

Федеральное государственное бюджетное учреждение
«Всероссийский научно-исследовательский институт труда»
Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Термины и понятия профессионально-квалификационной сферы

Словарно-справочное пособие

Москва 2021

УДК 331.54
ББК 65.49
Т35

Волошина И. А., Зайцева О. М., Новиков П. Н., Перова И. Т., Прянишникова О. Д.

Термины и понятия профессионально-квалификационной сферы: словарно-справочное пособие. – М.: Издательство «Перо», 2021. – 52 с.

ISBN 978-5-00189-033-1

Словарно-справочное пособие подготовлено в целях развития понятийного аппарата профессионально-квалификационной сферы на основе работ, опубликованных в 2014–2018 гг.:

Разработка и применение профессиональных стандартов: словарно-справочное пособие. – М.: Издательство «Перо», 2014;

Формирование системы профессиональных квалификаций: словарно-справочное пособие. – М.: Издательство «Перо», 2016;

Развитие системы профессиональных квалификаций. – М.: Издательство «Перо», 2018.

В пособии подробно рассматриваются понятия «профессионально-квалификационная сфера», «профессия», «квалификация», «вид профессиональной деятельности», а также другие понятия, используемые в сферах труда, занятости и профессионального образования. Особое внимание уделено понятию «профессия»; выделяются востребованные, перспективные, новые, развивающиеся, родственные и другие профессии.

Для удобства пользователей приведены определения ряда понятий, необходимых при разработке и применении профессиональных стандартов, со ссылками на соответствующие нормативные правовые акты. Приведены также определения к понятиям, предлагаемым к включению в перечень единых терминов и определений в сфере разработки профессиональных стандартов для государств – участников СНГ.

В пособии представлено состояние терминологического аппарата на текущей стадии развития профессионально-квалификационной сферы. Авторы видят необходимость его дальнейшего преемственного обновления и уточнения на единой методологической основе с учетом межотраслевого, межведомственного, а также международного характера.

Пособие предназначено для специалистов в сферах труда и занятости, профессионального образования, разработчиков и пользователей профессиональных стандартов. Также представляет интерес для широкого круга научных работников в области исследования проблем и совершенствования практики подготовки кадров, использования кадрового потенциала, а также для зарубежных партнеров в этой области.

ISBN 978-5-00189-033-1

АЛФАВИТНЫЙ УКАЗАТЕЛЬ

Актуализация профессионального стандарта
Бизнес-процесс
Вид профессиональной деятельности
Виды и уровни образования (формального)
Государственный информационный ресурс «Справочник профессий»
Дистанционная работа
Документы об образовании и (или) о квалификации
Должностная инструкция
Должностные обязанности
Должность
Дополнительное образование
Дополнительное профессиональное образование (ДПО)
Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС)
Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС)
Занятие
Занятость
Знание (профессиональное)
Квалификационный дефицит (или дефицит квалификаций)
Квалификационный разряд
Квалификация
Квалифицированный труд
Компетенция
Конкурентоспособность работника
Навык (профессиональный)
Направление подготовки
Направленность (профиль) образования
Национальная система квалификаций (НСК)
Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям
Независимая оценка квалификации
Непрерывное профессиональное образование
Область профессиональной деятельности (ОПД)
Образовательная программа
Общероссийский классификатор видов экономической деятельности (ОКВЭД 2)
Общероссийский классификатор занятий (ОКЗ)
Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР)
Общероссийский классификатор специальностей высшей научной квалификации (ОКСВНК)
Общероссийский классификатор специальностей по образованию (ОКСО)
Объединение предпринимателей (объединение работодателей)
Опыт работы по профессии (должности, специальности)
Основные программы профессионального обучения
Основные профессиональные образовательные программы
Отраслевая рамка квалификаций

Отрасль
Платформенная работа
Практическая подготовка
Применение профессионального стандарта
Производственная деятельность
Производственный процесс
Профессиональная деятельность
Профессиональная культура
Профессиональная мобильность
Профессиональное образование
Профессиональное обучение
Профессиональное сообщество
Профессионально-квалификационная структура занятого населения
Профессионально-квалификационная сфера
Профессионально-общественная аккредитация основных профессиональных образовательных программ, основных программ профессионального обучения, дополнительных программ (ПОА)
Профессионально-общественное обсуждение профессионального стандарта
Профессиональный стандарт
Профессия
Работник
Работодатель
Рабочая сила
Рабочее место
Разделение труда
Результаты профессионального образования (обучения)
Рынок труда
Система профессиональных стандартов
Совет по профессиональным квалификациям
Социальное партнерство в сфере труда
Специальность
Средства труда
Топ-50 профессий, востребованных на рынке труда
Трудовая деятельность, труд
Тарифный разряд
Трудовая функция
Трудовое действие
Трудовой договор
Трудовые ресурсы
Умение (профессиональное)
Уровни квалификаций
Условия труда
Функциональная карта профессионального стандарта
Федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС)
Цифровая экономика
Экзамен квалификационный
Экономическая деятельность

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Актуализация профессионального стандарта – приведение профессионального стандарта в соответствие с изменениями, происходящими в предметной области (появление новых технологий, изменение содержания профессиональной деятельности, развитие нормативной правовой базы и др.). Актуализация предполагает: добавление, исключение, редактирование (в том числе правки или исправления) записей на основании анализа и обсуждения накопленных замечаний, предложений по использованию профессионального стандарта, а также принятие решения о необходимости его изменения и внесение изменений в установленном порядке.

Бизнес-процесс – совокупность взаимосвязанных задач и действий, обеспечивающих создание определенных продуктов или услуг для продаж и корпоративного потребления.

С п р а в о ч н о . Существуют следующие основные виды бизнес-процессов: операционные и поддерживающие бизнес-процессы, бизнес-процессы управления и развития. Рассматриваются при разработке профессиональных стандартов в целях выделения обобщенных трудовых функций.

Упорядоченная во времени и пространстве совокупность работ с указанием их начала и конца (ГОСТ Р 54147-2010 «Стратегический и инновационный менеджмент. Термины и определения: национальный стандарт Российской Федерации: приказ Росстандарта от 21.12.2010 № 901-ст).

Вид профессиональной деятельности (ВПД) – совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда (Методические рекомендации по разработке профессионального стандарта, утв. приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации¹ от 29 апреля 2013 г. № 170н).

С п р а в о ч н о . Выделение перечня ВПД в области профессиональной деятельности (ОПД) является необходимым условием как формирования отраслевой рамки квалификаций, так и обеспечения обоснованности линейки профессиональных стандартов данной ОПД.

ВПД выделяются на основе анализа производственных (бизнес-) процессов. В Федеральном законе от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»² значение термина «вид профессиональной деятельности» не конкретизируется, но сам

¹ Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации – далее Минтруд России.

² Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» – далее Закон об образовании.

термин используется при определении понятия «квалификация» как характеристики подготовленности к выполнению определенного вида профессиональной деятельности (п. 5 ст. 2), при указании направленности программ профессиональной переподготовки на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации (п. 5 ст. 76).

В перечень единых терминов и определений в сфере разработки профессиональных стандартов для государств – участников СНГ³ входит термин «вид трудовой деятельности», под которым понимается совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих родственный характер.

Виды и уровни образования (формального) – в Российской Федерации структура образования подразделяется на виды и уровни образования. 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 Законом об образовании (п. 11 ст. 2) выделяется четыре вида образования: общее, профессиональное, дополнительное и профессиональное обучение. В Российской Федерации устанавливаются следующие уровни общего образования: дошкольное образование; начальное общее образование; основное общее образование; среднее общее образование.

В Российской Федерации устанавливаются следующие уровни профессионального образования: среднее профессиональное образование; высшее образование – бакалавриат; высшее образование – специалитет, магистратура; высшее образование – подготовка кадров высшей квалификации (п. 4, 5 ст. 10 Закона об образовании).

Государственный информационный ресурс «Справочник профессий»⁴ – базовый государственный информационный ресурс, который содержит информацию о востребованных на рынке труда, перспективных и новых профессиях и размещается в федеральной государственной информационной системе «Единая система нормативной справочной информации» (закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1, ред.

³ Здесь и далее – проект, разработанный по решению Консультативного совета по труду, занятости и социальной защите населения государств – участников СНГ от 14 октября 2019 г. № 32.

⁴ Волошина И. А., Козлова Л. В., Новикова Т. Р. Государственный информационный ресурс «Справочник профессий» // Национальные интересы: приоритеты и безопасность, 2017, т. 13, № 11; Волошина И. А., Козлова Л. В., Новикова Т. Р. Актуализация государственного информационного ресурса «Справочник профессий» // Национальные интересы: приоритеты и безопасность, 2018, т. 14, № 11.

от 24 апреля 2020 г. «О занятости населения в Российской Федерации», ст. 16.3 Государственный информационный ресурс «Справочник профессий»).

С п р а в о ч н о . В «Справочнике профессий» описание профессий дается по следующим параметрам: краткая характеристика профессии, необходимое профессиональное образование и обучение; сведения о профессиональном стандарте, квалификационных справочниках, классификаторах, в которых содержится описание профессии; сведения о требованиях к квалификации, установленных нормативными правовыми актами; сведения о ФГОС профессионального образования по профессиям, специальностям и направлениям подготовки; возможность прохождения независимой оценки квалификации и ряд других параметров. Справочник предназначен для различных категорий населения, органов исполнительной власти и муниципальных образований, научно-исследовательских организаций и др. Подробнее о предназначении Справочника профессии – в приложении 1 к словарю.

Дистанционная работа – выполнение трудовой функции, определенной трудовым договором, вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе интернета (см. ст. 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ⁵).

Документы об образовании и (или) о квалификации – в области профессионального образования и обучения в России выдаются: документы об образовании и квалификации, документы о квалификации.

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

среднее профессиональное образование (диплом о среднем профессиональном образовании);

высшее образование – бакалавриат (диплом бакалавра);

⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ – далее ТК РФ.

