

УДК 338.48

**ОРГАНИЗАЦИОННО МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПО РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ СТАНДАРТИЗАЦИИ
И ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИЙ (на примере сферы туризма)**

Н. А. Зайцева

**ORGANIZATIONAL AND METHODOLOGICAL SUPPORT OF ACTIVITIES TO IMPLEMENT
THE STATE POLICY IN THE FIELD OF STANDARDIZATION AND EVALUATION
OF QUALIFICATIONS (the example of Tourism)**

N. A. Zaitseva

В статье рассматриваются вопросы изменения государственной политики в области оценки профессиональных квалификаций по отраслям народного хозяйства и роли в этом процессе Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям. Дается оценка состояния, и описываются перспективы развития деятельности отраслевого совета в индустрии гостеприимства в части реализации государственной политики по стандартизации деятельности и сертификации квалификаций сотрудников индустрии питания и гостеприимства, а также туризма. Также в статье даются рекомендации по совершенствованию подготовки кадров для индустрии туризма и гостеприимства на основе использования профессиональных стандартов. Делается вывод, что в настоящее время сфера деятельности советов по профессиональным квалификациям (СПК) довольно обширна – от разработки профессиональных стандартов для индустрии гостеприимства, до экспертно-аналитической работы по мониторингу потребностей в образовании и обучении.

The paper discusses the change of the state policy in the area of assessment of vocational qualifications by the sector of national economy and role of the National Council for professional qualifications under the President of the Russian Federation in the process. The author assesses the condition and describes the prospects of developing the activities of the Council Branch for the hospitality industry in the implementation of the state policy on standardization of activities and certification of qualifications of the employees in catering and hospitality as well as tourism. The paper also provides recommendations for improving the training for the tourism industry and hospitality through the use of professional standards.

Ключевые слова: квалификация, оценка персонала, профессиональный стандарт, индустрия гостеприимства, туризм, подготовка кадров, сертификация, профессионально-общественная аккредитация.

Keywords: qualification, personnel evaluation, professional standard, hospitality industry, tourism, training, certification, professional public accreditation.

В последнее время вопросам стандартизации профессиональной деятельности и оценке уровня квалификаций сотрудников всех отраслей национальной экономики уделяется большое внимание. Можно привести выдержки только из двух поручений Президента РФ об этом:

– пункт 11 перечня поручений Президента Российской Федерации от 17 июля 2012 г. № Пр-1798 и поручений Правительства Российской Федерации от 21 июля 2012 г. № ДМ-П8-4190 (пункт 14): «При разработке единых принципов оценки профессиональной подготовки рабочих кадров предусмотреть формирование национальной системы профессиональных квалификаций, включая механизм независимой оценки профессионального уровня квалификации работников»;

– пункт 5 перечня поручений Президента Российской Федерации от 26 декабря 2013 г. № Пр-3050 и пункт 6 поручений Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2013 г. № СП-П12-9512: «Разработать с участием общероссийских объединений работодателей и профессиональных сообществ и представить предложения по формированию сети независимых центров сертификации квалификации, в том числе по определению механизмов аккредитации

таких центров и установлению процедуры подтверждения квалификации».

Большую роль в реализации этих поручений сейчас играет Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (Нацсовет), созданный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 16 апреля 2014 г. № 249 [16].

За год, прошедший после создания Нацсовета разработаны порядки деятельности советов по профессиональным квалификациям и центров оценки квалификации, на основании которых по состоянию на середину апреля 2015 г. создано 14 отраслевых советов по профессиональным квалификациям (далее СПК), в том числе финансового рынка, наноиндустрии, жилищно-коммунального хозяйства, строительства, индустрии гостеприимства, информационных технологий, железнодорожного транспорта, лифтового хозяйства, здравоохранения, электроэнергетики, машиностроения и другие.

В соответствии с решением Нацсовета областью профессиональной деятельности Совета по профессиональным квалификациям в индустрии гостеприимства, созданном на базе Федерации рестораторов и отельеров, является сервис, оказание услуг населе-

нию. Информация об этом представлена по ссылке с сайта Минтруда и соцзащиты [12].

