

УДК 331.103.22

DOI: 10.26140/anie-2019-0804-0091

ПРИМЕНЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В РОССИИ И МЕЖДУНАРОДНОЙ ПРАКТИКЕ УПРАВЛЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИЯМИ

© 2019

Богдан Надежда Николаевна, кандидат социологических наук,
доцент кафедры управления персоналом

*Российская академия народного хозяйства и государственной службы, Сибирский институт
управления – филиал при Президенте Российской Федерации, филиал г. Новосибирск
(630120, Россия, Новосибирск, ул. Нижегородская, 6, e-mail: bogdan-nn@mail.ru)*

Масилова Марина Григорьевна, кандидат социологических наук,
доцент кафедры экономики и управления

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
(690014, Россия, Владивосток, ул. Гоголя, 41, e-mail: marina.masilova@vvsu.ru)*

Аннотация. В статье раскрываются вопросы разработки и применения профессиональных стандартов в России и за рубежом. Проведено сравнение подходов и моделей, принятых в разных странах. Описаны отличительные особенности российской практики создания профессиональных стандартов. Показано, что сущность российского профессионального стандарта – в раскрытии профессиональной деятельности специалистов, находящихся на различных квалификационных уровнях и связанных общей технологической задачей. Данное понимание обусловлено тем, что профессиональный стандарт формирует квалификационные требования к виду профессиональной деятельности в целом и структурирует производственный процесс через перечень взаимосвязанных трудовых функций, а сочетание требований к знаниям, умениям, профессиональным навыкам и опыту работы специалистов в профессиональных стандартах придает комплексность соответствующим характеристикам. Выявлено, что отличие российских профессиональных стандартов от стандартов зарубежных стран состоит в различном подходе к описанию требований к квалификации работника. В России используются категории «знания» и «умения», в большинстве зарубежных стран применяется термин «компетенции». За рубежом профессиональные стандарты появились значительно раньше и в настоящее время успешно выполняют свои функции. Профессиональные стандарты за рубежом функционируют как фактор классификации профессиональных областей, с которыми могут соотноситься различные квалификации, а также один или несколько профессиональных стандартов. В России на фоне динамичного развития профессий возникает необходимость разрабатывать множество профессиональных стандартов для одного вида профессиональной деятельности. Сделан вывод о необходимости учета международного опыта в создании системы профессиональных стандартов в России.

Ключевые слова: профессиональные стандарты, национальная система квалификаций, управление квалификациями, международный опыт применения профессиональных стандартов, подходы к разработке профессиональных стандартов в России.

APPLICATION OF PROFESSIONAL STANDARDS IN RUSSIA AND INTERNATIONAL PRACTICE QUALIFICATIONS MANAGEMENT

© 2019

Bogdan Nadezda Nikolaevna, candidate of sociological sciences,
associate professor of «Personnel management»

*Russian presidential Academy of national economy and public administration under
the President of the Russian Federation, branch Novosibirsk
(630120, Novosibirsk, st. Nizhegorodskaya, 6, e-mail: bogdan-nn@mail.ru)*

Masilova Marina Grigoryevna, candidate of sociological sciences,
associate professor of economics and management

*Vladivostok State University of Economics and Service
(690014, Russia, Vladivostok, Gogolya st., 41, e-mail: marina.masilova@vvsu.ru)*

Abstract. The article reveals the development and application of professional standards in Russia and abroad. The approaches and models adopted in different countries were compared. The distinctive features of the Russian practice of creating professional standards are described. It is shown that the essence of the Russian professional standard is in the disclosure of specialists' professional activities at different qualification levels and connected with a common technological task. This understanding is due to the fact that the professional standard forms qualification requirements for the type of professional activity in general and structures the production process through a list of interrelated labor functions, and the combination of requirements to knowledge, skills, professional skills and experience of specialists in professional standards give complexity to the corresponding characteristics. It has been revealed that the difference between Russian professional standards and those of foreign countries consists in a different approach to the description of requirements to the qualification of the employee. In Russia, the categories "knowledge" and "skills" are used, and in most foreign countries the term "competences" is used. Abroad, professional standards have emerged much earlier and are now successfully performing their functions. Professional standards abroad function as a factor in the classification of professional areas to which different qualifications may relate, as well as one or more professional standards. In Russia, against the background of the dynamic development of professions, there is a need to develop many professional standards for one type of professional activity. It was concluded that it is necessary to take into account international experience in the creation of a system of professional standards in Russia.

Keywords: professional standards, the national qualifications system, qualifications management, international experience in applying professional standards, approaches to the development of professional standards in Russia.

