдения, опроса, изучения документации, трудового, биографического, статистического и др. При этом метод эксперимента в данном случае осуществлял функцию контроля правильности постановки задачи и ее решения.

Наряду с принципами и методами профессиографический подход включал схемы изучения и описания трудовой деятельности.

В результате этих исследований была разработана профессиограмма.

Профессиограмма – это характеристика профессии, включающая в себя основные требования, предъявляемые профессией к личным качествам человека: интеллектуальным, психологическим, физическим и др. Цель профессиограммы – создать целостное представление об особенностях данного вида труда.

На втором этапе – операторно-психологическом – профессиональная деятельность изучалась как целостная сложноорганизованная система, включающая два компонента: субъект труда (человек) и объект труда (рабочее место). При этом взаимосвязь человека и техники анализировалась по экономическим, социально-психологическим и юридическим характеристикам трудовой деятельности.

Третий этап, который в психологии труда получил название субъектно-деятельностного, был акцентирован на изучение личностных факторов трудовой деятельности. Кроме исследований, включающих технологические аспекты трудового процесса, он предполагал поиск возможностей для творческой деятельности операторов в целях обогащения труда этой категории работников.

Есть основания полагать, что в настоящее время происходит формирование нового этапа профессиографии, который связан с массовым появлением новых профессий, обусловленных современной технологической революцией. В этот период большую актуальность приобретают вопросы критериев новизны профессии, как самостоятельного вида трудовой деятельности, важной становится проблема разграничения профессионального и квалификационного развития. Повышение квалификации персонала не может быть свободно от решения проблемы профессиональной идентификации. Обобщенные программы повышения квалификации персонала, лишенные должной профессиональной специфики, как показывает практика, не дают ожидаемого экономического эффекта.

Важное значение приобретают выделение кластеров профессий, изучение личностных факторов профессиональной деятельности в новых технических системах производства.

Вопросы для самоконтроля

1. Какие существуют этапы в развитии отечественной профессиографии?
2. Какие характеристики трудовой деятельности рассматривались на первом этапе становления профессиографии?
3. Как называется третий этап развития профессиографии в психологии труда?
4. Раскройте содержание понятия профессия и приведите примеры современных профессий.
5. Раскройте содержание понятия профессиограмма и изложите ее основное содержание.

4. Концепция формирования базы данных в информационном ресурсе «Справочник профессий»

В рамках формирования и актуализации базы данных, востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, а также создания и сопровождения специального интернет-ресурса, ориентированного на широкий круг пользователей, Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации и Национальным агентством развития квалификаций внедрена Концепция формирования базы данных востребованных и перспективных профессий.

Концепция прошла обсуждение среди представителей объединений и организаций работодателей, профсоюзов, компаний, профессиональных сообществ, федеральных и региональных органов исполнительной власти, советов по профессиональным квалификациям, образовательных и научных организаций, представляющих различные субъекты Российской Федерации.

На основе концепции разработан Справочник профессий. Данный Справочник представляет собой государственный информационный ресурс, предназначенный для содействия гражданам и организациям в получении информации о востребованных и перспективных профессиях.

Правила формирования, ведения и актуализации Справочника профессий устанавливаются Правительством Российской Федерации. На сайт Министерства труда попадают только проверенные, согласованные с экспертным сообществом данные. Именно поэтому в настоящий момент многие профессии имеют довольно скромное краткое описание. Однако с каждым годом содержание и возможности информационно-справочного ресурса Справочника профессий будут расти.

В настоящее время справочники и классификаторы баз данных работ и профессий рабочих, а также должностей руководителей, специалистов и служащих содержат информацию по 3185 профессиям. Эти профессии структурированы по 72 выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих отраслей экономики Российской Федерации (ЕТКС) и Единого квалификационного

справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС).

Вся информация сконцентрирована по электронному адресу <http://spravochnik.rosmintrud.ru/about>, где далее переходим к основному разделу информационной системы «Справочник профессий», осуществляем клик на одноименный пункт меню, после чего открывается страница поиска профессий. Для нахождения профессии можно воспользоваться поиском по алфавиту (выбрав нужную букву в строке алфавита) или начать поиск по областям профессиональной деятельности.

Каждая область профессиональной деятельности («Авиастроение», «Автомобилестроение» и др.) обозначена пиктограммой, после клика на которую открывается алфавитный перечень всех профессий, входящих в выбранную область профессиональной деятельности. Также предусмотрен расширенный поиск с помощью фильтров, расположенный в левой части страницы поиска профессии.

Расширенный поиск позволяет выделить важные характеристики профессии, в том числе:

Профильный совет по профессиональным квалификациям. Чтобы найти все профессии, которые закреплены за определенным советом по профессиональным квалификациям, нужно из выпадающего списка выбрать наименование совета. Чтобы отменить фильтр, нужно в выпадающем списке вернуться к строке «Выберите из списка».

Стандарты и компетенции всероссийского чемпионатного движения по профессиональному мастерству. Чтобы найти профессии, которые соотносятся со стандартами и компетенциями всероссийского чемпионатного движения по профессиональному мастерству, нужно воспользоваться соответствующим фильтром, выбрав интересующую позицию в выпадающем списке. На экране появятся все профессии из Справочника, которые соответствуют выбранному стандарту. Чтобы отменить фильтр, нужно в выпадающем списке вернуться к строке «Выберите из списка».

Топ-50. Фильтр позволяет найти профессии, относящиеся к списку 50 наиболее востребованных, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования. Для этого из выпадающего списка нужно выбрать искомую профессию. На экране появятся все профессии из Справочника, которые соответствуют выбранной профессии из списка. Чтобы отменить фильтр, нужно в выпадающем списке вернуться к строке «Выберите из списка».

Примерная заработная плата по профессии (в рублях). Для выполнения поиска по данному критерию нужно задать интервал заработной платы в соответствующих окнах фильтра. На экране появятся все профессии из Справочника, величина заработной платы по которым соответствует заданному интервалу (по Российской Федерации). Чтобы отменить фильтр, нужно удалить цифры из окон фильтра.

Фильтры расширенного поиска могут работать и в совокупности. При выборе нескольких критериев поиска (т.е. нескольких фильтров) выбор сужается. Если экран остается пустым, то это означает, что в Справочнике нет профессий, удовлетворяющих выбранным критериям. В таком случае необходимо выбрать другую характеристику поиска.

Полученный в результате поиска список профессий можно сохранить в формате pdf, кликнув на кнопку «Открыть в виде PDF в новой вкладке» на экране справа.

Для выбора конкретной профессии нужно кликнуть на ее название. В центре экрана появятся название профессии, название области профессиональной деятельности, к которой относится профессия, само описание профессии, информация о необходимом уровне профессионального образования и обучения в области профессиональной подготовки.

В каждом описании профессии присутствуют круговые пиктограммы, обозначающие область профессиональной деятельности. При клике на пиктограммы на экране появляется обзорная аналитико-статистическая информация о соответствующей области профессиональной деятельности.

Справа от описания расположено меню, отражающее нормативную информацию по профессии: «Профессиональный стандарт», «Должности», «ФГОС», «Профильный совет по профессиональным квалификациям», «Специальный допуск к профессии». При клике на соответствующий пункт во всплывающем окне появляется информация, касающаяся просматриваемой профессии. Поле «Специальный допуск к профессии» содержит ссылки на нормативные документы, которые появляются во всплывающих окнах по клику на ссылку.

В правой части страницы представлена информация о связи выбранной профессии с классификаторами: Общероссийским классификатором занятий (ОКЗ), Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР), Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС). Информацию можно получить, кликнув на соответствующую аббревиатуру в меню. Расшифровка названий классификаторов приведена во всплывающих окнах. Также в правой части страницы дана информация о родственных профессиях.

Внизу расположено меню, отражающее аналитико-статистическую информацию по профессии: «Возможности получения образования», «Возможности трудоустройства», «Примерная заработная плата по профессии», «Востребованность, перспективы развития профессии и занятости». После клика на соответствующий пункт меню на экране появляется информация, относящаяся к просматриваемой профессии. Чтобы распечатать и просмотреть всю информацию о профессии, следует нажать кнопку «Открыть в виде PDF в новой вкладке».

Приведем пример расширенного поиска профессий в области управления персоналом. Результат представлен в таблице 4.

Таблица 4

Расширенное описание профессии в области управления персоналом

Вкладка: Область профессиональной деятельности	
выбираем	Административная управленческая и офисная деятельность
Вкладка: Профильный совет по профессиональным квалификациям	
выбираем	Совет по профессиональной классификации в области управления персоналом
Вкладка: Стандарты и компетенции всероссийского чемпионатного движения по профессиональному мастерству	
выбираем	оставляем все
Вкладка: Топ-50	
выбираем	оставляем все
Вкладка: Примерная заработная плата по профессии (в рублях)	
выбираем	Диапазон не указываем
Результат профессий	
• Заведующий (начальник) отделом кадров; • Заместитель директора по управлению персоналом; • Инспектор по кадрам; • Инженер по нормированию труда; • Менеджер по персоналу; • Начальник отдела кадров; • Начальник отдела организации и оплаты труда; • Начальник отдела подготовки кадров; • Начальник отдела социального развития; • Специалист по кадрам; • Специалист по подбору персонала (рекрутер); • Техник по труду; • Экономист по труду.	

Рассмотрим пример профессии специалиста по подбору персонала в разрезе имеющихся блоков Справочника профессий (таблица 5).

Профессия специалиста по подбору персонала

Описание профессии (специалиста по подбору Персонала)	Профессиональное образование и обучение
• Определяет потребности организации в работниках, диагностирует вакансии и составляет профиль должности. • Анализирует рынок труда. Производит поиск и привлечение кандидатов. • Отбирает и оценивает кандидатов. • Представляет и сопровождает кандидатов на всех этапах собеседований и отбора у работодателя и заказчика. Согласует условия найма с работодателем, заказчиком и кандидатом. • Сопровождает работника в процессе адаптации в течение срока испытания на рабочем месте	• Высшее образование – бакалавриат. • Высшее образование – магистратура (специалитет). • Дополнительное профессиональное образование – программы повышения квалификации, программы профессиональной переподготовки. ФГОС: • 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата) • 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата) • 38.04.02 Менеджмент (уровень магистратуры) • 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры) ОКЗ • 1212 Управляющие трудовыми ресурсами • 2423 Специалисты в области подбора и использования персонала ОКПДТР • 24063 Менеджер по персоналу • 24696 Начальник отдела (управления кадрами и трудовыми отношениями) • 26583 Специалист по кадрам

Таким образом, раздел четко структурирован и позволяет пользователю уточнить важные характеристики профессии, что в дальнейшем необходимо для систематизации профессиональной структуры

конкретных организаций и профессиональной переподготовке и обучению персонала.

Вопросы для самоконтроля:

1. Какие задачи ставит перед собой Справочник профессий?
2. Какая организация является субъектом выпуска Справочника профессий?
3. Какое количество профессий представлено в Справочнике профессий?
4. Какие классификаторы составляют основу Справочника профессий?
5. Какие возможности представляет Справочник профессий для пользователя?

5. Международный опыт формирования системы национальных профессиональных стандартов

В современной мировой практике для создания тарифно-квалификационных справочников широко используется опыт формирования классификаторов профессий Германии, Великобритании и США. Каждая из этих стран имеет свою специфику формирования классификаторов профессий. В этом плане наиболее тиражируемым опытом являются практики разработки классификатора профессий в комплексе с программами профессионального образования в Германии. Специальным перечнем международных договоров немецкие стандарты принимаются в качестве базовых в Австрии, Швейцарии и Франции. В последнем справочнике перечня признанных профессий, изданным в Германии в 2022 году выделяется 324 профессии в области промышленности и ремесел, государственной службы, домашнего хозяйства, сельского хозяйства, морского судоходства и свободных профессий. Справочники (классификаторы) с 1977 года ежегодно обновляются. Так, например, в 2021 году вступили в силу новые профессии: «инженер-электронщик по системной интеграции зданий» и восемь модернизированных учебных профессий. Для всех профессий здесь указаны, в частности, продолжительность обучения, правовые основы, квалификация по выбору или специальности, а также соответствие немецкой системе квалификаций (DQR). В статистической части приводится информация о количестве и количественном развитии учебных профессий, а также о количестве обучающихся с 1970 года. Справочник издается Федеральным институтом профессионального образования. Перед данным институтом ставится задача вести и публиковать справочник признанных профессий. Справочник содержит полный (vollständige) обзор утвержденных профессий, дополнительных правил профессионального образования, федеральных правил повышения квалификации и переподготовки, соответствующих учебных заведений и данные о численности и динамике развития утвержденных учебных профессий, а также о количестве обучающихся. Ежегодно

уточняется количество занятых по каждой из профессий, а также учебных заведений, осуществляющих подготовку специалистов по каждой из профессий, в основном от 24 до 42 месяцев в зависимости от сложности профессии. Инициатива по изменению профессий в перечне принадлежит, как правило, профессиональным ассоциациям, профсоюзам или специалистам института. Институтом исследуется необходимость внесения изменений в перечень и в случае наличия таковой запускается процесс обсуждения с привлечением федеральных и региональных органов власти, работодателей, образовательных организаций и профсоюзов. Процесс обсуждения и работа над позицией перечня не должны превышать одного года. Готовые изменения утверждаются специальным негосударственным комитетом по вопросам управления образованием. После этого они публикуются в официальной правительственной газете и вступают в силу на следующий учебный год.

Определенный интерес вызывает опыт профессионально-квалификационного регулирования в Великобритании. Национальную систему квалификации (НСК) в Великобритании начали разрабатывать и внедрять с середины 1980-х гг. С середины 1990-х гг. рамки квалификаций были введены в странах Содружества наций — Великобритании, Австралии, Новой Зеландии и ЮАР. Великобритания является безусловным лидером и первопроходцем в этой области. В 2015 году в Англии были введены так называемые Регламентированные рамки квалификаций (англ. Regulated Qualification Framework, RQF). В них представлены общие и профессиональные квалификации, охватывающие 8 уровней, и один входной уровень (англ. entry level). Необходимо отметить, что в Великобритании права на внесение новых профессий в общий реестр имеет несколько организаций, что характеризует известную децентрализацию данной системы, хотя при этом, следует отметить, что за выработку и проведение политики в области квалификаций отвечает Агентство по управлению квалификациями и экзаменами (англ. Office of Qualifications and Examinations Regulation, Ofqual),

подконтрольное Парламенту страны. Агентство отвечает за порядок разработки и проведения школьных экзаменов, за методику оценки профессиональных квалификаций, вырабатывает требования к программам обучения. Также оно ведет реестр квалификаций (англ. Register of Regulated Qualifications) и реестр организаций, разрабатывающих квалификационные требования.

Реестр квалификаций, по сути, и является отдаленным аналогом перечней профессий и специальностей СПО, используемых в России. В реестре содержится следующая информация по каждой профессии:

- код квалификации;
- название квалификации (в названии содержится имя разработчика, уровень квалификации и собственно само название);
- наименование организации-разработчика;
- уровень и тип квалификации;
- к какой укрупненной группе она относится (англ. Qualification Sector Subject Area);
- даты регистрации в реестре и прекращения действия;
- минимальная и максимальная продолжительность обучения в часах;
- язык преподавания;
- тип итоговой аттестации.

В реестре выделяют 15 укрупненных групп профессий:

- здравоохранение, социальная работа и уход (англ. Health, Public Services and Care);
- науки и математика (англ. Science and Mathematics);
- сельское хозяйство, растениеводство и ветеринария (англ. Agriculture, Horticulture and Animal Care);
- инженерное дело и производственные технологии (англ. Engineering and Manufacturing Technologies);
- проектирование и строительство (англ. Construction, Planning and the Built Environment);

- информационно-коммуникационные технологии (англ. Information and Communication Technology (ICT));
- розничная торговля и сфера услуг (англ. Retail and Commercial Enterprise);
- туризм и отдых (англ. Leisure, Travel and Tourism);
- искусство, средства информации и печатное дело (англ. Arts, Media and Publishing);
- история, философия и теология (англ. History, Philosophy and Theology);
- общественные науки (англ. Social Sciences);
- филология, литература и искусство (англ. Languages, Literature and Culture);
- образование и обучение (англ. Education and Training);
- подготовка к трудовой деятельности (англ. Preparation for Life and Work);
- предпринимательская деятельность, управление, финансы и юриспруденция (англ. Business, Administration, Finance and Law).

Большим своеобразием отличается система формирования и учета профессионально-квалификационных справочников в США. Для системы среднего профессионального образования (англ. Career and Technical Education, CTE) США не характерны такие документы, как законодательно установленный на федеральном уровне перечень профессий и специальностей среднего профессионального образования, федеральные государственные образовательные стандарты и примерные образовательные программы. Их роль выполняет независимая профессионально-общественная аккредитация образовательных программ и образовательных организаций, тесная система профессиональных сообществ и ассоциаций, транслирующих системе образования потребности рынка труда. Классификатор профессий в США не является управленческим инструментом в том понимании, какое имеют перечни профессий и специальностей в России. Классификатор в США призван лишь стандартизировать статистическое кодирование

программ, т.е. обеспечить полноту информации о существующих программах обучения. При этом образовательные учреждения имеют право использовать названия, отличные от приведенных в реестре, т.е. иные, которые представлены в классификаторе. Данный классификатор ведется Национальным центром образовательной статистики, а Классификатор видов занятости ведется Департаментом труда США.

