

УДК 331.1

**Потапова Ольга Владимовна**

*Магистрант кафедры государственного управления и
управления человеческими ресурсами,
Байкальский государственный университет,
Иркутск, Россия
e-mail: olechka.38@yandex.ru*

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ РЕГЛАМЕНТАЦИИ ТРУДА НА ОСНОВЕ ВНЕДРЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

Аннотация. Статья содержит результаты исследования, целью которого было на основе анализа состава выполняемых трудовых функций специалистами, а также оценки затрат времени на их выполнение разработать предложения по оптимизации трудовых функций и определению оптимальной функциональной нагрузки сотрудников. Автором выделены позитивные и негативные стороны внедрения профессиональных стандартов для работодателей и для сотрудников. С использованием методов анализа документов, визуализации технологического процесса, фотографии рабочего дня и т.д. автором выявлены резервы повышения эффективности трудовой деятельности сотрудников управления по обеспечению услугами добывающего предприятия.

Ключевые слова: регламентация труда, профессиональные стандарты, должностные инструкции.

Olga V. Potapova

*Master Degree Student, Department of public administration and
human resource management,
Baikal State University,
Irkutsk, Russia
e-mail: olechka.38@yandex.ru*

IMPROVING THE REGULATION OF LABOR THROUGH THE IM- PLEMENTATION OF PROFESSIONAL STANDARDS

Abstract. The article contains the results of the study, the purpose of which was based on the analysis of the composition of the performed labor functions by specialists, as well as the assessment of the time spent on their implementation to develop proposals for optimizing labor functions and determining the optimal functional load of employees. The author highlights the positive and negative aspects of the implementation of professional standards for workers and employees. Using the methods of document analysis, visualization of the technological process, photos of the working day, etc. the author reveals reserves of increase of efficiency of labor

activity of employees of management on providing services of the extracting enterprise.

Keywords: labor Regulation, professional standards, job descriptions.

На рынке труда в России не теряет актуальности проблема дисбаланса между спросом на рабочую силу и ее предложением, что порождает дефицит кадровых ресурсов в определенных сферах деятельности. В последние годы уровень квалификации специалистов не соответствует потребностям работодателей, что особенно заметно в производственных компаниях. Экономика испытывает потребность в квалифицированных рабочих кадрах, а также в высококвалифицированных специалистах различного профиля. Данная ситуация складывается вследствие ускорения темпов модернизации производства, что приводит к потере соответствия полученных ранее квалификаций требованиям рабочих мест. Таким образом, в условиях ускоренного технического прогресса, ранее разработанные квалификационные требования к профессиям, а также образовательные программы быстро устаревают. Кроме того, в современном обществе слабо развита система профессионального самоопределения личности, что приводит к дисбалансу спроса и предложения на отдельные виды профессий.

С целью решения вышеописанных проблем с 1 июля 2016 г. в России вступила в силу норма ст. 195.3 ТК РФ, согласно которой профессиональные стандарты становятся обязательными для применения работодателями в случаях, когда нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции.

Создание эффективно работающих механизмов взаимодействия между государством, работодателями и системой образования, является одной из наиболее актуальных задач для России на ближайшие несколько лет.

Положения соответствующих профессиональных стандартов должны учитываться при формировании федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования. Таким образом, должна решиться появившаяся в последние годы проблема, когда выпускник учебного заведения обладает профессиональными навыками, несоответствующими требованиям работодателя по аналогичной специальности.

В данной статье мы рассмотрим позитивные и негативные стороны внедрения профессиональных стандартов для работников и работодателей.

Внедрение профессиональных стандартов на предприятиях и в организациях связано с тем, что профессионально-квалификационные справочники постепенно устаревают и требуют переработки [1, с. 39–41]. Профессиональный стандарт будет являться для работодателей основой для установления более конкретных требований при выполнении трудовой функции работника с учетом специфики деятельности организации. На любом предприятии внедрение профессиональных стандартов представляет собой многоэтапный процесс,

требующий планирования, а также разработки мероприятий по снижению сопротивления персонала [2, с. 298].

Для того, чтобы перейти на профстандарты, организациям необходимо внести необходимые изменения во всю документацию: кадровые документы, должностные инструкции, штатное расписание. То есть доля «бумажной» работы в компаниях значительно возрастет. С одной стороны, введение в действие новых регламентов позволяет исключить излишние действия и процедуры, с другой стороны, иногда это способствует росту количества документов и чрезмерной бюрократизации [3, с. 64].

