

**Федеральное государственное бюджетное учреждение
«Научно-исследовательский институт труда и социального
страхования»**

**Министерства труда и социальной защиты Российской
Федерации**

**Автономная некоммерческая организация
«Национальное агентство развития квалификаций»**

**Федеральное государственное автономное учреждение
«Федеральный институт развития образования»**

**ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ**

Словарно-справочное пособие

Москва, 2016

УДК 331.54

ББК 65.49

Р 36

Авторы-составители:

*И. А. Волошина, А. Н. Лейбович, П. Н. Новиков, В. М. Зуев,
О. Д. Прянишникова, Е. И. Косаковская, В. И. Блинов,
Е. Ю. Есенина, О. Ф. Клинк, А. А. Факторович, И. С. Сергеев*

**Ф 79 Формирование системы профессиональных квалификаций: словарно-справочное пособие. – М.:
Издательство «Перо» 2016. – 48 с.
ISBN 978-5-906851-78-9**

Словарно-справочное пособие подготовлено в целях формирования единой трактовки терминов национальной системы квалификаций в ее профессионально-трудовом и профессионально-образовательном аспектах. В пособии рассматриваются термины: национальная и отраслевые рамки квалификаций, профессиональные стандарты, образовательные стандарты и программы, независимая оценка качества профессионального образования, оценка квалификаций, профессионально-общественная аккредитация образовательных программ, а также другие термины, получившие распространение в сферах труда и профессионального образования.

С учетом практической направленности в пособии представлено фактическое состояние терминологического аппарата на текущей стадии развития национальной системы квалификаций. При этом авторы видят необходимость его дальнейшего комплексного обновления на единой методологической основе и с учетом межведомственного характера этой задачи.

Пособие предназначено для широкого круга специалистов в сфере труда, занятости и профессионального образования, разработки и использования профессиональных и образовательных стандартов и программ, управления персоналом, оценки квалификаций, профессионально-общественной аккредитации образовательных программ. Представляет интерес для научных работников и специалистов в области исследования проблем и совершенствования практики подготовки и использования кадров, а также зарубежных партнеров в этой области.

ISBN 978-5-906851-78-9

© Федеральное государственное бюджетное учреждение «Научно-исследовательский институт труда и социального страхования» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, 2016

© Автономная некоммерческая организация «Национальное агентство развития квалификаций», 2016

© Федеральное государственное автономное учреждение «Федеральный институт развития образования», 2016

© Коллектив авторов, 2016.

СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
Алфавитный указатель	4
Термины и определения	8
Приложение	43

АЛФАВИТНЫЙ УКАЗАТЕЛЬ

	Стр.
Адаптация к профессиональной деятельности	8
Актуализация профессионального стандарта	8
Вид профессиональной деятельности.....	8
Государственная политика на рынке труда.....	9
Государственно-частное партнерство, муниципально- частное партнерство	9
Документы об образовании и/или о квалификации	10
Должностные обязанности.....	11
Должность (работника)	11
Дополнительное образование	12
Дополнительное профессиональное образование	12
Единое экономическое пространство	13
Занятие	13
Занятость.....	13
Знание	14
Интенсивность труда	14
Качество профессионального образования	14
Качество рабочей силы	15
Качество труда	15
Квалификация	15
Квалифицированный труд	16

Классификаторы и справочники социально-трудовой, образовательной и научной информации	16
Компетенция.....	17
Конкурентоспособность работника	18
Культура труда	18
Мотивация труда.....	18
Направленность (профиль) образования	18
Национальная рамка квалификаций (Уровни квалификаций в целях разработки проектов профессиональных стандартов)	19
Национальная система квалификаций.....	20
Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям	20
Непрерывное образование	21
Область профессиональной деятельности	22
Обобщенная трудовая функция.....	23
Образовательная деятельность	23
Образовательная программа	23
Объект (предмет) труда.....	24
Объект профессиональной деятельности	24
Опыт	24
Основные программы профессионального обучения	24
Основные профессиональные образовательные программы	25
Отраслевая рамка квалификаций (рамка квалификаций области профессиональной деятельности).....	26

Отрасль	26
Оценка квалификации	27
Практика	28
Применение профессионального стандарта.....	28
Профессиональная деятельность.....	28
Профессиональная культура.....	28
Профессиональная мобильность.....	29
Профессиональная ориентация	29
Профессиональная этика.....	29
Профессионально-общественная аккредитация профессио- нальных образовательных программ.....	29
Профессионально-общественное обсуждение профессио- нального стандарта	30
Профессиональное образование.....	31
Профессиональное обучение	31
Профессиональное самоопределение	31
Профессиональное сообщество.....	31
Профессиональный стандарт.....	32
Профессия.....	33
Работник	33
Работодатель.....	35
Рабочая сила	35
Разделение труда.....	35
Результаты профессионального образования, обучения...	36
Рынок труда	36

Совет по профессиональным квалификациям	36
Социальное партнерство в сфере труда.....	37
Социальный статус профессии.....	38
Специальность.....	38
Средства труда	38
Сфера труда	38
Труд, трудовая деятельность	38
Трудовая функция.....	39
Трудовое действие	39
Трудовой договор	39
Трудовые ресурсы.....	39
Уровни и виды образования (формального)	40
Федеральный государственный образовательный стандарт	41
Функциональная грамотность	41
Человеческие ресурсы	42
Человеческий капитал	42
Человеческий фактор.....	42
Экономическая деятельность	42

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Адаптация к профессиональной деятельности –

1) Процесс и результат вхождения человека в профессиональную деятельность, освоения ее требований, приспособления к условиям: ценностям, целям, содержанию и организации, режиму и интенсивности деятельности, системе оплаты труда, деловым и межличностным отношениям, физической и психологической нагрузке и т. д. Различают первичную адаптацию сотрудников, не имеющих опыта профессиональной деятельности (например, выпускников программ основного профессионального образования), и вторичную – при смене работы.

2) Один из этапов профессионального становления, наступающий после завершения профессионального обучения или профессионального образования (синоним первичной адаптации к профессиональной деятельности).

Актуализация профессионального стандарта – этап жизненного цикла профессионального стандарта, предполагающий анализ и обсуждение накопленных замечаний, предложений при использовании профессионального стандарта, принятие решения о необходимости его изменения и внесение изменений.

Вид профессиональной деятельности – *совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда*¹ (Методические рекомендации по разработке профессионального стандарта, утверждены приказом Минтруда России от 29 апреля 2013 г. № 170н).

С п р а в о ч н о ²: В Федеральном законе от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» значение термина «вид про-

¹ Здесь и далее курсивом выделены определения и другой текст, приведенный в нормативных правовых актах.

² Здесь и далее под рубрикой «С п р а в о ч н о » приведены некоторые пояснения к рассматриваемому термину.

фессиональной деятельности» не установлено, однако сам термин используется при описании квалификации как характеристики подготовленности к выполнению определенного вида профессиональной деятельности, указании направленности программ профессиональной переподготовки – получения компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретения новой квалификации и т. д. В ФГОС³ высшего образования вид профессиональной деятельности – часть квалификации. В ФГОС среднего профессионального образования для исключения дублирования с профессиональными стандартами используется термин «вид деятельности».

Государственная политика на рынке труда – совокупность принципов, методов и инструментов воздействия государства на процессы формирования и движения спроса и предложения на рабочую силу. Национальная система квалификаций, профессиональные стандарты являются одним из важных инструментов влияния на эти процессы.