Таким образом, есть основания полагать, что практика нормативного оформления использования перечня рабочих профессий и специальностей существенно отличается от порядка разработки и использования профессионально-квалификационных справочников в России. В Германии, как и в России, подготовка может вестись только по тем рабочим профессиям и специальностям, которые включены в национальные перечни. В США и Великобритании отсутствуют справочные документы аналогичные российским тарифно-квалификационным справочникам. Так, например, в Великобритании определенным аналогом профессионально-квалификационного справочника является национальный реестр квалификаций, в котором каждая организация-разработчик квалификации может зарегистрировать свою разработку и сделать ее доступной для всех заинтересованных образовательных организаций. В тоже время в США любая заинтересованная организация может разрабатывать профессиональные программы. Унификация профессиональных образовательных программ обеспечивается присвоением им кодов в соответствии с национальным классификатором, являющимся инструментом статистического учета в образовании. При этом количество реализуемых в стране образовательных программ ничем не ограничено. Значимой тенденцией рассмотренных национальных профессионально-квалификационных реестров является сокращение количество входящих в него профессий и специальностей, наблюдается выраженная тенденция к их укрупнению, т.е. кластеризация в виде выделения укрупненных групп профессий по отраслевому признаку.

Следует отметить, что в настоящее время вследствие революционных изменений в технике и технологиях производства наблюдается

массовое появление новых профессий, удельный вес которых по количеству занятых работников будет неуклонно возрастать. В связи с этим актуализируются вопросы системной навигации и профориентации молодежи к новым профессиональным кластерам. Вследствие этого представляется необходимым ознакомиться с существующими системами профессиональной ориентации, применяемыми в мировой и отечественной практике, в частности с Женевской схемой, Конвенцией Международной организацией труда (МОТ) и другими современными документами в области научной организации труда и профессиографии.

Вопросы для самоконтроля:

1. Назовите отличительные особенности формирования классификатора профессий в Германии?
2. Сколько профессий выделяется в классификаторе профессий в Германии?
3. Назовите отличительные особенности формирования классификатора профессий в Великобритании?
4. Назовите отличительные особенности формирования классификатора профессий в США?
5. Какие классификаторы пользуются популярностью в Европейском союзе?
6. Какие страны проводят исследования в области организации труда?

6. Современные подходы к построению системы профориентации в отечественной и зарубежной практике

В отечественной практике профориентация традиционно рассматривалась в свете двух концептуальных позиций, а именно как последовательная смена этапов осознания профессиональной деятельности, и как комплекс мероприятий по привлечению школьников к профессиональной деятельности. В первом случае выделялись следующие этапы профориентационной деятельности.

1. Подготовительный этап. Цель этого этапа заключалась в ознакомлении школьников с разнообразными профессиями и выработки положительной социальной позиции к различным видам трудовой деятельности.

2. Ориентационно-побудительный этап. Цель данного этапа заключалась в ознакомлении школьников с профессиями, актуальными для конкретных регионов и формирование интереса к ним. Для этого школьники должны были овладеть рядом ключевых компетенций по основам профессионального самоопределения. Эта задача решалась с помощью специальных профориентационных курсов, различных производственных практик, создание творческих исследовательских кружков, способствующих контролю и коррекции профессиональных планов молодежи.

3. Практико-ориентированный этап. На этом этапе предполагалось привлечение школьников к конкретным видам профессиональной деятельности. Считалось, что участие в производственном труде позволяет школьникам точнее определить свои профессиональные интересы и таким образом осознанно выбрать будущую профессию.

Между тем практика показала, что мир профессий становится все более изменчивым. Известно, что ежегодно появляется около 500 новых профессий, при этом новые профессии живут 5–10 лет, а затем либо исчезают, либо изменяются до неузнаваемости. Вследствие этого изменилась концепция профориентации: на смену монопрофессионализму приходит концепция полипрофессионализма. Специальные

исследования эффективности традиционных методов профориентации показали, что применительно к кластеру новых профессий, меры, предпринимаемые школами и регионами по организации профессиональной ориентации, недостаточны. Как показали первые результаты современного всероссийского проекта профессиональной ориентации «Билет в будущее» в 2018–2020 гг., при выборе профессии большинство обучающихся 6–11 классов российских школ, демонстрировали недостаточно четкие знания о современном мире профессий.

В настоящее время в программе национальных приоритетов Российской Федерации разработан обновленный проект «Билет в Будущее», в котором предлагается система мероприятий формирующих единую модель профориентации школьников (Профминимум). Эта модель рекомендована к использованию во всех школах страны с 1 сентября 2023 года.

В число основных задач данной модели относится:

- развитие нормативно-правового обеспечения профориентационной деятельности в образовательных организациях;
- разработка новых подходов, систематизация и их обогащение инструментами и практиками региональных, муниципальных и школьных моделей профессиональной ориентации обучающихся;
- подготовка программ повышения квалификации для специалистов, осуществляющих профориентационную деятельность в образовательных организациях;
- включение в профориентационную работу профессиональных образовательных организаций, учреждений высшего образования, компаний-работодателей, центров занятости населения, родительских сообществ.

Речь, прежде всего, идет о содействии самоопределению обучающихся в мире современных профессий в достижении чего могут быть вовлечены не только школы, но и профессиональные образовательные организации, учреждения высшего образования, семьи обучающихся, центры занятости населения, а также компании-работодатели.

Подобная система должна включать подготовку специалистов (наставников, педагогов, психологов, социальных работников, специалистов по воспитательной работе и др.), в задачу которых будет входить комплексная, целенаправленная поддержка обучающихся в профориентации, с опорой на научно подтвержденные и успешно зарекомендовавшие себя на практике подходы и инструменты профориентации. В этом плане, в настоящее время, разработан специальный проект «Профессионалитет». В рамках проекта будут внедрены новые образовательные программы – интенсивные, ориентированные на потребности отраслевых рынков труда и конкретных предприятий. Для формирования таких программ запланировано создание информационной платформы «Цифровой конструктор компетенций». По мнению специалистов, «Профессионалитет» можно назвать новым уровнем среднего профессионального образования с ускоренным циклом обучения. Основная задача — максимально приблизить систему подготовки кадров среднего звена к запросам рынка в разных регионах и конкретных отраслях. По информации Института развития профессионального образования, под новые образовательные стандарты с сокращенными сроками обучения попадут более 100 профессий и специальностей из железнодорожной, фармацевтической, горнодобывающей и нефтегазовой отраслей, атомной промышленности, металлургии, сельского хозяйства, машиностроения и легкой промышленности³. Подготовка кадров для этих сфер будет охвачена новой программой уже в 2024 году. По мнению специалистов Рособрнадзора, студенты будут учиться не для трудоустройства на абстрактную работу, а на конкретное место в конкретных компаниях, что позволит увеличить до 90 % трудоустройство выпускников средних учебных заведений. К этому проекту подключились ряд крупных отечественных системообразующих предприятий, в том числе, «Росатом», РЖД, «Сибур», «Русагро»⁴.

³ Официальный сайт ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования». URL: <https://firpo.ru/> (дата обращения: 17.01.2024).

⁴ Информационный ресурс и агрегатор учебных заведений «Профессионалитет». URL: <https://япроф.рф/work/> (дата обращения: 17.01.2024).

Таким образом, под понятием профессиональной ориентацией следует понимать целенаправленную деятельность по подготовке обучающихся к профессиональному самоопределению в соответствии с личным набором качеств, интересов, способностей, состояния здоровья и потребностей развития общества. Актуальным становится профессиональное самоопределение обучающихся, которое означает процесс и результат выявления и утверждения человеком собственной позиции в выборе профессионально-трудовой сферы в соответствии с индивидуальными способностями, мотивацией к профессиональной деятельности и овладением необходимого для этого инструментарием (знаниями, умениями, навыками, опытом, компетенциями).

Следовательно, система профориентационной работы в настоящее время рассчитана на освоение универсальных компетенций, касающихся всего цикла профессионального самоопределения и охватывающих одновременно несколько его уровней:

- целевой (наличие целевых установок, значимых для процесса профессионального самоопределения);
- мотивационный (сформированность профессионально-трудовой мотивации и ценностных ориентаций);
- информированный (профессионально-образовательная информированность, карьерная грамотность);
- практико-ориентированный (опыт профессионально значимой деятельности, ведущий к получению профориентационно значимых результатов);
- рефлексивный (осознание и самооценка процесса своего профессионального самоопределения и его результатов).

Кроме того, большую популярность приобрели различные онлайн уроки, которые регулярно проводятся в рамках профессиональной ориентации и самоопределения (более 100 млн просмотров в социальных сетях). Также популярностью пользуется психологическое тестирование по определению психологической склонности к тем или иным профессиональным сферам деятельности.

Важно отметить, что самое серьезное внимание к профессиональной ориентации уделяется во многих странах мира. Так, например, во Франции действует параллельная структура трех национальных агентств, занимающихся вопросами профориентационной работы, деятельность которых координирует комитет из представителей министерств образования и труда.

В Великобритании создаются мини-предприятия в образовательных учреждениях, где обучающиеся принимают активное участие: определяют вид производимой продукции или оказываемых услуг, проводят маркетинг, осуществляют продажи. Такая деятельность помогает им развить свои интересы и склонности; приобрести предпринимательские навыки в малом бизнесе; научиться полагаться на себя и проявлять инициативность и ответственность в разнообразных жизненных и трудовых ситуациях.

Особенностью профориентационной работы в Германии является запрет на использование частных агентств занятости для профориентации. Согласно действующему законодательству школам также запрещено заниматься трудоустройством выпускников. Профориентационную деятельность в Германии проводит специальный федеральный институт, находящийся в подчинении Министерства труда и социальных вопросов. Основными инструментами профориентационной работы является проведение опросов, тестов, консультаций, совместных мероприятий с организациями родителей.

В Японии одной из целей профориентации является подготовка к карьере, что включает: вооружение обучающихся основными знаниями о профессиях, развитие у них профессиональных навыков и усиление способности выбирать будущие курсы, которые отвечают планируемому профессиональному пути, соответствующему их личным склонностям и качествам, которые диагностируются с помощью специального теста «F-тест» (Fukuяama-тест).

Темпы развития научных знаний столь высоки, что во всем мире, в том числе и, особенно в США, Канаде, Японии, в странах западной

Европы, так и в нашей стране, в силу объективных обстоятельств возникла проблема существенного преобразования задач профориентации в плане подготовки молодежи самостоятельно «выстраивать» свою профессиональную карьеру, принимать ответственные решения по выбору профессиональной деятельности в течение всей трудовой жизни.

Следует сказать, что профориентация, как самостоятельная научно-практическая система, начала складываться в начале прошлого века под влиянием специальных психологических и социологических исследований, получивших в дальнейшем практическое подтверждение. К таким исследованиям чаще всего относят: теорию случайности или случайного выбора; концепцию внутреннего импульса Э. Джоуна; концепцию свободного развития Э. Гинзберга, Д. Сьюпера, Дж. Холланда, а также социологические концепции профессиональной ориентации, разработанные А. Лоуренсом и М.И. Томасом. К числу теорий, доказывающих существенное влияние деятельности аналогичной по содержанию на социализацию личности можно также отнести идеи Г. Тарда, высказанные им еще в XIX веке в трудах по теории функционирования общества, послуживших фундаментом для создания социальной психологии как науки. В современной мировой практике профориентации, которая развивается под влиянием научных теорий в области психологии, социальной психологии и социологии наблюдается переосмысление задач и роли профориентации в условиях повышения степени неопределенности, изменчивости, обусловленных ускоренным техническим развитием производства, внедрением новых информационных технологий и по совокупности коренным преобразованием профессиональной структуры общества.

Вопросы для самоконтроля:

1. Какие концептуальные позиции профориентации выделяются в отечественной практике?

2. Опишите содержание основных этапов проведения профориентации.
3. Какие программы по профориентации существуют в России?
4. Опишите современные цели и задачи профориентации.
5. Сравните зарубежную практику проведения профессиональной ориентации.
6. Какие социологические и психологические теории повлияли на становление профориентации как самостоятельной научно-практической системы?

7. Организация профессионального образования

Система профессионального образования включает в себя подготовку специалистов высшего и среднего профессионального образования, представленных в виде определенной иерархией уровней:

- среднее профессиональное образование;
- высшее образование – бакалавриат;
- высшее образование – специалитет, магистратура;
- высшее образование – подготовка кадров высшей квалификации.

В настоящий момент на территории Российской Федерации действует около 2800 учебных заведений, осуществляющих среднее профессиональное образование, из которых 92 % (2566) являются государственными. В государственных и негосударственных образовательных учреждениях обучается 2408,3 тыс. человек; больше половины из них обучается очно – 1822,7 тыс. человек. Согласно данным федерального портала «Российское образование», на сегодняшний день в нашей стране действует 2663 учреждения, осуществляющих подготовку специалистов высшей квалификации. Огромное внимание сейчас уделяется обучению рабочим профессиям, которые финансируются специальными государственными программами⁵.

В условиях динамичного развития рынков труда сбор информации о текущих и перспективных потребностях в профессиях и специальностях является важным источником информационно-аналитического обеспечения принятия решений органами исполнительной власти, работодателями, образовательными организациями. В этих целях разработана специальная методика, а именно «Методика определения потребности субъектов Российской Федерации, отраслей экономики и крупнейших работодателей в профессиональных кадрах на среднесрочную и долгосрочную перспективу», утвержденная приказом

⁵ Федеральный портал «Российское образование». URL: <https://edu.ru/> (дата обращения: 17.01.2024).

Минтруда России от 31 марта 2021 года №191н⁶. К настоящему времени созданы 40 отраслевых советов по профессиональным квалификациям, введены в действие более 1300 профессиональных стандартов и более 2300 новых квалификаций на их основе. Инструменты и механизмы национальной системы квалификаций получили распространение во многих отраслях российской экономики.

В 45 субъектах Российской Федерации и восьми федеральных округов руководителями регионов определены координационные органы и региональные методические центры для развития инфраструктуры национальной системы квалификаций.

Основной вызов в области формирования новых профессий и развития квалификаций рабочих и специалистов в Российской Федерации состоит в том, что внедрение современных технологий, возникновение новых отраслей, профессий и рабочих мест не обеспечиваются нужным количеством квалифицированных кадров, дефицит которых по экспертным прогнозам, к концу 2030 года составит около 3 млн. человек, что может привести к потерям в российской экономике, измеряемым сотнями миллиардов недополученной прибыли.

В соответствии с основной целью и приоритетами развития национальной системы квалификаций Российской Федерации будут реализованы задачи по следующим основным направлениям.

Направление 1. Обеспечение доступности для граждан и работодателей востребованных квалификаций, в том числе связанных с появлением прорывных технологий, профессий будущего.

Направление 2. Интеграция институтов, направленных на получение и признание квалификаций, в единую национальную систему квалификаций Российской Федерации.

⁶ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 31 марта 2021 года N 191н. Об утверждении методики определения потребности субъектов Российской Федерации, отраслей экономики и крупнейших работодателей в профессиональных кадрах на среднесрочную и долгосрочную перспективу. URL: <https://docs.cntd.ru/document/603934331> (дата обращения: 17.01.2024).

Направление 3. Обновление процедур и требований допуска к профессиональной деятельности, связанной с повышенными рисками причинения вреда жизни и здоровью граждан и (или) нанесения значительного ущерба организациям, окружающей среде.

Направление 4. Обеспечение своевременного реагирования системы подготовки кадров на изменения требований рынка труда.

Направление 5. Создание условий для международной сопоставимости квалификаций.

Направление 6. Формирование механизмов стимулирования граждан и работодателей к освоению и использованию современных квалификаций.

Каждое из указанных направлений, содержит определенную детализацию, которую следует рассматривать как программу ее реализации. К примеру, направление 4 предполагает решение следующих задач:

- вовлечение работодателей в управление качеством реализации основных и дополнительных профессиональных образовательных программ и основных программ профессионального обучения;
- внедрение процедуры ускоренной актуализации примерных и основных профессиональных образовательных программ, в том числе по направлениям, связанным с развитием цифровой экономики, с учетом требований, предъявляемых работодателями к квалификации выпускников;
- создание условий для подтверждения квалификаций, полученных по итогам реализации профессиональных образовательных программ (или их модулей) и основных программ профессионального обучения, в том числе с использованием инструментов независимой оценки квалификации.

Под независимой оценкой квалификации понимается процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативно – правовыми актами Российской Федерации (пункт 3 статьи

2 Федерального закона от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»)⁷.

Участниками независимой оценки квалификации являются: НСПК, Минтруд России, НАРК, профильные СПК, центры оценки квалификаций, работодатели и соискатели – работники или претендующие на осуществление определенного вида трудовой деятельности лица, обратившиеся, в том числе по направлению работодателя, в центр оценки квалификаций для подтверждения своей квалификации в порядке, установленном Федеральным законом № 238-ФЗ. Организацию и проведение независимой оценки квалификации, а также действия всех ее участников регламентируют нормативные правовые акты Российской Федерации.