Крупным компаниям, с большим штатом кадровых работников, будет по силам самостоятельно справиться с этими задачами. Малому и среднему бизнесу придется прибегнуть к помощи сторонних кадровых специалистов, юристов и специалистов по внедрению профессиональных стандартов.

При внедрении профстандартов необходимо будет оценить соответствие квалификации работников требованиям, установленным профстандартами. В случае необходимости должно быть проведено обучение сотрудников.

В связи с этим, все работодатели делятся на две категории – одни считают внедрение профстандартов необходимой мерой, которая приведет к увеличению результативности труда работников и, как следствие, повышению эффективности деятельности предприятия в целом. Другие считают, что внедрение профстандартов приведет к необходимости затрачивать дополнительное время и средства на изменение или дополнение должностных инструкций, а также проведение оценки или аттестации на соответствие внутренним требованиям компании профессиональному стандарту. При проведении самостоятельной оценки многие работодатели могут столкнуться с определенными проблемами: какие инструменты использовать, кто должен входить в состав комиссии, каковы критерии оценки, что считать успешным или неуспешным прохождением испытаний и т.д.

В связи с этим, государству целесообразно создать специальные структуры, которые смогут оказать помощь и провести консультации по вопросам внедрения профстандартов. Работникам, чья квалификация не соответствует регламентированной в профессиональном стандарте, придется проходить обучение или переквалификацию. Но в перспективе профессиональные стандарты должны помочь сделать рынок труда для работодателей и работников прозрачнее. Молодые специалисты, не имеющие опыта работы, получают конкурентное преимущество после внедрения профстандартов. Это стабилизирует ситуацию на молодежном рынке труда.

Положительной стороной внедрения профстандартов станет стремление работников к повышению своего профессионального уровня. Упростится процедура подбора персонала. Профессиональные стандарты дадут значительное преимущество молодым специалистам при трудоустройстве и повысят их конкурентоспособность. Профессиональный стандарт позволяет сделать более понятным и успешным выбор будущей профессии и дальнейшее планирова-

ние профессиональной карьеры, исходя из требований к квалификации и описания выполняемых трудовых функций. Также профстандарты облегчают прохождение этапа адаптации молодыми специалистами, так как в них четко прописаны требования к функциям выполняемой работы на каждом квалификационном уровне.

Для определения основных этапов внедрения профстандартов на одном из добывающих предприятий, расположенных на территории Иркутской области, и ответа на вопрос: удастся ли с их помощью повысить эффективность труда работников, нами было проведено аналитическое исследование. В ходе выполнения исследования было проанализировано соответствие имеющейся квалификации и фактически выполняемых трудовых функций работников одного из подразделений компании – тем, которые заявлены в соответствующем профессиональном стандарте.

Целью нашего исследования было на основе анализа состава выполняемых трудовых функций специалистами, а также оценки затрат времени на их выполнение разработать предложения по оптимизации трудовых функций и определению оптимальной функциональной нагрузки сотрудников. Исследование проводилось на примере управления по обеспечению услугами (УОУ) добывающего предприятия. Численность штата рассматриваемого подразделения – 25 штатных единиц, в том числе 5 руководителей, 5 ведущих специалистов и 10 главных специалистов. В качестве инструментария исследования были использованы: анализ положений и регламентов, относящихся к деятельности подразделения; визуализация технологического процесса методом Work Flow Modeling (описание потоков работ); разработка коммуникационной карты для формирования актуальных функциональных обязанностей; анализ Профессионального стандарта: 08.026 «Специалист в сфере закупок» (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 сентября 2015 г. N 625н); нормирование методом «Фотография рабочего дня»; расчет оптимальной функциональной нагрузки методом усреднения минимальных и максимальных показателей выполнения каждой операции (квантиль).