Государственно-частное партнерство, муниципально-частное партнерство – *юридически оформленное на определенный срок и основанное на объединении ресурсов, распределении рисков сотрудничество публичного⁴ партнера с одной стороны и частного партнера с другой стороны, которое осуществляется на основании соглашения о государственно-частном партнерстве, соглашения о муниципально-частном партнерстве, заключенных в соответствии с... Федеральным законом в целях привлечения в экономику частных инвестиций, обеспечения органами государственной власти и органами местного самоуправления доступности товаров, работ, услуг и повышения их качества (Федеральный закон от 1 июля 2015 г. № 224-ФЗ «О государственно-частном партнерстве, муниципально-частном партнерстве в Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»).*

³ Федеральный государственный образовательный стандарт.

⁴ Синоним – «государственный».

Документы об образовании и/или о квалификации

Документ об образовании и о квалификации – документ, подтверждающий получение профессионального образования и квалификации по профессии, специальности или направлению подготовки следующих уровней:

- 1) среднее профессиональное образование (подтверждается дипломом о среднем профессиональном образовании);*
- 2) высшее образование – бакалавриат (подтверждается дипломом бакалавра);*
- 3) высшее образование – специалитет (подтверждается дипломом специалиста);*
- 4) высшее образование – магистратура (подтверждается дипломом магистра);*
- 5) высшее образование – подготовка кадров высшей квалификации, осуществляемая по результатам освоения программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программ ординатуры, ассистентуры-стажировки (подтверждается дипломом об окончании, соответственно, аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки).*

Документы об образовании и о квалификации выдаются лицам, успешно прошедшим государственную итоговую аттестацию.

Документ о квалификации – документ, подтверждающий:

- 1) повышение или присвоение квалификации по результатам дополнительного профессионального образования (подтверждается удостоверением о повышении квалификации или дипломом о профессиональной переподготовке);*
- 2) присвоение разряда или класса, категории по результатам профессионального обучения (подтверждается свидетельством о профессии рабочего, должности служащего) (Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»).*

Документы о квалификации выдаются лицам, успешно прошедшим итоговую аттестацию.

Должностные обязанности – определенная трудовая функция должностного лица, которую оно обязано исполнять в течение рабочего времени согласно занимаемой должности в соответствии с заключенным трудовым договором или избранием (назначением) на должность. *По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений* (Трудовой кодекс Российской Федерации).

Справочно. Должностные обязанности устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, трудовым договором, а также вытекают из условий коллективного договора, соглашений. Должностные обязанности должны определять не только объем и пределы практического выполнения функций, порученных работнику согласно занимаемой должности, и поставленных перед ним задач, но также и пределы ответственности перед работодателем.

Должность (работника) – первичная неделимая структурная единица организации, предусмотренная штатным расписанием, замещаемая физическим лицом, отвечающим установленным квалификационным требованиям, определяющая его права, должностные обязанности и ответственность в пределах наделенных должностных полномочий.

Справочно. Должность не может быть вне организации, даже если работник назначен другой организацией, например, на руководящую должность, она включается в штатное расписание той организации, в которую назначен работник. Должность как понятие прежде всего предопределяет границы компетенции (полномочий) работника, то есть круг его обязанностей, права и ответственность (из Постановления Госкомтруда СССР от 9 сентября 1967 г. № 443 «Об утверждении Единой номенклатуры должностей служащих»).

Возможные наименования должностей указываются в разделе «Характеристика обобщенных трудовых функций» профессионального стандарта. Традиционно понятие «должность» относили к служащим. По отношению к рабочим говорили о профессии. Этот порядок сохранился в Трудовом кодексе Российской Федерации. Профессиональный стандарт оперирует понятием «должность» по отношению к служащим и понятием «профессия» по отношению к рабочим.

Дополнительное образование – вид образования, которое направлено на всестороннее удовлетворение образовательных потребностей человека в интеллектуальном, духовно-нравственном, физическом и/или профессиональном совершенствовании и не сопровождается повышением уровня образования. Дополнительное образование включает в себя такие подвиды, как дополнительное образование детей и взрослых и дополнительное профессиональное образование (Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»).

Дополнительное профессиональное образование – подвид дополнительного образования, не сопровождающийся повышением уровня образования и направленный на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды (Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»). Дополнительное профессиональное образование представлено дополнительными профессиональными программами: программами повышения квалификации и программами профессиональной переподготовки.

Справочно. Профессиональные стандарты являются наиболее важным регулятором содержания и требований к результатам освоения дополнительных профессиональных программ. При разработке профессиональных стандартов необходимость освоения дополнительных профес-

сиональных программ для выполнения трудовой функции (или трудовых функций) отражается в подразделе «Обобщенная трудовая функция» в части требований к образованию. Содержание дополнительных профессиональных программ рекомендуется формировать в соответствии с информацией, указанной в профессиональном стандарте в подразделе «Трудовая функция», включающем перечень трудовых действий, умений и знаний (для тех трудовых функций, на освоение которых направлена программа). Подробно этот вопрос раскрыт в «Методических рекомендациях-разъяснениях по разработке дополнительных профессиональных программ на основе профессиональных стандартов» (письмо Минобрнауки России от 22.04.2015 № ВК1032/06).

Единое экономическое пространство – пространственно-экономическая система, характеризующаяся свободой движения капитала, товаров, рабочей силы и информации. При этом в разной мере как национальным экономикам отдельных государств, так и транснациональным (наднациональным) экономическим образованиям. Важным элементом этого пространства в рамках Российской Федерации является Национальная система квалификаций.

Занятие – в широком смысле любой вид деятельности, выполняемой человеком; в узком смысле – не запрещенная законодательством деятельность, приносящая заработок или доход. Различаются основное (приносящее основной доход) и дополнительное (вспомогательное) занятия. Занятие является системообразующим элементом Общероссийского классификатора занятий (ОКЗ).

Занятость – 1) совокупность отношений (политических, экономических, социальных) по участию населения в экономической (хозяйственной) деятельности;

2) участие населения в экономической (хозяйственной) деятельности, приносящей, как правило, заработок или доход. Продуктивная занятость связана прежде всего со спросом (востребованностью) на производственные продукты и результаты различного рода услуг.

Знание – освоенная работником специализированная информация, методы ее применения и переработки, имеющие существенное значение для выполнения профессиональной деятельности. Необходимые знания, предусмотренные в профессиональном стандарте, являются базой формирования необходимых умений, требуемых для выполнения трудовых действий, и выявляются в процессе оценки квалификации.

Справочно. Существует много определений этого понятия. В предложенном определении сделана попытка отразить специфику использования термина в контексте разработки и внедрения профессиональных стандартов.

Интенсивность труда – характеристика труда, отражающая затраты труда (физической, умственной, нервной, эмоциональной энергии) в единицу времени. Учитывается работодателем при определении должностных обязанностей, тарификации работ и т. д. с учетом особенностей видов профессиональной деятельности, отраженных в профессиональных стандартах.

Качество профессионального образования – комплексная характеристика деятельности образовательных организаций профессионального образования и результатов освоения выпускниками профессиональных образовательных программ, подтверждающая их соответствие требованиям федеральных государственных образовательных стандартов, профессиональных стандартов, иным требованиям рынка труда.

Справочно. Деятельность по обеспечению качества профессионального образования связывается с формированием и эффективным функционированием системы внешней независимой оценки качества профессионального образования.

Система независимой оценки качества профессионального образования – совокупность норм, правил, процедур, обеспечивающих основанную на едином методологическом под-

ходе оценки образовательных достижений обучающихся и образовательных программ в целом, эффективности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, с позиций основных потребителей результатов образовательных услуг.

Качество рабочей силы – обобщенная характеристика уровня физических и интеллектуальных способностей работников (их знаний, умений, навыков, опыта, общей и профессиональной культуры, компетенции) к труду. Требования к качеству рабочей силы находят отражение в профессиональных стандартах при описании требований к образованию и обучению, опыту практической работы, необходимых знаний и умений для выполнения трудовых функций.