высшее образование – специалитет (диплом специалиста);

высшее образование – магистратура (диплом магистра);

высшее образование – подготовка кадров высшей квалификации, осуществляемая по результатам освоения программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программ ординатуры, ассистентуры-стажировки (дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки) (п. 7 ст. 60 Закона об образовании).

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

Документ о квалификации – документ, подтверждающий:

повышение или присвоение квалификации по результатам дополнительного профессионального образования (удостоверение о повышении квалификации или дипломом о профессиональной переподготовке);

получение квалификации по профессии рабочего, должности служащего и присвоение (при наличии) квалификационного разряда, класса, категории по результатам профессионального обучения (свидетельство о профессии рабочего, должности служащего) (п. 10 ст. 60 Закона об образовании).

Документы о квалификации выдаются лицам, успешно прошедшим итоговую аттестацию.

С п р а в о ч н о . Любой гражданин Российской Федерации может получить документ о квалификации (свидетельство о квалификации), подтвержденной в ходе профессионального экзамена в рамках независимой оценки квалификаций (Федеральный закон от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификаций»⁶).

Должностная инструкция – локальный нормативный акт организации, непосредственно связанный с трудовой деятельностью работника, определяющий его должностные (служебные) обязанности, права, ответственность, а также содержащий требования к образованию, опыту, составу знаний и умений работника. При формировании должностных инструкций используются профессиональные стандарты, квалификационные характеристики и требования, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также содержащиеся в квалификационных справочниках.

⁶ Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификаций» – далее Закон о независимой оценке квалификаций.

Должностные обязанности – определенный круг задач (трудовых функций), возложенных на работника (должностное лицо) в соответствии с заключенным трудовым договором или избранием (назначением) на должность, и безусловных для выполнения.

С п р а в о ч н о . Должностные обязанности фиксируются в трудовом договоре, должностных инструкциях. При определении должностных обязанностей используются профессиональные стандарты, квалификационные характеристики и требования, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также содержащиеся в квалификационных справочниках.

Должность – первичная структурная единица организации, предусмотренная штатным расписанием, замещаемая физическим лицом, отвечающим установленным квалификационным требованиям (в т. ч. профессиональным стандартам), определяющая его права, должностные обязанности, полномочия и ответственность.

С п р а в о ч н о . Традиционно понятие «должность» относилось к служащим. Ранее по отношению к рабочим применялись понятия «профессия и специальность». ТК РФ и, соответственно, профессиональный стандарт оперируют понятием «должность» по отношению к служащим и понятием «профессия» по отношению к рабочим.

Дополнительное образование – вид образования, который направлен на всестороннее удовлетворение образовательных потребностей человека в интеллектуальном, духовно-нравственном, физическом и (или) профессиональном совершенствовании и не сопровождается повышением уровня образования (п. 14 ст. 2 Закона об образовании).

Дополнительное профессиональное образование (ДПО) – подвид дополнительного образования, направленный на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды. Дополнительное профессиональное образование представлено программами повышения квалификации (направлены на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации) и программами профессиональной переподготовки (направлены на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации). Дополнительное профессиональное образование не обеспечивает повышения уровня образования (п. 6 ст. 10, п. 1, 2, 4, 5 ст. 76 Закона об образовании).

С п р а в о ч н о . Профессиональные стандарты служат наиболее важным регулятором содержания дополнительных профессиональных программ и требований к результатам их освоения. В профессиональных стандартах необходимость освоения дополнительных профессиональных 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).

Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и 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. Квалификационные характеристики каждой должности состоят из трех разделов: «Должностные обязанности», «Должен знать» и «Требования к квалификации». Квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и служащих постепенно заменяются соответствующими профессиональными стандартами.

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 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. Тарифно-квалификационные характеристики постепенно заменяются соответствующими профессиональными стандартами.

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 ЕТКС.

Занятие – вид трудовой деятельности, осуществляемой на рабочем месте с относительно устойчивым составом трудовых функций (работ, обязанностей), приносящей заработок и доход. К занятиям относится любой вид трудовой деятельности как требующей, так и не требующей специальной подготовки (Общероссийский классификатор занятий (ОКЗ) ОК 010-2014 (МСКЗ-08)). В ОКЗ занятие является системообразующим элементом.

С п р а в о ч н о . В широком смысле занятием является любой вид деятельности, выполняемый человеком, необязательно приносящий заработок или доход.

Занятость – деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая им, как правило, заработок, трудовой доход. Гражданам принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному, творческому труду (п. 1, 2 ст. 1 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения Российской Федерации»).

Знание (профессиональное) – освоенная человеком специализированная информация, методы ее применения и переработки, имеющие существенное значение для осуществления деятельности, направленной на решение профессиональной задачи. Необходимые знания, предусмотренные в профессиональном стандарте, являются базой формирования необходимых умений для выполнения трудовых действий.

С п р а в о ч н о . Существует множество определений понятия «знание». В предложенном определении отражена специфика использования термина в контексте разработки и применения профессиональных стандартов. Набор профессиональных знаний в профессиональных стандартах, необходимый для выполнения трудовых действий и функций, должен отражать в том числе и их опережающую направленность по отношению к соответствующему виду профессиональной деятельности. Это способствует разработке и внедрению инновационных образовательных программ, учитывающих перспективы развития рынка труда⁷.

⁷ Волошина И. А., Новиков П. Н. Квалификация и ее уровни – важные элементы сопряжения сфер труда и профессионального образования // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2015. № 48.

В перечень единых терминов и определений в сфере разработки профессиональных стандартов для государств – участников СНГ входит термин «знания (в системе профессиональных стандартов)», под которым понимается значимая для трудовой деятельности информация, полученная посредством обучения и личного опыта.

Квалификационный дефицит (или дефицит квалификаций) – разница (недостаток) между квалификацией, необходимой для выполнения работ, и квалификацией работников, претендующих на выполнение данных работ.

Квалификационный разряд – величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника (ст. 143 ТК РФ).

С п р а в о ч н о . Для присвоения квалификационного разряда обучающийся работник должен пройти профессиональное обучение по основным программам, разрабатываемым и утверждаемым на основе профессиональных стандартов (при наличии) или иных квалификационных требований, установленных организацией, осуществляющей образовательную деятельность, если иное не установлено законодательством Российской Федерации (см. ст. 73 Закона об образовании).

Квалификация – 1) характеристика требований к работнику, необходимых для осуществления профессиональной деятельности, отражающая ее содержание (трудовые функции), сложность (необходимые умения), наукоемкость (необходимые знания), широту полномочий и ответственности;

2) Совокупность компетенций (работника, гражданина), обеспечивающих выполнение определенных трудовых функций, подтвержденная в результате оценки и официального признания.

С п р а в о ч н о . В нормативных правовых актах, касающихся сферы труда и системы образования, общим в понятии «квалификация» является «уровень знаний, умений, навыков, необходимый для профессиональной деятельности». Так, Закон об образовании дает следующее определение: «Квалификация – уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности» (п. 5 ст. 2). В ТК РФ (ст. 195.1) говорится: «Квалификация работника – это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника».

Понятие «квалификация» часто используется как синоним профессии, однако скорее они соотносятся как видовое и родовое (общее по отношению к виду) понятия.

Выделяют квалификацию человека (работника, выпускника образовательной организации) и квалификацию, востребованную конкретной работой (см. ст. 150 ТК РФ «Оплата труда при выполнении работ различной квалификации»). Оба вида квалификации взаимосвязаны⁸.

В международной практике используются следующие определения квалификации: «официальное подтверждение профессиональных навыков работника, которые признаются на международном, национальном или отраслевом уровнях⁹; официальное подтверждение, обычно документом, успешного завершения образовательной программы или этапа программы. Квалификации могут быть получены в результате: 1) успешного завершения образовательной программы полностью; 2) успешного завершения этапа образовательной программы (промежуточные квалификации) или 3) проверки приобретенных знаний, навыков и компетенций, вне зависимости от участия в образовательной программе»¹⁰.

В перечень единых терминов и определений в сфере разработки профессиональных стандартов для государств – участников СНГ входят термины:

квалификация – совокупность освоенных знаний, умений, навыков и опыта работы, необходимых для осуществления трудовой деятельности, подтвержденных документами установленных законодательством видов;

система оценки и сертификации квалификаций – комплекс процедур, заданий, критериев для оценки и сертификации квалификаций, а также институты, их осуществляющие.

Квалифицированный труд – труд, требующий профессиональной подготовленности работника, наличия у него компетенций, необходимых для выполнения определенных видов профессиональной деятельности, работ.

Компетенция – 1) комбинация знаний, умений, опыта, способность и готовность применять их для успешной профессиональной деятельности. Компетенция как проявление квалификации в деятельности находит опосредованное отражение в профессиональных

⁸ Волошина И. А., Новиков П. Н. Квалификация и ее уровни – важные элементы сопряжения сфер труда и профессионального образования // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2015. № 48; Новиков П. Н. Национальная система квалификаций: проблемы понятийного аппарата (квалификация) // Актуальные вопросы современной экономики. 2018. № 9.

⁹ Рекомендации Международной организации труда от 17.06.2004 № 195 «О развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение», гл. I, ч. 2.

¹⁰ Международная стандартная классификация образования МСКО 2011. – Институт статистики ЮНЕСКО, 2013.

стандартах при описании трудовых функций и трудовых действий, необходимых знаний и умений;

2) Динамическая комбинация знаний, умений и способность применять их для успешной профессиональной деятельности (Методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов, утв. Министерством образования и науки РФ 22 января 2015 г. № ДЛ-1/05вн);

3) Способность применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной области (письмо Министерства образования и науки РФ от 13 мая 2010 г. № 03-956 «О разработке вузами основных образовательных программ»).

С п р а в о ч н о . В ТК РФ термин «компетенция» в образовательно-профессиональном значении не применяется.

В Законе об образовании отсутствует определение понятия компетенции. Вместе с тем этот термин входит в состав понятий «образование», «обучение», «профессиональное образование», «профессиональное обучение», «квалификация» (ст. 2)¹¹.

В перечень единых терминов и определений в сфере разработки профессиональных стандартов для государств – участников СНГ входит термин «компетенция», под которым понимается способность применять знания, умения, навыки и опыт в трудовой деятельности.

