

**Кангезова Марьянна Хадисовна**

студентка

**Петросян Рима Сергеевна**

магистрант

ФГБОУ ВО «Национальный исследовательский  
Московский государственный строительный университет»  
г. Москва

## **РАЗРАБОТКА ОТРАСЛЕВЫХ ЕВРОПЕЙСКОЙ РАМОК КВАЛИФИКАЦИЙ И ЕГО МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ**

***Аннотация:** в статье рассматриваются вопросы разработки отраслевых рамок квалификации как составной части национальной системы квалификаций.*

***Ключевые слова:** профессиональный стандарт, система квалификаций.*

В основе системы уровней квалификаций, так называемой национальной рамки квалификаций, лежат профессиональные стандарты определенного вида профессиональной деятельности. Уровни квалификации определяют требования к умениям, знаниям, опыту и образованию работника в зависимости от его полномочий и степени ответственности. Приказом Минтруда РФ от 12 апреля 2013 г. №147 утвержден документ «Уровни квалификации в целях подготовки профессиональных стандартов». Он призван обеспечивать международную и межотраслевую сопоставимость квалификаций. Профессиональные квалификации подразделяются на уровни в диапазоне с первого по девятый, где работнику с наименьшей профессиональной квалификацией присваивается 1 уровень. Действующее определение квалификации дано в Федеральном законе №236 от 3 декабря 2012 г.: «Квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника».

Понятие «Уровень квалификации» в европейской практике трактуется как обобщенные требования к знаниям, умениям и широким компетенциям

работников, дифференцируемые по параметрам сложности, нестандартности трудовых действий, ответственности и самостоятельности.

Принятые в настоящее время в России профессиональные требования в соответствие с уровнями квалификации, представлены в табл. 1.

Отраслевая рамка квалификаций – составная часть национальной системы квалификаций Российской Федерации, представляет собой, с одной стороны, обобщенное описание по установленным показателям квалификационных уровней в рамках отрасли, признаваемое ведущими в данной отрасли организациями, а с другой иерархически упорядоченную по квалификационным уровням классификацию видов трудовой деятельности, сформированную по показателям национальной рамки квалификации и другим, значимым для отрасли показателям.

Отраслевая рамка квалификаций призвана обеспечить простоту и ясность связей между различными квалификациями, и предназначена для различных групп пользователей (объединений работодателей, органов управления образованием, компаний, образовательных организаций, граждан).

Отраслевая рамка квалификаций позволяет:

- формировать общую стратегию развития рынка труда и системы образования в конкретной отрасли, в т.ч. планировать различные траектории образования, ведущие к получению конкретной квалификации, повышению квалификационного уровня, карьерному росту;
- формировать большую трудовую мобильность;
- описывать с единых позиций требования к квалификации работников и выпускников при разработке профессиональных и образовательных стандартов, программ профессионального образования;
- разрабатывать процедуры оценки результатов образования и сертификации квалификаций, формировать систему сертификатов;
- создавать тарифные системы, обеспечивать прозрачность и управляемость системы оплаты труда.

Отраслевая рамка квалификаций разрабатывается на основе национальной рамки квалификаций с учетом следующих принципов:

- отражение приоритетов отрасли и учет бизнес- интересов компаний;
- преемственность и непрерывность развития квалификационных уровней от низшего к высшему;
- прозрачность описания квалификационных уровней для всех пользователей;
- соответствие иерархии квалификационных уровней структуре разделения труда и системы образования Российской Федерации;
- описание квалификационных уровней отраслевая рамка квалификаций через показатели профессиональной деятельности;
- описание видов трудовой деятельности, а не работников, их выполняющих, и качества исполнения ими должностных обязанностей.

Отраслевая рамка квалификаций может содержать до девяти иерархически выстроенных квалификационных уровней. При необходимости внутри квалификационных уровней могут выделяться подуровни, отражающие специфику отраслевых квалификационных требований.