В целях регламентации независимой оценки квалификации на соответствие профессиональным стандартам разработано и находится сейчас на стадии общественного обсуждения два законопроекта:

- законопроект «О независимой оценке квалификации»;
- законопроект «О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации».

Если коротко сформулировать основные цели деятельности по реализации государственной политики в области стандартизации и сертификации квалификаций, то их можно свести к следующим:

- повышение профессиональной мобильности работников;
- оценка качества профессионального образования и обучения;
- создание условий для участия работников в непрерывном образовании;
- усиление роли профессиональных сообществ в развитии профессиональных квалификаций;
- установление и (или) подтверждение соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта;
- повышение конкурентоспособности на рынке труда лиц, прошедших независимую оценку квалификации.

При усилении роли профсообществ, роль государства будет состоять в разработке общего методического инструментария, необходимого для организации процесса сертификации квалификаций, в том числе:

- разработка и утверждение типовой формы бланка свидетельства о квалификации
- организация формирования и ведения федеральной информационной системы, включающей в себя информацию:
 - ✓ о документах, принятых Координационным органом по профессиональным квалификациям, советами по профессиональным квалификациям;
 - ✓ о центрах оценки квалификации;
 - ✓ о перечне профессиональных квалификаций, присваиваемых центрами оценки квалификации;
 - ✓ о выданных свидетельствах о квалификации;
 - ✓ об апелляционных комиссиях.

Уже сейчас Минтрудом, РСНП, Национальным агентством развития квалификаций (НАРК) и НИИ труда и социального страхования разработан и размещен на сайте НАРК [15]. Сборник документов и материалов по независимой оценке и сертификации квалификаций. В этом сборнике указано: «в рамках принятой модели системы сертификации квалификаций основная роль организаторов системы в конкретных видах профессиональной деятельности отводится общероссийским отраслевым (межотраслевым) объединениям работодателей, а также крупным вертикально интегрированным компаниям и государственным корпорациям».

В плане мероприятий по обеспечению повышения производительности труда, создания и модернизации высокопроизводительных рабочих мест предусмотрены следующие показатели, характеризующие становление системы оценки квалификаций в нашей стране (таблица 1).

Таблица 1

Показатели, характеризующие систему оценки квалификаций в РФ, предусмотренные Распоряжением Правительства Российской Федерации от 9 июля 2014 г. № 1250-р [10]

<i>Показатели</i>	<i>2015 г.</i>	<i>2016 г.</i>	<i>2017 г.</i>
Количество создаваемых центров оценки квалификации, единиц на конец года	5	15	20
Количество человек, подтвердивших квалификацию, тыс. чел.	2,5	17,5	67,5

Из данной таблицы видно, что как количество центров оценки квалификаций, так и количество человек, подтвердивших квалификации, по планам Правительства РФ совсем не велики, ведь это означает только начало пути.

Но зачем вообще нужна система сертификации квалификаций и как она связана с разработкой профессиональных стандартов и работой по специальности? Еще в конце прошлого года появилась информация, которая активно обсуждалась на лентах новостных агентств, о том, что Госдума до конца года может принять поправки к Трудовому кодексу (ТК) о введении обязательного применения профессиональных стандартов – то есть требований к работникам по уровню образования, стажу работы, набору знаний и умений. С 2016 г. соответствовать им должны будут сотрудники госсектора, а с 2020 г. – все остальные. О

том, что профстандарты «должны стать обязательными для государственных организаций», 9 декабря 2013 г. указал в своем выступлении Владимир Путин [2].

Планируется, что в Трудовом Кодексе Российской Федерации появится отдельная статья 195.2, описывающая применение работодателями профстандартов. Они станут обязательными для государственных внебюджетных фондов, государственных и муниципальных учреждений и организаций, более 50 % которых находятся в государственной или муниципальной собственности с 1 января 2016 г. Однако то, в каком порядке будут приводить в соответствие со стандартами действующих сотрудников, в проекте не уточняется.