Определенный вызов для современных предприятий представляет внедрение новых технологий, создание сложных гибридных систем для производства остро необходимой продукции. В такой ситуации организации сталкиваются с крайне сложной проблемой поиска или подготовки специалистов по новым профессиям. Прежде всего, это касается рабочих профессий, требующих интеграции новых знаний по контролю и обслуживанию инновационных технических систем. Имеются также серьезные проблемы, которые возникают в практике формирования и утверждения новых профессий с последующим внесением их в государственный реестр, в настоящее время относят к сфере внутреннего рынка труда, что само по себе локализирует данную задачу в той или иной организации. Но по совокупности процедур решения данных задач, их трудоемкости и влиянию на процессы управления персоналом эти проблемы выходят за рамки локальных рынков труда и приобретают народнохозяйственное значение.

В настоящее время решение этой задачи по преимуществу возлагается на службу управления персоналом (департамент управления

⁷ Федеральный закон от 03.07.2016 г. № 238-ФЗ О независимой оценке квалификации. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/40978> (дата обращения: 17.01.2024).

человеческими ресурсами). Именно от них требуют организацию учебных курсов по освоению новых профессиональных компетенций. Все это по совокупности требует поиска специалистов способных дать рабочим новые знания, а также лицензирования этих направлений профессионального обучения. В таких условиях подразделения развития персонала приобретает особо важное значение для компании. Решение данной задачи требует как минимум реформирования системы развития персонала в организации, в частности увеличения численности подразделений этой службы, решающих особо сложные задачи, в том числе и, особенно, по профессиональному обучению. Так, например, процесс лицензирования обучения новой профессии связан с подготовкой большого объема документации, которая многократно проверяется государственными лицензирующими органами. Таким образом, данная деятельность характеризуется также специальными компетенциями, близкими по своему содержанию к отдельной специальности, требующей в свою очередь особых навыков.

Особенностью современного этапа развития системы профессионального обучения специалистов и руководителей является позиционирование профессионализма, т.е. способности работника выбирать с учетом условий и реальных возможностей наиболее эффективные способы реализации поставленных перед ним целей⁸. Мировая практика управления персоналом предлагает формирование так называемых «бирюзовых организаций». Термин «бирюзовое управление» (бирюзовые организации) ввел консультант и бывший партнер McKinsey & Company Фредерик Лалу в 2014 году⁹. Лалу описывает пять этапов организационной структуры, каждый из которых обозначается цветом (красный, янтарный, оранжевый, зеленый, бирюзовый) в зависимости от того, насколько они «эволюционировали». Так как мир вокруг меняется, то, как внешние, так и внутренние изменения для организаций

⁸ Соломанидина Т.О. Организационная культура компании: учебное пособие / Т.О. Соломанидина. М.: ИНФРА-М, 2019. С. 317.

⁹ Frederic Laloux Reinventing Organizations: An Illustrated Invitation to Join the Conversation on Next-Stage Organizations (First ed.). Nelson Parker. 2016. P. 38.

должны быть естественным процессом. Высшем уровнем профессиональных умений, приобретаемым с опытом и достигаемым на основе гибких навыков и творческого подхода. Управление человеческими ресурсами в данном случае эволюционирует в направлении самоорганизации, в поиске инновационных решений уникальных по сложности проблем. Формируется новая система управления, в которой приоритет отдается горизонтальным связям, мотивирующим творческий подход и самоуправление.

Профессионализм личности отражает уровень развития профессионально важных деловых способностей, ценностных ориентаций, мотивационных установок и иных качеств, способствующих высокопрофессиональному, динамичному развитию персонала. К таковым можно отнести, например, потребности в саморазвитии и самореализации, творческий подход к работе, психологическую готовность к инновациям, заинтересованность в результатах своей работы. Все это по совокупности формирует новую культуру управления, близкую по своим ключевым характеристикам к тому, что в настоящее время принято называть адхократической культурой по известной классификации К.С. Камерона¹⁰.

Профессионализм деятельности отражает высокую профессиональную квалификацию и компетентность, разнообразие, эффективных профессиональных навыков и умений, владение современными алгоритмами и способами решения профессиональных задач, позволяющими осуществлять профессиональную деятельность с максимальным эффектом. Он включает в себя организованность, точность, надежность, оптимальную интенсивность, творческий подход к решению вопросов к организации производственного процесса. Источник профессионализма деятельности – в профессиональном обучении,

¹⁰ Камерон Ким С. Диагностика и изменение организационной культуры / Ким С. Камерон, Роберт Э. Куинн; [Пер. с англ. А. Токарева под науч. ред. И.В. Андреевой]. СПб. [и др.] : Питер, 2001. С. 247.

разнообразной практике решения сложных производственных задач и развитии человеческого капитала и эмоционального интеллекта работника.

Вот почему крайне важно разрабатывать комплекс программ обучения и профессионального развития персонала, а также внедрять в компаниях системы управления знаниями, позволяющие аккумулировать в едином банке данных достижения, опыт и профессиональные подходы к решению инновационных задач, выработанные сотрудниками организации за период ее существования. Уникальное значение для решения этой задачи приобретает создание в организациях корпоративных университетов.

Термин «корпоративный университет» стал общепринятым почти 20 лет назад после публикации книги Дж. Мейстер «Корпоративные университеты: уроки создания рабочей силы мирового класса».¹¹ В 1993 году корпоративные университеты существовали только в 400 компаниях, а к 2001 году их число увеличилось уже до 2000. В нашей стране во многих компаниях с большой историей учебные центры и иные форматы обучения персонала были созданы задолго до начала рыночных реформ, но именно изменения 1990-х годов подтолкнули их к созданию корпоративных университетов для развития в новых экономических реалиях страны своих управленческих кадров и для перезапуска на качественно новом уровне системы обучения персонала в целом. Однако настоящий бум открытия корпоративных университетов пришелся на период с середины 2000-х по середину 2010-х годов.

Корпоративные университеты (КУ) – это образовательные подразделения организаций (учреждения), стратегические инструменты корпораций или организаций, созданные для достижения их миссии путем обучения и развития сотрудников¹².

¹¹ Jeanne C. Meister Corporate Universities: Lessons in Building a World-Class Work Force, Revised Edition / McGraw-Hill Education. 1998. P.93.

¹² Маруся Миронова Исследование: корпоративные университеты России. URL: <https://education.forbes.ru/authors/korporativnie-universitety> (дата обращения: 17.01.2024).

КУ обычно является структурным подразделением компании с прямым подчинением главе компании или существует в рамках системы HR подразделения в организации. Так, например, в компании Росатом, которая в настоящее время является мировым лидером в атомной энергетике, образована Академия Росатома.

Корпоративная Академия Росатома начала свою работу в 2012 году как классический корпоративный университет, основной задачей которого является обучение и развитие руководителей. Тогда было всего 30 сотрудников и 20 очных программ обучения. Сегодня в портфеле Академии уже более 250 программ обучения. Ежегодно в мероприятиях Академии участвуют более 75000 сотрудников отрасли от молодых специалистов до руководителей высшего звена.¹³

Большинство КУ имеют собственную лицензию на осуществление образовательной деятельности, в том числе для того, чтобы выдавать собственные удостоверения о повышении квалификации и дипломы о профессиональной переподготовке с присвоением новой квалификации.

Для 70 % российских корпоративных университетов реализация программ обучения и развития на внешнем рынке стала обычной практикой. Как правило, такие образовательные решения реализуются для сотрудников крупных клиентов или партнеров, поставщиков, опорных вузов, но порой обучение проводится для открытого рынка. Доля доходов от внешних клиентов в совокупном бюджете доходов может составлять более 25 %.

Спектр видов деятельности российских КУ разнообразен. Помимо образовательной, корпоративные университеты могут заниматься экспертно-аналитической и издательской деятельностью, а также рядом традиционных функционалов HR — от оценки персонала, формирования и контроля индивидуальных планов развития

¹³ «Профессионалы 4.0» платформа для реализации бизнес-проектов в гибких командах. URL: <https://professionals4-0.ru/company/academy-rosatom/> (дата обращения: 17.01.2024).

сотрудников компании до работы с высшими и средними специальными учебными заведениями.

В настоящее время корпоративный университет – это образовательное подразделение, призванное поддерживать стратегическое развитие компании и быть катализатором ее обновления посредством обучения руководителей и других сотрудников, а также создания, накопления и распространения передовых знаний внутри организации. Главная цель корпоративного университета состоит в повышении конкурентоспособности компании посредством формирования и усиления ее уникального человеческого капитала и ее саморазвивающейся способности расти и изменяться со скоростью не меньшей, чем темп изменений в ведущих кластерах промышленности, определяющих развитие экономики в стране.

При всех успехах корпоративных университетов в плане развития менеджмента компании, проблема обучения новым профессиям рабочих и специалистов остается чрезвычайно актуальной. Многие предприятия базовых отраслей промышленности испытывают серьезные трудности с заполнением вакансий в новых производствах. Думается, что решение соответствующих задач не может получить достойного решения без разработки специальных государственных программ, объединяющих усилия государства и ведущих корпораций страны.

Вопросы для самоконтроля:

1. С помощью какой методики определяется текущая потребность в профессиональных кадрах?
2. Опишите содержание основных этапов проведения профориентации.
3. Какие задачи были реализованы в свете национальной системы квалификаций Российской Федерации?
4. Что понимается под независимой оценкой квалификации?
5. Какие организации участвуют в независимой оценке квалификации?

6. В чем заключается особенность современного этапа развития системы профессионального обучения специалистов и руководителей?

7. Почему приоритетное значение приобретают комплексы программ обучения и профессионального развития персонала в современных организациях?

8. Какое значение в реализации программ профессионального развития организации имеют корпоративные университеты?

9. Что такое корпоративный университет и каковы их задачи в реализации стратегических программ организаций?

8. Методы структурирования и классификации профессий

В современной практике профессии структурируются на основе профессиограмм, которые разрабатываются в отраслевых лабораториях и в службах персонала крупных организаций. В последнее время вопросами классификации и определения новых профессий стали заниматься крупные кадровые агентства и компании, работающие в области высоких технологий.

Составление профессиограмм используется для решения ряда важных для практики управления персоналом задач:

- профессиональной ориентации и консультирования;
- профессионального отбора персонала;
- организации профессионального обучения;
- деловой оценки и аттестации персонала;
- формирования кадрового резерва;
- оптимизации процесса труда.

Процесс создания профессиограмм можно разделить на три этапа: информационный, аналитический, результирующий.

На первом этапе – информационном – собираются и описываются знания о субъекте и объекте труда.

На втором – аналитическом – проводятся анализ информационных данных, их дифференциация и структурирование.

На третьем – результирующем – осуществляется оценка результатов исследований и построение профессиограммы.

Все профессиограммы построены примерно по одной схеме:

- название профессии;
- значение и место профессии в народном хозяйстве;
- вид труда: ручной, механизированный, автоматизированный;
- предмет и продукт труда;
- знания и умения, необходимые для выполнения работы;
- условия работы, рабочее место;
- режим труда (сменность, монотонность и т. п.) и отдыха;

- медицинские противопоказания;
- требования к волевым, деловым и другим качествам личности;
- влияние профессии на личность: на формирование общего культурного уровня, развитие интеллектуальных способностей, характера и т. п.;

- пути получения профессии, характеристика и наличие учебных заведений по подготовке специалистов по данной профессии;

- перспективы профессионального роста;

- выделение кластера родственных профессий.

В профессиограмме выделяют шесть разделов:

1) профессия (общие сведения о профессии; изменения, которые произошли с развитием НТП; перспективы развития профессии);

2) процесс труда (характеристика процесса труда, сфера деятельности и вид труда, продукция, орудия труда, основные производственные операции и профессиональные обязанности, рабочее место);

3) санитарно-гигиенические условия труда (работа в помещении или на воздухе; шум, вибрация, освещение, температура, режим труда и отдыха; монотонность и темп труда; возможности производственных травм, профзаболеваний, медицинские показания; льготы и компенсации);

4) психофизиологические требования профессии к работнику (требования к особенностям восприятия, мышления, внимания, памяти; требования к эмоционально-волевым качествам человека; требования к деловым качествам);

5) профессиональные знания и навыки (перечень необходимых знаний, умений и навыков);

6) требования к подготовке и повышению квалификации кадров (формы, методы и сроки профессионального обучения, перспектива профессионального роста).

Пример схемы профессиограммы бухгалтера

Компоненты профессиограммы	Содержание компонентов профессиограммы
1. Содержание труда	Бухгалтер осуществляет бухгалтерский учет финансовых средств предприятия, ревизию и финансовый контроль, проверяет достоверность полученной информации, контролирует соблюдение законности расходовании финансовых средств
2. Профессионально важные качества работника:	
2.1. Психофизиологические параметры	Устойчивость и концентрация внимания; высокая работоспособность и устойчивость, хорошая память
2.2. Личностные качества	Организованность, добросовестность, серьезность, консерватизм, осторожность, бдительность
2.3. Интеллектуальные качества	Логическое мышление
3. Знания, умения, навыки	Бухгалтер должен знать статистику, финансы, технологию конкретной области организации, методику составления отчетности, нормативные документы
4. Условия работы	В помещении; социальные контакты ограничены; рабочая поза – сидячая работа; работа на компьютере; работа в одну смену, но возможна сверхурочная работа; работа жестко регламентирована инструкциями и носит индивидуальный характер
5. Медицинские противопоказания	Плохое зрение, заболевания вегетативной нервной системы (сосудистая дистония, гипертония, мигрень, головные боли другой природы); пограничные нарушения психики (чрезмерная мнительность, тревожность)
6. Требования к профессиональной подготовке	Обучение и квалификационные требования: финансово-экономические и торговые вузы, техникумы, колледжи, экономические факультеты вузов, курсы бухгалтеров

Вопросы для самоконтроля

1. На основе какого документа формируются профессии?
2. Какие основные задачи ставятся при составлении профессиограмм?

3. Выделите основные элементы схемы построения профессиограммы.

4. Какие разделы выделяются в профессиограмме?

5. Составьте профессиограмму специалиста службы по управлению персоналом.

9. Модульный подход в профессиографии

В последнее время в практике профессиографии получил распространение модульный подход. В рамках этого подхода профессия представляется как определенная конструкция, составленная из типовых элементов трудовой деятельности. По существу, модульный подход позволяет с помощью нескольких десятков типовых моделей составить характеристику большинства рабочих профессий. При этом рекомендуется руководствоваться следующими критериями:

1. Модуль должен достаточно часто и регулярно появляться в процессе работы по данной профессии.
2. Модуль должен быть присущ большинству специальностей по данной профессии.
3. Модуль должен соответствовать программе обучения по данной профессии.
4. Модуль должен соответствовать инструкциям и правилам безопасности труда.

Считается, что каждая профессия должна содержать от двух до пяти модулей. В настоящее время в профессиографии выделяется четыре основных модуля, которые характеризуют:

- особенности предмета труда;
- особенности орудий труда;
- особенности целей труда;
- специфика отдельных операций.