Конкурентоспособность работника – комплекс характеристик работника, дающий ему с позиций работодателя преимущества при выполнении трудовых функций по сравнению с другими работниками и способствующий сохранению позиций в организации, дальнейшему профессиональному развитию. Основой конкурентоспособности работника являются его квалификация, компетенции, профессиональный опыт и другие характеристики.

С п р а в о ч н о . Конкурентоспособность претендента на работу (человека, ищущего работу, включая как безработных, так и занятых) – комплекс характеристик претендента, дающий ему, с точки зрения работодателя, преимущества для занятия вакантного рабочего места, позволяющий быстрее находить подходящую работу по сравнению с другими претендентами.

¹¹ Зайцева О. М., Новиков П. Н. Национальная система квалификаций: проблемы понятийного аппарата (компетенция) // Актуальные вопросы современной экономики. 2019, № 2.

Навык (профессиональный) – доведенный до автоматизма способ (прием) осуществления трудовых действий, сформированный в рамках формального и неформального образования и обеспечивающий качественное выполнение профессиональных задач, высокую производительность.

С п р а в о ч н о . Существенными признаками навыка в приведенной формулировке являются динамический стереотип как физиологическая основа всех, в том числе и умственных, навыков и автоматизм, до которого доведено выполнение трудового действия. В профессиональном стандарте понятие навыка не используется по следующим причинам: не принят единый подход к его соотношению с понятием умения; доведенный до автоматизма способ выполнения трудового действия превращает это действие в трудовую операцию, понятие которой в профессиональном стандарте не используется; способов выполнения конкретного трудового действия может быть много в зависимости от индивидуальных особенностей работника, условий его деятельности, применяемых средств труда¹².

Навык, как и любое рамочное понятие, не поддается жесткой формализации, поэтому в системе профессионального образования, в сфере труда его рассматривают, как правило, в совокупности (сочетании) с такими понятиями, как знание, умение, компетенция и квалификация. Так, в Законе об образовании термин «навык» применяется в качестве одной из характеристик при определении таких базовых понятий, как образование (п. 1 ст. 2), обучение (п. 3 ст. 2), общее образование (п. 11 ст. 2), профессиональное образование (п. 12 ст. 2), профессиональное обучение (п. 13 ст. 2), квалификация (п. 5 ст. 2) – везде в сочетании с терминами «знания», «умения», «компетенция», а также практическая подготовка. В ТК РФ понятие профессионального навыка входит в состав определения квалификации работника (ст. 195.1).

На практике при определении понятия навыка (профессионального навыка) используются разнообразные термины: знания, умения, способности, опыт, владение, личные качества и т. д. В Международном стандартном классификаторе занятий (ISCO-08) навык определяется как способность выполнять задачи и обязанности, характерные для данной работы (п. 3 ISCO-08 2.1.1).

В последнее время в отечественной практике, публикациях используется термин *skill*, который близок по смыслу к термину «навык». Используется термин *soft skills* – навыки, не связанные с конкретным видом профессиональной деятельности, определенной профессией, но влияющие на качество и эффективность выполняемой работы, помогающие

¹² Волошина И. А., Новиков П. Н. Понятие навыка в составе образовательной и профессионально-трудовой терминологии // Социально-трудовые исследования. 2020, № 40 (3).

выполнять работу лучше. Иногда их называют гибкими, мягкими навыками (калька с английского языка). К ним относят коммуникативные навыки, навыки самоорганизации, креативности, стрессоустойчивость, адаптивность и др. Специальные исследования soft skills, их влияния на результаты труда стали активно проводиться с 60-х гг. XX в.

В перечень единых терминов и определений в сфере разработки профессиональных стандартов для государств – участников СНГ входит термин «навыки», под которым понимается способность качественно выполнять трудовые функции.

Направление подготовки – совокупность образовательных программ различного уровня в одной профессиональной области (письмо Министерства образования и науки РФ от 13 мая 2010 г. № 03-956 «О разработке вузами основных образовательных программ»).

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 (п. 25 ст. 2 Закона об образовании).

С п р а в о ч н о . Направленность (профиль) профессионального образования – ориентация профессиональной образовательной программы на содержание профессионального стандарта (характеристики обобщенной трудовой функции, отдельных трудовых функций), которое служит основой при определении результатов ее освоения в части профессиональной компетенции.

Профиль, специализация основной образовательной программы – направленность основной образовательной программы на конкретный вид и (или) объект профессиональной деятельности (письмо Министерства образования и науки РФ от 13 мая 2010 г. № 03-956 «О разработке вузами основных образовательных программ»).

Национальная система квалификаций – совокупность правовых, организационных и институциональных механизмов, обеспечивающих оптимизацию трудовых процессов, взаимодействие системы профессионального образования и сферы труда, создание условий для профессионального роста человека и повышения качества трудовых ресурсов, отвечающих национальным и международным требованиям.

Справочно. В качестве синонима может использоваться термин «система профессиональных квалификаций Российской Федерации».

Общее понимание цели системы профессиональных квалификаций заключается в эффективном кадровом обеспечении экономики, для чего необходимы механизмы гармонизации государственной политики в сферах труда, профессионального образования и обучения.

В перечень единых терминов и определений в сфере разработки профессиональных стандартов для государств – участников СНГ входит термин «система квалификаций», под которым понимается совокупность институтов и механизмов, регулирующих взаимодействие рынка труда и системы образования.

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 направлений государственной политики в сфере подготовки высококвалифицированных кадров и в сфере создания системы профессиональных квалификаций в Российской Федерации, включающей независимую оценку квалификаций; 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, а также координация деятельности советов по профессиональным квалификациям; 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) экспертиза проектов профессиональных стандартов, подготовка экспертных заключений по ним и выработка предложений по совершенствованию профессиональных стандартов; д) рассмотрение федеральных государственных стандартов профессионального образования и их проектов, оценка их соответствия профессиональным стандартам, подготовка предложений по их совершенствованию; е) рассмотрение проектов законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации по вопросам, касающимся независимой оценки квалификации; 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 в ред. указа Президента РФ от 18 декабря 2016 г. № 676).

Независимая оценка квалификации (работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности) – процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, проведенная центром оценки квалификаций (п. 3 ст. 2 Федерального закона от 03 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»¹³).

С п р а в о ч н о . Центр оценки квалификаций – юридическое лицо, осуществляющее деятельность по проведению независимой оценки квалификации в соответствии с Законом о независимой оценке квалификации.

Непрерывное профессиональное образование – процесс постоянного развития профессионально и социально значимых качеств человека в части готовности к труду на основе приращения, обновления, совершенствования и реализации его профессиональных знаний, умений, компетенций. Непрерывное профессиональное образование реализуется человеком в течение всей жизни в рамках профессиональных образовательных программ всех видов и любых форм самостоятельного обучения, направлено на обеспечение профессиональной мобильности работника. Непрерывное образование осуществляется через формальное, неформальное, информальное образование.

Область профессиональной деятельности (ОПД) – совокупность видов профессиональной деятельности, имеющая общую интеграционную основу (аналогичные или близкие назначение, объекты, технологии): образование, здравоохранение, социальное обслуживание, финансы и экономика, юриспруденция, сельское хозяйство, транспорт, электроэнергетика и др.

С п р а в о ч н о . Перечень ОПД определен приказом Минтруда России от 29 сентября 2014 г. № 667н «О реестре профессиональных стандартов (перечне видов профессиональной деятельности)» и представлен в реестре профессиональных стандартов.

¹³ Федеральный закон от 03 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» – далее Закон о независимой оценке квалификации.

В системе высшего образования ОПД трактовалась как совокупность объектов профессиональной деятельности в их научном, социальном, экономическом, производственном проявлении.

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 (п. 9 ст. 2 Закона об образовании).

Общероссийский классификатор видов экономической деятельности (ОКВЭД 2) – документ, который организует пространство сферы труда по видам экономической деятельности, являющимся объектом классификации; входит в состав национальной системы стандартизации Российской Федерации, построен на основе гармонизации с классификацией видов экономической деятельности в Европейском экономическом сообществе. ОКВЭД 2 используется при решении ряда важных задач, связанных с разработкой нормативных правовых актов, касающихся государственного регулирования отдельных видов экономической деятельности; подготовкой статистической информации для сопоставления на международном уровне; кодированием информации по видам экономической деятельности в информационных системах и ресурсах; обеспечением потребностей органов государственной власти и управления в информации о видах экономической деятельности при решении аналитических задач. ОКВЭД утверждается Росстандартом.

С п р а в о ч н о . В настоящее время при разработке профессиональных стандартов в разделе «Общие сведения» указывается отнесение вида профессиональной деятельности к конкретному виду (видам) экономической деятельности в соответствии с ОКВЭД 2.

Общероссийский классификатор занятий (ОКЗ) – документ, представляющий собой перечень классификационных группировок занятий и их описания. Классификатор входит в состав национальной системы стандартизации Российской Федерации, 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. ОКЗ утверждается Росстандартом. Минтруд России обеспечивает разработку, ведение и применение ОКЗ (постановление Правительства Российской Федерации от 10 ноября 2003 г. № 677).

С п р а в о ч н о . 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 ОКЗ. Приказом Росстандарта от 12 декабря 2014 г. № 2020-ст принят и введен в действие с 1 июля 2015 г. 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. ОКПДТР предназначен для решения задач, связанных с оценкой численности рабочих и служащих, 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 экономикой страны. Объектами классификации в ОКПДТР являются профессии рабочих и должности служащих.

С п р а в о ч н о . 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 г. При разработке профессиональных стандартов в разделе «Характеристика обобщенной трудовой функции» указывается наименование должности (профессии рабочего) в соответствии с ОКПДТР.

Общероссийский классификатор специальностей по образованию (ОКСО) – документ, предназначенный для использования при решении таких основных задач, как регламентация приема, образовательной деятельности и выпуска по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования; определение прогнозной потребности в кадрах соответствующих квалификаций; регламентация лицензирования и государственной аккредитации образовательной деятельности, статического учета в

области среднего профессионального и высшего образования. Объектами классификации в ОКСО являются профессии и специальности среднего профессионального образования, специальности и направления подготовки высшего образования.