Эта деятельность уже нашла поддержку у Федерации Независимых Профсоюзов России (ФНПР),

председатель которой сообщил о том, что ФНПР подерживая законопроект, предлагает, тем не менее, дополнить его нормой об учете мнения профсоюзной организации при применении профессиональных стандартов в организации или на предприятии. Федерация также предлагает установить срок введения в действие профессиональных стандартов для организаций всех форм собственности с 1 января 2020 года» [9].

Следует, прежде всего, отметить, что необходимость отложить срок применения данного требования по отношению к государственным и муниципальным учреждениям может быть связана не только с предложениями Федерации Независимых Профсоюзов России, а с тем, что просто не успеют разработать и утвердить необходимые профессиональные стандарты по всем видам деятельности.

Это связано с длительным периодом разработки профессиональных стандартов (в среднем от года до нескольких лет, считая с начала работ до утверждения в Минтруде) из-за большого объема работ по разработке, согласованию и доработке проектов стандартов.

В соответствии с Методическими рекомендациями по разработке профессионального стандарта, утвержденными Приказом Минтруда и социальной защиты РФ от 29 апреля 2013 г. № 170н, разработчики проектов профессиональных стандартов:

- организуют проведение анализа:
 - ✓ российских и международных профессиональных стандартов по схожим видам профессиональной деятельности;
 - ✓ состояния и перспектив развития соответствующего вида экономической деятельности, группы занятий, к которым относится профессиональный стандарт;
 - ✓ тарифно-квалификационных характеристик, содержащихся в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, и квалификационных характеристик, содержащихся в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих;
 - ✓ нормативных правовых актов, иных организационно-распорядительных документов, которыми определены требования к квалификации по профессиям, должностям, специальностям, соответствующим данному виду профессиональной деятельности;
- направляют в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации уведомление о разработке проекта профессионального стандарта по рекомендуемому образцу, организуют разработку и согласование проекта профессионального стандарта;
- информируют представителей заинтересованных организаций о состоянии разработки и согласования проекта профессионального стандарта с обязательной публикацией хода работ в сети «Интернет» и на сайте разработчика;
- проводят мониторинг технологий и содержания профессиональной деятельности в целях внесения изменений в профессиональный стандарт;

- представляют в Министерство информацию о ходе разработки проектов профессиональных стандартов;

- организуют обсуждение проекта профессионального стандарта с заинтересованными организациями (работодателями и их объединениями, профессиональными сообществами, саморегулируемыми организациями, профессиональными союзами и их объединениями, федеральными и региональными органами исполнительной власти и другими организациями);

- осуществляют сбор, обобщение и анализ замечаний и предложений по проекту профессионального стандарта и вносят в него необходимые изменения.

При этом на каждом этапе работ разработчики обязаны принимать постоянно поступающие замечания и учитывать их или давать мотивированное объяснение о том, почему эти замечания невозможно учесть.

Как видим, теперь к перечню обязательных участников этого процесса добавляются еще и профсоюзы. И уже сейчас есть случаи, когда проекты профессиональных стандартов стали опавлять на доработку по причине отсутствия в представленных документах согласования с профсоюзами.

Но ведь есть виды деятельности, где профсоюзы практически отсутствуют. Например, нет серьезного профсоюзного движения в сервисе и индустрии гостеприимства. При этом нельзя не согласиться с необходимостью учета мнения профсоюзов в тех сферах деятельности, где их позиции традиционно были всегда сильны, например, в машиностроении.

В развитие данной темы была еще одна статья «В Госдуме пояснили суть поправок об обязательных профстандартах», в которой говорится о том, что «поправки в Трудовой кодекс об обязательных профстандартах не вводят запрет на работу не по специальности, объяснили в думском комитете по труду и социальной политике. Работодателям предлагается применять стандарты при составлении трудовых договоров, штатного расписания и тарификации оплаты труда. Увольнение работников с непрофильным образованием грозит лишь в случае, если власти решат ввести обязательную аттестацию специалистов. При этом по всем существующим специальностям профстандартов не будет» [1].

В действительности речь идет не об аттестации сотрудников, которая и сейчас есть на большинстве предприятий и не зависит от действий «власти», а о сертификации квалификаций сотрудников. Профстандарты должны стать основой для этого.