На первом этапе исследования для анализа существующего технологического процесса УОУ были проанализированы следующие локальные нормативные документы: взаимодействие структурных подразделений, уполномоченных лиц при формировании расширенного плана закупок, при проведении запроса предложений, при проведении запроса цен, конкурса, при проведении конкурентных переговоров и аукционов, при проведении закупки у единственного поставщика; альбом форм компании; положения об отделах и секторах УОУ; положение о закупке товаров, работ, услуг; порядок взаимодействия при планировании закупок; должностные инструкции сотрудников УОУ. Результаты анализа указанных документов и визуализации технологического процесса показали, что в компании документально закреплены лишь две составляющие технологического процесса: планирование закупочной деятельности и организация закупочной деятельности. В то же время отсутствуют регламен-

тированные процедуры контроля и отчетности. Поэтому для повышения эффективности закупочной деятельности следует регламентировать основные показатели, по которым осуществляется контроль деятельности по направлению «закупочные процедуры»: время, цены, надежность поставщиков и пр., а также построить систему отчетности на основании стратегии закупок с учетом анализа рыночных и экономических условий, цен, эффективности закупочных операций и т.д.

На втором этапе исследования был выполнен анализ документов, подтверждающих уровень квалификации работников подразделения, который показал, что из двадцати пяти человек семнадцать были приняты на работу с уровнем и профилем образования, соответствующего требованиям профстандарта, шесть человек при трудоустройстве в компанию имели образование ниже требуемого, но к настоящему времени прошли программу обучения и привели свою квалификацию в соответствие с требованиями профстандарта, оставшиеся два человека были направлены на обучение и в ближайшее время будут соответствовать профессиональному стандарту (рис. 1).

В ходе проверки уровня образования сотрудников исследуемого подразделения, было выявлено, что несколько сотрудников имеют знания ниже установленных профстандартом. Внедрение профессионального стандарта исключит возможность трудоустройства работников с несоответствующим уровнем знаний и умений. Это позволит сократить расходы предприятия на обучение сотрудников на начальном этапе. Кроме того, если в управлении по обеспечению услугами будут трудиться только хорошо подготовленные специалисты, повысится производительность труда всего подразделения.



Рис 1. Анализ соответствия квалификации работников требованиям профессионального стандарта*

*Составлено автором

На третьем этапе исследования было проанализировано фактическое выполнение трудовых функций сотрудниками подразделения с использованием метода фотографии рабочего дня, а затем выполнен анализ их соответствия

трудовым функциям, регламентированным соответствующим профессиональным стандартом. Кроме того, для нашего исследования представляли интерес функции, содержащиеся в должностных инструкциях на предмет их соответствия функциям, описанным в профессиональном стандарте (рис. 2). Должностные инструкции в обязательном порядке содержат основные функции, обязанности, права и ответственность сотрудника организации при осуществлении им деятельности в определенной должности [4, с. 236].

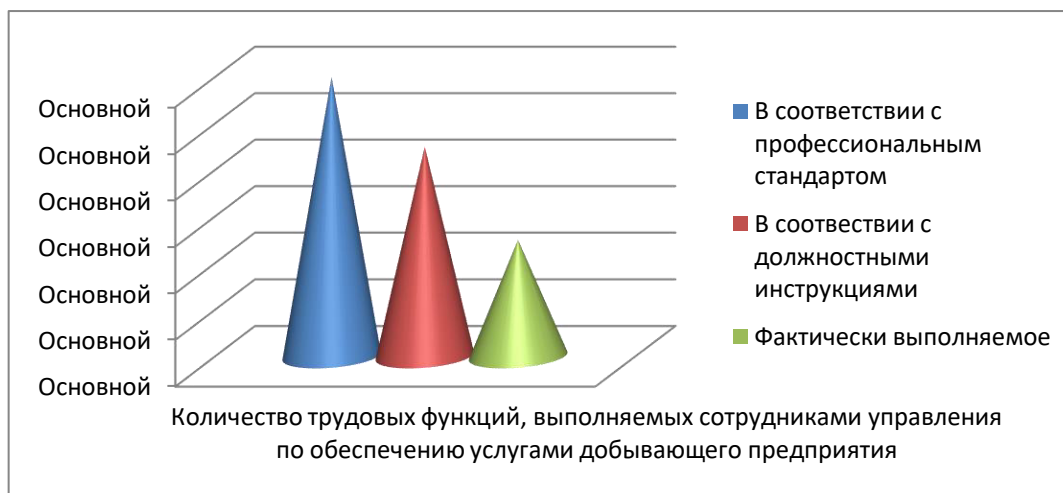


Рис. 2. Анализ соответствия фактически выполняемых работниками функций и трудовых функций, описанных в профессиональном стандарте и в должностной инструкции*