ОКСО утверждается Росстандартом. Минобрнауки России обеспечивает разработку, ведение и применение ОКСО (постановление Правительства Российской Федерации от 10 ноября 2003 г. № 677).

С п р а в о ч н о . При разработке профессиональных стандартов в разделе «Характеристика обобщенных трудовых функций» указывается наименование профессии (специальности) среднего профессионального образования, специальности (направления подготовки) высшего образования в соответствии с ОКСО. Общероссийский классификатор по образованию ОК 2009-2016 введен с 1 июля 2017 г. приказом Росстандарта от 8 декабря 2016 г. № 2007-ст взамен ОК 009-2003 ОК 023-95.

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 специалистов в аспирантуру и докторантуру и их выпуска, 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. ОКСВНК утверждается Росстандартом. Минобрнауки России обеспечивает разработку, ведение и применение ОКСВНК (постановление Правительства Российской Федерации от 10 ноября 2003 г. № 677).

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 ОКСВНК.

Объединение работодателей – вид ассоциации (союза), основанный на добровольном членстве работодателей (юридических и (или) физических лиц) и (или) объединений работодателей. Объединение работодателей является социально ориентированной некоммерческой организацией. Уставом объединения работодателей может предусматриваться включение в него иных некоммерческих организаций, объединяющих

субъектов предпринимательской деятельности (ст. 3 Федерального закона от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей»). Объединения работодателей могут создаваться по территориальному (региональному, межрегиональному), отраслевому, территориально-отраслевому признакам.

Справочно. Объединения работодателей: участвуют в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах, а также в разработке и реализации государственной политики в области среднего профессионального образования и высшего образования (постановление Правительства РФ от 10 февраля 2014 г. № 92); могут разрабатывать проекты профессиональных стандартов, участвуют в их обсуждении (Правила разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утверждены постановлением Правительства РФ от 22 января 2013 г. № 23); вправе проводить профессионально-общественную аккредитацию профессиональных образовательных программ (ст. 96 Закона об образовании). На базе объединений работодателей или иных организаций, представляющих и (или) объединяющих профессиональные сообщества, создаются советы по профессиональным квалификациям (СПК) (ст. 7 Закона о независимой оценке квалификации).

Объект 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.

Опыт работы (по профессии/должности/специальности) – документально подтвержденная профессиональная деятельность по определенной профессии, должности, специальности. Наличие у работника опыта работы подтверждается периодами трудовой деятельности (трудовым стажем).

Как следует из статьи 195.3 ТК РФ, опыт работы, наряду со знаниями, умениями, профессиональными навыками, характеризует квалификацию работника, необходимую для выполнения определенной трудовой функции.

С п р а в о ч н о . Если в профессиональном стандарте указаны различные траектории профессионального образования, то обычно уточняется, для какой из них опыт нужен.

Опыт работы работника является одним из основных путей достижения более высокого уровня квалификации и отражается в профессиональных стандартах в виде требований к опыту практической работы как периоду, который отработан по той или иной профессии, должности, специальности.

В перечень единых терминов и определений в сфере разработки профессиональных стандартов для государств – участников СНГ входит термин «опыт работы», под которым понимаются приобретенные во время трудовой деятельности умения и навыки.

Основные программы профессионального обучения – программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих (подп. 3 п. 3 ст. 12 Закона об образовании). Результатом освоения программ профессионального обучения становится приобретение лицами различного возраста соответствующей профессиональной компетенции, получение квалификации по профессии рабочего, должности служащего, присвоение (при наличии) квалификационных разрядов, классов, категорий по профессии рабочего или должности служащего.

С п р а в о ч н о . Основные программы профессионального обучения актуализируются на основе профессиональных стандартов.

Основные профессиональные образовательные программы (ОПОП) – а) образовательные программы среднего профессионального образования – программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена; б) образовательные программы высшего образования – программы бакалавриата, программы специалитета, программы магистратуры, программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, программы ассистентуры-стажировки (подп. 3 п. 2 ст. 12 Закона об образовании). ОПОП разрабатываются на основе федеральных государственных образовательных стандартов.

С п р а в о ч н о . Основные профессиональные образовательные программы актуализируются на основе профессиональных стандартов. Для разработки 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 (Методические рекомендации по разработке отраслевых рамок квалификаций, пакетной разработке профессиональных стандартов, квалификаций и спецификаций оценочных средств, утв. Национальным агентством развития квалификаций).

С п р а в о ч н о . 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 систему¹⁴. Отраслевая рамка квалификаций может предусматривать введение отраслевых уровней (подуровней) квалификации, дополняющих и конкретизирующих национальные уровни квалификаций. Разработку и ведение отраслевой рамки квалификаций как составной части национальной системы квалификаций осуществляют, как правило, советы по профессиональным квалификациям (в соответствующей области профессиональной деятельности). В перечень единых терминов и определений в сфере разработки профессиональных стандартов для государств – участников СНГ входит термин «секторальная (отраслевая) рамка квалификаций», под которым понимается системное и структурированное по уровням описание содержания квалификаций в определенной отрасли.

Отрасль – совокупность хозяйственных единиц (предприятий, организаций, учреждений), характеризующихся сходными условиями производства в системе общественного разделения труда, однородной продукцией и выполняющих специфическую (общую для отрасли) функцию в национальной экономике. При разработке профессиональных стандартов учитывают отраслевые особенности.

Платформенная работа (platform work) – во многих странах, в том числе Европейском союзе, платформенная деятельность рассматривается как форма деятельности, которая предполагает использование цифрового сервиса (онлайн-платформы) для взаимодействия организаций или частных лиц с целью предоставления/получения услуг за плату. Основные характеристики платформенной работы: оплачиваемая работа организуется через онлайн-платформу; цель работы состоит в выполнении конкретных задач, предоставлении определенных услуг по запросу; работа выполняется в рамках гражданско-правовых отношений. Платформенная работа не предполагает продажу товаров, например, как на торговой платформе eBay, а связана с решением каких-то задач, предоставлением услуг.

Практическая подготовка – форма организации образовательной деятельности при освоении образовательных программ в условиях выполнения обучающимися

¹⁴ Лейбович А. Н., Волошина И. А., Прянишникова О. Д. и др. Рекомендации по формированию рамок квалификаций, областей профессиональной деятельности. – М.: Издательство «Перо», 2016.

определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенций по профилю соответствующей образовательной программы (п. 24 ст. 2 Закона об образовании).

С п р а в о ч н о . Конкретное содержание этой формы организации образовательного процесса, учет при ее реализации профессиональных стандартов раскрываются в соответствующих нормативных правовых актах министерства просвещения РФ и министерства образования и науки РФ.

Применение профессионального стандарта – процесс использования профессионального стандарта для решения различных задач в сферах труда и занятости, в профессиональном образовании.

С п р а в о ч н о . Профессиональные стандарты применяются в различных целях в сферах труда (управление персоналом, формирование кадровой политики) и занятости (определение квалификационных требований к работникам, формирование траекторий карьерного и профессионального роста); в системе профессионального образования (разработка и актуализация федеральных государственных образовательных стандартов и программ (в части профессиональной составляющей), профессионально-общественная аккредитация образовательных программ); при независимой оценке квалификации.

Обязательность применения профессиональных стандартов устанавливается для случаев, определенных ТК РФ, а также в соответствии с постановлением Правительства РФ от 27 июня 2016 г. № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности».

Производственная деятельность – совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг (ст. 209 ТК РФ).

Производственный процесс – целенаправленный процесс деятельности работников конкретного предприятия (организации), в результате которого с помощью разнообразных технологий исходные материалы превращаются в продукцию (услуги), готовые к потреблению или дальнейшей переработке.

С п р а в о ч н о . По своему назначению и роли в производстве процессы подразделяются на основные (производственные процессы, в ходе которых осуществляется изготовление основной продукции предприятия), вспомогательные (процессы, обеспечивающие бесперебойное протекание основных процессов, производящие продукцию, которая в основном потребляется на самом предприятии) и обслуживающие (процессы, в ходе реализации которых выполняются услуги, необходимые для нормального функционирования основных и вспомогательных процессов).

Особенности производственного процесса учитываются при разработке профессионального стандарта для выявления и определения обобщенных трудовых функций.

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 составляют 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.

С п р а в о ч н о . *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.

Профессиональная мобильность (в рамках одной или нескольких областей профессиональной деятельности) – готовность работника к смене профессиональной деятельности, изменению профессии в условиях постоянной модернизации техники, технологии, организации труда.

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 конкретной профессии или специальности (п. 12 ст. 2 Закона об образовании).

С п р а в о ч н о . В профессиональных стандартах определяются требования к профессиональному образованию, необходимому для выполнения обобщенной трудовой функции, обусловленные ее содержанием и уровнем квалификации. При этом указываются возможные образовательные траектории, обеспечивающие подготовку к выполнению обобщенной трудовой функции.

Профессиональное обучение – вид образования, который направлен на приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и на формирование компетенции, необходимых для выполнения определенных трудовых, служебных функций (определенных видов трудовой, служебной деятельности, профессий) (п. 13 ст. 2 Закона об образовании). 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 профессиональному обучению, необходимому для выполнения обобщенной трудовой функции, обусловленные ее содержанием и уровнем квалификации. При этом указываются возможные образовательные траектории, обеспечивающие подготовку к выполнению обобщенной трудовой функции.

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 от 30 сентября 2014 г. № 671н).

С п р а в о ч н о . В более широком смысле профессиональное сообщество определяется как 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 института гражданского общества осуществляется поиск новых, более эффективных подходов к решению актуальных задач (например, разработка профессиональных стандартов, организация профессионально-общественной аккредитации образовательных программ).