Качество труда – характеристика конкретного вида труда по его сложности, интенсивности и значимости для экономики.

Квалификация – характеристика профессиональной деятельности и обладающего ею работника. Рассматривается с точки зрения уровня (формальная характеристика) и содержания (качественная характеристика).

С точки зрения уровня квалификация или группа квалификаций занимают то или иное положение в иерархии квалификаций, построенной на основе совокупности признаков сложности деятельности (характера умений), наукоемкости деятельности (характера знаний), широты полномочий и ответственности, необходимых при осуществлении деятельности (общей компетенции), – в национальной рамке квалификаций.

С точки зрения содержания понятие «квалификация» часто используется как синоним профессии и составляющих ее трудовых функций, умений, знаний.

В свою очередь, уровень квалификации работника характеризуется степенью его профессиональной обученности (подго-

товленности), наличием знаний, умений, компетенции, необходимых для осуществления определенного вида деятельности.

С п р а в о ч н о . В современных нормативных актах сфер труда и образования общим в понятии квалификации является «уровень знаний, умений, навыков», необходимых в профессиональной деятельности. В Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» квалификация определена как *«уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности»*. В Федеральном законе от 3 декабря 2012 г. № 236-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона "О техническом регулировании"» определено, что *«квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника»*.

В настоящее время вводится понятие профессиональной квалификации как знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы физического лица, необходимых для выполнения определенной трудовой функции («Типовые требования к центру оценки квалификаций», утверждены решением Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям).

Квалифицированный труд – труд, требующий специальной подготовки работника, наличия у него знаний, умений и навыков, профессиональных компетенций, необходимых для выполнения определенных видов профессиональной деятельности, соответствующих трудовым функциям.

Классификаторы и справочники социально-трудовой, образовательной и научной информации – документы, отражающие особенности указанных сфер деятельности по различным направлениям, утверждаемые в установленном порядке:

– Росстандартом – Общероссийский классификатор видов экономической деятельности; Общероссийский классификатор занятий; Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов; Обще-

российский классификатор специальностей по образованию; Общероссийский классификатор специальностей высшей научной квалификации.

– Минтрудом России – Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих; Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих; Справочник востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий.

Справочно. Перечисленные документы учитываются при разработке и применении профессиональных стандартов. Более подробная информация об основных классификаторах и справочниках приведена в Приложении.

Компетенция – динамическая комбинация знаний, умений, опыта и способность применять их для успешной профессиональной деятельности. Компетенция находит опосредованное отражение в профессиональных стандартах при описании трудовых функций и трудовых действий, необходимых знаний, умений.

Справочно. В Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» термин «компетенция» используется в двух смыслах: 1) при описании результатов образования; 2) при описании полномочий органов государственной власти и местного самоуправления в сфере образования, а также образовательной организации и органов управления образовательной организацией. В Трудовом кодексе Российской Федерации этот термин используется с точки зрения полномочий (например, компетенция комиссии по трудовым спорам). Во всех случаях термин «компетенция» употребляется в единственном числе.

В разных источниках можно встретить разные подходы к классификации компетенций как результатов профессионального образования и профессионального обучения, различные их названия и определения. Речь идет об универсальных, общекультурных, общих, общепрофессиональных, профессиональных и т. д. компетенциях.

В соответствии с Федеральным законом от 2 мая 2015 г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации"» с 1 июля 2016 г. *«формирование требований федеральных*

государственных образовательных стандартов профессионального образования к результатам освоения основных образовательных программ профессионального образования в части профессиональной компетенции осуществляется на основе соответствующих профессиональных стандартов (при наличии)».

Наличие у человека компетенций для успешного осуществления трудовой деятельности рассматривается как компетентность. Это деятельностная характеристика, определяющая способность и готовность работника к реализации приобретенных знаний, умений, навыков в реальной профессиональной деятельности. Компетентность находит опосредованное отражение в профессиональных стандартах при описании необходимых знаний, умений, других характеристик трудовой функции.

Конкурентоспособность работника – комплекс характеристик способности работника к труду, дающий ему возможность выступать на рынке труда, рабочей силы и претендовать на трудоустройство наравне с другими работниками аналогичного профиля.

Культура труда – базовая составная часть общей культуры работника или профессиональной группы работников. Культура труда проявляется через два органически взаимосвязанных направления: а) влияние культуры личности работника на его профессиональную деятельность, качество и конечный результат труда; б) влияние профессионального мастерства работника на его общую культуру. В состав культуры труда входит профессиональная культура.

Мотивация труда – 1) субъективные внутренние причины, побуждающие работника к активной трудовой деятельности; 2) система форм и методов стимулирования активной трудовой деятельности. Важное место в этой системе должна занимать оценка квалификации работника.

Направленность (профиль) образования – ориентация образовательной программы на конкретные области знания и/или виды деятельности, определяющая ее предметно-тематическое содержание, преобладающие виды учебной

деятельности обучающегося и требования к результатам освоения образовательной программы (Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»).

*Справочно. В профессиональном образовании требования к результатам освоения программ связаны с требованиями соответствующих профессиональных стандартов. Так, в Федеральном законе «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 федерального закона "Об образовании в Российской Федерации"», который вступает в силу с 1 июля 2016 года, установлено, что «*формирование требований федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования к результатам освоения основных образовательных программ профессионального образования в части профессиональной компетенции осуществляется на основе соответствующих профессиональных стандартов (при наличии)*».*

Направленность (профиль) профессионального образования – ориентация профессиональной образовательной программы на содержание профессионального стандарта (конкретные обобщенные трудовые функции, отдельные трудовые функции). Содержание профессионального стандарта (характеристика обобщенной трудовой функции, отдельной трудовой функции) учитывается при разработке результатов освоения профессиональной образовательной программы.

Национальная рамка квалификаций (Уровни квалификаций в целях разработки проектов профессиональных стандартов) – обобщенное и структурированное по уровням описание основных признаков (дескрипторов), используемых для систематизации и построения иерархии признаваемых квалификаций, используемое в качестве инструмента управления персоналом, сопряжения сфер труда и профессионального образования. Национальная рамка квалификаций является составной частью Национальной системы квалификаций.

Справочно. В Российской Федерации в настоящее время под Национальной рамкой квалификаций понимаются Уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов, утвержденные

приказом Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 148н (далее – Уровни квалификации). Этот документ применяется при разработке профессиональных стандартов для описания трудовых функций, требований к образованию и обучению работников. Уровни квалификации нацелены на обеспечение межотраслевой сопоставимости квалификаций, представляют собой результат их ранжирования и раскрываются через дескрипторы (показатели), которые являются обобщенным описанием совокупности требований к полномочиям и ответственности, характеру умений и знаний, требующихся в деятельности. Единые требования к квалификации работника, установленные Уровнями квалификации, могут быть расширены и уточнены с учетом специфики видов профессиональной деятельности, отраслевых особенностей, выявленных на основе структурно-функционального анализа.

Национальная система квалификаций (НСК) – комплекс взаимосвязанных документов, государственно-общественных институтов и мероприятий, обеспечивающих управление жизненным циклом квалификаций, повышение качества трудовых ресурсов, оптимизацию трудовых процессов, взаимодействие сфер профессионального образования и труда в целях обеспечения качества подготовки работников и их конкурентоспособности на национальном и международном рынке труда. В структуру НСК Российской Федерации входят Национальная рамка квалификаций, отраслевые рамки квалификаций, профессиональные и образовательные стандарты, система независимой оценки квалификации, различные виды аккредитации профессиональных образовательных программ, другие элементы.

Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям – консультативный орган при Президенте Российской Федерации, образованный в целях рассмотрения вопросов, касающихся создания и развития системы профессиональных квалификаций в Российской Федерации. Основными задачами Совета являются: а) разработка предложений Президенту Российской Федерации по определению приоритетных направ-

лений государственной политики в сфере подготовки высококвалифицированных кадров; б) координация деятельности органов государственной власти Российской Федерации, объединений работодателей, профессиональных союзов (их объединений) и ассоциаций, общественных объединений, образовательных, научных и иных организаций по созданию и развитию системы профессиональных квалификаций в Российской Федерации; в) проведение экспертизы проектов законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, в том числе – по указанию Президента Российской Федерации, включая экспертизу проектов поручений Президента Российской Федерации по вопросам развития системы профессиональных квалификаций в Российской Федерации; г) проведение экспертизы проектов профессиональных стандартов, подготовка экспертных заключений по ним и выработка предложений по совершенствованию профессиональных стандартов; д) рассмотрение проектов федеральных государственных стандартов профессионального образования, оценка их соответствия профессиональным стандартам, подготовка предложений по их совершенствованию; е) подготовка предложений по разработке классификатора (перечня) видов профессиональной деятельности и его последующей актуализации; ж) содействие международному сотрудничеству в сфере развития национальных систем профессиональных квалификаций (Положение о Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, утверждено указом Президента Российской Федерации от 16 апреля 2014 г. № 249).

Непрерывное образование – образование на протяжении всей жизни человека, которое обеспечивается созданием условий для самообразования и всестороннего личностного развития, совокупностью преемственных, согласованных и разнообразных образовательных программ, гарантирующих

гражданам реализацию права на образование и предоставляющих возможность получать общее и профессиональное образование, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

Справочно. Непрерывное образование осуществляется через формальное, неформальное, информальное/спонтанное образование (самообразование).

Формальное образование – путь получения образования, предполагающий освоение официально признаваемых (регулируемых государством) образовательных программ.

Неформальное образование – путь получения образования, предполагающий обучение (подготовку), в том числе по месту работы (в форме наставничества, стажировки, инструктажа, тренинга, через реализацию различных программ подготовки, обмена опытом и т. д.), а также просвещение в рамках деятельности общественных и иных социально ориентированных организаций.

Спонтанное (информальное) образование – путь получения образования, предполагающий учет результатов индивидуальной образовательной деятельности, практического опыта, приобретенного в процессе работы, в быту и т. п.

Непрерывное профессиональное образование – процесс постоянного развития профессионально и социально значимых личных качеств человека в части способности к труду на основе обновления, совершенствования и реализации его профессиональных знаний, умений, компетенций; направлено на обеспечение профессиональной мобильности работника – готовности к смене деятельности в условиях постоянной модернизации техники, технологии, организации труда. Этот процесс тесно связан с процессами формирования и функционирования Национальной системы квалификаций, реализации профессиональных стандартов.

Область профессиональной деятельности – совокупность видов профессиональной деятельности, имеющая общую интеграционную основу (аналогичные или близкие назначения, объекты, технологии, в том числе средства труда).

Справочно. Перечень областей профессиональной деятельности представлен в реестре профессиональных стандартов (перечне видов профессиональной деятельности) и включает соответствующие *наименования областей: образование, здравоохранение, социальное обслуживание, финансы и экономика, юриспруденция, сельское хозяйство, транспорт, электроэнергетика и т. д.* (Приказ Минтруда России от 29.09.2014 № 667н «О реестре профессиональных стандартов (перечне видов профессиональной деятельности)»).

Обобщенная трудовая функция – 1) *совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном или бизнес-процессе* (Методические рекомендации по разработке профессионального стандарта, утверждены приказом Минтруда России).

Это определение обобщенной трудовой функции близко к определению трудовой функции, данному Трудовым кодексом Российской Федерации:

2) *работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации.*

Образовательная деятельность – *деятельность по реализации образовательных программ* (Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»).

Образовательная программа – *комплекс основных характеристик образования (объем, содержание, планируемые результаты), организационно-педагогических условий и в случаях, предусмотренных... Федеральным законом, форм аттестации, который представлен в виде учебного плана, календарного учебного графика, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных компонентов, а также оценочных и методических материалов* (Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»).

Объект (предмет) труда – явление, предмет, процесс – всё то, на что направлено воздействие человека в процессе трудовой деятельности в целях производства различных благ для удовлетворения собственных потребностей, либо выступающих в качестве товара, предназначенного для реализации на рынке.

Справочно. Понятия «объект» и «предмет труда» однородные по сути, но первое широкое по смыслу, а второе имеет конкретный характер и может найти прямое или опосредованное отражение в наименовании профессионального стандарта.

Объект профессиональной деятельности – системы, явления, предметы, процессы, на которые направлено воздействие в процессе профессиональной деятельности.

Справочно. Понятие является видовым по отношению к понятию «объект (предмет) труда», используется во ФГОС профессионального образования.

Опыт – результат применения умений и знаний в деятельности. Особую часть опыта представляет сам процесс, способ деятельности; воспроизвести его можно только в самой деятельности. Опыт входит в структуру квалификации работника, является одним из основных путей достижения ее уровня и отражается в профессиональных стандартах в виде требований к опыту практической работы.

Справочно. В Национальной системе квалификаций требование наличия практического опыта применяется в качестве одного из показателей уровня квалификации работника наряду с полученным образованием. Если в профессиональном стандарте указаны различные траектории профессионального образования, то обычно уточняется, для какой из них опыт нужен, а для какой, возможно, нет.

Основные программы профессионального обучения – к этим программам относятся *программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служа-*

щих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих. Результатом освоения программ профессионального обучения является приобретение лицами различного возраста соответствующей профессиональной компетенции, получение квалификационных разрядов, классов, категорий по профессии рабочего или должности служащего (Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»).

Справочно. Структура и содержание каждой из перечисленных основных программ профессионального обучения определяется на основе общих требований к образовательной программе с учетом особенностей профессионального обучения как вида образования. Действующие основные программы профессионального обучения актуализируются с учетом принимаемых профессиональных стандартов.

Основные профессиональные образовательные программы (ОПОП) – к этим программам относятся программы, разрабатываемые на основе федеральных государственных образовательных стандартов: а) образовательные программы среднего профессионального образования – программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена; б) образовательные программы высшего образования, подразделяются на программы бакалавриата, программы специалитета, программы магистратуры, программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, программы ассистентуры-стажировки (Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»).

Справочно. Структура и содержание каждой из перечисленных основных профессиональных образовательных программ определяется на основе общих требований к образовательной программе с учетом особенностей уровней профессионального образования. Действующие основные профессиональные образовательные программы актуализируются с учетом принимаемых профессиональных стандартов. Для разработ-

ки одной основной профессиональной образовательной программы может потребоваться использование одного или нескольких профессиональных стандартов.

Отраслевая рамка квалификаций (рамка квалификаций области профессиональной деятельности) – системное, структурированное по уровням, сформированное на основе профессиональных стандартов описание признаваемых в отрасли (области профессиональной деятельности) профессиональных квалификаций. В общем случае отраслевая рамка квалификаций включает реестр профессиональных квалификаций соответствующей области профессиональной деятельности, профессионально-квалификационную структуру области профессиональной деятельности, позволяющую связать основные виды профессиональной деятельности, профессиональные стандарты и профессиональные квалификации в единую целостную систему. Отраслевая рамка квалификаций может предусматривать введение отраслевых уровней (подуровней) квалификации, дополняющих и конкретизирующих национальные уровни квалификаций.