Таблица 7

Модули, характеризующие особенности предмета труда

Типовые элементы деятельности	Требования
Обслуживание сложных технических систем	Техническое мышление, долговременная память, пространственные представления

Типовые элементы деятельности	Требования
Управление транспортными средствами	Острота зрения, точность глазомера, цветоощущения, пространственные представления, распределение и переключение внимания, быстрота реакции, точная координация движений, психическая и физическая выносливость, эмоциональная устойчивость
Управление не воспринимаемыми непосредственно процессами	Оперативное мышление, оперативная память, внимание, пространственные представления, эмоциональная устойчивость
Обслуживание быстродействующего оборудования	Острота зрения, концентрация внимания, быстрота реакции, координация движений
Обработка и сборка миниатюрных объектов	Острота зрения, концентрация внимания, отсутствие тремора, точная координация движений рук, осязание, уравновешенность нервной системы
Работа на клавишной технике	Быстрота восприятия, концентрация внимания, быстрота и точность движения пальцев
Работа с цветовой сигнализацией и цветовыми объектами	Точность цветоощущения
Чтение чертежей	Пространственные представления, концентрация внимания
Обработка пищевых продуктов	Острота обоняния, вкусовая чувствительность, аккуратность, опрятность
Одновременное обслуживание нескольких объектов	Распределение и переключение внимания, быстрота реакции, оперативность
Работа с жидкими веществами	Точность глазомера, координации движений, аккуратность
Работа с ядовитыми, взрывчатыми и другими опасными веществами	Острота зрения, обоняния, быстрота реакции, эмоциональная устойчивость
Уход за животными	Наблюдательность, физическая сила и выносливость, любовь к животным
Выращивание растений	Наблюдательность, настойчивость, физическая сила и выносливость, любовь к природе
Изготовление художественных объектов	Точность цветоощущения, глазомера, пространственные представления, точная координация движений, эстетический вкус, аккуратность

Таблица 8

Модули, характеризующие особенности орудий труда

Типовые элементы деятельности	Требования
Работа с ручными инструментами	Осязание, кинестезия, точная координация движений рук, физическая сила рук
Работа с механизированными орудиями труда	Технический слух, техническое мышление, пространственные представления, быстрота реакции, концентрация внимания
Работа с автоматизированным оборудованием	Оперативное мышление, оперативная память, распределение и переключение внимания
Работа с точными приборами	Точная координация движений, аккуратность

Таблица 9

Модули, характеризующие особенности содержания труда

Типовые элементы деятельности	Требования
Обработка объектов	Точность глазомера, осязание, кинестезия, концентрация внимания
Сборка, монтаж объектов	Пространственные представления, точность глазомера, координации движений, концентрация внимания
Ремонт, наладка, регулировка и испытание объектов	Оперативная память, техническое мышление, точность координации движений, аккуратность, настойчивость
Контроль за состоянием объектов, поиск неисправностей	Острота зрения, обоняния, концентрация внимания, настойчивость, смелость, наблюдательность
Сортировка объектов	Острота зрения, цветоощущения, обоняния, концентрация внимания
Наблюдение за объектами	Острота зрения, слуха, обоняния, концентрация внимания, наблюдательность
Информационное обслуживание	Объем долговременной памяти, оперативное мышление, правильность и четкость речи, коммуникативность
Воспитание детей и подростков	Понимание психологии детей и подростков, коммуникативность, педагогический такт, наблюдательность, организаторские способности

Типовые элементы деятельности	Требования
Обучение, инструктирование	Коммуникативные и педагогические способности, правильность и четкость речи
Лечение, медицинская помощь	Наблюдательность, память, оперативность мышления, коммуникативность, уравновешенность
Бытовое обслуживание	Коммуникативность, уравновешенность, переключение и распределение внимания, оперативность мышления

Таблица 10

Модули, характеризующие особенности условий труда

Типовые элементы деятельности	Требования
Работа на высоте	Устойчивость вестибулярного аппарата, острота зрения, концентрация внимания, точная координация движений
Частые разезды	Подвижность нервной системы, быстрая адаптируемость, физическая выносливость
Возможность аварийных ситуаций	Оперативное мышление, быстрота реакции, эмоциональная устойчивость
Работа на конвейере	Переключение внимания, быстрота реакции, точная координация движений
Работа в вынужденной позе	Точная координация движений, гибкость, физическая выносливость
Соблюдение высокой точности размеров	Острота зрения, концентрация внимания, тонкая координация движений, аккуратность, уравновешенность
Частая смена объектов труда	Переключение внимания, быстрота реакции
Однообразие условий труда	Устойчивость внимания, быстрота реакции
Большое разнообразие операций	Объем памяти, переключение внимания, гибкость мышления
Постоянный обход объектов	Оперативное мышление, распределение внимания, физическая выносливость
Воздействие ускорений, частое изменение положений тела в пространстве	Устойчивость вестибулярного аппарата, физическая выносливость

Типовые элементы деятельности	Требования
Сменный график работы	Психическая и физическая выносливость
Бригадная форма труда	Коммуникативность, готовность к сотрудничеству, доброжелательность
Хранение материальных ценностей	Концентрация внимания, аккуратность, честность

Таблица 11

Психологические модули, характеризующие особенности отдельных операций

Типовые элементы деятельности	Требования
Планирование	Логичность мышления, оперативная память, предусмотрительность
Разметка	Точность глазомера, пространственные представления, концентрация внимания
Покрывание, оклеивание, обшивка	Острота зрения, глазомер, осязание
Установка, закрепление, затягивание	Точность глазомера, кинестезия
Нагревание	Точность цветоощущения, температурных ощущений, концентрация внимания
Взятие проб	Образная память, острота зрения, обоняния, вкуса, осязания, наблюдательность
Ручное перемещение, передвижение, перенос грузов	Точность координации движений, глазомера, физическая сила и выносливость
Механизированное перемещение грузов	Стереоскопичность зрения, точность глазомера, концентрация внимания, быстрота реакции
Отделка, доводка, шлифовка	Острота зрения, осязания, концентрация внимания, аккуратность
Измерение без помощи инструментов	Точность глазомера, кинестезия
Разравнивание, выравнивание	Плоскостной глазомер, кинестезия
Математические вычисления, расчеты	Память на числа, концентрация внимания

Типовые элементы деятельности	Требования
Графические действия	Пространственные представления, точность глазомера, концентрация внимания
Разрезание, рассечение, разделение	Точность глазомера, пространственные представления, аккуратность
Соединение, сочленение	Точность глазомера, координации движений
Заполнение, загрузка, заправка	Объемный глазомер, координация движений, аккуратность
Укладка, упаковка, раскладка	Точность глазомера, координации движений, аккуратность
Очистка, уборка, промывка	Острота зрения, аккуратность

Вопросы для самоконтроля

1. Опишите содержание модульного подхода в профессиографии.
2. Назовите основные критерии описания модуля при подготовке характеристики должности.
3. Какие существуют основные модули в профессиографии?
4. Назовите типовые элементы и требования к модулям, характеризующим особенности предмета труда.
5. Назовите типовые элементы и требования к модулям, характеризующим особенности орудий труда.
6. Перечислите задачи модуля типизирующего условия труда.
7. Назовите типовые элементы и требования к модулям, характеризующим особенности содержания труда.

10. Профессиональная деятельность в плане портрета компетенции

Под портретом компетенций чаще всего понимается документально оформленный набор профессиональных знаний, навыков, умений, личных и других качеств, которыми должен обладать исполнитель задач и функций на конкретном рабочем месте (в должности).

Сегодня руководители часто говорят о профессиональной компетенции своих сотрудников, понимая под компетентностью накопленный опыт и полученные знания, позволяющие человеку быстро решать поставленные задачи в профессиональной области.

Компетенция обозначает личную способность работника решать производственные вопросы. Основные индивидуальные компетенции работников могут быть разделены на четыре группы:

- профессиональные;
- методические;
- социальные;
- личностные.

Профессиональные компетенции – это знания, которые работник получил и может использовать в интересах предприятия.

Методические компетенции – это все технологии, которые способствуют использованию знаний, полученного через профессиональную компетенцию.

Социальные компетенции – все ценностно-необходимые компоненты процесса труда, не обусловленные технологией, возникающей в процессе взаимодействия сотрудников.

Личностные компетенции охватывают такие составляющие, как саморефлексия, самоконтроль, мотивация и эмпатия. Называемые «элементами эмоционального интеллекта», они, по оценкам специалистов, для хозяйственной успешности предприятия важны так же, как и профессиональные или методические компетенции. Наряду с профессиональными характеристиками к ним могут быть отнесены психофизиологические, например, психологическая устойчивость.

Модели компетенций позволяют определить требования, предъявляемые характером профессиональной деятельности к стандартам поведения работника и его личностным качествам, необходимым для успешного выполнения должностных обязанностей.

В качестве примера приведем укрупненную классификацию компетенций, популярную в настоящее время на предприятиях Германии (таблица 12).

Таблица 12

Укрупненная классификация компетенций

№ п/п	Группа компетенций	Характеристика
1.	Руководящие компетенции	Стратегическое предвидение, умение вести переговоры и принимать решения; навыки разрешения конфликтов; формирование трудового процесса; способность к делегированию полномочий в соответствии с уровнем развития персонала, обеспечивающего решение конкретной задачи.
2.	Коммуникационные компетенции	Знание особенностей переговорного процесса на различных уровнях, умение вести переговоры, владение иностранным языком, коммуникационные способности, способность к разрешению конфликтов, навыки невербального общения, способность к риторике, выступлениям с докладами, сообщениями, презентациями.
3.	Методические компетенции	Формирование трудового процесса, владение информационными технологиями, навыки формирования концепций, маркетинговые компетенции, компетенции модератора, компетенции в разработке проектов, показателей качества, навыки подготовки докладов и презентаций.
4.	Социальные компетенции	Способность приспосабливаться к чужим и новым условиям, процедурам и культурам; характерологические компетенции; эмпатия, умение вести переговоры в соответствии с иерархическими и функциональными уровнями управления; способность распознавания и разрешения конфликтов; способность к кооперации, владение языком тела, способность к групповой и командной работе.
5.	Компетенции самоменеджмента	Характерологические компетенции, компетенции в построении карьеры, конфликтоустойчивость и способность к разрешению конфликтов, навыки саморефлексии, владение менеджментом времени.

Жестких рамок для отнесения компетенций к определенной группе в такой классификации нет. Например, языковые компетенции (владение иностранным языком) могут быть отнесены как к коммуникативным, так и к социальным компетенциям.

Каждая из характеристик, приведенных в классификации групп компетенций, может быть представлена субгруппой, расшифровывающей и конкретизирующей состав компетенции (таблица 13).

Таблица 13

Укрупненная классификация субгруппы компетенций

№	Субгруппы компетенций	Название группы укрупненной классификации	Характеристика
1.	Формирование трудового процесса	Руководящие компетенции. Методические компетенции	Способность формировать свою деятельность относительно используемых техник и методов (методическая компетенция); умение организовывать (структурировать) работу подчиненных сотрудников (руководящая компетенция).
2.	Характерологическая компетенция	Социальные компетенции. Компетенции самоменеджмента	Настойчивость (упорство), готовность обучать других, готовность учиться, стрессоустойчивость, умение использовать неудачу как шанс для последующего успеха; сознательность (сознание ответственности), надежность, способность быть достойным доверия, гражданское мужество.
3.	Риторическая компетенция	Коммуникативные компетенции. Методические компетенции	Ораторское искусство должно «одевать мысли (идеи) говорящего в необходимую одежду». Оно включает способность помимо участия во внеорганизационных контактах (клиент должен быть убежден в том, что выполненное поручение принесет его предприятию дополнительную пользу), также умение своей речью «зажигать» подчиненных.

№	Субгруппы компетенций	Название группы укрупненной классификации	Характеристика
4.	Способность к делегированию полномочий	Руководящие компетенции	Делегирование – это перенесение (части) задач из собственной сферы деятельности третьему лицу. Является при этом механизмом, который может освободить от рутинных задач. Освобождение – сложный процесс, так как некоторые руководители убеждены, что так, как они сами, задание не сможет выполнить никто. Этот тип сотрудников сам ограничивает себя в своих возможностях, они выполняют много оперативной работы вместо того, чтобы часть ее перепоручить другим.

Чем в большей степени детализирована каждая из этих групп, тем яснее, какой опыт, имеющийся у сотрудника или предполагаемый к приобретению, повлияет на стратегический успех предприятия.

В настоящее время, помимо приведенных вариантов классификаций или наряду с ними, формируют такие группы компетенций, как интеллектуальные, ситуативные. Для оценки наличия или дальнейшего развития определенной компетенции у сотрудника, всего персонала организации или сформированной для реализации определенного проекта команды классификационные характеристики должны сопровождаться соответствующими показателями. При анализе их разделяют на «позитивные» (характеристики свидетельствуют о готовности работника соответствовать запланированной позиции) и «негативные» (их нужно принимать во внимание при распознавании «образа» сотрудника и формировании мероприятий для ослабления продемонстрированной им характеристики).

Таблица 14

Показатели, характеризующие наличие компетенций у сотрудника
организации/членов команды
(на примере характерологической компетенции)

№ п/п	Компетен- ция	Название группы укрупненной классифика- ции	Название группы дета- лизированной классифика- ции	Показатели
1.	Настойчи- вость (упорство)	Социальные компетенции самоменедж- мента	Характероло- гические ком- петенции	Число законченных проектов к числу заявленных к разработке.
2.	Готовность к обуче- нию дру- гих	Группа та же	Группа та же	• Число внутриорганизаци- онных обучающих групп под руководством модераторов; • число статей, внедренных во внутрипроизводственный менеджмент знаний; • число публикаций с пред- метной профильной информа- цией во внутрикорпоративных изданиях.
3.	Готовность учиться	Группа та же	Группа та же	• Число внутрипроизвод- ственных ученических групп, в которых работник повышает квалификацию с помощью кол- лег; • число статей, посвященных внутрипроизводственному ме- неджменту знаний, были вос- требованы.
4.	Надеж- ность	Группа та же	Группа та же	Отношение между числом зада- ний, выполненных с превыше- нием установленного срока, к общему числу заданий с уста- новленными временными рам- ками.

Для проведения оценки наличия компетенций у работников мо-
жет разрабатываться оценочный лист компетенций (таблица 15), в со-
держании которого должна быть информация об основных

компетенциях работников, представленная в виде их перечня, и предполагаемых к достижению ключевых компетенций работников.

Таблица 15

Оценочный лист компетенций работника

Оценочный лист компетенций работника Дата _____ Составлено _____ Для сотрудника/проектной группы _____				
Компетенции сотрудников	Принимается во внимание при разработке компетенций	Относится к актуальной ключевой компетенции	Относится к перспективной ключевой компетенции	Краткое обоснование
Формирование рабочего места				
Характерологические компетенции				
Способность к делегированию полномочий				
Владение иностранным языком				
Концептуальное мышление				
Менеджмент времени				

Вопросы для самоконтроля:

1. Что в настоящее время понимается под портретом компетенций?
2. Дайте определение понятию компетенция и изложите ее виды.
3. Чем обусловлена необходимость компетентностного подхода в работе с персоналом?
4. Для каких целей предназначена разработка моделей компетенций?
5. Какие цели преследует классификация компетенций на «позитивные» и «негативные» при развитии компетенций?
6. Назовите основные группы индивидуальных компетенций работников.
7. Обоснуйте необходимость разработки детализированных классификаций индивидуальных компетенций работников.

11. Структура информационно ресурса «Справочник профессий»

В рамках формирования и актуализации базы данных востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, а также создания и сопровождения специального интернет-ресурса, ориентированного на широкий круг пользователей, Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации и Национальным агентством развития квалификаций внедрена Концепция формирования базы данных востребованных и перспективных профессий.

Концепция прошла обсуждение среди представителей объединений и организаций работодателей, профсоюзов, компаний, профессиональных сообществ, федеральных и региональных органов исполнительной власти, советов по профессиональным квалификациям, образовательных и научных организаций, представляющих различные субъекты Российской Федерации.

В рамках обсуждаемой концепции и на основе существующей базы данных профессий разработан Справочник профессий. Данный Справочник представляет собой государственный информационный ресурс, предназначенный для содействия гражданам и организациям в получении информации о востребованных и перспективных профессиях.

В настоящее время Справочник профессий охватывает список из более чем 1600 профессий. Содержательное наполнение их описаний ведется поэтапно, и большинство профессий представлены в формате краткого описания. Важно сказать, что в 2016 году около 600 профессий получили расширенное описание, состоящее из трех блоков.¹⁴

Первый блок – блок нормативной информации – вобрал в себя значимую для профессионалов (государственных органов исполнительной власти, объединений и организаций работодателей, служб занятости и профсоюзов) информацию. Данный блок состоит из классификатора и перечней профессий в сферах труда и образования, содержит информацию о профессиональных стандартах, к которым имеет

¹⁴ Профессиография: учеб. пособие / Ф.Б. Михайлов, Е.В. Смольникова, Д.А. Мясников. К.: Казанский университет, 2018. С.30.

отношение данной профессии, о профильных советах по профессиональным квалификациям, возможных должностях, а также документах, определяющих требования к квалификации. В блоке имеются ссылки на актуальные сейчас перечни наиболее востребованных на рынке труда новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования (Топ-50), а также стандарты и компетенции всероссийского чемпионатного движения по профессиональному мастерству и строку «ФГОС».

Различают ФГОС начального, среднего общего, среднего профессионального и высшего образования. На основании ФГОС разрабатываются образовательные программы, по которым ведется обучение в школах, колледжах и вузах. Наименование ФГОС совпадает с названием программ. Образовательные организации размещают перечень наименований программ, по которым ведется подготовка, на своих сайтах.

Таким образом, знание кода и названия ФГОС дает возможность найти образовательные организации, в которых можно пройти обучение по определенной программе. Это актуально для будущих абитуриентов и их родителей.

Второй блок содержит аналитико-статистическую информацию о примерной заработной плате специалистов по каждой из профессий, а также о востребованности и перспективах развития профессии. Эти данные постепенно будут расширяться, станут полнее и содержательнее. В блоке появится региональный аспект, позволяющий узнать, в какой образовательной организации того или иного субъекта Российской Федерации можно получить профессиональное образование, узнать, в каком регионе требуются работники с той или иной профессией и какая у них заработная плата.

Третий блок включает развернутую характеристику профессий и необходим широкому кругу пользователей разного возраста в целях формирования представления о сущности профессии и профессионального самоопределения. Описание профессий основано на

информации профессиональных стандартов и экспертном мнении специалистов. Цель третьего блока – привлечь внимание общественности к профессии, популярно объяснить, в чем ее сущность, чтобы человек мог понять, насколько та или иная профессия ему подходит. В будущем такие описания будут сопровождаться иллюстрациями и видео рабочих мест, что позволит людям получить наглядное представление об условиях труда на рабочих местах по каждой профессии.

Правила формирования, ведения и актуализации Справочника профессий устанавливаются Правительством Российской Федерации. На сайт Министерства труда попадают только проверенные, согласованные с экспертным сообществом данные. Именно поэтому в настоящий момент многие профессии имеют довольно скромное краткое описание. Однако с каждым годом содержание и возможности информационно-справочного ресурса Справочника профессий будут расти.

Вопросы для самоконтроля:

1. Какими организациями разработана база данных востребованных и перспективных профессий?
2. Что такое Справочник профессий?
3. Опишите содержание основных блоков Справочника профессий.
4. На базе какой информации формируются данные Справочника профессий?
5. Какой правительственный орган определяет правила формирования, ведения и актуализации Справочника профессий?