Разработка отраслевой рамки квалификации является длительным процессом, и предполагает привлечение экспертов, обладающих знанием стратегии и приоритетов развития отрасли, специфики конкретных видов трудовой деятельности, квалификационных требований, предъявляемых к работникам, программ и форм профессионального образования и обучения.

Разработку отраслевой рамки квалификации целесообразно начинать с выделения приоритетных областей профессиональной деятельности и видов трудовой деятельности. Формирование отраслевой рамки квалификации осуществляется, прежде всего, для данных областей и видов деятельности с последующим расширением рамки на основе уточнения и выявления новых приоритетов.

Таблица 1

## Уровни квалификации

Уро- вень	Показатели уровней квалификации			Пути достижения уровня квалификации
	Широта полномочий и ответственность	Характер умений	Характер знаний	
1 уро- вень	Деятельность под руковод- ством. Индивидуальная ответ- ственность	Выполнение стандарт- ных заданий, обычно физический труд	Применение элементарных фактических знаний и (или) ограниченного круга специаль- ных знаний	Краткосрочное обучение или инструк- таж. Практический опыт
2 уро- вень	Деятельность под руковод- ством с элементами самостоя- тельности при выполнении зна- комых заданий. Индивидуальная ответствен- ность	Выполнение стандарт- ных заданий. Выбор способа действия по инструкции. Корректировка действий с учетом условий их вы- полнения	Применение специальных зна- ний	Основные программы профессиональ- ного обучения, программы профессио- нальной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, про- граммы переподготовки рабочих, слу- жащих, (как правило, не менее 2 меся- цев). Практический опыт
3 уро- вень	Деятельность под руковод- ством с проявлением самостоя- тельности при решении типо- вых практических задач. Планирование собственной дея- тельности, исходя из постав- ленной руководителем задачи. Индивидуальная ответствен- ность	Решение типовых прак- тических задач. Выбор способа действия из знакомых на основе знаний и практического опыта. Корректировка действий с учетом условий их вы- полнения	Понимание технологических или методических основ реше- ния типовых практических за- дач. Применение специальных зна- ний	Основные программы профессиональ- ного обучения, программы профессио- нальной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, про- граммы переподготовки рабочих, слу- жащих, программы повышения квали- фикации рабочих, служащих (до од- ного года). Практический опыт
4 уро- вень	Деятельность под руковод- ством с проявлением самостоя- тельности при решении практи- ческих задач, требующих ана- лиза рабочей ситуации и ее предсказуемых изменений. Планирование собственной	Решение различных ти- пов практических задач. Выбор способа действия из известных на основе знаний и практического опыта. Текущий и итоговый	Понимание научно-техниче- ских или методических основ решения практических задач. Применение специальных зна- ний. Самостоятельная работа с информацией	Образовательные программы среднего профессионального образования – программы подготовки квалифициро- ванных рабочих (служащих). Основные программы профессиональ- ного обучения – программы профессио- нальной подготовки по профессиям