С п р а в о ч н о . Подуровни квалификации вводятся при необходимости и позволяют дифференцировать трудовые функции, относящиеся к одному уровню квалификации, но различающиеся степенью самостоятельности, инновационности, масштабом деятельности, полнотой реализации функций руководства, а также иными характеристиками, отражающими отраслевую специфику.

Разработку и ведение отраслевой рамки квалификаций как составной части Национальной системы квалификаций осуществляют, как правило, советы по профессиональным квалификациям (объединения работодателей, профессиональные сообщества) в соответствующей области профессиональной деятельности.

Отрасль – совокупность организаций (предприятий, производств), объединяемых общностью производимой продук-

ции (услуг), технологии их производства и удовлетворяемых потребностей. Особенности отрасли учитываются при разработке отраслевых рамок квалификаций, соответствующих профессиональных стандартов.

Оценка квалификации – подтверждение соответствия профессиональной квалификации соискателя положениям профессионального стандарта, проведенное центром оценки квалификации, с удостоверением такого соответствия свидетельством о профессиональной квалификации.

Справочно Понятие сертификации квалификаций в настоящее время не употребляется.

Оценка квалификаций должна занимать важное место в системе мер по стимулированию трудовой, производственной активности.

Справочно. Формируемая в настоящее время система оценки квалификации является составной частью Национальной системы квалификаций и включает в себя следующих участников: координационный орган по профессиональным квалификациям; национальное агентство развития квалификаций; советы по профессиональным квалификациям; центры оценки квалификации; соискателей; федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции выработки государственной политики и нормативно-правового регулирования в сфере труда.

Центр оценки квалификации – юридическое лицо, которое на основе обращения в совет по профессиональным квалификациям получило право на ведение деятельности по оценке квалификации.

Соискатели – физические лица, включая граждан, занятых трудовой деятельностью, претендующие на подтверждение профессиональной квалификации и подавшие заявление в центр оценки квалификации о прохождении оценки квалификации.

Профессиональный экзамен – форма независимой оценки квалификации, в ходе которой соискатель подтверждает свою профессиональную квалификацию, а центр оценки квалифика-

ции определяет ее соответствие положениям профессионального стандарта.

Свидетельство о профессиональной квалификации – документ, удостоверяющий профессиональную квалификацию соискателя, подтвержденную в ходе профессионального экзамена.

Реестр системы профессиональных квалификаций – федеральная информационная система, содержащая сведения об участниках системы независимой оценки квалификации и о результатах независимой оценки квалификации.

Практика – вид учебной деятельности, направленной на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенции в процессе выполнения определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью (Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»).

Применение профессионального стандарта – этап жизненного цикла профессионального стандарта, предполагающий любой способ использования сведений из данного документа в целях пользователя.

Профессиональная деятельность – трудовая деятельность, осуществляемая в рамках сложившегося разделения труда, требующая соответствующей подготовки и приносящая доход.

Профессиональная культура – одно из проявлений общей культуры личности, составная часть культуры труда работника, различных профессиональных групп. Содержание профессиональной культуры составляет широкий спектр профессиональных знаний, умений, компетенций, практический опыт, а также наиболее прогрессивные способы их использования как условия эффективной профессиональной деятельности работника. Для выполнения требований профессионального стандарта работник должен обладать определенной профессиональной культурой.

Профессиональная мобильность – способность и готовность работника к смене деятельности, изменению профессии в условиях постоянной модернизации техники, технологии, организации труда.

Профессиональная ориентация – 1) система научно-практической деятельности общественных институтов (семьи, предприятий экономической сферы, образовательных организаций), включающая решение комплекса социально-экономических и психолого-педагогических задач в целях формирования профессионального самоопределения личности, соответствующего как ее индивидуальным особенностям, так и кадровым запросам рынка труда.

2) один из инструментов политики в области управления человеческими ресурсами (кадровой политики) на уровне государства, региона, отрасли, предприятия.

Профессиональная этика – часть профессиональной культуры, отражающая систему ценностей работников определенной профессиональной группы. Конкретизирует общие моральные требования применительно к особенностям, специфике соответствующей профессии. Включает в себя характер общения, правила и форму поведения, способы взаимодействия (в коллективе, между работниками-профессионалами, профессионала с клиентами), профессиональную лексику и другие факторы, определяемые особенностями конкретной профессиональной деятельности.

Профессионально-общественная аккредитация профессиональных образовательных программ (ПОА) – составная часть Национальной системы квалификаций, представляющая собой *признание качества и уровня подготовки выпускников, освоивших такую образовательную программу в конкретной организации, осуществляющей образовательную деятельность, отвечающими требованиям профессио-*

нальных стандартов, требованиям рынка труда к специалистам, рабочим и служащим соответствующего профиля (Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»). В соответствии с действующим законодательством профессионально-общественную аккредитацию профессиональных образовательных программ вправе проводить работодатели, их объединения, а также уполномоченные ими организации.

Справочно. В рамках деятельности Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям выстроена одна из моделей профессионально-общественной аккредитации. Ключевые характеристики этой модели отражены в «Базовых принципах профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ в рамках деятельности Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям» (далее – Базовые принципы).

В соответствии с Базовыми принципами к аккредитующим организациям отнесены советы по профессиональным квалификациям, общероссийские и общероссийские отраслевые (межотраслевые) объединения работодателей, общероссийские профессиональные сообщества, крупнейшие работодатели, оказывающие решающее влияние на рынок труда в отдельных отраслях экономики. Сведения об аккредитующих организациях и аккредитованных ими профессиональных образовательных программах вносятся в Национальный реестр профессионально-общественной аккредитации.

Профессионально-общественное обсуждение профессионального стандарта – *этап разработки проекта профессионального стандарта, организованный с целью уточнения содержания проекта профессионального стандарта, обеспечения его поддержки работодателями, представителями профессионального сообщества, другими заинтересованными организациями (Методические рекомендации по организации профессионально-общественного обсуждения и экспертизы проектов профессиональных стандартов, утверждены приказом Минтруда России от 30 сентября 2014 г. № 671н).*

Профессиональное образование – вид образования, который направлен на приобретение обучающимися в процессе освоения основных профессиональных образовательных программ знаний, умений, навыков и на формирование компетенции определенного уровня и объема, позволяющих вести профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретным профессии или специальности (Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»).

Профессиональное обучение – вид образования, который направлен на приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и формирование компетенции, необходимой для выполнения определенных трудовых, служебных функций (определенных видов трудовой, служебной деятельности, профессий) (Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»). Профессиональное обучение осуществляется в процессе освоения основных программ профессионального обучения – программ профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программ переподготовки рабочих, служащих, программ повышения квалификации рабочих, служащих.

С п р а в о ч н о . В профессиональных стандартах определяются требования к образованию и обучению, необходимому для выполнения обобщенной трудовой функции, обусловленные ее содержанием и уровнем квалификации. При этом могут и должны указываться различные образовательные маршруты, обеспечивающие подготовку к выполнению обобщенной трудовой функции.

Профессиональное самоопределение – процесс и результат формирования человеком своего отношения к профессионально-трудовой среде; один из способов самореализации личности.

Профессиональное сообщество – профессиональное объединение юридических или физических лиц в соответствующей сфере деятельности (Методические рекомендации по

организации профессионально-общественного обсуждения и экспертизы проектов профессиональных стандартов, утверждены приказом Минтруда России).