К слову сказать, такая сертификация квалификаций уже сейчас существует в нашей стране и организована она по региональному принципу – создается региональный центр сертификаций, который на основании ранее принятых отраслевых стандартов, проводит такую сертификацию. Она является добровольной, и пройти ее с целью получения соответствующего сертификата может любой желающий – от выпускника образовательной организации до специалиста с

большим стажем работы. Другое дело, что работодателю такой сертификат пока что в новинку и ему не очень-то доверяют, а потому он сейчас не дает его обладателю никаких особых преимуществ.

Хорошо помню, например, слова представителя Челябинского колледжа о том, как родители выпускников, заплатившие за прохождение такой сертификации, потом с возмущением высказывали претензии администрации колледжа: мой ребенок пришел к работодателю с сертификатом, а тот на него даже не посмотрел, или же сказал, что для него эта бумага ничего не значит.

В целом изменения в социальной политике направлены на создание взаимосвязи между профессиональными стандартами, образовательными стандартами, сертификацией квалификаций и последующими оргвыводами руководства конкретных предприятий (рис.).

Но если первая часть данной схемы уже работает (активную работу по актуализации ФГО ВО в соответствии с профстандартами ведет рабочая группа по применению профессиональных стандартов в системе профессионального образования и обучения Национального совета при Президенте Российской Федера-

ции по профессиональным квалификациям), то перспективы массовой оценки и сертификации квалификации пока туманны.

Роль Федерации рестораторов и отельеров в организации сертификации персонала индустрии питания и гостеприимства. В настоящее время на базе Федерации рестораторов и отельеров (ФРИО) по решению Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) создан Совет по профессиональным сертификациям в индустрии гостеприимства (СПК в индустрии гостеприимства). Кроме того, 27 марта 2015 г. Нацсоветом принято решение о создании Комиссии по туризму при СПК в индустрии гостеприимства [13].

В Росстандарте под номером РОСС RU.И497.04ЧЛ100 в декабре 2003 г. была зарегистрирована Система добровольной сертификации предприятий индустрии питания и гостеприимства, разработанная ФРИО. В настоящее время ведется работа по ее актуализации в связи с принятием профессиональных стандартов, разработанных по новым требованиям Минтруда и соцзащиты.

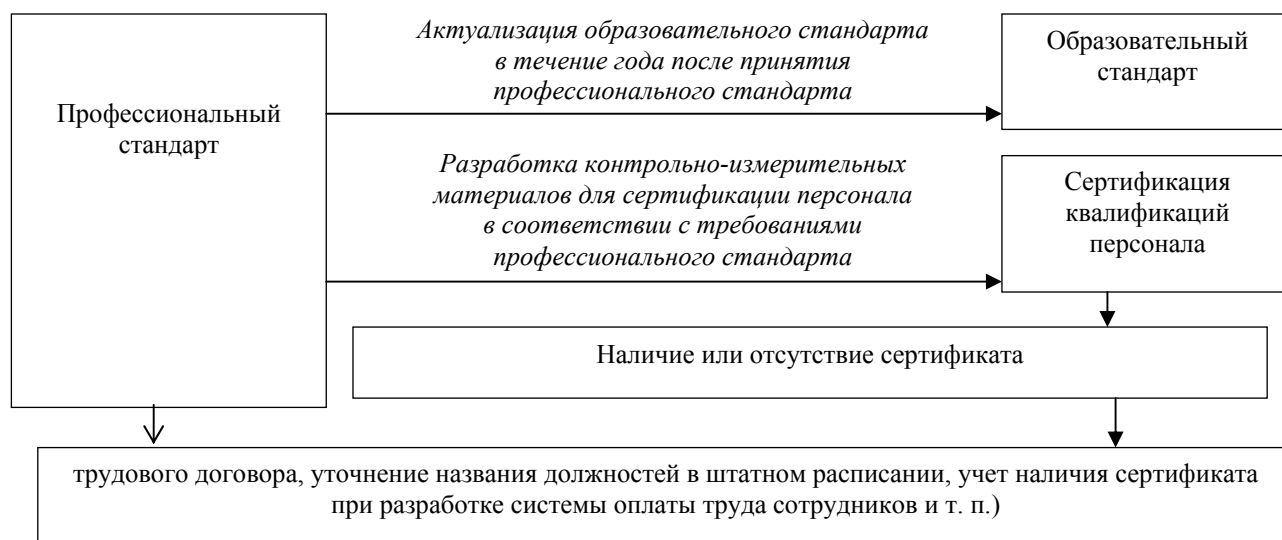


Рис. Роль профессиональных стандартов в подготовке кадров и оценке их квалификации