12. Атлас новых профессий

В условиях ускорения инновационных процессов особую актуальность приобретает вопрос возникновения новых профессий, имеющих важное значение в развитии современных организаций и производств. Вследствие этого, Агентством стратегических инициатив совместно со Школой управления «Сколково», в 2014 году был издан «Атлас новых профессий», который за последние 10 лет получил свое развитие в трех выпусках.

Атлас новых профессий является альманахом перспективных отраслей и профессий на ближайшие 5 – 15 лет. Одной из основных задач этого проекта является профориентация молодежи. Один из его последних выпусков – «Атлас новых профессий 3.0» позиционируется как инструмент профориентации XXI века¹⁵. Эта книга охватывает 27 отраслей от добычи полезных ископаемых до медиа и развлечений, подверженных существенным изменениям своих профессиональных структур. В нем прогнозируется какие отрасли будут активно развиваться, какие в них будут рождаться новые технологии, продукты, практики управления и какие новые специалисты потребуются работодателям. По концепции составителей не является государственным инструментом стратегического развития профессиональной структуры народного хозяйства, он по-прежнему остается общественной инициативой специалистов обосновывающих свои предположения на развитие профессиональной структуры и ее ключевые изменения в XXI веке. Так, например, в данном выпуске, имеются вставки беллетристического содержания от лица девочки – подростка Ники, которая оказывается в будущей профессиональной реальности, требующей новых знаний и новых решений.

В издании Атласа 2022 года¹⁶ выделен специальный раздел, в котором представлены надпрофессиональные навыки и умения. По

¹⁵ Атлас новых профессий 3.0. / Под ред. Д. Варламовой, Д. Судакова. М.: Альпина ПРО, 2021. С.276.

¹⁶ Атлас новых профессий.: Издательские решения, 2022. С. 86.

мнению авторов, эти навыки являются универсальными и важны для специалистов самых разных отраслей. Например, навыки программирования ИТ-решений, управление сложными автоматизированными комплексами, работа с искусственным интеллектом, работа в режиме высокой неопределенности и быстрой смены условий задач. Овладение ими позволяет работнику повысить эффективность профессиональной деятельности в своей отрасли, а также дает возможность переходить из одной отрасли в другую, сохраняя свою востребованность.

Также в Атласе представлен рекомендательный раздел по каждой отрасли, разъясняющий:

- какие вузы России дают базовую подготовку, позволяющую через несколько лет оказаться в первом составе специалистов будущего;
- какие крупнейшие работодатели присутствуют на российском рынке в рассматриваемых отраслях, готовятся к внедрению новых технологий и, значит, уже сейчас определяют спрос на специалистов будущего;
- комментарии о рынке труда в отраслях.

Каждой отрасли отводится отдельный раздел, где можно ознакомиться с прогнозом развития отрасли до 2030 года, узнать, какие новые технологии и тенденции оценивают эксперты и работодатели как наиболее интересные и перспективные.

Атлас состоит из двух частей. Первая посвящена профессиям, которые будут возникать в наиболее перспективных, высокотехнологичных и быстрорастущих отраслях российской экономики. Например, новые профессии появятся в сфере медицины, строительства, атомной энергетики и космонавтики. Перспективными станут профессии сетевого врача и юриста, сити-фермера, строителя «умных дорог», портового эколога и проектировщика 3D-печати в строительстве.

Вторая часть атласа посвящена профессиям «кандидатам на пенсию». Этот раздел включает в себя те профессии, которые с большой вероятностью могут потерять актуальность в ближайшие 10 – 15 лет (рисунок 4). В перечень уходящих профессий, согласно прогнозу

экспертов, вошли как рабочие профессии, а именно лифтер, вахтер и почтальон, так и интеллектуальные, например копирайтер и турагент, бухгалтер.

Насколько точным окажется прогноз, сказать невозможно. Однако составители Атласа уверены, что изменения в структуре рынка труда неизбежны. А вот скорость появления новых профессий может быть разной. Это зависит и от желания предпринимателей заниматься развитием технологий, и от способности образовательной системы удовлетворять возникающие потребности в новых специалистах.

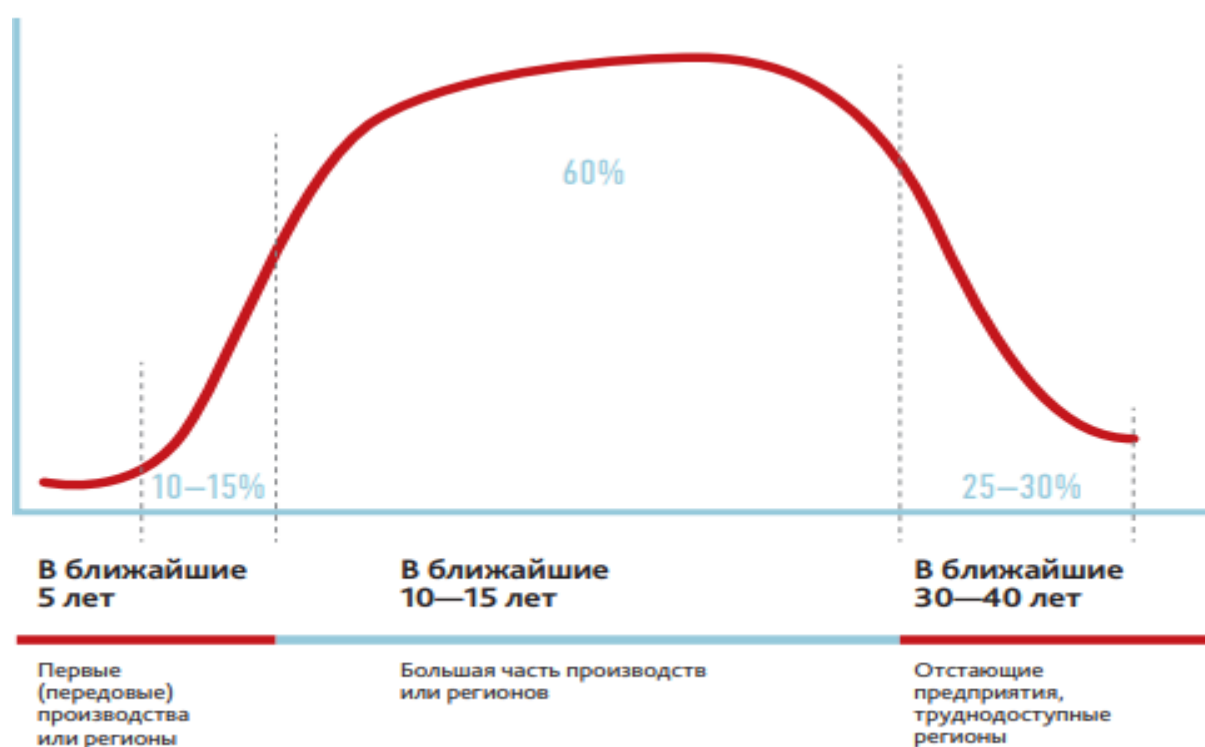


Рис. 4. Процесс выхода профессии «на пенсию».

В качестве примера рассмотрим раздел менеджмента в Атласе новых профессий. Менеджмент не является отдельной отраслью, но специалисты по управлению присутствуют во всех сферах экономики. Многие из профессий менеджмента являются универсальными, то есть

специалисты по управлению могут легко переходить из одного сектора в другой¹⁷.

В будущем все производственные процессы будут усложняться, поэтому потребность в людях с хорошими организаторскими способностями будет расти. С другой стороны, автоматизация процесса принятия решений произвела революцию и в менеджменте.

Есть основания полагать, что в будущем главной задачей менеджмента станет разработка механизмов по сетевому распределению управленческих функций. В результате появится возможность формировать и координировать рассредоточенные в пространстве мобильные команды специалистов для конкретных проектов.

Все больше профессионалов будут работать удаленно и с частичной занятостью, вкладывая свое время и силы параллельно в несколько проектов. Кроме того, изменения в обществе и культуре потребления будут происходить так быстро, что руководству компаний понадобится постоянный анализ новых тенденций.

Если раньше типичная система управления выглядела как пирамида со множеством уровней, то сейчас связи между сотрудниками становятся все более горизонтальными, у работников появляется все больше свободы в принятии решений, а некоторые фирмы вообще экспериментируют с работой без начальников.

Например, в американской компании Valve, выпустившей популярные компьютерные игры Portal, Half-Life, Counter-Strike и Team Fortress, все 400 сотрудников имеют равные права. А для работы они объединяются в команды по своему усмотрению – без централизованного руководства.

Вопросы для самоконтроля:

1. Что такое Атлас новых профессий?
2. Какая основная задача Атласа новых профессий?

¹⁷ Профессиография: учеб. пособие / Ф.Б. Михайлов, Е.В. Смольникова, Д.А. Мясников. Казань: Казанский университет, 2018. С.35.

3. Сколько отраслей охватывают прогнозы изменения профессиональной структуры организаций в последней редакции Атласа новых профессий 3.0?

4. Из скольких частей состоит Атлас новых профессий? Какую информацию о развитии профессиональной структуры несет каждая часть?

5. Связаны ли прогнозы Атласа новых профессий с государственными программами по развитию профессиональной структуры отраслей народного хозяйства?

13. Отраслевые прогнозы развития тенденций в изменении профессиональной структуры персонала

Вопросы профессиографии не ограничиваются разработкой прогнозов изменения профессиональной структуры в перспективе. Одной из важных задач является определение потребностей народного хозяйства в тех или иных профессиональных группах рабочих, специалистов и служащих. Реализация стратегии управления человеческими ресурсами, как отдельными организациями, так и на уровне отраслевых комплексов, конечно, предполагает разработку прогнозов будущих потребностей в персонале в разрезе профессионально – квалификационной структуры. Не менее сложной задачей является обеспечение потребности предприятия в квалифицированных кадрах для выполнения текущих планов в реальных условиях производства. В сущности это центральный вопрос политики управления персоналом организацией.

Чтобы реализовать свои масштабные планы по повышению квалификации, большинству зарубежных организаций потребуется значительно активизировать усилия по обучению сотрудников и наращиванию потенциала. Ряд крупных организаций уже начали это делать. Например, глобальный ритейлер Walmart инвестирует 4 миллиарда долларов в течение четырех лет, чтобы помочь сотрудникам фронтлайна и бэк-офиса перейти на новые роли, ориентированные на обслуживание клиентов. Гигант электронной коммерции Amazon пообещал потратить 700 миллионов долларов на технологическое обучение к 2025 году, чтобы помочь сотрудникам перейти на работу более высокой квалификации. Компания ManpowerGroup, предоставляющая профессиональные услуги, вступила в партнерство с образовательной компанией Pearson и другими компаниями, чтобы повысить квалификацию 130 000 работников в течение следующих пяти лет.

Может потребоваться несколько лет, чтобы эти глобальные программы переподготовки окупились, но это заметные и важные инвестиции. Некоторые компании уже получают отдачу от менее масштабных усилий по переподготовке. Например, на заводе Tata Steel в

Иджмуйдене, Нидерланды, была создана академия продвинутой аналитики для обучения и сертификации сотен инженеров применению новых аналитических подходов к совершенствованию производственных процессов. Использование новых технологий помогло заводу увеличить прибыль до вычета процентов, налогов, износа и амортизационных отчислений более чем на 15 %, несмотря на значительное снижение затрат в мировом сталелитейном секторе.

Реализовать стратегические цели компании невозможно без решения реальных производственных проблем в каждой конкретной ситуации деятельности организации. Речь идет о детальном анализе рынка труда в целях поиска персонала необходимых профессий и квалификации для выполнения производственной программы. Первым шагом является кадровое планирование. Компании должны изучить свои будущие потребности в навыках, проанализировав навыки, необходимые для реализации их стратегических амбиций. Как мы отмечали ранее, требования к навыкам определяются более широкой технологической стратегией организации, поэтому понимание потенциального влияния автоматизации и оцифровки в масштабах всей организации и разработка надежной стратегии для использования этих возможностей является необходимой предпосылкой для любой программы «правильного обучения».

Как только организация поймет, какое сочетание навыков требуется для будущих ролей, она сможет сопоставить эти требования с навыками, имеющимися у ее нынешних сотрудников, чтобы спланировать, как можно перераспределить персонал с течением времени, и определить пробелы, которые необходимо заполнить для удовлетворения потребностей как существующих, так и новых ролей. На этапе планирования компаниям также следует оценить основные факторы, которые могут повлиять на программу переподготовки. К ним относятся возможности существующей в организации инфраструктуры управления персоналом и обучения, а также готовность сотрудников принять изменения.

Далее, организация должна расставить приоритеты в отношении навыков, которые затрагивают наибольшее число сотрудников, и ролей, требующих наибольшей смены навыков, а также разработать контент и механизмы доставки для каждой из своих приоритетных групп. JPMorgan Chase внедрил несколько схем развития цифровых навыков нынешних и будущих работников в рамках своих пятилетних обязательств по повышению квалификации стоимостью 350 миллионов долларов. Они включают в себя академию иммерсивного программирования продолжительностью от десяти до 14 недель для высокопроизводительного технологического персонала и стажировку, которая позволяет людям получать ученую степень, работая в технологическом бизнесе компании. Крупная интегрированная энергетическая компания использует подход геймификации для обучения оперативного персонала новым методам работы с использованием цифровых технологий. Сотрудникам предоставляется доступ к библиотеке онлайн-приложений, с помощью которых они выполняют все более сложные задачи. Их результаты заносятся в индивидуальный аккаунт обучения, а высокоэффективные сотрудники получают как общественное признание, так и финансовое вознаграждение.

В отечественной практике впечатляет опыт профессиональной переподготовки в компании Ростех. С целью создания условий для устойчивого развития кадрового потенциала Ростех реализует комплексные обучающие проекты для своих специалистов. Количество работников, осваивающих различные образовательные программы, ежегодно растет. Сотрудники проходят как обязательное обучение, так и программы дополнительного профессионального развития, в том числе, в новых форматах, включая участие в конференциях, встречах с экспертами.

В сфере подготовки кадров ведется активная работа, предусматривающая взаимодействие с ведущими российскими высшими и средними учебными заведениями, в том числе по таким направлениям как:

- развитие системы непрерывного образования работников;

- создание и совершенствование системы целевой контрактной подготовки специалистов и дополнительной профессиональной подготовки кадров для Корпорации и ее организаций с учетом перспектив развития техники и технологий;
- развитие базовых кафедр в организациях оборонно-промышленного комплекса и научных лабораторий в образовательных учреждениях профессионального образования.

На сегодняшний день у Корпорации и ее организаций заключены соглашения о сотрудничестве более чем с 200 вузами, а также с 50 профессиональными училищами, на основании которых осуществляется целевая подготовка специалистов.¹⁸

Важно отметить, что научные прогнозы потребности в новых профессиях на макроуровне могут не совпадать с текущими потребностями предприятия. Так, в декабре 2023 года в Москве был открыт новый кадровый центр «Профессии будущего». В этом центре развернута программа обучения по 75 специальностям. В основном это востребованные в настоящее время рабочие специальности. Так, здесь можно пройти разработанные лучшими образовательными провайдерами города короткие программы обучения продолжительностью до 3,5 месяцев по одной из 75 востребованных профессий в различных отраслях экономики¹⁹. Ряд программ проходит дистанционно, обучение рабочим специальностям проводится на производственных площадках предприятий. Уникальность центра заключается в том, что он объединяет работодателей, наставников и всех, кто заинтересован в трудоустройстве: завтрашних выпускников, сегодняшних студентов и специалистов, желающих увеличить свой доход и повысить квалификацию. При этом в столице активно развивают деловые связи между крупными предприятиями и учебными заведениями.

¹⁸ Официальный сайт государственной корпорации «Ростех». URL: <https://rostec.ru/> (дата обращения: 17.01.2024).

¹⁹ Официальный портал Мэра и Правительства Москвы. URL: <https://www.mos.ru/> (дата обращения: 17.01.2024).

Вот, например, несколько актуальных и дефицитных профессий на 2023 год:

- Рабочие специальности: монтажник, сварщик, токарь, электрик, каменщик.
- IT-специалисты.
- Врачи.
- Массовые профессии: курьеры, продавцы, официанты, разно-
рабочие и другие специалисты, которые требуются повсеместно.
- Инженер.
- Менеджер по продажам.
- Строитель.
- Медсестра или медбрат.
- Логист.
- Маркетолог.

Не трудно заметить, что перечень этих востребованных профессий существенно отличается от прогнозных моделей потребностей в профессиях первой половины 20-х годов XXI века. Они достаточно традиционны, но при этом реально необходимы в настоящее время для большинства организаций народного хозяйства. Конкретное количество специалистов по каждой из этих специальностей для предприятий конкретного субъекта народного хозяйства, определяется центрами занятости.

Напомним, Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по федеральному государственному контролю (надзору) в сфере труда, занятости, альтернативной гражданской службы, специальной оценки условий труда и социальной защиты населения, оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров, а также по предоставлению социальных гарантий, установленных законодательством Российской Федерации для социально незащищенных категорий граждан. Федеральная служба по

труду и занятости находится в ведении Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации и осуществляет свою деятельность непосредственно и через свои территориальные органы во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, общественными объединениями и иными организациями. Роструд является оператором Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России», ответственным за ее функционирование и развитие²⁰. По существу, все производственные организации обязаны подавать информацию в центры занятости о реальных вакансиях рабочих, специалистов и руководителей.