Справочно. Группа людей (физических лиц) или юридическое лицо (группа юридических лиц), объединенных добровольно по отраслевому, территориальному или территориально-отраслевому принципу, имеющих общие цели в рамках одной профессии или отрасли, к которой они принадлежат, либо в рамках решения задач комплексного, межотраслевого характера. В процессе взаимодействия участников профессионального сообщества как вида института гражданского общества осуществляется поиск новых, более эффективных подходов к решению поставленных задач (например, разработки профессиональных стандартов, оценки квалификаций).

Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции (Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации"» – вступает в силу с 1 июля 2016 г.). Профессиональный стандарт представляет собой многофункциональный документ, раскрывающий с позиций сферы труда, объединений работодателей и/или профессиональных сообществ в рамках определенного вида профессиональной деятельности его цель и содержание через обобщенные трудовые функции, трудовые функции, трудовые действия, место в системе Уровней квалификации, требования к образованию и обучению, опыту практической работы, необходимым знаниям и умениям работника. Различают профессиональные стандарты, предназначенные для конкретной отрасли или для нескольких отраслей.

Справочно. Профессиональные стандарты являются составной частью Национальной системы квалификаций и разрабатываются в соответствии с макетом, утвержденным приказом Минтруда России.

Профессия – общественно признанный относительно устойчивый вид профессиональной деятельности человека, который определен разделением труда в обществе.

С п р а в о ч н о . В правовых нормативных документах (например, в Трудовом кодексе Российской Федерации, Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» и других официальных документах) понятие «профессия» относится, как правило, к категории рабочих. Название профессии может найти отражение в наименовании профессионального стандарта.

Работник – *физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем* (Трудовой кодекс Российской Федерации).

С п р а в о ч н о . Понятия «работники», «персонал» и «кадры организации» часто используются как синонимы. Однако следует иметь в виду, что в некоторых случаях понятие «персонал» может трактоваться как более широкое по сравнению с «работниками» и «кадрами организации», т. к. оно может охватывать не только тех, кто состоит в трудовых отношениях с работодателем («работники»), но и группы людей, являющихся кандидатами на вакансии и/или членами групп, на которые распространяются действия локальных нормативных актов организации. Для определения различных категорий работников, чей труд отличается по характеру полномочий и ответственности, по характеру используемых умений и знаний, используются такие понятия, как «рабочий», «квалифицированный рабочий», «высококвалифицированный рабочий», «служащий», «специалист», «руководитель».

Предлагаемые определения не позволяют провести однозначное разграничение между данными понятиями (что отражает сложность и многомерность, комплексность выполняемой деятельности). Данные определения сформировались в условиях индустриальной экономики, для которой было характерно четкое разделение по характеру и содержанию деятельности, выполняемой различными категориями работников (рабочие, специалисты, служащие и др.). В настоящее время (в период постиндустриальной информационной экономики) деятельность, выполняемая различными категориями работников, отличается в большей степени по характеру и наукоемкости (инновационности) используемых знаний, а не характеру трудовой деятельности, что прямо отражается на продолжительности временного периода приобретения квалификации (для приобретения квали-

фикации рабочих, как правило, требуется меньше времени, чем для приобретения квалификации других категорий работников).

Рабочий – а) работник, осуществляющий свою трудовую деятельность с непосредственным использованием орудий труда и главным образом в режиме заданного алгоритма производственных действий; б) работник, трудовая деятельность которого связана с физическим трудом по производству продукции (товаров) в режиме заданного алгоритма действий.

Квалифицированный рабочий – а) работник, имеющий квалификацию (квалификационный разряд (класс)), требующуюся для выполнения вида профессиональной деятельности соответствующего уровня сложности, получивший среднее профессиональное образование по программе подготовки квалифицированного рабочего (либо освоивший одну из основных программ профессионального обучения или дополнительную профессиональную программу повышения квалификации по профессии рабочего); б) рабочий, владеющий сложной профессией, способный в рамках своей профессиональной деятельности выполнять трудовые функции повышенного уровня сложности. Профессиональная деятельность квалифицированного рабочего соответствует 4–5 уровню квалификации; в) работник, профессиональная деятельность которого связана с физическим трудом по производству продукции (товаров), прошедший профессиональную подготовку или получивший среднее профессиональное образование.

Служащий – а) работник нефизического, умственного труда, работающий в различных организациях, учреждениях. Категория служащих входит в принятую классификацию должностей работников государственных и муниципальных структур. В коммерческих организациях таким термином на практике уже не пользуются; б) работник, трудовая деятельность которого связана с умственным трудом, и, как правило, занятый в производственной сфере.

Специалист – а) работник, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, наличие которого подтверждено соответствующим дипломом; б) обобщенный термин в целях определения наименования профессионального стандарта (специалист по...); в) категория должности, на которой работник выполняет преимущественно аналитико-конструктивные работы; г) работник, имеющий профессиональное образование и/или приравненный к нему опыт работы по определенному виду профессиональной деятельности, наличие которых подтверждено соответствующим документом.

Сотрудник – а) член трудового коллектива, включенный в систему производственных и личностных взаимоотношений, присущих этому коллективу как социумному образованию; б) работник, включенный в состав персонала и в систему производственных и личностных взаимоотношений, присущих конкретной организации (учреждению, предприятию).

Высококвалифицированные работники (согласно методике, утвержденной приказом Росстата) – занятые трудовой деятельностью работники, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется высшее образование, относящиеся к следующим группам Общероссийского классификатора занятий: 1 группа – руководители (представители) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей учреждений, организаций и предприятий; 2 группа – специалисты высшего уровня квалификации (химики, физики, математики, инженеры, биологи, врачи, преподаватели и т. п.). Кроме того, к высококвалифицированным работникам относятся работники 3 группы – специалисты среднего уровня квалификации (техники, механики, фельдшеры, фармацевты и т. п.) и 7 группы (квалифицированные рабочие крупных и мелких промышленных предприятий, строительства, транспорта, связи, геологии и другие), которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется высшее или среднее профессиональное образование.

Работодатель – физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральным законодательством, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры, например, государство или муниципальные образования.

Рабочая сила – 1) совокупность физических и интеллектуальных способностей человека к труду, используемых им при производстве материальных и интеллектуальных продуктов и услуг;

2) экономически активное, трудоспособное население (общее число лиц в работоспособном возрасте за исключением недееспособных);

3) особого рода товар на рынке труда.

Разделение труда – 1) дифференциация общественного производства на отдельные крупные группы видов трудовой деятельности;

2) дифференциация труда по видам деятельности внутри хозяйствующего субъекта.

Результаты профессионального образования, обучения –

1) освоенные человеком компетенции (общие, общекультурные, общепрофессиональные, профессиональные), соответствующие определенному виду/уровню образования и квалификации, а также способность к их постоянному обновлению и совершенствованию;

2) социально и профессионально значимые характеристики качества подготовки выпускников различных профессиональных образовательных программ.

Рынок труда – система социально-экономических отношений при формировании и реализации спроса и предложения на рабочую силу различной квалификации. Рынок труда отличается от всех других рынков тем, что на нем в качестве товара выступают физические и интеллектуальные способности людей.

С п р а в о ч н о . Внутренний рынок труда – разновидность рынка труда, характеризующая состояние занятости на конкретном предприятии. Представляет собой органическое единство двух рынков: рабочей силы и рабочих мест, а его состояние определяется количественным и качественным соотношением между этими взаимосвязанными рынками. Относится к регулируемому рынку труда, поскольку имеет место использование администрацией предприятий законодательных, нормативно-правовых и иных актов, в том числе профессиональных стандартов для определения должностных обязанностей, требований к квалификации работников и т. д.

Совет по профессиональным квалификациям (СПК) – *орган, целью деятельности которого является формирование и поддержка функционирования системы квалификаций в конкретных областях профессиональной деятельности, в установленном порядке наделенный полномочиями Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям* (Методические рекомендации по организации профессионально-общественного об-

суждения и экспертизы проектов профессиональных стандартов, утверждены приказом Минтруда России).