Создание СПК в индустрии гостеприимства на основе ФРИО является обоснованным, так как именно эта организация является разработчиком всех профессиональных стандартов для индустрии питания. Профстандарты были разработаны в 2007 – 2008 гг., внесены в Национальный реестр профессиональных стандартов и опубликованы для использования в отрасли [8]. После принятия Постановления Правительства Российской Федерации «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов». № 23 от 22.01.2013 г., ФРИО активно включилось в разработку проектов профессиональных стандартов. В настоящее время разработаны, прошли обсуждение в Минтруде и соцзащиты три профессио-

нальных стандарта: «Руководитель предприятия питания», «Руководитель гостиничного комплекса» и «Сомелье». На обсуждении в Минтруде находятся еще два проекта профессиональных стандартов: «Повар» и «Кондитер» [3 – 7]. Также на 2015 г. запланирована в рамках РСПП разработка проектов профессиональных стандартов «Пекарь», «Официант», «Бармен».

Вместе с тем, следует отметить, что разрабатываемые проекты профессиональных стандартов, по сути, являются актуализированным представлением материалов ранее разработанных ФРИО профстандартов и опубликованных в вышеуказанном издании «Профессиональные стандарты индустрии питания».

Поэтому есть все основания использовать для проведения сертификации персонала данные профстандарты ФРИО по видам профессиональной деятельности в индустрии питания и гостеприимства.

В настоящее время ФРИО может проводить сертификацию персонала следующих сотрудников индустрии питания и гостеприимства: руководитель (заместитель руководителя) гостиничного комплекса; руководитель (заместитель руководителя) предприятия питания; руководитель отдела (службы) гостиничного комплекса; руководитель отдела (службы) предприятия питания; управляющий производством предприятия питания; метрдотель; шеф - повар, шеф – кондитер, шеф – сомелье; сомелье, заведующий винным погребом; старший повар; повар / кондитер; помощник повара / кондитера / официанта / бармена; официант; бармен; швейцар; гардеробщик; администратор холла; многоцелевой работник по питанию, кухонный работник; работник по стирке и глажке столового белья; мойщик посуды; уборщица [8].

Таким образом, в настоящее время СПК в индустрии гостеприимства ведется работа по нескольким

направлениям: разработка профессиональных стандартов по видам деятельности в индустрии гостеприимства; актуализация ФГОС «туризм» в соответствии с утвержденным профстандартом «Экскурсовод (гид)»; организационно-методическая работа по созданию системы профессионально-общественной аккредитации образовательных программ вузов и колледжей, занимающихся подготовкой кадров для индустрии питания, гостеприимства и туризма; организационно-методическая работа по созданию системы оценки и сертификации профессиональных квалификаций в индустрии питания, гостеприимства и туризма; экспертно-аналитическая работа по мониторингу потребностей в образовании и обучении, выявлению приоритетных направлений развития системы квалификаций и компетенций в индустрии гостеприимства и другим.

Безусловно, такая работа требует широкого участия всего профессионального сообщества, для совершенствования всей системы подготовки квалифицированных кадров, соответствующих потребностям работодателей.