Профессионально-квалификационная структура занятого населения – структура занятых, отражающая профессиональное и квалификационное разделение труда. На уровне предприятия (организации) профессионально-квалификационная структура определяется видом экономической деятельности предприятия (организации), спецификой выпускаемой продукции (услуг), применяемой технологией и находит отражение в штатном расписании. Внедрение новых технологий, автоматизация (роботизация) производства, рост производительности труда приводят к изменениям в профессионально-квалификационной структуре занятых: растет доля занятых в сфере услуг, меняется соотношение квалифицированного и низкоквалифицированного труда, появляются новые профессии, квалификации и др.

Профессионально-квалификационная сфера – рамочное понятие, подразумевающее совокупность профессий и квалификаций во всех их взаимосвязях, соотношениях и проявлениях в сфере труда и профессиональном образовании.

Применительно к сфере труда – совокупность профессий и соответствующих им квалификаций работника.

Применительно к системе профессионального образования – совокупность профессий, специальностей, направлений подготовки и соответствующих им квалификаций выпускников различных профессиональных образовательных программ, разработанных с учетом профессиональных стандартов или других квалификационных требований (при отсутствии профессиональных стандартов).

С п р а в о ч н о . Профессионально-квалификационная сфера по-разному, в зависимости от цели, формализуется в государственном информационном ресурсе «Справочник профессий», профессиональных стандартах, отраслевых рамках квалификаций, ФГОС профессионального образования, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС), Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (ЕТКС), Общероссийском классификаторе профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР), нормативных правовых актах Минтруда России, Минобрнауки России, Минпросвещения России, других министерств и ведомств.

Одним из инструментов изучения профессионально-квалификационной сферы является мониторинг профессионально-квалификационной сферы, который представляет собой регулярное (с одинаковой периодичностью) наблюдение за исследуемыми объектами, параметрами.

Профессионально-общественная аккредитация основных профессиональных образовательных программ, основных программ профессионального обучения, дополнительных профессиональных программ (ПОА) – признание качества и уровня подготовки выпускников, освоивших образовательную программу в конкретной организации, осуществляющей образовательную деятельность, отвечающих требованиям профессиональных стандартов, требованиям рынка труда к специалистам, рабочим и служащим соответствующего профиля (п. 4 ст. 96 Закона об образовании).

С п р а в о ч н о . В соответствии с законодательством ПОА вправе проводить работодатели, их объединения, а также уполномоченные ими организации.

Позиция Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям по вопросу профессионально-общественной аккредитации отражена в «Общих требованиях к проведению профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ, основных программ профессионального обучения, дополнительных профессиональных программ», утвержденных председателем Национального совета 3 июля 2017 г. (далее – Общие требования).

В соответствии с Общими требованиями Национальный совет наделяет советы по профессиональным квалификациям полномочиями по организации ПОА по виду (видам) профессиональной деятельности, соответствующим профессиональным стандартам или иным квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции (ст. 195.1 ТК РФ). Профессиональный стандарт содержит характеристику определенного вида профессиональной деятельности, конкретизированную в обобщенных трудовых функциях, трудовых функциях, трудовых действиях, требованиях к образованию и обучению, опыту работы, необходимым знаниям и умениям. Различают профессиональные стандарты, предназначенные для конкретной области профессиональной деятельности или для нескольких областей. Профессиональные стандарты разрабатываются с использованием структурно-функционального анализа вида профессиональной деятельности, представляющего собой систему методов исследования (анализ документов, опросы, экспертные обсуждения и др.).

С п р а в о ч н о . Профессиональные стандарты являются важнейшей составной частью национальной системы квалификаций и разрабатываются в соответствии с макетом, утвержденным приказом Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 147н.

В перечень единых терминов и определений в сфере разработки профессиональных стандартов для государств – участников СНГ входит термин «профессиональный стандарт», под которым понимается документ, определяющий в конкретной области профессиональной деятельности требования к уровню квалификации и содержанию трудовой деятельности. Рекомендации по структуре профессионального стандарта для государств — участников СНГ приведены в приложении 2 к настоящему словарю.

Профессия – общественно признанный, относительно устойчивый, функционально обособленный в рамках разделения труда вид профессиональной деятельности, требующий наличия комплекса компетенций, которые приобретаются в результате профессионального обучения, среднего профессионального образования, высшего образования, дополнительного профессионального образования или в процессе труда (практического

опыта). В нормативных правовых актах (например, в ТК РФ, Законе об образовании и других) понятие «профессия» относится, как правило, к категории рабочих. Название профессии может найти отражение в наименовании профессионального стандарта.

С п р а в о ч н о . Профессия является реальностью, базирующейся на сопряженных в сфере труда и образовании социально-экономических процессах. С позиций сферы труда к сущности профессии можно отнести характер и состав профессиональных задач (трудовых функций), формирующихся на основе разделения труда. С позиций системы образования к признакам, определяющим содержание понятия профессии, можно отнести необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности знания, умения, навыки, компетенции.

Родственные профессии – профессии, предполагающие решение похожих задач, имеющие одну или несколько одинаковых трудовых функций и (или) требующие сходных знаний, умений и навыков. При этом родственные профессии могут требовать разного уровня профессионального образования. К признакам родственности профессий могут быть отнесены: степень общности содержания профессиональной деятельности (по трудовым функциям – имеются одна или несколько одинаковых трудовых функций); сходство технико-технологических параметров (в частности, сходство используемых в профессиональной деятельности технологий); сходство знаний, умений, навыков, компетенций. В системе профессионального образования совокупность родственных профессий, специальностей и направлений подготовки определяется как укрупненная группа.

Новые профессии – профессии, возникновение которых обусловлено использованием технологий, ранее не применявшихся в производственных (бизнес-) процессах. Причинами появления новых профессий могут быть автоматизация производства, внедрение открытий в различных областях науки, изменения в законодательстве, различные экономические, социальные, политические, экологические и прочие факторы.

Востребованные профессии – это профессии, необходимые для обеспечения функционирования и развития различных сфер жизни общества (экономика, социальная сфера, экология, политика и др.). Востребованность профессии отражает спрос, существующий на рынке труда на работников определенных профессий, и может определяться количеством вакантных рабочих мест по данной профессии. Востребованные профессии могут быть массовыми, ключевыми, значимыми, уникальными, дефицитными, а также перспективными.

- Массовые профессии – востребованные профессии, широко распространенные на предприятиях (в организациях) различных форм собственности и масштабов

деятельности в большинстве регионов страны. Особенность массовых профессий заключается не только в многочисленности занятых (численность занятых составляет не менее 1 % всех занятых), но и в широком распространении по территории страны: они представлены повсеместно, во всех субъектах Российской Федерации, как в городской, так и в сельской местности. Такая повсеместность рассматривается как одно из условий массовости¹⁵.

- Ключевые профессии – востребованные профессии, имеющие первостепенное значение для обеспечения технологических процессов, бизнес-процессов и других направлений деятельности предприятия (организации), без которых невозможно ее успешное осуществление.
- Значимые профессии – востребованные профессии, имеющие существенное значение для обеспечения технологических процессов, бизнес-процессов и других направлений деятельности предприятия (организации).
- Уникальные профессии – редкие, единственные в данной области профессиональной деятельности профессии. Например, профессии в области нанотехнологий: специалист по обеспечению комплексного контроля производства наноструктурированных композиционных материалов, инженер в области разработки цифровых библиотек стандартных ячеек и сложнофункциональных блоков. Такие профессии обслуживают технологии, применяемые в единичных, но важных для обеспечения производственного процесса случаях и часто повторяют их жизненный цикл.
- Дефицитные профессии – профессии, необходимые для обеспечения производственного процесса, при этом работников данных профессий недостаточно. Например, какие-то технологии стали стремительно внедряться в производство, а специалистов в этой области еще практически нет. По мере переориентации образовательного процесса на такие профессии они перестают быть дефицитными. К числу дефицитных профессий относятся также профессии (необязательно новые), спрос на которые отстает от предложения.
- Перспективные профессии – профессии, которые будут востребованы в будущем. К ним относятся как новые, так и существующие профессии. Перспективы профессии и связанных с ней квалификаций ориентированы на ожидаемый в будущем

¹⁵ Вишневецкая Н. Т., Гимпельсон В. Е., Зудина А. А., Капелюшников Р. И., Лукьянова А. Л., Шарунина А. В. Профессии на российском рынке труда. – М., Изд. дом Высшей школы экономики, 2017. С. 56.

технический прогресс, темпы внедрения передовых технологий, приоритеты развития экономики, социальной сферы, политики, экологии и другие факторы.

В перечень единых терминов и определений в сфере разработки профессиональных стандартов для государств – участников СНГ входит термин «профессия», под которым понимается род трудовой деятельности человека, требующий определенных знаний, умений и навыков, приобретенных в результате профессиональной подготовки или самостоятельно и подтверждаемых документами установленного образца.

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем (ст. 20 ТК РФ).

С п р а в о ч н о . Понятия «работники», «персонал», «кадры организации», «сотрудники» часто используются как синонимы. Существуют следующие категории работников: рабочие (квалифицированные и неквалифицированные), руководители, специалисты, служащие.

Понятие «специалист» используется в наименованиях профессиональных стандартов (специалист по ...) и предполагает высшее или среднее профессиональное (специалисты среднего звена) образование.

Работодатель – физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником (ст. 20 ТК РФ).

Рабочая сила – 1) в экономической теории – способность человека к труду, совокупность физических и интеллектуальных способностей, которые он использует в своей деятельности. Рабочая сила является одним из важнейших факторов развития экономики; 2) в статистике труда – сумма занятых и безработных (в соответствии с определением Международной организации труда безработными являются лица в возрасте 15 лет и старше, которые не имеют работы (доходного занятия), занимаются поиском работы, используя при этом любые способы, готовы приступить к работе).

С п р а в о ч н о . На 19-й Международной конференции статистиков труда, прошедшей под эгидой Международной организации труда, приняты обновленные международные стандарты в области статистики труда, в которых сохранена концепция рабочей силы.