Таким образом, прогнозы изменения профессиональной структуры рынка труда строятся на основе анализа тенденций изменений в сфере техники и технологий производства. Этот прогноз строится с помощью «метода технологического форсайта компетенций», разработанного в России и получившего мировое признание. Это методика представляет собой особый вид мозгового штурма, в ходе которого определяются тенденции развития отраслей экономики и запросы рынка. В тоже время реальные потребности народного хозяйства основываются на конкретных запросах предприятий по вакансиям на определенные профессии и квалификацию. Следовательно, будущие и реальные потребности профессиональной структуры производства имеют разную методологию расчета и в силу этого могут не совпадать.

Вопросы для самоконтроля:

1. Можно ли назвать программы освоения новых профессий персоналом организаций базовыми для системы управления человеческими ресурсами компаний?

²⁰ Положение о федеральной службе по труду и занятости от 30 июня 2004 г. N 324. URL: <https://rostrud.gov.ru/rostrud/deyatelnost/polozhenie-o-rostrude.php> (дата обращения: 17.01.2024).

2. Насколько экономически эффективны программы освоения новых профессий в зарубежной практике управления человеческими ресурсами?

3. Какие приоритеты в организации комплексных обучающих проектов новым профессиям установлены в отечественных компаниях?

4. Какие программы обучения новым профессиям развернуты в московском центре «Профессии будущего»?

5. Как организовано государственное управление в сфере занятости и трудовых отношений Российской Федерации?

Задания для самостоятельной работы студентов

Тематика, основное содержание лекций и семинарских занятий представлено в виде УМК. Содержание, формы контроля и материалы по самостоятельной работе представлены в УМК. Студенту, который изучает представленную дисциплину, для успешного изучения необходимо:

- Посещать лекционные занятия с целью получения знаний по основным темам дисциплины «Профессиография»;
- Изучать терминологию, употребляемую лектором;
- Осуществлять подготовку к семинарским занятиям, используя рекомендуемую в УМК литературу;
- Для более глубокого освоения дисциплины необходимо уделять внимание изучению дополнительной литературы по дисциплине.

Работа с лекционным материалом включает два основных этапа: конспектирование лекций и последующую работу над лекционным материалом.

Под конспектированием подразумевают составление конспекта, т.е. краткого письменного изложения содержания чего-либо (устного выступления – речи, лекции, доклада и т.п. или письменного источника – документа, статьи, книги и т.п.).

Методика работы при конспектировании устных выступлений значительно отличается от методики работы при конспектировании письменных источников. Конспектируя письменные источники, студент имеет возможность неоднократно прочесть нужный отрывок текста, поразмыслить над ним, выделить основные мысли автора, кратко сформулировать их, а затем записать. При необходимости он может отметить и свое отношение к этой точке зрения. Слушая же лекцию, студент большую часть комплекса указанных выше работ должен откладывать на другое время, стремясь использовать каждую минуту на запись лекции, а не на ее осмысление – для этого уже не остается времени. Поэтому при конспектировании лекции рекомендуется на

каждой странице отделять поля для последующих записей в дополнение к конспекту.

Записав лекцию или составив ее конспект, не следует оставлять работу над лекционным материалом до начала подготовки к зачету. Нужно проделать как можно раньше ту работу, которая сопровождает конспектирование письменных источников и которую не удалось сделать во время записи лекции, – прочесть свои записи, расшифровав отдельные сокращения, проанализировать текст, установит логические связи между его элементами, в ряде случаев показать их графически, выделить главные мысли, отметить вопросы, требующие дополнительной обработки, в частности, консультации преподавателя.

Студенту рекомендовано уделять внимание самостоятельной подготовке по предмету, план самостоятельной подготовки, перечень заданий и вопросов представлен в УМК. Полное освоение дисциплины «Профессиография» не представляется возможным без активной работы на практических занятиях, проявляющейся в ответах на вопросы, участие в деловых играх и тренингах, представлении творческих заданий и рефератов.

Содержание предлагаемого УМК, структурировано таким образом, что студент может оперативно найти необходимые методические указания и рекомендации.

Освоение учебного курса завершает выполнение контрольной или курсовой работы в соответствии с требованиями и методическими рекомендациями кафедры, содержащимися в учебно-методическом комплексе. При изучении дисциплины студенты используют в полном объеме дидактические материалы, содержащиеся в учебно-методическом комплексе по дисциплины.

Студент должен быть готовым к различным формам контроля по самостоятельной работе, изучив предложенные темы и вопросы. В процессе самостоятельной работы важное внимание отводится навыку и умению пользоваться справочными изданиями; конспектировать и реферировать специальную литературу и давать необходимый

комментарий; суммировать и анализировать сведения из различных источников; владеть тестовыми технологиями.

В соответствии с Положением о бально-рейтинговой системе оценки знаний обучающихся в Казанском (Приволжском) федеральном университете кафедра Управления человеческими ресурсами предлагает следующую методику формирования итоговой оценки успеваемости студентов по дисциплине «Профессиография»:

Результаты текущего контроля знаний обучающегося являются показателем того, как он работал в течение семестра (Блок 1). Преподаватель обязан информировать обучающихся о критериях оценки знаний по дисциплине, о результатах каждого контрольного среза, о достигнутом уровне успеваемости по предмету на разных этапах семестра.

Результирующей оценкой по Блоку 1 является сумма набранных обучающимся баллов по дисциплине в семестре. Максимальное число баллов составляет 50. Если обучающийся по этой дисциплине в течение семестра по Блоку 1 набрал менее 27,5 баллов, он по этой дисциплине к экзаменационной сессии не допускается.

Баллы по Блоку 1 распределяются следующим образом:

№	Критерий	Балл
1	Ответы на практических занятиях	20
2	Контрольная точка 1	15
3	Контрольная точка 2	15
Итого:		50

Рейтинговым показателем по Блоку 2 является оценка за ответ на зачете или экзамене. Все зачеты являются дифференцированными, то есть по ним проставляется оценка. Минимальный уровень освоения дисциплины при сдаче зачета/экзамена не может быть менее 27,5 баллов.

При полном исчерпывающем ответе студент получает от 43 до 50 баллов.

При полном ответе на вопросы – от 35,5 до 43 баллов.

В случае неполного или неточного ответа – от 27,5 до 35,5 баллов.

При отсутствии ответа или ответе, не позволяющем раскрыть суть вопроса, студент получает от 0 до 27,5 баллов.

Итоговый рейтинг обучающегося за время его обучения рассчитывается как сумма его семестровых рейтингов в баллах и баллов по итоговой аттестации (сумма Блока 1 и Блока 2), которые затем переводятся в итоговую оценку: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Принята следующая шкала соответствия рейтинговых баллов (с учетом их округления до целых) оценкам пятибалльной шкалы:

86 баллов и более – «отлично» (отл.);

71-85 баллов – «хорошо» (хор.);

55-70 баллов – «удовлетворительно» (удов.);

54 балла и менее – «неудовлетворительно» (неуд.).

Практические задания.

Практические задания к теме 1

Подготовить краткий ответ, содержащий факты, по следующим вопросам:

1. Потребность в данной дисциплине.
2. Психология профессиографии.
3. Современные методы профессиографии и технологии их применения.

Ответы присылать в виде файла. Ответ на каждый вопрос должен быть не более 1 страницы.

Практические задания к теме 2

Подготовить устный ответ:

1. Операционально-технологический этап.
2. Операторно-психологический этап.
3. Субъектно-деятельностный этап.
4. Принцип комплексности.

Практические задания к теме 3

Подготовить ответы по темам:

1. Задачи построения профессиограмм.
2. Схема построения профессиограмм.
3. Разделы профессиограмм.
4. Требования к подготовке и повышению квалификации кадров.

Практические задания к теме 4

Подготовить ответ по темам:

1. Модульный подход в профессиографии.
2. Модули, характеризующие особенности предмета труда, орудия труда, цели труда, условия труда.
3. Психологические модули, характеризующие особенности отдельных операций.

Практические задания к теме 5

Подготовить ответ по темам:

1. Модели компетенций.
2. Укрупненная классификация компетенций.
3. Показатели, характеризующие наличие компетенций у сотрудника организации.

Практические задания к теме 6

Подготовить ответ по темам:

1. Справочник профессий.
2. Укрупненная классификация компетенций.
3. Профессиональные стандарты.
4. Аналитико-статистическую информацию о примерной заработной плате специалистов по каждой из профессий.
5. База данных профессий.

Практические задания к теме 7

Подготовить ответ по темам:

1. Альманах перспективных отраслей и профессий.
2. Профессии-пенсионеры.
3. Неиерархические организации.
4. Профессии по управлению актуальные в периоды до и после 2020 года.

Вопросы для подготовки к экзамену

1. Когда возникла потребность в научном изучении профессиональной деятельности?
2. В чем сложность изучения современной профессиональной деятельности?
3. Какое понятие является основным в профессиографии?
4. Назовите основные методы сбора эмпирических данных в профессиографии?
5. Какие существуют методы изучения профессиональной деятельности?
6. Какие существуют этапы в развитии отечественной профессиографии?
7. Какие характеристики трудовой деятельности рассматривались на первом этапе становления профессиографии?
8. Как называется третий этап развития профессиографии в психологии труда?
9. На основе какого документа формируются профессии?
10. Какие основные задачи ставятся при составлении профессиограмм?
11. Составьте схему разработке профессиограммы?
12. Составьте профессиограмму специалиста службы по управлению персоналом.
13. Назовите основные критерии описания модуля при подготовке характеристики должности.

14. Какие существуют основные модули в профессиографии?
15. Назовите типовые элементы и требования к модулям, характеризующим особенности предмета труда.
16. Назовите типовые элементы и требования к модулям, характеризующим особенности орудий труда.
17. Назовите типовые элементы и требования к модулям, характеризующим целевые установки.
18. Назовите типовые элементы и требования к модулям, характеризующим особенности условий труда.
19. Чем обусловлена необходимость компетентностного подхода в работе с персоналом?
20. Дайте определение ключевой компетенции организации. Какова ее роль в формировании индивидуальных компетенций работников? Приведите примеры ключевых компетенций.
21. Назовите основные группы индивидуальных компетенций работников.
22. Обоснуйте необходимость разработки детализированных классификаций индивидуальных компетенций работников.
23. В чем сущность концепции базы данных востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий?
24. Перечислите основных разработчиков Справочника профессий.
25. Из каких блоков состоит Справочник профессий?
26. Для кого необходим справочник новых профессий?
27. Какие характеристики лежат в основе расширенного поиска профессий?
28. Что такое атлас профессий?
29. В какой организации был разработан атлас профессий?
30. Что такое профессии-пенсионеры?
31. Какие тренды изменений наблюдаются в формах управления организациями?
32. Какие профессии будущего вы можете назвать?

Тестовые задания

По теме 1.

1. Что послужило причиной возникновения потребности в изучении профессиональной деятельности в начале XX века?
 - а) Рост культурных интересов;
 - б) Развитие технического прогресса;
 - в) Увеличение населения;
 - г) Экономический кризис.
2. Что является основным понятием профессиографии?
 - а) Производство;
 - б) Социология;
 - в) Профессия;
 - г) Экономика.
3. Что включает в себя научный инструментарий профессиографии?
 - а) Только методы эксперимента;
 - б) Методы сбора эмпирических данных и их анализ, методы психологической интерпретации;
 - в) Только методы статистического анализа;
 - г) Методы сбора исторических данных.
4. Какая область научно-практического знания изучает профессиональную деятельность человека и ее классификацию?
 - а) Педагогика;
 - б) Философия;
 - в) Профессиография;
 - г) Биология.
5. Что приобрело важное значение для социально-экономических и управленческих наук с появлением новых профессий?
 - а) Химия;

- б) Астрономия;
- в) Классическая литература;
- г) Профессиография.

По теме 2.

6. Что представляет собой карта трудовых функций в рамках профессионального стандарта?

- а) Описание требований к содержанию и качеству труда;
- б) Новые навыки для сотрудников;
- в) Перечень трудовых функций.

7. Для чего проводится структурируемый анализ профессиональной/трудовой деятельности?

- а) Для оценки эффективности производства;
- б) Для описания требований к содержанию и качеству труда;
- в) Для формирования перечня трудовых функций.

8. Что представляет собой профессиональный стандарт?

- а) Описание требований к содержанию и качеству труда;
- б) Новые навыки для сотрудников;
- в) Основные характеристики квалификационной деятельности.

9. Что предусматривает разработка профессионального стандарта?

- а) Определение базовых характеристик профессии;
- б) Выделение инициатора разработки и ответственной организации;
- в) Обеспечение доступа к программным документам.

10. Кто отвечает за обеспечение репрезентативности данных и их достоверности в профессиональных стандартах?

- а) Все организации в отрасли;
- б) Ответственная организация;
- в) Профессиональные эксперты.

11. На каком этапе профессиональное сообщество формирует рабочую группу для разработки профессионального стандарта?

- а) Этап 1;
- б) Этап 2;
- в) Оба этапа.

12. Что осуществляется ответственной организацией на первом этапе разработки профессиональных стандартов?

- а) Подбор методистов для разработки профессионального стандарта;
- б) Подача заявки на разработку профессиональных стандартов в Минтруд;
- в) Количественный и качественный анализ отрасли / вида профессиональной деятельности.

13. Кто участвует в анализе отрасли / вида профессиональной деятельности на втором этапе разработки профессиональных стандартов?

- а) Только рабочая группа;
- б) Только ответственная организация;
- в) Рабочая группа и ответственная организация.

14. Какие данные разрабатываются в ходе этапа анализа развития при разработке профессиональных стандартов?

- а) Только размер и профиль сектора;
- б) Только распределение работодателей и работников;
- в) Размер и профиль сектора, распределение работодателей и работников, основные тенденции и движущие факторы развития.

15. Что оформляется в результате второго этапа анализа развития при разработке профессиональных стандартов?

- а) Только заявка;
- б) Только отчет;
- в) Данные по различным позициям.

16. С чего начинается разработка функциональной карты вида профессиональной деятельности?

- а) С создания календарного плана мероприятий;
- б) С формулировки цели вида профессиональной деятельности;
- в) С проведения кадровых изменений;
- г) С разработки новых бизнес-планов.

17. Что включает в себя анализ вида профессиональной деятельности?

- а) Опрос родственников работников;
- б) Разработка проекта функциональной карты и проекта содержания трудовых функций;
- в) Изучение истории предприятий отрасли;
- г) Найм новых сотрудников.

18. Кто является основными разработчиками профессионального стандарта на этапе подготовки?

- а) Специалисты по рекламе;
- б) Члены рабочей группы и методисты;
- в) Студенты колледжей;
- г) Предприниматели.

19. Что включает третий этап разработки профессионального стандарта?

- а) Учебные курсы по профессиональной деятельности;
- б) Контроль работы отдела продаж;
- в) Организацию общественных обсуждений проекта профессионального стандарта;
- г) Маркетинговые исследования.

20. Чему должна соответствовать структура профессионального стандарта?

- а) Нормативам по уборке офисных помещений;

- б) Утвержденному макету и содержать общие сведения, функциональную карту;
- в) Плану маркетинговых мероприятий;
- г) Требованиям проведения музыкальных концертов.

21. Какие данные включаются в описание каждой трудовой функции в функциональной карте?

- а) Цвет волос у работников;
- б) Критерии качественного выполнения трудовой функции, включая «действия», «знания», «умения»;
- в) Список любимых фильмов сотрудников;
- г) Спортивные достижения сотрудников.

22. Кто оформляет профессиональный стандарт на этапе утверждения?

- а) Ответственная организация;
- б) Организаторы выставок;
- в) Компании по производству косметики;
- г) Студенты колледжа.

23. В чем заключается работа организации на этапе разработки профессионального стандарта?

- а) Проведение соревнований, конференций, тестирования;
- б) Опросы компаний относительно использования профессионального стандарта, сбор данных о сертификации;
- в) Упаковка подарков на корпоративных мероприятиях;
- г) Организация кулинарных мастер-классов.

По теме 3.

24. Что представляет собой профессиограмма?

- а) Графическое описание рабочего процесса;
- б) Документ с перечнем обязанностей и полномочий работника;
- в) Календарный план рабочих смен;

г) Характеристика профессии, включающая в себя основные требования профессии к личным качествам человека.

25. Что было акцентировано на третьем этапе развития отечественной профессиографии?

- а) Изучение влияния промышленности на экологию;
- б) Развитие новых методов сельского хозяйства;
- в) Изучение личностных факторов трудовой деятельности;
- г) Исследование психологических аспектов продуктов питания.

26. Комплектность исследований на первом этапе развития отечественной профессиографии включает:

- а) Только метод наблюдения;
- б) Метод опроса;
- в) Метод эксперимента;
- г) Совокупность методов: наблюдения, опроса, изучения документации и других.

27. Что приобретает важное значение в современную эпоху в отношении профессиональной деятельности?

- а) Организация больших музыкальных фестивалей;
- б) Организация водных и морских экскурсий;
- в) Сборка автомобильных комплектующих;
- г) Выделение кластеров профессий.

28. Какой принцип находил свое проявление на первом этапе развития профессиональной деятельности?