Литература

1. В Госдуме пояснили суть поправок об обязательных профстандартах // РБК. Режим доступа: <http://top.rbc.ru/politics/03/12/2014/547f28f9cbb20f15e83c3d2d> (дата обращения: 05.05.15).
2. Дума хочет заставить россиян работать по профессии // Клуб менеджеров Е-executive.ru. Режим доступа: <http://www.e-executive.ru/career/adviser/1946676/index.php?page=1> (дата обращения: 13.05.15).
3. Проект профессионального стандарта «Руководитель предприятия питания» // Единый портал для размещения информации о разработке федеральными органами исполнительной власти проектов нормативных правовых актов и результатов их общественного обсуждения. Режим доступа: http://regulation.gov.ru/project/20430.html?point=view_project&stage=2&stage_id=14312 (дата обращения: 13.05.15).
4. Проект профессионального стандарта «Руководитель/управляющий гостиничного комплекса/сети гостиниц» // Единый портал для размещения информации о разработке федеральными органами исполнительной власти проектов нормативных правовых актов и результатов их общественного обсуждения. Режим доступа: http://regulation.gov.ru/project/20429.html?point=view_project&stage=2&stage_id=14311 (дата обращения: 13.05.15).
5. Проект профессионального стандарта «Сомелье» // Единый портал для размещения информации о разработке федеральными органами исполнительной власти проектов нормативных правовых актов и результатов их общественного обсуждения. Режим доступа: http://regulation.gov.ru/project/20437.html?point=view_project&stage=2&stage_id=14319 (дата обращения: 13.05.15).
6. Проект профессионального стандарта «Повар» // Обсуждение профессиональных стандартов на основе методики WORLDSKILLS RUSSIA. Режим доступа: <http://wsr-review.profstandard.ru/files/attachments/31/-ПС%20Повар%20%207%203.pdf> (дата обращения: 13.05.15).
7. Проект профессионального стандарта «Кондитер» // Обсуждение профессиональных стандартов на основе методики WORLDSKILLS RUSSIA. Режим доступа: <http://wsr-review.profstandard.ru/files/attachments/26/ПС%20%20Кондитер%207%20%20-15.03.2015.pdf> (дата обращения: 13.05.15).
8. Профессиональные стандарты индустрии питания. М.: Ресторанные ведомости, 2013.
9. Профсоюзы РФ поддерживают обязательное применение профстандартов // Mail.ru. Режим доступа: <http://news.mail.ru/politics/20345839/?frommail=1> (дата обращения: 05.05.15).
10. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 9 июля 2014 г. № 1250-р «О плане мероприятий по обеспечению повышения производительности труда, создания и модернизации высокопроизводительных рабочих мест».
11. Результаты мониторинга проведения эксперимента по реализации программ прикладного бакалавриата // Портал ФГОС ВО. Режим доступа: <http://fgosvo.ru/changefgos/52/52/2> (дата обращения: 05.05.15).
12. Реестр советов по профессиональным квалификациям представлен на сайте Министерства труда и социальной защиты. Режим доступа: <http://profstandart.rosmintrud.ru/-reestr-sovetov-po-professionalnym-kvalifikaciam> (дата обращения: 05.05.15).
13. Решение о создании Комиссии по туризму при СПК в индустрии гостеприимства // Национальный совет при президенте РФ по профессиональным квалификациям. Режим доступа: http://nspkrf.ru/images/-documents/27.03.2015/27_03/проект_решения_по_вопросу_5.7.pdf (дата обращения: 05.05.15).

14. Сайт Нацсовета. Режим доступа: <http://nspkrf.ru/home-page/news/item/32-soveti.html> (дата обращения: 05.05.15).
15. Сборник документов и материалов по независимой оценке и сертификации квалификаций // Национальное агентство развития квалификаций. Режим доступа: <http://www.nark-rspp.ru/wp-content/uploads/сборник-по-сертификации.pdf> (дата обращения: 05.05.15).
16. Указ Президента Российской Федерации от 16 апреля 2014 г. №249 «О Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям».

Информация об авторе:

Зайцева Наталия Александровна – доктор экономических наук, профессор кафедры социально-культурного сервиса и туризма Балтийского Федерального университета им. И. Канта, член Совета по профессиональным квалификациям в области индустрии гостеприимства, zaitseva-itig@mail.ru

Nataliya A. Zaitseva – Doctor of Economics, Professor at the Department of Socio-Cultural Service and Tourism, Baltic Federal University named after. I. Kant, member of the Council for professional qualifications in the hospitality industry.

Статья поступила в редколлегию 04.06.2015 г.