Рабочее место – 1) термин «рабочее место» используется в отношении занятых, т. е. трудовой деятельности, выполняемой в обмен на оплату или прибыль, и определяется как круг задач и обязанностей, которые выполняются или должны выполняться одним лицом в

интересах предприятия (организации) (приказ Федеральной службы государственной статистики от 31 декабря 2015 г. № 680 «Об утверждении Официальной статистической методологии формирования системы показателей трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы, рекомендованных 19-й Международной конференцией статистиков труда»); 2) применительно к сфере труда – место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя (ст. 209 ТК РФ).

Справочно. Вопросы обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, регулируются Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Разделение труда – развивающийся процесс выполнения людьми специализированной трудовой деятельности, сложившейся в результате дифференциации общественного производства.

С п р а в о ч н о . В современных условиях разделение труда происходит по технологическим, квалификационным и функциональным признакам, постоянно развивается с учетом современных технологий. Эти положения необходимо учитывать при обосновании разработки профессиональных стандартов по видам профессиональной деятельности соответствующих областей профессиональной деятельности.

Результаты профессионального образования, обучения – 1) освоенные человеком компетенции (общие, общекультурные, 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, возникающих при формировании и реализации спроса на труд различной квалификации и соответствующего предложения. Рынок труда отличается от всех других рынков тем, что на нем в качестве товара выступают физические и интеллектуальные способности людей.

Система профессиональных стандартов – комплекс взаимосвязанных нормативных правовых и методических документов и мероприятий, определяющих современный формат

квалификационных требований и обеспечивающих систематизацию требований к видам профессиональной деятельности. Направлена на повышение качества подготовки кадров, конкурентоспособности граждан на рынке труда, эффективности производственных (бизнес-) процессов и в целом обеспечивает развитие национальной системы квалификаций.

Совет по профессиональным квалификациям (СПК) – орган управления, наделенный полномочиями по организации проведения независимой оценки квалификации по определенному виду профессиональной деятельности (п. 8 ст. 2 Закона о независимой оценке квалификации).

С п р а в о ч н о . СПК создаются на базе общероссийских и иных объединений работодателей, ассоциаций (союзов) и других организаций, представляющих и (или) объединяющих профессиональные сообщества, в совокупности осуществляющих свою деятельность на территориях более половины субъектов Российской Федерации и (или) представляющих более пятидесяти процентов работников, занятых определенным видом профессиональной деятельности.

СПК является ключевым звеном в организационной структуре национальной системы квалификаций. По решению Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям СПК наделяется по определенным видам профессиональной деятельности полномочиями в следующих сферах: а) проведение не реже одного раза в два года мониторинга рынка труда (профессионально-квалификационная сфера); б) разработка и актуализация профессиональных стандартов и квалификационных требований; в) проведение экспертизы федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования, примерных основных профессиональных образовательных программ и их проектов, оценка их соответствия профессиональным стандартам, подготовка предложений по совершенствованию указанных стандартов профессионального образования и образовательных программ; г) организация профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ, основных программ профессионального обучения и (или) дополнительных профессиональных программ; д) организация независимой оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности (Примерное положение о Совете по профессиональным квалификациям, утверждено приказом Минтруда России от 19 декабря 2016 г. № 758н).

В перечень единых терминов и определений в сфере разработки профессиональных стандартов для государств – участников СНГ входит термин «секторальный (отраслевой) совет квалификаций», под которым понимается постоянно действующий коллегиальный орган, работа которого основана на принципах добровольности, самоуправления, самостоятельности в принятии решений в рамках данного сектора (отрасли) в пределах своей компетенции.

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 (ст. 23 ТК РФ).

Специальность – в сфере труда: функционально обособленная разновидность профессиональной деятельности в рамках определенной профессии (либо охватывающая всю сферу этой профессии). Термин «специальность» часто употребляется как синоним термина «должность» без учета их различия.

В системе образования: 1) комплекс приобретаемых путем специальной теоретической и практической подготовки знаний, умений, навыков и компетенций, необходимых для определенной деятельности в рамках соответствующей области профессиональной деятельности (письмо Министерства образования и науки РФ от 13 мая 2010 г. № 03-956 «О разработке вузами основных образовательных программ»); 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 закреплённое наименование профессиональной области образовательной подготовки на уровне среднего профессионального или высшего образования.

С п р а в о ч н о . Наименование специальностей содержится в перечнях профессий и специальностей среднего профессионального образования (приказ Министерства образования и науки РФ от 29 октября 2013 г. № 1199, приложение № 2); перечнях специальностей и направлений подготовки высшего образования (приказ Министерства образования и науки РФ от 12 сентября 2013 г. № 1061, приложение № 3).

Специализация

В сфере труда: 1) специализация производства – процесс сосредоточения выпуска определенных видов продукции, оказания определенных видов услуг на отдельных предприятиях, в организациях и их подразделениях; 2) специализация работника – трудовая деятельность работника в более или менее узко очерченных рамках; конкретная направленность трудовой деятельности в рамках специальности или профессии. Специализация в сфере труда может основываться как на специализации объектов труда, так и специализации трудовых функций.

В системе образования: направленность основной образовательной программы подготовки специалиста на конкретный вид и (или) объект профессиональной деятельности.

С п р а в о ч н о . Специализация отражает специфику (особенности) видов занятий, исходя из области требуемых знаний, особенностей технологических или бизнес-процессов, используемых машин и инструментов, обрабатываемых или используемых материалов, видов производимых товаров или услуг, то есть специфику, обусловленную этими факторами разделения труда (приказ Росстандарта от 12 декабря 2014 г. № 2020-ст).

Средства труда – «вещь» или совокупность «вещей», используемых человеком (работником) для воздействия на предметы труда в целях производства различных благ (услуг). К средствам труда относятся инструменты, машины, оборудование, материалы, программное обеспечение и др. Понятие «средства труда» применяется в ТК для определения понятия «производственная деятельность» (ст. 209 ТК РФ).

С п р а в о ч н о . Характеристика используемых работниками средств труда может быть использована при выделении вида профессиональной деятельности, обобщенных трудовых функций, определении родственных профессий. Специфика средств труда может найти свое отражение в профессиональном стандарте при описании параметра «Другие характеристики» в подразделе «Трудовая функция».

Топ-50 профессий, востребованных на рынке труда – список пятидесяти наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования, который составляется регулярно в целях совершенствования системы среднего профессионального образования, для разработки и актуализации профессиональных стандартов, федеральных государственных образовательных стандартов и образовательных программ. Обновленный список утвержден приказом министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от

26 октября 2020 г. № 744. Учитывая региональные различия в экономике, в субъектах Российской Федерации разрабатывается топ-регион¹⁶.

Справочно. Топ-50 составляется на основе результатов комплексного исследования, включающего: опрос органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере профессионального образования; опрос организаций по уточнения списка востребованных профессий, требующих СПО; анализ вакансий, размещенных на ключевых сайтах рекрутмента; обсуждения с отраслевыми экспертами, другими заинтересованными участниками.

При формировании списка учитываются разные основания востребованности профессий – в список включаются массовые профессии и дефицитные профессии; востребованные в отдельных отраслях, сферах деятельности; новые профессии и существенно изменившиеся традиционные профессии (в связи с интенсивными технологическими преобразованиями); наличие компетенции Ворлдскиллс как показатель востребованности высоких уровней квалификаций по данным профессиям.

Тарифный разряд – величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника (ст. 143 ТК РФ).

С п р а в о ч н о . В отличие от квалификационных разрядов порядок присвоения тарифных разрядов законодательством не регламентируется. Устанавливая тарифную систему оплаты труда, работодатель самостоятельно присваивает работникам тарифные разряды с учетом положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС) или с учетом профессиональных стандартов (ст. 143 ТК РФ).

Трудовая деятельность, труд – 1) целесообразная, осознанная деятельность людей по созданию материальных, интеллектуальных, духовных благ, необходимых для удовлетворения как общественных, так и индивидуальных (личных) потребностей; 2) (в статистике труда) трудовая деятельность может осуществляться на государственных, муниципальных, частных предприятиях (в организациях), в домашних хозяйствах. Выделяются пять взаимоисключающих форм трудовой деятельности: а) трудовая деятельность по производству товаров и услуг для собственного конечного использования; б) трудовая деятельность, выполняемая в обмен на оплату или прибыль; в) трудовая деятельность, выполняемая безвозмездно в интересах других лиц в целях приобретения

¹⁶ Волошина И., Савина Н., Козлова Л. Топ-50 востребованных на рынке труда профессий, требующих среднего профессионального образования: опыт применения и подходы к актуализации // Федерализм. 2020. Т. 25. № 4 (100). С. 189–199.

трудового опыта или профессиональных навыков (неоплачиваемый труд стажеров или лиц, проходящих профессионально-техническую подготовку); г) трудовая деятельность волонтеров (необязательная трудовая деятельность, выполняемая безвозмездно в интересах других лиц); д) другие виды трудовой деятельности (приказ Федеральной службы государственной статистики от 31 декабря 2015 г. № 680 «Об утверждении Официальной статистической методологии формирования системы показателей трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы, рекомендованных 19-й Международной конференцией статистиков труда»).

Трудовая функция – 1) в системе профессиональных стандартов – система трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции (Методические рекомендации по разработке профессионального стандарта, утверждены приказом Минтруда России от 29 апреля 2013 г. № 170н); 2) в трудовом договоре – работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы (ст. 57 ТК РФ).

С п р а в о ч н о . В профессиональных стандартах употребляются два термина: обобщенная трудовая функция и трудовая функция. Под обобщенной трудовой функцией понимается 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 от 29 апреля 2013 г. № 170н).

Данные термины не противоречат определению трудовой функции в ТК РФ: работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией корреспондируется с обобщенной трудовой функцией; конкретный вид поручаемой работнику работы, по сути, является трудовой функцией в системе профессиональных стандартов.

В перечень единых терминов и определений в сфере разработки профессиональных стандартов для государств – участников СНГ входят термины:

 обобщенная трудовая функция – совокупность связанных между собой трудовых функций;

 трудовая функция – конкретный набор трудовых действий, предполагающий наличие у работника необходимых знаний, умений и опыта для их выполнения.