- а) Принцип гармонии;
- б) Принцип универсальности;
- в) Принцип комплектности;
- г) Принцип изоляции.

29. На каких двух элементах базируется второй этап развития профессиографии?

- а) Субъект труда (человек) и объект труда (рабочее место);

- б) Психика и физиология;
- в) Технологические системы и эффективность;
- г) Маркетинг и продажи.

30. Что представляет современный вызов для профессиональной идентификации?

- а) Критерии новизны профессии в связи с технологической революцией;
- б) Создание новых видов велосипедов;
- в) Технологическая революция;
- г) Организация общественных обсуждений проекта профессионального стандарта;
- д) Расписание спектаклей в театре;
- е) Разработка новых музыкальных видеороликов.

31. Что включает в себя третий этап развития профессиографии?

- а) Только технологические аспекты;
- б) Изучение творческих возможностей операторов;
- в) Только психологические аспекты;
- г) Только организационные аспекты.

32. Повышение квалификации персонала не может быть свободно от решения проблемы:

- а) Профессиональной идентификации;
- б) Физической активности;
- в) Психологического здоровья;
- г) Мотивации к обучению.

По теме 4.

33. Каким образом происходит поиск профессий в Справочнике?

- а) Поиск по цифрам и буквам;
- б) Поиск по фотографиям;
- в) Поиск по шифру;

г) Поиск по областям профессиональной деятельности.

34. Какая информация содержится на сайте Министерства труда?

- а) Только неактуальная информация;
- б) Только проверенные и согласованные данные;
- в) Информация о вредных профессиях;
- г) Информация по трудоустройству.

35. Сколько профессий, по состоянию на 2025 год, содержит Справочник профессий?

- а) 100;
- б) 387;
- в) 2469;
- г) 5000;
- д) 3185.

36. Как осуществляется расширенный поиск профессий?

- а) С помощью телефонного разговора;
- б) С помощью алфавитного поиска;
- в) С помощью логических связей;
- г) С помощью фильтров.

37. Что позволяет сделать расширенный поиск в Справочнике профессий?

- а) Выделить важные характеристики профессии;
- б) Найти телефонные номера специалистов;
- в) Построить логическую цепочку происхождения профессии;
- г) Задать фильтры по квалификациям, зарплате и компетенциям.

38. Какие данные можно задавать в окнах фильтра для поиска по заработной плате?

- а) Имя и фамилию;
- б) Интервал заработной платы;

- в) ИНН работника;
- г) Адрес электронной почты.

39. Что следует сделать, если список профессий остается пустым после выбора критериев поиска?

- а) Искать другую поисковую систему;
- б) Выбрать другую характеристику поиска;
- в) Обновить страницу;
- г) Нажать кнопку «Найти еще раз».

40. В каком формате можно сохранить полученный список профессий?

- а) В текстовом формате;
- б) В формате таблицы Excel;
- в) В формате XML;
- г) В формате PDF.

41. Где находится информация о родственных профессиях?

- а) В правой части страницы;
- б) В левой части страницы;
- в) В шапке профиля;
- г) В центре страницы.

42. Что можно узнать, кликнув на пункт «Востребованность, перспективы развития профессии и занятости»?

- а) Профессиональные перспективы;
- б) Историю вакансий;
- в) потенциальных работодателей;
- г) Программу обучения для данной профессии.

По теме 5.

43. Классификаторы каких стран используются в качестве эталонных примеров для классификации профессий?

- а) Франция, Япония, Россия;

- б) Италия, Испания, Китай;
- в) Россия, Испания, США;
- г) Германия, Великобритания, США.

44. Сколько профессий выделяется в последнем справочнике перечня признанных профессий, изданном в Германии в 2022 году?

- а) 724;
- б) 1034;
- в) 524;
- г) 324.

45. Какие организации в Великобритании имеют права на внесение новых профессий в общий реестр?

- а) Правительство;
- б) Парламент;
- в) Король;
- г) Все организации и Король;
- д) Все организации.

46. Кем утверждаются готовые изменения в перечень профессий в Германии?

- а) Правительство;
- б) Профессиональные ассоциации;
- в) Частными организациями;
- г) Специальный негосударственный комитет.

47. Сколько уровней охватывалось в Регламентированных рамках квалификаций, введенных в Англии в 2015 году?

- а) 8;
- б) 10;
- в) 12;
- г) 15.

48. В какой стране профессионально-квалификационный классификатор не является управленческим инструментом?

- а) Россия;
- б) Германия;
- в) США;
- г) Испания.

49. Каким образом унификация профессиональных образовательных программ обеспечивается в США?

- а) Национальным реестром квалификаций;
- б) Присвоением кодов в соответствии с национальным классификатором;
- в) Утверждением специализированными комитетами;
- г) Через портал Госуслуг.

50. Как выражается тенденция в профессионально-квалификационных реестрах по количеству включаемых в них профессий?

- а) Заявкой с указанием количества требуемых студентов;
- б) В количестве вакантных мест;
- в) Сокращением количества профессий;
- г) Недостаточной регуляцией количества профессий.

51. Что является аналогом профессионально-квалификационного справочника в Великобритании?

- а) Национальный центр образовательной статистики;
- б) Национальная лига;
- в) Национальные перечни;
- г) Национальный реестр квалификаций.

52. По какой схеме актуализируются вопросы системной навигации и профориентации молодежи к новым профессиональным кластерам?

- а) Женевской схеме;
- б) Стандартной схеме;
- в) Европейской схеме;
- г) Голландской схеме.

По теме 6.

53. Какая цель у подготовительного этапа профориентации?

- а) Формирование интереса к конкретным видам профессиональной деятельности;
- б) Ознакомление школьников с разнообразными профессиями;
- в) Развитие нормативно-правового обеспечения профориентационной деятельности в образовательных организациях;
- г) Подготовка программ повышения квалификации для специалистов, осуществляющих профориентационную деятельность в образовательных организациях.

54. В чем заключается концепция полипрофессионализма?

- а) Участие в производственном труде позволяет школьникам определить свои профессиональные интересы;
- б) Мир профессий становится все более изменчивым;
- в) Развитие нормативно-правового обеспечения профориентационной деятельности в образовательных организациях;
- г) Создание творческих исследовательских кружков.

55. Что показали первые результаты проекта профессиональной ориентации «Билет в будущее»?

- а) Школьники демонстрировали недостаточно четкие знания о современном мире профессий;
- б) Школьники успешно выбирали профессию благодаря профориентационной работе;
- в) Все обучающиеся 6-11 классов российских школ выбирали одну и ту же профессию;
- г) Проект не дал никаких результатов.

56. Что предлагается в проекте «Билет в Будущее» для формирования единой модели профориентации школьников?

- а) Развитие нормативно-правового обеспечения профориентационной деятельности в образовательных организациях;

- б) Разработка новых подходов и систематизация инструментов и практик региональных моделей профессиональной ориентации;
- в) Участие в проекте профессиональных образовательных организаций и центров занятости населения;
- г) Все вышеперечисленное.

57. Когда будет введена система мероприятий формирующих единую модель профориентации школьников?

- а) 1 сентября 2022 года;
- б) 1 сентября 2023 года;
- в) 1 сентября 2024 года;
- г) Не указано.

58. С какими организациями должны быть вовлечены школы для содействия самоопределению обучающихся?

- а) Только профессиональные образовательные организации;
- б) Только семьи обучающихся;
- в) Компании-работодатели;
- г) Все вышеперечисленные.

59. Что предполагает проект «Профессионалитет»?

- а) Внедрение новых образовательных программ;
- б) Создание информационной платформы «Цифровой конструктор компетенций»;
- в) Ускоренный цикл обучения для подготовки кадров;
- г) Все вышеперечисленные.

60. Сколько профессий и специальностей попадут под новые образовательные стандарты с сокращенными сроками обучения?

- а) Более 50;
- б) от 50 до 100;
- в) Более 100;
- г) Точное количество не указано.

61. Какие уровни системы профориентационной работы охватывают универсальные компетенции?

- а) Только один уровень – целевой;
- б) Два уровня - целевой и рефлексивный;
- в) Пять уровней;
- г) Ни один из перечисленных.

62. В какой стране действует параллельная структура трех национальных агентств, занимающихся вопросами профориентационной работы?

- а) США;
- б) Франция;
- в) Россия;
- г) Германия.

63. В какой стране создаются мини-предприятия в образовательных учреждениях для обучения предпринимательским навыкам?

- а) В Германии;
- б) В Великобритании;
- в) В Японии;
- г) Австралия.

64. Какие инструменты используются для профориентационной работы в Германии?

- а) Опросы, тесты, консультации;
- б) Опросы, тесты, консультации, трудоустройство выпускников;
- в) Только трудоустройство выпускников;
- г) Собеседования.

65. Какой тест используется в Японии для диагностирования личных склонностей и качеств обучающихся?

- а) Тест «А-тест»;
- б) Тест «В-тест»;
- в) Тест «С-тест»;

- г) Тест «D-тест»;
- д) Тест «F-тест».

66. В каких странах мира возникла проблема существенного преобразования задач профориентации?

- а) В Японии и США;
- б) В Канаде;
- в) В Европейских странах;
- г) Во многих странах мира, включая США, Канаду, Японию и страны западной Европы.

67. Какие научные теории влияют на развитие профориентации в современной мировой практике?

- а) Теория концепция внутреннего импульса Э.Джоуна;
- б) Теория случайности или случайного выбора; концепция внутреннего импульса Э.Джоуна; концепция свободного развития Э. Гинзберга, Д.Сьюпера, Дж.Холланда;
- в) Только теория случайности или случайного выбора;
- г) Теория рационализма.

По теме 7.

68. Сколько уровней включает в себя иерархия системы профессионального образования?

- а) 2;
- б) 3;
- в) 4;
- г) 5.

69. Сколько учебных заведений осуществляют среднее профессиональное образование на территории Российской Федерации?

- а) Около 2000;
- б) Около 2500;
- в) Около 2800;
- г) Около 3000.

70. Сколько учреждений в России насчитывается, осуществляющих подготовку специалистов высшей квалификации?

- а) 1500;
- б) 2000;
- в) 2500;
- г) 2663.

71. Сколько отраслевых советов по профессиональным квалификациям создано к настоящему времени?

- а) 20;
- б) 30;
- в) 40;
- г) 50.

72. Какая задача будет реализована по направлению развития национальной системы квалификаций Российской Федерации?

- а) Обновление процедур и требований допуска к профессиональной деятельности;
- б) Обеспечение доступности для граждан и работодателей востребованных квалификаций;
- в) Создание условий для международной сопоставимости квалификаций;
- г) Формирование механизмов стимулирования граждан и работодателей к освоению и использованию современных квалификаций.

73. Что предусматривается под направлением «обеспечение своевременного реагирования системы подготовки кадров на изменения требований рынка труда»?

- а) Реформирование системы управления персоналом;
- б) Организация и проведение независимой оценки квалификации;
- в) Вовлечение работодателей в управление качеством образовательных программ;
- г) Решение задач государственного лицензирования новых профессий.

74. Как называется процедура, подтверждающая соответствие квалификаций соискателя профессиональным стандартам?

- а) Государственная аккредитация специалистов;
- б) Независимая оценка квалификации;
- в) Обязательная профессиональная аттестация;
- г) Внутренняя сертификация персонала.

75. Кто является участниками независимой оценки квалификации?

- а) Работодатели и служба управления персоналом;
- б) НСПК, Минтруд России, НАРК и другие указанные в тексте;
- в) Только государственные лицензирующие органы;
- г) Сотрудники отдела кадров и профильные СПК.

76. С какой проблемой сталкиваются современные предприятия в организации профессионального образования на предприятиях?

- а) Недостатком профессиональных стандартов;
- б) Проблемой поиска или подготовки специалистов по новым профессиям;
- в) Необходимостью ведения внешней торговли;
- г) Реорганизацией структуры управления компанией.

77. Что требуется от службы управления персоналом при внедрении новых технологий?

- а) Организация учебных курсов по освоению новых профессиональных компетенций;
- б) Разработка новых профессиональных стандартов;
- в) Внедрение системы учета рабочего времени;
- г) Участие в государственных программах стажировок.

78. Что отражает профессионализм личности?

- а) Формирование высокопрофессиональной квалификации и компетенции;
- б) Уровень развития профессионально важных качеств, таких как саморазвитие и творческий подход к работе;

- в) Внедрение системы управления знаниями в компании;
- г) Распространение бирюзового управления в организациях.

79. Какой цвет в классификации Фредерика Лалу обозначает высший уровень организационной структуры?

- а) Зеленый;
- б) Янтарный;
- в) Бирюзовый;
- г) Красный.

80. Какое значение для организации имеет создание корпоративных университетов?

- а) Предоставление базового профессионального образования;
- б) Подтолкнуть к изменениям в рыночных реформах;
- в) Аккумуляция знаний и опыта сотрудников для решения инновационных задач;
- г) Снижение затрат на обучение за счет внутренних ресурсов.

81. Для чего компании в России начали создавать корпоративные университеты после 1990-х годов?

- а) Для расширения рыночного присутствия.
- б) Для развития управленческих кадров и обновления системы обучения персонала.
- в) Из-за требований международных стандартов.
- г) В целях увеличения количества учебных центров.

82. Что позволяет осуществлять профессионализм деятельности?

- а) Создание новых рабочих мест;
- б) Повышение уровня корпоративной культуры;
- в) Решение профессиональных задач с максимальным эффектом;
- г) Увеличение объема производства.

83. Какая основная задача корпоративных университетов?

- а) Выдача удостоверений о повышении квалификации и дипломов о профессиональной переподготовке;

- б) Подготовка специалистов новым профессиям рабочих и специалистов базовых отраслей промышленности;
- в) Поддержка стратегического развития компании через обучение и развитие сотрудников;
- г) Реализация программ обучения и развития на внешнем рынке.

84. Какой главный итог создания корпоративных университетов для компаний?

- а) Повышение конкурентоспособности компании и усиление человеческого капитала;
- б) Улучшение издательской деятельности компании;
- в) Заполнение вакансий в новых производствах;
- г) Выполнение специальных государственных программ.

По теме 8.

85. Кто занимается разработкой профессиограмм?

- а) Только службы персонала крупных организаций;
- б) Исключительно кадровые агентства;
- в) Кадровые агентства и компании в сфере высоких технологий;
- г) Отраслевые лаборатории, службы персонала крупных организаций, кадровые агентства и компании в сфере высоких технологий.

86. Для каких целей используются профессиограммы?

- а) Для классификации и определения новых профессий;
- б) Исключительно для профессионального отбора персонала;
- в) Только для организации профессионального обучения;
- г) Для профессиональной ориентации, отбора персонала, обучения, оценки и формирования кадрового резерва, оптимизации труда.

87. Какие существуют этапы создания профессиограмм?

- а) Информационный, аналитический, результирующий;
- б) Подготовительный, основной, завершающий;
- в) Планирование, разработка, реализация;

г) Анализ, проектирование, контроль.

88. Какие основные разделы включает в себя профессиограмма?

а) Процесс труда, санитарно-гигиенические условия, психофизиологические требования, профессиональные знания и навыки;

б) Описание профессии, требования к образованию, карьерный рост;

в) Название профессии, рабочее место, режим труда, пути получения профессии;

г) Профессия, процесс труда, санитарно-гигиенические условия труда, психофизиологические требования, профессиональные знания и навыки, требования к подготовке и повышению квалификации.

89. Какая информация содержится в разделе о профессиональных знаниях и навыках в профессиограмме?

а) Перечень необходимых знаний, умений и навыков для выполнения профессиональной работы;

б) Описание истории возникновения и развития профессии;

в) Медицинские противопоказания к осуществлению профессии;

г) Список учебных заведений и курсов по повышению квалификации.

По теме 9.

90. Как в рамках модульного подхода в профессиографии представляется профессия?

а) Как совокупность специализированных знаний и умений;

б) Как набор случайных рабочих задач;

в) Как иерархия профессиональных должностей;

г) Как конструкция, составленная из типовых элементов трудовой деятельности.

91. Сколько модулей считается, что должна содержать каждая профессия?

а) От одного до трех модулей;

- б) Ровно четыре модуля;
- в) Не ограничено количество модулей;
- г) От двух до пяти модулей.

92. Какие критерии рекомендуется использовать при выборе модулей для составления профиограммы?

- а) Модуль должен соответствовать индивидуальным предпочтениям работника;
- б) Модуль должен быть редким и уникальным для отдельного работника;
- в) Модуль должен обладать минимальным уровнем важности в работе;
- г) Модуль должен соответствовать программе обучения по профессии.

По теме 10.

93. Что представляет собой портрет компетенций?

- а) Детальный план личного развития сотрудника;
- б) Документально оформленный набор личных и профессиональных качеств, необходимых для должности;
- в) Список достижений и наград сотрудника;
- г) Рекомендательное письмо от прошлого работодателя.

94. Какие компетенции рассматриваются как «элементы эмоциональной интеллигентности»?

- а) Профессиональные;
- б) Методические;
- в) Личностные;
- г) Социальные.

95. Чему способствуют модели компетенций?

- а) Улучшить личные качества работника;
- б) Обеспечить работника бонусами и премиями;

- в) Определить требования к поведению работника и его личным качествам для выполнения обязанностей;
- г) Провести психологическую оценку работника.