	<p>деятельности. и/или деятельности группы работников, исходя из поставленных задач.</p> <p>Ответственность за решение поставленных задач или результатов деятельности группы работников</p>	<p>контроль, оценка и коррекция деятельности</p>		<p>рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих.</p> <p>Практический опыт</p>
5 уровень	<p>Самостоятельная деятельность по решению практических задач, требующих самостоятельного анализа рабочей ситуации и ее предсказуемых изменений.</p> <p>Участие в управлении решением поставленных задач в рамках подразделения.</p> <p>Ответственность за решение поставленных задач или результатов деятельности группы работников или подразделения</p>	<p>Решение различных типов практических задач с элементами проектирования. Выбор способов решения в изменяющихся (различных) условиях рабочей ситуации.</p> <p>Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности</p>	<p>Применение профессиональных знаний технологического или методического характера.</p> <p>Самостоятельный поиск информации, необходимой для решения поставленных профессиональных задач</p>	<p>Образовательные программы среднего профессионального образования – программы подготовки специалистов среднего звена.</p> <p>Программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих) и программы повышения квалификации рабочих, служащих.</p> <p>Дополнительные профессиональные программы.</p> <p>Практический опыт</p>
6 уровень	<p>Самостоятельная деятельность, предполагающая определение задач собственной работы и/или подчиненных по достижению цели.</p> <p>Обеспечение взаимодействия сотрудников и смежных подразделений.</p> <p>Ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения или организации</p>	<p>Разработка, внедрение, контроль, оценка и корректировка компонентов профессиональной деятельности, новых технологических или методических решений</p>	<p>Применение профессиональных знаний технологического или методического характера, в т.ч. инновационных.</p> <p>Самостоятельный поиск, анализ и оценка профессиональной информации</p>	<p>Образовательные программы высшего образования – программы бакалавриата.</p> <p>Образовательные программы среднего профессионального образования, программы подготовки специалистов среднего звена.</p> <p>Дополнительные профессиональные программы.</p> <p>Практический опыт</p>
7 уровень	<p>Определение стратегии, управление процессами и деятельностью (в т.ч. инновационной) с принятием решения на уровне крупных организаций или подразделений.</p>	<p>Решение задач развития области профессиональной деятельности и (или) организации с использованием разнообразных</p>	<p>Понимание методологических основ деятельности.</p> <p>Создание новых знаний прикладного характера в определенной области и/или на стыке</p>	<p>Образовательные программы высшего образования – программы магистратуры или специалитета.</p> <p>Дополнительные профессиональные программы.</p>

	<p>Ответственность за результаты деятельности крупных организаций или подразделений</p>	<p>методов и технологий, в т.ч. инновационных. Разработка новых методов, технологий и т.п.</p>	<p>областей. Определение источников и поиск информации, необходимой для развития области профессиональной деятельности и /или организации</p>	<p>Практический опыт</p>
8 уровень	<p>Определение стратегии, управление процессами и деятельностью (в т.ч. инновационной) с принятием решения на уровне крупных организаций. Ответственность за результаты деятельности крупных организаций и (или) отрасли</p>	<p>Решение проблем исследовательского и проектного характера, связанных с повышением эффективности управляемых процессов</p>	<p>Создание новых знаний междисциплинарного и межотраслевого характера. Оценка и отбор информации, необходимой для развития области деятельности</p>	<p>Программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, программы ассистентуры стажировки. Образовательные программы высшего образования – программы магистратуры или специалитета. Дополнительные профессиональные программы. Практический опыт и общественно – профессиональное признание на отраслевом или межотраслевом уровне</p>
9 уровень	<p>Определение стратегии, управление сложными социальными и экономическими процессами. Значительный и оригинальный вклад в определенную область деятельности. Ответственность за результаты деятельности на национальном или международном уровнях</p>	<p>Решение проблем методологического, исследовательского и проектного характера, связанных с развитием и повышением эффективности сложных социальных и экономических процессов</p>	<p>Создание новых фундаментальных знаний междисциплинарного и межотраслевого характера</p>	<p>Программы подготовки научно - педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, программы ассистентуры-стажировки. Дополнительные профессиональные программы. Практический опыт и общественно-профессиональное признание на национальном и международном уровне</p>

### ***Список литературы***

1. Васильев В.М. Организация и управление в строительстве. Основные понятия и термины: Учеб.-справ. пособие / В.М. Васильев, В.В. Исаев, Ю.П. Панибратов. – СПб.: АСВ, 2007. – 316 с.
2. Степанов И.С. Экономика строительства: Учебник. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: Юрайт-Издат, 2010. – 620 с.
3. Факторы, ограничивающие производственную деятельность строительных организаций: Учебник. – 5-е изд., доп. и перераб. – М.: Юрайт-Издат, 2012. – 648 с.