Трудовое действие – процесс взаимодействия работника с предметом труда, при котором решается определенная задача (Методические рекомендации по разработке

профессионального стандарта, утв. приказом Минтруда России от 29 апреля 2013 г. № 170н). Этот процесс предполагает использование средств труда.

С п р а в о ч н о . Трудовое действие – низший и в то же время ключевой уровень декомпозиции деятельности в профессиональном стандарте. Может выполняться различными способами в зависимости от конкретных производственных условий, индивидуальных особенностей работника, применяемых средств труда.

В перечень единых терминов и определений в сфере разработки профессиональных стандартов для государств – участников СНГ входит термин «трудовое действие», под которым понимается процесс воздействия работника на предмет труда, при котором достигается определенный результат.

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставлять работнику работу по обусловленной трудовой функции; обеспечивать 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 (ст. 56 ТК РФ).

Трудовые ресурсы – рабочая сила, а также население, способное трудиться, но не работающее по тем или иным причинам. В состав трудовых ресурсов включается трудоспособное население в трудоспособном возрасте и работающие лица, находящиеся за пределами трудоспособного возраста (лица пенсионного возраста и подростки), иностранные трудовые мигранты.

Умение (профессиональное) – освоенный способ выполнения трудового действия, основанный на профессиональном знании.

С п р а в о ч н о . Необходимые умения в профессиональных стандартах формулируются с точки зрения детализации действий, способности применять средства деятельности, требований к качеству и (или) эффективности деятельности, сквозных умений, наряду с которыми должны быть указаны и специфические умения.

В Законе об образовании термин «умение» применяется при определении понятий «образование» (п. 1 ст. 2), «обучение» (ст. 2), «квалификация» (п. 5 ст. 2) в качестве одной из характеристик.

В международной системе качества ISO умения трактуются как способность эффективно применять знания и готовность к их применению. Сочетание здесь терминов способности и готовности делает понятие «умения» в известной мере близким понятию «компетенции». В перечень единых терминов и определений в сфере разработки профессиональных стандартов для государств – участников СНГ входит термин «умения (в системе профессиональных стандартов)», под которым понимается способность применять приобретенные знания в трудовой деятельности.

Уровни квалификаций, применяемые при разработке профессиональных стандартов, – обобщенное описание основных признаков (дескрипторов), используемых для систематизации и построения иерархии признаваемых квалификаций.

С п р а в о ч н о . При разработке профессиональных стандартов для описания трудовых функций, требований к образованию и обучению работников используются Уровни квалификации, утвержденные приказом Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 148н. Выделяется девять уровней квалификации. Уровни квалификации содержат описание следующих показателей: полномочия и ответственность, характер умений, характер знаний, основные пути достижения уровня квалификации. Уровни квалификации обеспечивают межотраслевую сопоставимость квалификаций. Единые требования к квалификации работника, установленные Уровнями квалификации, раскрываются в содержании профессиональных стандартов, могут быть расширены и уточнены с учетом специфики видов профессиональной деятельности, отраслевых особенностей.

В настоящее время Уровни квалификаций выполняют роль национальной рамки квалификаций (НРК), которая как нормативный документ не принята. НРК применяется в качестве инструмента управления персоналом, сопряжения сфер труда и профессионального образования. НРК является составной частью национальной системы квалификаций.

В перечень единых терминов и определений в сфере разработки профессиональных стандартов для государств – участников СНГ входят термины:

рамка квалификаций – документ, содержащий обобщенное описание уровней квалификации и путей их достижения;

уровни квалификации – дифференцированная характеристика знаний, умений, навыков и опыта, необходимых для осуществления трудовой деятельности.

Условия труда – 1) совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность работника (ст. 209 ТК РФ); 2) система социальных, психологических, санитарно-гигиенических и физических характеристик трудовой деятельности.

С п р а в о ч н о . Условия труда могут найти отражение в профессиональном стандарте при описании параметра «Другие характеристики» в подразделе «Трудовая функция».

Федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС) – совокупность обязательных требований к образованию определенного уровня и (или) к профессии, специальности и направлению подготовки, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (п. 6 ст. 2 Закона об образовании).

ФГОС включают в себя требования: 1) к структуре основных образовательных программ (в том числе к 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 условиям; 3) результатам освоения основных образовательных программ (п. 3 ст. 11 Закона об образовании).

С п р а в о ч н о . ФГОС являются составной частью национальной системы квалификаций. В соответствии с Законом об образовании (п. 7 ст. 11, п. 8 ст. 73) формирование требований ФГОС к результатам освоения основных образовательных программ профессионального образования в части профессиональной компетенции осуществляется на основе соответствующих профессиональных стандартов (при наличии)¹⁷.

Образовательный стандарт – совокупность обязательных требований к высшему образованию по специальностям и направлениям подготовки, утвержденных образовательными организациями высшего образования, определенными Законом об образовании или указом Президента Российской Федерации (п. 7 ст. 2 Закона об образовании).

¹⁷ В настоящее время ведется работа по внесению изменений в Закон об образовании по вопросу обязательности разработки основных профессиональных образовательных программ на основе профессиональных стандартов.

Функциональная карта профессионального стандарта – структурированное описание вида профессиональной деятельности через обобщенные трудовые функции и трудовые функции, подлежащие выполнению и обеспечивающие его идентификацию.

Цифровая экономика – хозяйственная деятельность, в которой ключевым фактором производства являются данные в цифровом виде, обработка больших объемов и использование результатов анализа которых по сравнению с традиционными формами хозяйствования позволяют существенно повысить эффективность различных видов производства, технологий, оборудования, хранения, продажи, доставки товаров и услуг (Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 гг., утверждена указом Президента Российской Федерации от 9 мая 2017 г. № 203).

С п р а в о ч н о . **Цифровая компетенция** – комбинация знаний, умений, опыта и готовность применять их для разработки, обработки, использования и защиты цифровой информации в профессиональной деятельности.

Цифровизация – 1) замена аналоговых систем сбора и обработки данных технологическими системами, которые генерируют, передают и обрабатывают цифровой сигнал о своем состоянии; 2) переход на цифровой способ связи, записи, передачи, обработки, применения данных с помощью цифровых устройств.

Цифровизация профессиональной деятельности – 1) процесс переноса в цифровую среду функций и деятельности (бизнес-процессов), ранее выполнявшихся работниками и организациями; 2) применение цифровых технологий, оборудования, средств, обеспечивающих эффективность профессиональной деятельности.

Экзамен квалификационный – квалификационное испытание в целях установления соответствия квалификации работника (выпускника) определенным требованиям.

С п р а в о ч н о . В настоящее время применяются различные формы экзамена квалификационного.

Профессиональный экзамен – основная законодательно закрепленная форма экзамена квалификационного, проводится центром оценки квалификаций в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, в целях подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (см. Закон о независимой оценке квалификации).

Квалификационный экзамен – форма экзамена квалификационного, проводится организацией, осуществляющей образовательную деятельность, для определения соответствия полученных знаний, умений и навыков программе профессионального обучения и установления на этой основе лицам, прошедшим профессиональное обучение, квалификации и присвоения (при наличии) квалификационных разрядов, классов, категорий по соответствующим профессиям рабочих, должностям служащих.

Квалификационный экзамен независимо от вида профессионального обучения включает в себя практическую квалификационную работу и проверку теоретических знаний в пределах квалификационных требований, указанных в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартов по соответствующим профессиям рабочих, должностям служащих. К проведению квалификационного экзамена привлекаются представители работодателей, их объединений (ст. 74 Закона об образовании).

Демонстрационный экзамен – форма государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами. Демонстрационный экзамен предусматривает моделирование реальных производственных условий для решения выпускниками практических задач профессиональной деятельности (приказ Минобрнауки России от 17 ноября 2017 г. № 1138 «О внесении изменений в Порядок проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования, утвержденный приказом Минобрнауки России от 16 августа 2013 г. № 968»).

Производственный экзамен – форма экзамена квалификационного, проводится по итогам освоения дополнительной профессиональной программы либо освоения обучающимися среднего профессионального образования программы профессионального модуля. Процедуры производственного экзамена определяются локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, или субъекта Российской Федерации.

Экономическая деятельность – деятельность, направленная на производство, распределение, обмен и потребление экономических благ. Эта деятельность имеет место тогда, когда ресурсы (оборудование, рабочая сила, технологии, сырье, материалы, энергия, информационные ресурсы) объединяются в производственный процесс, имеющий целью производство продукции (предоставление услуг). Экономическая деятельность характеризуется затратами на производство продукции (товаров или услуг), процессом

производства и выпуском продукции (предоставлением услуг) (Общероссийский классификатор видов экономической деятельности (ОКВЭД 2) ОК 029-014).

С п р а в о ч н о . Виды экономической деятельности находят свое отражение в Общероссийском классификаторе видов экономической деятельности (ОКВЭД), который используется при разработке профессиональных стандартов.

Применение Справочника профессий для решения вопросов развития профессиональных квалификаций персонала

Информация о востребованных на рынке труда, перспективных и новых профессиях, содержащаяся в Справочнике, может применяться работодателями, гражданами, советами по профессиональным квалификациям, образовательными организациями, профессиональными сообществами, другими заинтересованными структурами:

- при формировании предложений по разработке и актуализации профессиональных стандартов, выделении профессиональных квалификаций, уточнении списков востребованных профессий;
- при определении направлений подготовки кадров, в том числе опережающей подготовки;
- при решении кадровых вопросов организации (разработка корпоративных программ развития персонала, регламентов в области управления персоналом и пр.);
- для определения персональных траекторий профессионального и карьерного развития.

Основные группы пользователей:

- специалисты подразделений управления персоналом предприятий и организаций;
- персонал организаций;
- советы по профессиональным квалификациям, объединения работодателей, профессиональные союзы, профессиональные сообщества; образовательные организации.