С п р а в о ч н о . Основными задачами совета по профессиональным квалификациям как ключевого звена в организационной структуре Национальной системы квалификаций являются:

- мониторинг рынка труда, потребности в квалификациях, появления новых профессий, изменений в наименованиях и перечнях профессий;
- координация разработки, актуализации и организация применения профессиональных стандартов, рамки квалификаций и квалификационных требований;
- установление требований для подтверждения профессиональной квалификации, организация, формирование и развитие сети центров сертификации квалификаций в соответствии с профессиональными стандартами и квалификационными требованиями, координация и контроль деятельности по оценке и присвоению профессиональных квалификаций;
- участие в определении потребности в образовании и обучении, в разработке образовательных стандартов профессионального образования, в обновлении и профессионально-общественной аккредитации программ профессионального образования и обучения;
- формирование и поддержка информационного ресурса (сайта) по вопросам развития квалификаций и кадрового обеспечения и размещение соответствующей информации на данном ресурсе (Типовое положение о совете по профессиональным квалификациям, утверждено Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям).

Социальное партнерство в сфере труда – *система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (Трудовой кодекс Российской Федерации).*

Социальный статус профессии – показатель общественной значимости, престижности определенной профессии среди других профессий, определяемый рядом признаков (критериев) правового, экономического, образовательного, национально-ментального характера.

Специальность – 1) функционально обособленная область трудовой деятельности в рамках определенной профессии (либо охватывающая всю сферу этой профессии);
2) нормативно установленный объем образовательной подготовки на уровне среднего профессионального или высшего образования, необходимый для выполнения работы в функционально обособленной области трудовой деятельности в рамках определенной профессии;
3) документально закрепленное наименование профессиональной области образовательной подготовки на уровне среднего профессионального или высшего образования.

Средства труда – 1) вещь или совокупность вещей, используемых человеком (работником) для воздействия на объекты (предметы) труда в целях производства различных благ;
2) технология деятельности, соответствующая ее предметному содержанию и поставленной цели.

Справочно. Специфика средств труда может найти свое отражение в профессиональном стандарте при описании параметра «Другие характеристики» в подразделе «Трудовая функция».

Сфера труда – совокупность областей, направлений, видов, мест трудовой деятельности и трудовых отношений.

Труд, трудовая деятельность – целесообразная деятельность людей по созданию материальных, интеллектуальных, духовных благ, необходимых для удовлетворения собственных потребностей либо выступающих в качестве товара, предназначенного для реализации на рынке.

Трудовая функция – 1) *система трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции* (Методические рекомендации по разработке профессионального стандарта, утверждены приказом Минтруда России).

Это определение трудовой функции близко определению трудовой функции, данному Трудовым кодексом Российской Федерации:

2) *конкретный вид поручаемой работнику работы.*

Трудовое действие – *процесс взаимодействия работника с предметом труда, при котором достигается определенная задача* (Методические рекомендации по разработке профессионального стандарта, утверждены приказом Минтруда России).

Справочно. Успешное трудовое действие – низший уровень декомпозиции деятельности в профессиональном стандарте. Трудовое действие может выполняться различными способами в зависимости от конкретных производственных условий и обстоятельств.

Трудовой договор – *соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего распорядка, действующие у данного работодателя* (Трудовой кодекс Российской Федерации).

Трудовые ресурсы – экономически активная трудоспособная часть населения (страны, региона).

Уровни и виды образования (формального) – в Российской Федерации структура образования подразделяется на уровни и виды. Вид образования – основная систематическая единица структурного деления в системе образования по признаку его направленности (общее или профессиональное, дополнительное); уровни образования – единицы вертикального структурного деления по признакам сложности и преемственности освоения основных образовательных программ.

В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» выделяется четыре вида образования: общее; профессиональное; дополнительное; профессиональное обучение.

В Российской Федерации устанавливаются следующие последовательные уровни общего образования: 1) дошкольное образование; 2) начальное общее образование; 3) основное общее образование; 4) среднее общее образование. В Российской Федерации устанавливаются следующие уровни профессионального образования: 1) среднее профессиональное образование; 2) высшее образование – бакалавриат; 3) высшее образование – специалитет, магистратура; 4) высшее образование – подготовка кадров высшей квалификации (Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»).

Справочно. Вне нормативного поля нередко употребляется термин «базовое образование». Как правило, речь идет либо об основных образовательных программах, либо об уровне образования обучающегося, который у него имеется при приеме на обучение («база приема») («Примем на базе 9 классов...»).

При разработке профессиональных стандартов уровни и виды образования учитываются в подразделе «Обобщенная трудовая функция» в части требований к образованию и обучению; при определении уровня квалификации на основе выбора основных путей его достижения – освоения соответствующих образовательных программ.

Федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС) – нормативный документ, определяющий совокупность обязательных требований к образованию определенного уровня и (или) к профессии, специальности и направлению подготовки, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Федеральные государственные образовательные стандарты включают в себя требования к: 1) структуре основных образовательных программ (в том числе – соотношению обязательной части основной образовательной программы и части, формируемой участниками образовательных отношений) и их объему; 2) условиям реализации основных образовательных программ, в том числе – кадровым, финансовым, материально-техническим и иным условиям; 3) результатам освоения основных образовательных программ (Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»).

Справочно. ФГОС являются составной частью Национальной системы квалификаций. В соответствии с Федеральным законом «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации"» (вступает в силу с 1 июля 2016 г.) формирование требований федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования к результатам освоения основных образовательных программ профессионального образования в части профессиональной компетенции осуществляется на основе соответствующих профессиональных стандартов (при наличии).

Функциональная грамотность – степень подготовленности человека к выполнению возложенных на него или добровольно взятых на себя обязанностей. Составными элементами функциональной грамотности являются правовая грамотность, компьютерная, готовность оформлять и представлять результаты работы на иностранном языке; работать в команде и разрешать конфликтные ситуации; готовность к управлению информацией и принятию решений, а также к самообразованию, самообучению.

Человеческие ресурсы – интегральная характеристика комплекса духовно-этических, нравственных, социокультурных, профессионально-образовательных, квалификационно-компетентностных, мотивационно-трудовых показателей качественного состояния и потенциальных возможностей развития этого состояния трудоспособной части населения (страны, региона), персонала отрасли, организации, предприятия.

Человеческий капитал – 1) затраты (инвестиции) на развитие у человека комплекса физических и интеллектуальных способностей к труду, реализация которых в процессе трудовой деятельности дает возможность получения человеком прибыли на произведенные им данного рода инвестиции; 2) интегральный показатель стоимостного (затратного) содержания человеческих ресурсов организации, региона, страны как главного ресурса экономики.

Человеческий фактор – совокупность всех возможных проявлений деятельностной природы, сущности человека, его социальной, творческой активности на уровне личности, коллектива, общества в качестве ведущего элемента социально-экономических, производственно-технических и иных систем социумного характера.

Экономическая деятельность – деятельность, включенная в систему хозяйственно-экономических отношений, приносящая заработок, доход. Эта деятельность имеет место тогда, когда осуществляется процесс, имеющий целью производство продукции (оказание услуг), предназначенной для реализации на рынке.