Постановка проблемы в общем виде и ее связь с актуальными научными и практическими задачами.

В настоящее время в России активно формируется Национальная система квалификаций, что отражается в целом ряде принимаемых мер: внесены изменения в Трудовой кодекс, продолжается разработка профессиональных стандартов, призванных заменить устаревшие

квалификационные справочники, создаются Советы по профессиональным квалификациям и центры независимой оценки квалификаций и т.д. Все эти реалии являются ответом на вызовы времени – стремление повысить соответствие рынка образования и рынка труда, обеспечить экономику кадрами требуемой квалификации.

Наиболее важным условием функционирования

Национальной системы квалификаций выступает разработка профессиональных стандартов, необходимость которых установлена Федеральным законом от 02.05.2015 № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

В Трудовом кодексе дано определение понятия профессионального стандарта как характеристики квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности (ст.195.1), а также регламентирован порядок разработки и применения профессиональных стандартов (ст.195.2 и ст.195.3). В рамках реализации Постановления Правительства Российской Федерации от 22 января 2013г. №23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов» разработан «Комплексный план мероприятий по разработке профессиональных стандартов», а также принят ряд приказов Минтруда РФ [1].

Вместе с тем, обсуждение проблематики профессиональных стандартов как в среде ученых, так и специалистов-практиков продолжается, поскольку нередко стандарты содержат нечетко определенные положения и не во всех случаях являются обязательными к применению. В то же время им отводится роль инструмента, позволяющего повысить эффективность управления кадровым потенциалом, обеспечить взаимодействие сфер труда и образования. Недооценка такого назначения профессиональных стандартов не позволяет рационально использовать человеческие ресурсы и, в конечном счете, содействовать устойчивому развитию общества.

Анализ исследований и публикаций, в которых рассматривались аспекты проблемы и на которых основывается автор; выделение неразрешенных частей общей проблемы.

Обзор научных публикаций, представленных в Научной электронной библиотеке «elibrary.ru», в названиях которых в различном контексте встречается словосочетание «профессиональный стандарт» с целью анализа степени и характера изученности проблемы, показал, что за последние 3 года опубликовано более 5 тыс. работ по данной тематике. В большей мере в данных публикациях рассматриваются вопросы применения стандартов в той или иной сфере деятельности (Лебедева Н.В., Галямина И.Г., Филатова О.Н., Прохорова М.П., Молькова Е.Ю. и др.) [2,3,4], при этом наиболее часто (62%) – в сфере профессионального образования (Яковенко Т.В., Устюжина А.Ю. и др.) [5,6], в том числе, проблемы формирования профессиональных компетенций с учетом профстандартов, соответствия профессиональных и образовательных стандартов нового поколения и др. [6,7]. Общие вопросы применения и/или внедрения профессиональных стандартов поднимаются в связи с национальной системой квалификаций (Захаренкова Д.Н., Сенашенко В.С. и др.) [8,9]. Работ, посвященных изучению международной практики применения профессиональных стандартов, существенно меньше, их изучение отражает преимущественно констатацию авторами (Устищенко Е.В., Толстова И.Э. и др.) того факта, что за рубежом профессиональные стандарты появились значительно раньше и в настоящее время успешно выполняют свои функции [10]. Это делает необходимым изучение международного опыта для рассмотрения возможности применения его в России.

Формирование целей статьи (постановка задач). В рамках нашего исследования обобщены материалы, посвященные анализу опыта разработки и применения профессиональных стандартов в различных странах. Предметом исследования стали применяемые при этом подходы, а также отличия в их структуре и функциях. Методология исследования основывалась на сравнительном анализе текстов и статистических данных.

Изложение основного материала исследования с обоснованием полученных научных результатов.

Сущность российского профессионального стандарта рассматривалась авторами ранее [11]. Установлено, что она заключается в раскрытии профессиональной деятельности специалистов, находящихся на различных квалификационных уровнях и связанных общей технологической задачей. Такое понимание обусловлено тем, что профессиональный стандарт формирует квалификационные требования к виду профессиональной деятельности в целом (а не к должности, как это представлено в привычных квалификационных справочниках) и структурирует весь производственный/трудовой процесс через перечень взаимосвязанных трудовых функций, а сочетание требований к знаниям, умениям, профессиональным навыкам и опыту работы специалистов в профессиональных стандартах придает комплексность соответствующим характеристикам. Исходя из этого, предназначение стандартов профессиональной деятельности состоит в создании нормативной основы для развития конкретных профессий и профессионализма работников, установления критериев оценки и создания механизмов стимулирования профессионального роста (сертифицированного обучения и сертификации). Данное видение позволяет выстроить целостную систему управления содержанием деятельности в рамках трудовых функций и управление квалификацией работников в организации.