Применение Справочника профессий при формировании предложений по разработке и актуализации профессиональных стандартов, уточнении списков востребованных профессий

Направление применения	Раздел, информация в Справочнике профессий
<p>Определение направлений актуализации профессиональных стандартов, видов профессиональной деятельности для разработки профессиональных стандартов, выделения квалификаций</p>	<p>Справочник профессий https://spravochnik.rosmintrud.ru <i>Профессиональные стандарты, квалификации. Родственные профессии. Отнесение к топ-50. Компетенции Ворлдскиллс. ОКЗ/ЕТКС/ЕКС</i> Новости и статьи https://spravochnik.rosmintrud.ru/news-articles.</p>

<p>Формирование предложений по обновлению списка топ-50 профессий (наиболее востребованных профессий, требующих среднего профессионального образования)</p>	<p>Рубрика «Аналитические статьи и обзоры» – аналитико-статистическая информация по отраслям, профессиям/видам профессиональной деятельности: <i>востребованность и перспективы развития профессии, статистика вакансий и резюме и др.</i></p> <p>Нормативные документы https://spravochnik.rosmintrud.ru/documents</p> <p>Сведения о документах по отраслям, видам профессиональной деятельности</p>
<p>Детализация списков профессий, востребованных на региональном рынке труда (топ-регион)</p>	

Применение Справочника профессий при определении направлений и содержания профессионального образования и подготовки, профориентационной поддержке образовательного процесса

<p>Направление применения</p>	<p>Раздел, информация в Справочнике профессий</p>
<p>Разработка основных профессиональных образовательных программ ВО и СПО, программ профессионального обучения, программ ДПО</p>	<p>Справочник профессий https://spravochnik.rosmintrud.ru</p> <p><i>Описание профессий, профессиональные стандарты, квалификации. Родственные профессии. Отнесение к топ-50. Компетенции Ворлдскиллс. Для ознакомления с изменениями в содержании деятельности по развивающимся профессиям, появлением новых, уникальных профессий по конкретным областям профессиональной деятельности, отраслям</i></p>
<p>Планирование направлений профессионального образования и обучения</p>	<p>Справочник профессий https://spravochnik.rosmintrud.ru.</p> <p><i>Сведения о профессиях (профессиональные стандарты, уровни квалификации и др.)</i></p> <p>Новости и статьи https://spravochnik.rosmintrud.ru/news-articles</p> <p>Рубрика «Аналитические статьи и обзоры»</p> <p>Нормативные документы https://spravochnik.rosmintrud.ru/documents</p> <p><i>Сведения о документах по отраслям, видам профессиональной деятельности</i></p>
<p>Организация профориентационной работы со школьниками</p>	<p>Лучшие по профессии: конкурсы и олимпиады https://spravochnik.rosmintrud.ru</p> <p><i>Информация о проводимых конкурсах профессионального мастерства, конкурсах Ворлдскиллс Россия. Возможно размещение информации о профессиональных конкурсах, проводимых конкретными организациями</i></p>

	<p>Справочник профессий https://spravochnik.rosmintrud.ru <i>Описание профессий, профессиональные стандарты, квалификации. Родственные профессии. Компетенции Ворлдскиллс. Инфографика, содержание актуальную информацию о востребованности профессий, необходимых умениях и пр.</i></p>
--	---

Применение Справочника профессий в кадровой работе организаций

Кадровая задача	Раздел, информация в Справочнике профессий
<p>Определение (уточнение) квалификационных требований к работникам (при применении профессионального стандарта). Разработка должностных инструкций работников</p> <p>Определение профильного профессионального стандарта</p>	<p>Справочник профессий https://spravochnik.rosmintrud.ru. <i>Описание профессий, профессиональные стандарты, ФГОС, квалификации</i></p>
<p>Уточнение требований нормативных правовых актов, регулирующих деятельность по конкретным профессиям/видам профессиональной деятельности или работам (особые условия допуска к работе)</p>	<p>Справочник профессий https://spravochnik.rosmintrud.ru. <i>Особые условия допуска к работе.</i></p> <p>Нормативные документы https://spravochnik.rosmintrud.ru/documents <i>Сведения о документах, регулирующих деятельность по конкретным профессиям</i></p>
<p>Идентификация профгрупп рабочих и должностей работников организации в системе документов социально-трудовой информации (ОКЗ, ОКПДТР, ЕТКС, ЕКС, профессиональные стандарты)</p>	<p>Справочник профессий https://spravochnik.rosmintrud.ru. <i>Сведения о взаимосвязи профессий с общероссийскими классификаторами и квалификационными справочниками. Профессиональные стандарты</i></p>
<p>Разработка, актуализация программ развития персонала, формирование стратегических направлений в области управления персоналом</p>	<p>Новости и статьи https://spravochnik.rosmintrud.ru/news-articles. <i>Рубрика «Аналитические статьи и обзоры» – аналитико-статистическая информация по отраслям, профессиям/видам профессиональной деятельности: востребованность и перспективы развития профессии, возможности получения образования, профессиональная мобильность, статистика вакансий и резюме и др.</i></p>

<p>Получение сведений о требованиях к уровню и направленности образования (согласно ФГОС) и возможности прохождения процедур оценки квалификации (включая независимую оценку квалификаций) работниками организации в разрезе профессий/видов профессиональной деятельности</p>	<p>Нормативные документы https://spravochnik.rosmintrud.ru/documents Сведения о документах по отраслям, видам профессиональной деятельности</p> <p>Справочник профессий https://spravochnik.rosmintrud.ru. Описание профессий, профессиональные стандарты, ФГОС, квалификации. Возможности оценки квалификации</p>
<p>Формирование корпоративных программ повышения квалификации в соответствии с актуальными требованиями к квалификации работников, оценка персонала</p>	<p>Справочник профессий https://spravochnik.rosmintrud.ru. Описание профессий, профессиональные стандарты, квалификации</p>
<p>Организация профориентационной работы со школьниками, студентами</p>	<p>Лучшие по профессии: конкурсы и олимпиады https://spravochnik.rosmintrud.ru Информация о проводимых конкурсах профессионального мастерства. Возможно размещение информации о профессиональных конкурсах, проводимых конкретными организациями</p> <p>Справочник профессий https://spravochnik.rosmintrud.ru Описание профессий, профессиональные стандарты, квалификации, топ-50. Компетенции Ворлдскиллс. Инфографика, содержащая актуальную информацию о востребованности профессий, необходимых умениях и пр. Полезные ссылки https://spravochnik.rosmintrud.ru/useful-links Информация о перспективных профессиях, возможностях получения образования и пр.</p>

Применение Справочника профессий персоналом организаций

Направление применения

Раздел, информация в Справочнике профессий

<p>Формирование траекторий профессионального и карьерного развития; определение возможностей оценки квалификации (включая независимую оценку квалификаций); определение направлений повышения квалификации, саморазвития и самообучения</p>	<p>Лучшие по профессии: конкурсы и олимпиады https://spravochnik.gosmintrud.ru Информация о проводимых конкурсах профессионального мастерства, конкурсах Ворлдскиллс Россия Справочник профессий https://spravochnik.gosmintrud.ru Описание профессий. Профессиональные стандарты. Требования к образованию. Родственные профессии. Квалификации по профессии, по которым проводится оценка. Компетенции Ворлдскиллс. Инфографика, содержащая актуальную информацию о востребованности профессий, необходимых умениях и пр. Полезные ссылки https://spravochnik.gosmintrud.ru/useful-links Информация о перспективных профессиях, возможностях получения образования и пр.</p>
---	---

(Приложение к решению Консультативного совета по труду, занятости и социальной защите населения государств – участников СНГ от 14 октября 2019 г. № 32)

РЕКОМЕНДАЦИИ
по структуре профессионального стандарта
для государств – участников СНГ

1. В структуру профессионального стандарта рекомендуется включать разделы, содержащие следующую информацию:

- наименование вида профессиональной (трудовой) деятельности (профессии, должности), на который разработан данный профессиональный стандарт;
- коды и наименования классификационных групп видов экономической деятельности, на которые распространяется данный профессиональный стандарт (при наличии соответствующей практики применения в государстве – участнике СНГ);
- коды и наименования групп занятий, в состав которых входят наименования профессий рабочих (должностей служащих), используемых в виде профессиональной (трудовой) деятельности, на который разработан профессиональный стандарт (при наличии соответствующей практики применения в государстве – участнике СНГ);
- сведения, раскрывающие сущность данного вида профессиональной (трудовой) деятельности – его основная цель и задачи, особенности и тенденции развития, используемые предметы и (или) средства труда, получаемые результаты труда и т. д.;
- наименования наиболее типичных профессий рабочих и (или) должностей служащих, в рамках которых осуществляются трудовые функции, выделенные в соответствующем виде профессиональной (трудовой) деятельности, а также необходимый уровень квалификации в соответствии с национальной и (или) отраслевой (секторальной) рамкой квалификаций и (или) иными нормативно-правовыми, в том числе техническими, актами;
- структурированный перечень обобщенных трудовых функций (занятий) и входящих в них трудовых функций с указанием уровня квалификации в соответствии с национальной и (или) отраслевой (секторальной) рамкой квалификаций и (или) иными нормативно-правовыми, в том числе техническими, актами;
- информацию по каждой из обобщенных трудовых функций с перечнем входящих в нее трудовых функций и трудовых действий, входящих в каждую трудовую функцию;
- требования к образованию, обучению и практическому опыту работника – на уровне обобщенных трудовых и (или) трудовых функций;
- перечень необходимых знаний и умений;
- особые условия допуска к работе (с учетом требований национального законодательства).

2. Могут указываться дополнительные сведения, отражающие специфику профессиональной (трудовой) деятельности работников при выполнении соответствующих трудовых функций (действий).

3. В структуру профессионального стандарта при необходимости могут вводиться дополнительные структурные элементы, включая приложения, а уже существующие структурные элементы могут разбиваться на отдельные части.

Термины и понятия профессионально-квалификационной сферы
Словарно-справочное пособие

Издательство «Перо»
109052, Москва, Нижегородская ул., д. 29–33, стр. 27, ком. 105
Тел.: (495) 973–72–28, 665–34–36
www.pero-print.ru e-mail: info@pero-print.ru
Подписано в печать 08.04.2021. Формат 60x90/8.
Бумага офсетная. Усл. печ. л. 3,5. Тираж 100 экз. Заказ 280.
Отпечатано в ООО «Издательство «Перо»