96. По классификации, к каким группам могут быть отнесены языковые компетенции?

- а) Только к методическим;
- б) Коммуникативным и социальным;
- в) Только к профессиональным;
- г) Они не имеют отношения к компетенциям.

97. Какие характеристики используются при анализе наличия компетенций у работника?

- а) Позитивные и негативные;
- б) Позитивные и мотивационные;
- в) Отрицательные и эмоциональные;
- г) Профессиональные и неформальные.

По теме 11.

98. С какой целью разработан Справочник профессий?

- а) Для помощи гражданам и организациям в получении информации о востребованных и перспективных профессиях;
- б) Для развития компаний и предприятий;
- в) Для обучения студентов в вузах;
- г) Для повышения заработной платы работников.

99. Сколько профессий охватывает в настоящее время Справочник профессий?

- а) Более 1600;
- б) Более 500;
- в) Более 1000;
- г) Более 2000.

100. Что содержит первый блок расширенного описания профессии?

- а) Аналитико-статистическую информацию о заработной плате;
- б) Документы, определяющие требования к квалификации;
- в) Описание профессии, основанное на информации профессиональных стандартов;
- г) Все вышеперечисленное.

101. Что содержит второй блок расширенного описания профессии?

- а) Региональный аспект;
- б) Характеристику профессии;
- в) Расширенное описание профессии;
- г) Аналитико-статистическую информацию о заработной плате.

102. Что включает третий блок расширенного описания профессии?

- а) Региональный аспект;
- б) Аналитико-статистическую информацию о заработной плате;
- в) Описание профессии в виде иллюстраций и видео рабочих мест;
- г) Характеристику профессии.

По теме 12.

103. Какая из перечисленных профессий наиболее перспективная в сфере медицины?

- а) Медсестра;
- б) Врач;
- в) Сетевой врач;
- г) Аптекарь.

104. Какой из навыков является универсальным и важным для специалистов самых разных отраслей?

- а) Владение искусственным интеллектом;
- б) Работа в режиме высокой неопределенности;

- в) Программирование ИТ-решений;
- г) Все вышеперечисленное.

105. Что охватывает первая часть атласа новых профессий?

- а) Профессии, которые будут возникать в быстрорастущих отраслях экономики;
- б) Профессии медицинской сферы;
- в) Профессии кандидаты на пенсию;
- г) Профессии строительства.

106. Что включает рекомендательный раздел каждой отрасли в Атласе?

- а) Прогноз развития отрасли до 2030 года;
- б) Информацию о работодателях в рассматриваемых отраслях;
- в) Комментарии о рынке труда в отраслях;
- г) Все вышеперечисленное.

107. Какая профессия не входит в перечень уходящих профессий, согласно прогнозу экспертов?

- а) Копирайтер;
- б) Бухгалтер;
- в) Врач;
- г) Почтальон.

108. Какая основная задача менеджмента в будущем?

- а) Разработка механизмов сетевого распределения управленческих функций;
- б) Создание новых менеджерских позиций;
- в) Увеличение уровня централизации в управлении;
- г) Автоматизация процесса принятия решений.

109. Что отмечается как одно из изменений в управлении компаниями в будущем?

- а) Возможность работать без начальников и экспериментировать с горизонтальными структурами;

- б) Увеличение числа уровней в иерархии компании;
- в) Уменьшение свободы в принятии решений у сотрудников;
- г) Расширение числа сотрудников в компаниях.

110. Какие процессы будут усложняться в будущем?

- а) Производственные процессы;
- б) Финансовые процессы;
- в) Маркетинговые процессы;
- г) Административные процессы.

По теме 13.

111. Что является одной из важных задач профессиографии?

- а) Активизация маркетинговых усилий;
- б) Определение потребностей предприятий в новых директорах;
- в) Решение реальных производственных проблем;
- г) Определение потребностей народного хозяйства в рабочих, специалистах и служащих.

112. Какая компания инвестирует миллиарды долларов на помощь сотрудникам перехода на новые роли, ориентированные на обслуживание клиентов?

- а) Amazon;
- б) ManpowerGroup;
- в) Walmart;
- г) Tesla.

113. Какая компания обещает потратить 700 миллионов долларов на технологическое обучение к 2025 году, чтобы помочь сотрудникам перейти на работу более высокой квалификации?

- а) Google;
- б) Facebook;
- в) Microsoft;
- г) Amazon.

114. Что является первым шагом в кадровом планировании?

- а) Обучение сотрудников;
- б) Оценка основных факторов, влияющих на программу переподготовки;
- в) Определение потребностей предприятий в новых директорах;
- г) Планирование будущих потребностей в навыках.

115. Какие компетенции компании должны оценить на этапе планирования?

- а) Возможности сотрудников принять изменения;
- б) Возможности существующей в организации инфраструктуры управления персоналом и обучения;
- в) Оценку основной прибыли;
- г) Все вышеперечисленное.

116. Какие приоритеты должна расставить организация при разработке стратегии повышения квалификации сотрудников?

- а) Поддержание текущего уровня навыков сотрудников;
- б) Фокус на младшем управленческом персонале;
- в) Выбор навыков и ролей, затрагивающих наибольшее число сотрудников и требующих наибольшей смены навыков;
- г) Укрепление корпоративной культуры.

117. Какую сумму JPMorgan Chase инвестировал в повышение квалификации своих работников?

- а) 200 миллионов долларов;
- б) 250 миллионов долларов;
- в) 350 миллионов долларов;
- г) 500 миллионов долларов.

118. Какой подход к обучению использует крупная интегрированная энергетическая компания?

- а) Массовые открытые онлайн-курсы;
- б) Геймификацию;

- в) Прямые лекции и семинары;
- г) Классическое корпоративное обучение.

119. Как Ростех поддерживает развитие кадрового потенциала?

- а) Путем сокращения штата и автоматизации процессов;
- б) Реализацией комплексных обучающих проектов для специалистов;
- в) Организацией корпоративного университета;
- г) Подготовкой специалистов исключительно на внешних курсах.

120. Какой новый кадровый центр был открыт в Москве в декабре 2023 года и что он предлагает?

- а) Центр «Старые профессии» с длительными программами обучения;
- б) Центр «Профессии будущего» с программой по 75 специальностям;
- в) Центр переквалификации с единственной программой обучения IT-специалистов;
- г) Центр «Традиционные ремесла» с курсами народных промыслов.

121. Кто определяет конкретное количество специалистов по каждой из специальностей для предприятий конкретного субъекта народного хозяйства?

- а) Министерство науки и высшего образования Российской Федерации;
- б) Российское вольное сообщество;
- в) Федеральная служба по труду и занятости;
- г) Экспертный совет профильных профессий.

122. На основе чего строятся прогнозы изменения профессиональной структуры рынка труда?

- а) Только на основе анализа изменений в сфере техники и технологий производства;

- б) Только на основе реальных запросов рынка;
- в) На основе анализа изменений в сфере техники и технологий производства и запросов рынка;
- г) На основе Атласа новых профессий.

123. Что представляет собой методика «технологического форсайта компетенций»?

- а) Особый вид мозгового штурма для определения тенденций развития отраслей экономики и запросов рынка;
- б) Метод анализа рыночных тенденций;
- в) Методика расчета реальных потребностей профессиональной структуры производства;
- г) Тенденции в технологиях и профессиях.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. «Профессионалы 4.0» – платформа для реализации бизнес-проектов в гибких командах. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://professionals4-0.ru/company/academy-rosatom/> (дата обращения: 17.01.2024).
2. *Autor D.* Trade and labor markets: Lessons from China's rise // IZA World of Labor. – 2018. – 431 p.
3. *Frederic Laloux* Reinventing Organizations: An Illustrated Invitation to Join the Conversation on Next-Stage Organizations (First ed.). Nelson Parker. – 2016. – 172 p.
4. *Jeanne C. Meister* Corporate Universities: Lessons in Building a World-Class Work Force, Revised Edition / McGraw-Hill Education. – 1998. – 256 p.
5. *Kweilin Ellingrud, Rahul Gupta, Julian Salguero* Building the vital skills for the future of work in operations [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.mckinsey.com/capabilities/operations/our-insights/building-the-vital-skills-for-the-future-of-work-in-operations#/> (дата обращения: 11.02.2024).
6. АНО «Национальное агентство развития квалификаций». – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://nark.ru/news/news_nark/vserossiyskaya-konferen/ (дата обращения: 20.01.2024).
7. Атлас новых профессий 3.0. / под ред. Д. Варламовой, Д. Судакова. – М.: Альпина ПРО, 2021. – 472 с.
8. Атлас новых профессий. Издательские решения, 2022. – 290 с.
9. *Багузова Л.В.* Основы профессиональной компетентности: учеб. пособие / Л.В. Багузова. - 2-е изд., перераб. и доп. – Красноярск: Сиб. федер. ун-т, 2017. – 184 с. – ISBN 978-5-7638-3685-1. – Текст: электронный. // [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

<https://znanium.com/catalog/product/1031867> (дата обращения: 20.01.2024).

10. *Гаврилов В.Е.* Составление и использование психологических характеристик профессий в целях профориентации: метод. рекомендации / В.Е. Гаврилов. – Л.: ВНИИ, 1988. – 25 с.

11. *Дуракова И.Б.* Управление персоналом: учебник / И.Б. Дураковой, Л.П. Волкова, Е.Н. Кобцев. – М.: ИНФРА, 2023. – 570 с.

12. *Загвязинский В. И.* Качественные и количественные методы психологических и педагогических исследований: учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению подготовки «Психолого-педагогическое образование» (уровень бакалавра) / В. И. Загвязинский, А.Ф. Закирова. – М.: Академия, 2015. – 237 с.

13. *Иванова Е. М.* Психологическая системная профессиография / Е. М. Иванова. – М.: ПЕР СЭ, 2003. – 208 с.

14. *Иванова С. В.* Оценка компетенций методом интервью: универсальное руководство / С. В. Иванова. – М.: Альпина Паблишер, 2023. – 155 с.

15. Институт развития профессионального образования. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://firpo.ru/> (дата обращения: 17.01.2024).

16. Информационный ресурс и агрегатор учебных заведений «Профессионалитет». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://япроф.рф/work/> (дата обращения: 17.01.2024).

17. Исследование: корпоративные университеты России. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://education.forbes.ru/authors/korporativnie-universitety> (дата обращения: 17.01.2024).

18. *Кабашов С. Ю.* Государственная служба: основные этапы развития как науки и профессии от Древнего мира до начала XX века: учебное пособие / С.Ю. Кабашов. – М.: ИНФРА-М, 2024. – 286 с.

19. *Камерон Ким С.* Диагностика и изменение организационной культуры / Ким С. Камерон, Роберт Э. Куинн; [Пер. с англ. А. Токарева под науч. ред. И.В. Андреевой]. – СПб. [и др.] : Питер, 2001. – 310 с.

20. *Кибанов А.Я.* Профессиография деятельности в сфере управления персоналом / А.Я. Кибанов, М.В. Ловчева. – Текст: электронный // Кадровик. Кадровое делопроизводство. – 2009. – №5. – С. 22-32. // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/452852> (дата обращения: 10.12.2023).

21. *Кибанова А.Я.* Управление персоналом в России: парадигмы и практика: монография / А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2022. – 174 с.

22. *Козловская С. Н.* Технологии организации профориентационной работы в школе: практическое пособие / С.Н. Козловская. – М.: ИНФРА-М, 2024. – 176 с.

23. *Колесниковой Ю.С.* Трансформация систем государственного образования и корпоративного обучения в условиях цифровизации / Ю.С. Колесниковой. – М.: Прометей, 2022. – 228 с.

24. Конвенция N 95 Международной организации труда. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.sudact.ru/law/konventsii-a-n-95-mezhdunarodnoi-organizatsii-truda-otnositelno> (дата обращения: 10.05.2024).

25. Консультирование в управлении человеческими ресурсами: учебное пособие / под ред. д-ра социол. наук, проф. Н.И. Шаталовой. – Москва: ИНФРА-М, 2019. – 221 с. – (Высшее образование: Бакалавриат). – ISBN 978-5-16-003824-7. – Текст: электронный. // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1007094> (дата обращения: 20.01.2024).

26. *Лазарев К.* Профессия - помощник руководителя: Приемы «высшего пилотажа» / Константин Лазарев. – Москва: Альпина Пабlisher, 2016. – 144 с. – ISBN 978-5-9614-1706-7. – Текст : электронный. // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/917159> (дата обращения: 20.01.2024).

27. *Мандель Б.Р.* Организационная психология. Модульный курс: учебное пособие для обучающихся в гуманитарных вузах (бакалавры, магистры) / Б.Р. Мандель. – 2-е изд., стер. – Москва: ФЛИНТА, 2020. – 371 с. – ISBN 978-5-9765-2438-5. – Текст: электронный. // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1149673> (дата обращения: 10.12.2023).

28. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Справочник профессий // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://spravochnik.rosmintrud.ru> (дата обращения: 20.01.2024).

29. Минтруд России. Реестр профессиональных стандартов // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyy-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov/> (дата обращения: 20.01.2024).

30. *Михайлов Ф.Б.* Профессиография: учеб. пособие / Ф.Б. Михайлов, Е.В. Смольникова, Д.А. Мясников. – Казань: Казанский университет, 2018. – 44 с.

31. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов : справочник. – 3-е изд. – Москва : ИНФРА-М, 2023. – 249 с. – ISBN 978-5-16-006595-3. – Текст: электронный. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://znanium.ru/catalog/product/2031715> (дата обращения: 17.01.2024).

32. *Островский Э. В.* Психология менеджмента : учебное пособие / Э. В. Островский. – М.: Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2024. – 240 с. – ISBN 978-5-9558-0340-1. – Текст : электронный. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/2095599> (дата обращения: 17.01.2024).

33. Официальный портал Мэра и Правительства Москвы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.mos.ru/> (дата обращения: 17.01.2024).

34. Официальный сайт государственной корпорации «Ростех». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rostec.ru/> (дата обращения: 17.01.2024).

35. *Павлевская С.* Иллюстрированное руководство по поиску профессии / С. Павлеевская. – М.: Эксмо, 2016. – 320 с.

36. ПАО «Объединенная авиастроительная корпорация» Профессиональные стандарты [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.uacrussia.ru/ru/corporation/personnel-policy/professional-standards/> (дата обращения: 17.01.2024).

37. Положение о федеральной службе по труду и занятости от 30 июня 2004 г. N 324. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rostrud.gov.ru/rostrud/deyatelnost/polozhenie-o-rostrude.php> (дата обращения: 17.01.2024).

38. Постановлением Госстандарта РФ 26.12.94 № 367 «Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов» ОК 016-94 (ОКПДТР): Ред., 19.06.2012.

39. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 31 марта 2021 года N 191н. Об утверждении методики определения потребности субъектов Российской Федерации, отраслей экономики и крупнейших работодателей в профессиональных кадрах на среднесрочную и долгосрочную перспективу. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/603934331> (дата обращения: 17.01.2024).

40. *Прокопов Ф. Т.* Профессиональные стандарты. Рекомендации по разработке / Ф.Т. Прокопов, А.А. Муравьева, О.Н. Олейникова – М.: Виртуальная галерея, 2013. – 24 с.

41. Профессия – помощник руководителя. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/917159> (дата обращения: 10.12.2023).

42. *Рофе А. И.* Экономика труда: учебник / А.И. Рофе. – М: КНОРУС, 2022. – 384 с.

43. *Савельева Е. А.* Основы организации труда в цифровых экосистемах: учебное пособие / Е. А. Савельева. – М.: ИНФРА-М, 2023. – 297 с.
44. *Сергей Чемезов* Откуда пренебрежение к российскому? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.rbc.ru/opinions/economics/15/06/2022/62a87e589a7947cbf332c253?from=articlebody> (дата обращения: 31.10.2023).
45. *Сидоркина С. В.* Управление численностью персонала современной организации: монография / С. В. Сидоркина. – М.: Прометей, 2021. – 176 с.
46. *Соломанидина Т. О.* Организационная культура компании: учебное пособие / Т. О. Соломанидина. – Москва: ИНФРА-М, 2019. – 624 с.
47. *Стасева Е. В.* Оценка рабочих мест по условиям труда: учебное пособие / Е. В. Стасева. – М: Инфра-Инженерия, 2021. – 140 с.
48. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 14.02.2024) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&back-link=1&&nd=606464373> (дата обращения: 15.03.2024).
49. *Уиддет С.* Руководство по компетенции / С. Уиддет, С. Холлифорд. – М.: НРРО, 2003. – 218 с.
50. *Фахрутдинова Е.В.* Факторы повышения конкурентоспособности региона / Е.В. Фахрутдинова Е.В. – К.: КноРус, 2018. – 300 с.
51. Федеральный закон от 03.07.2016 г. № 238-ФЗ О независимой оценке квалификации. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/40978> (дата обращения: 17.01.2024).
52. Федеральный портал «Российское образование». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://edu.ru/> (дата обращения: 17.01.2024).

Учебное издание

**Михайлов Федор Борисович
Мясников Дмитрий Алексеевич
Смольникова Елена Владимировна**

**Профессиография:
новые подходы XXI века**

Подписано к использованию 30.06.2025 г.
Научная библиотека им. Н.И. Лобачевского