*Составлено автором

Таблица 1

Анализ средних затрат времени на выполнение трудовых функций сотрудниками УОУ

Наименование трудовой функции	Время, затрачиваемое сотрудниками УОУ на выполнение функции, час:мин								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Проверка закупочной документации	0:52	1:07	1:01	0:56	3:50	1:44	1:58	1:16	2:03
Совещания и обсуждения рабочих вопросов с коллегами	1:14	1:57	3:01	1:53	1:06	0:45	0:56	3:14	0:59
Подготовка пакета закупочной документации	2:02	1:06	0:20	0:51	0:22	1:21	1:17	0:38	1:30
Работа в SAP и с сайтами закупок	0:28	0:49	0:38	0:56	0:11	0:48	1:32	0:41	1:36
Время на отдых и личные надобности (без учета обеденного времени)	0:32	1:00	0:24	0:29	0:15	0:17	0:11	0:02	0:09
Прочее время (проверка электронной почты, подготовка к работе, выходы на принтер, разговоры по телефону)	2:52	2:01	2:36	2:55	2:16	3:05	2:06	2:09	1:43

Анализ показал, что большинство сотрудников тратят на выполнение отдельных трудовых операций значительно больше времени, чем это действительно необходимо (рис. 3), а часть функций вовсе не выполняется.

Выявлено, что недозагруженность сотрудников подразделения составляет от 15 до 25 %. Это говорит о нерациональном распределении рабочего времени, неправильной расстановке приоритетов в выполнении трудовых задач, когда большая часть рабочего времени сотрудников затрачивается на вспомогательные операции, не влияющие на повышение результативности трудовой деятельности. Помимо вышеперечисленного, можно говорить о неполной осведомленности сотрудников о своих обязанностях, что обусловлено недоработкой должностных инструкций. При внедрении профессионального стандарта предприятие будет вынуждено скорректировать должностные инструкции и внести в них недостающие трудовые функции для каждой должности. Это позволит повысить результативность труда подразделения в целом и отдельно каждого сотрудника. При четком регламентировании трудовых функций, обязательных к исполнению в процессе работы, а также регламентированию такого показателя, как время исполнения определенных действий, работа подразделения станет намного эффективней.

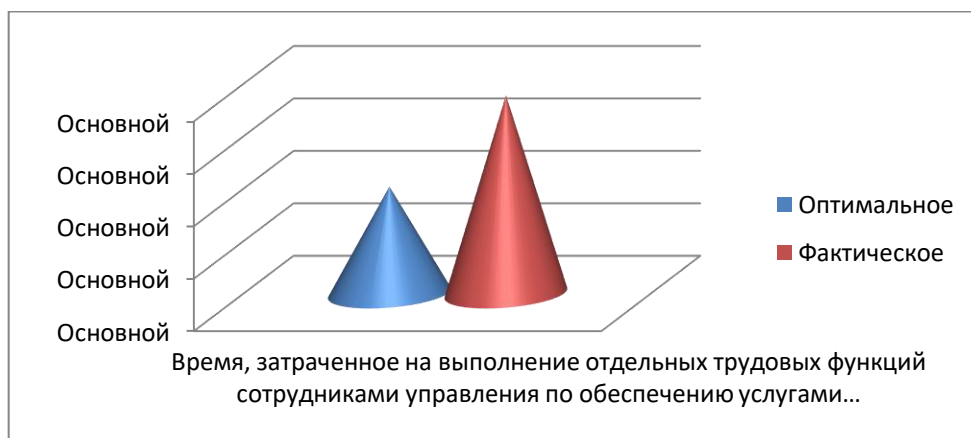


Рис. 3. Затраты времени на выполнение трудовых функций*

*Составлено автором

Проведенный анализ деятельности управления по обеспечению услугами добывающего предприятия до введения соответствующего профессионального стандарта, позволяет сделать вывод, что внедрение профессионального стандарта, безусловно, приведет к повышению эффективности работы подразделения и предприятия в целом. Несмотря на то, что внедрение профстандартов повлечет за собой затраты времени и финансовых ресурсов (на корректировку должностных инструкций, обучение персонала и др.), оно обязательно приведет к большей результативности деятельности и, как следствие, к увеличению общей прибыли предприятия. Кадровая служба предприятия при приеме на работу новых сотрудников в дальнейшем будет ориентироваться на профессиональные стандарты, что позволит привести уровень образования,