Справочно. Виды экономической деятельности находят свое отражение в Общероссийском классификаторе видов экономической деятельности (ОКВЭД), который используется при разработке профессиональных стандартов.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Классификаторы и справочники социально-трудовой, образовательной и научной информации

Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС) – документ, предназначенный для решения вопросов, связанных с регулированием трудовых отношений, обеспечением эффективной системы управления персоналом организаций независимо от форм собственности и организационно-правовых форм деятельности. ЕКС содержит квалификационные характеристики по должностям руководителей, специалистов и служащих, сгруппированные в разделы по видам экономической деятельности. Квалификационные характеристики каждой должности состоят из трех разделов: «Должностные обязанности», «Должен знать» и «Требования к квалификации».

С п р а в о ч н о . При разработке профессиональных стандартов в разделе «Характеристика обобщенной трудовой функции» указывается наименование должности в соответствии с кодом ЕКС.

Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) – документ, предназначенный для тарификации работ и присвоения квалификационных разрядов рабочим. Тарифно-квалификационные характеристики профессий рабочих даются по разрядам и состоят из трех разделов: «Характеристика работ», «Должен знать (умения и навыки)», «Примеры работ», что позволяет более гибко определить квалификацию и, соответственно, разряд работника. В различных отраслях промышленности есть свои уточняющие нормативные документы по труду, где тарифно-квалификационные сведения применяются к конкретным условиям труда.

С п р а в о ч н о . При разработке профессиональных стандартов в разделе «Характеристика обобщенной трудовой функции» указывается наименование профессии в соответствии с кодом ЕТКС.

Общероссийский классификатор видов экономической деятельности (ОКВЭД) – документ, который организует пространство сферы труда по видам экономической деятельности, являющимся объектом классификации; составная часть системы классификации и кодирования технико-экономической и социальной информации в Российской Федерации; имеет иерархическую структуру и построен на основе европейских видов экономической деятельности. Классификатор используется при решении ряда важных задач, связанных с разработкой нормативных правовых актов, касающихся государственного регулирования отдельных видов экономической деятельности, подготовкой статистической информации для сопоставлений на международном уровне, кодированием информации о видах экономической деятельности в информационных системах и ресурсах, едином государственном регистре предприятий и организаций, других информационных регистрах.

С п р а в о ч н о . При разработке профессиональных стандартов в разделе «Общие сведения» указывается отнесение вида профессиональной деятельности к конкретному виду/видам экономической деятельности в соответствии с кодом ОКВЭД. Этот классификатор требует существенной актуализации.

Общероссийский классификатор занятий (ОКЗ) – документ, представляющий собой перечень классификационных группировок занятий и их описания. Классификатор гармонизирован с Международной стандартной классификацией занятий и имеет иерархическую четырехуровневую структуру. ОКЗ используется при решении задач, связанных с оценкой состояния и динамики изменений структуры занятости населения, анализом и прогнозом показателей в сфере занятости и профессионального образования, регулированием спроса и предложения рабочей силы на рынке труда. Объектами классификации ОКЗ являются занятия.

Справочно. При разработке профессиональных стандартов в разделах «Общие сведения» и «Характеристика обобщенных трудовых функций» указывается конкретный вид/виды трудовой деятельности (группа/группы занятий) в соответствии с кодом ОКЗ. Необходимо учитывать, что приказом Росстандарта от 12 января 2014 г. № 2020-ст принят и введен в действие с 1 июля 2015 года новый классификатор «ОК 010-2014 (МСКЗ-08). Общероссийский классификатор занятий» взамен Общероссийского классификатора ОК 010-93.

Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР)

– документ, являющийся составной частью Единой системы классификации и кодирования информации (ЕСКК) Российской Федерации. Классификатор предназначен для решения задач, связанных с оценкой численности рабочих и служащих, с учетом состава и распределением кадров по категориям персонала, уровню квалификации, степени механизации и условиям труда; с вопросами обеспечения занятости, организации заработной платы рабочих и служащих, начисления пенсий, определения дополнительной потребности в кадрах и с другими вопросами на всех уровнях управления народным хозяйством в условиях автоматизированной обработки информации. Объектами классификации в ОКПДТР являются профессии рабочих и должности служащих.

Справочно. Классификатор сопряжен с другими российскими классификаторами. Так, между объектами классификации ОКПДТР и ОКЗ установлены связи, позволяющие относить каждый объект ОКПДТР к соответствующей группировке ОКЗ. Необходимо учитывать, что в ОКПДТР указаны группы занятий ОКЗ 010-93, утратившего силу 1 июля 2015 года. Таким образом, этот классификатор нуждается в актуализации. В общем случае каждая профессия рабочего или должность служащего может быть отнесена к определенной группе занятий. Представляется целесообразным дополнить разделы ОКПДТР графой (столбцом) «Код профессионального стандарта». При разработке профессиональных стандартов в разделе «Характеристика обобщенной трудовой функции» указывается наименование должности (профессии) в соответствии с кодом ОКПДТР.

Общероссийский классификатор специальностей по образованию (ОКСО) – документ, предназначенный для использования при решении таких основных задач, как определение прогнозной потребности, регулирование приема и выпуска специалистов, регламентация лицензионной деятельности и статистического учета в образовании, интеграция системы высшего образования и среднего профессионального образования Российской Федерации в международное образовательное пространство. Объектами классификации являются специальности высшего и среднего профессионального образования.

С п р а в о ч н о . При разработке профессиональных стандартов в разделе «Характеристика обобщенных трудовых функций» указывается наименование специальности/специальностей в соответствии с кодом ОКСО. Этот классификатор требует существенной актуализации.

Общероссийский классификатор специальностей высшей научной квалификации (ОКСВНК) – документ, являющийся составной частью Единой системы классификации и кодирования информации (ЕСКК) Российской Федерации и предназначенный для решения таких основных задач, как регулирование и планирование приема и выпуска специалистов в аспирантуру и докторантуру, статистический учет приема, выпуска и трудоустройства специалистов высшей научной квалификации, интеграция системы подготовки специалистов высшей научной квалификации Российской Федерации в соответствующие международные образовательные структуры, проведение международных статистических сопоставлений, статистический учет по линии ЮНЕСКО. Объектами классификации в ОКСВНК являются специальности высшей научной квалификации.

С п р а в о ч н о . При разработке профессиональных стандартов в разделе «Характеристика обобщенной трудовой функции» указывается наименование специальности в соответствии с кодом ОКСВНК.

Справочник востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования (утвержден приказом Минтруда России от 2 ноября 2015 г. № 832) – структурно для каждой профессии справочник построен следующим образом: наименование профессии; краткое описание профессии; требования к образованию и опыту работы; код по Общероссийскому классификатору занятий; код и наименование профессионального стандарта (при наличии); код по Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов. Профессии в справочнике расположены по областям профессиональной деятельности, соотносимым с областями, которые представлены в утвержденном Минтрудом России реестре профессиональных стандартов (перечне видов профессиональной деятельности).

С п р а в о ч н о . Этот документ позволяет органам государственной власти, объединениям работодателей, работодателям и другим заинтересованным организациям совершенствовать стратегии кадрового прогнозирования, обеспечивать непрерывность и сбалансированность процесса подготовки кадров для различных секторов экономики, областей и видов профессиональной деятельности. Справочник применяется для определения потребности в разработке и актуализации профессиональных стандартов, федеральных государственных образовательных стандартов и образовательных программ, а также способствует решению задач сопровождения профессионального самоопределения граждан, планирования профессионально-личностного развития, построения карьерных траекторий.

**ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ**

Словарно-справочное пособие

Издательство «Перо»

109052, Москва, Нижегородская ул., д. 29–33, стр. 15, ком. 536

Тел.: (495) 973-72-28, 665-34-36

Подписано в печать 18.03.2016. Формат 60×90/16.

Бумага офсетная. Усл. печ. л. 3. Тираж 100 экз. Заказ 164.

Отпечатано в ООО «Издательство «Перо»