Отличие российских профессиональных стандартов от стандартов зарубежных стран состоит в различном подходе к описанию требований к квалификации работника. В России, несмотря на внедрение компетентного подхода к профессиональной подготовке, для этого используются категории «знания» и «умения», а в большинстве зарубежных стран при этом применяется термин «компетенции» («компетентность»). На наш взгляд, данные понятия не являются синонимами, так как компетентность – это интегративная характеристика человека, обеспечивающая ему способность достигать результата при выполнении какой-либо работы. Знания и умения не всегда обеспечивают успешность деятельности, так как требуется еще наличие профессионально важных качеств, мотивации, личностных способностей и др.

Ю. Калаврий отмечает, что существуют различные подходы к понятию «компетенция». Так, в подходе, относящемуся к фундаментальным, внимание сосредоточено на характеристиках деятельности, выделении рабочих задач и описании предполагаемых результатов работы. При таком подходе компетенция определяется как совокупность конкретных знаний, навыков и умений. При другом подходе – так называемом «поведенческом» – описывается поведение людей при выполнении работы и акцент делается на проявляемых мотивах, чертах характера и способностях. Компетенция, таким образом, это характеристика личности, отражающаяся в модели поведения и обеспечивающая эффективность трудовой деятельности [12]. Первый подход распространен в большей степени в России, второй – за рубежом, например, в Великобритании, где профессиональные стандарты состоят только из перечня компетенций, требуемых работнику для исполнения конкретных функций (так называемых «единиц компетенций»), которые могут быть измерены) и описаны в виде моделей поведения, которые во многих обновленных за последние годы профессиональных стандартах именуются «результатами обучения» [10].

О.Н. Олейникова, А.А. Муравьева и др. отмечают, что профессиональные стандарты за рубежом функционируют как фактор классификации профессиональных областей, с которыми могут соотноситься разнообразные квалификации, а также один или несколько профессиональных стандартов [13]. Такой подход не характерен для России, поэтому на фоне динамичного развития профессий возникает необходимость разрабатывать множество профессиональных стандартов для одного

вида профессиональной деятельности. В качестве примера можно привести разработку отдельных профессиональных стандартов «Специалист по управлению персоналом» и «Рекрутер» для одного вида деятельности – кадрового менеджмента.

Необходимо отметить, что в течение последних 20 лет деятельность по профессиональной стандартизации интенсивно развивается в мире по нескольким направлениям. Н. Яворчук, К. Трибушкова и др. установили, что общей тенденцией для таких стран как Австралия, Канада, Великобритания, США, Германия, Япония, Нидерланды, Чили, Малайзия, Филиппины, Турция, Румыния является постепенный переход от разработки отраслевых стандартов к созданию национальных систем [14]. В большинстве стран появляются новые подходы и методы формирования профессиональных стандартов. Кроме того, расширяется количество пользователей профессиональных стандартов. Сегодня они активно применяются кадровыми службами, работодателями, преподавателями и обучающимися профессиональных учебных заведений и др.

Разработка профессиональных стандартов как основы для образовательных стандартов и программ в международной практике чаще всего осуществляется субъектами сферы труда, но регулируется государством. Так, в Великобритании национальные профессиональные стандарты (National Occupational Standards) являются одним из элементов системы обеспечения качества рабочей силы, в которую, помимо них, входят такие компоненты, как сеть отраслевых квалификационных советов, программы профессионального образования и подготовки, а также рамка квалификаций, объединяющая все возможные пути образования и профессиональной подготовки. Что касается Канады, то здесь в настоящее время действуют два типа национальных профессиональных стандартов: стандарты, разрабатываемые и используемые в рамках программы «Красная печать», которая обеспечивает стандартизацию программ профессиональной подготовки на производстве и процедур сертификации, действующих в разных провинциях, и стандарты, создаваемые отраслевыми советами в рамках Отраслевой партнерской инициативы [15].

Профессиональные стандарты, являющиеся основой для классификации профессиональных областей, присущи для систем с либеральным типом регулирования рынка труда, где существуют разнообразные структуры, обладающие полномочиями для реализации программ, что приводит к присуждению квалификационного уровня.

Данный подход противостоит государственной модели регулирования рынков труда и образования, свойственной ряду стран Азии и Латинской Америки, Центральной и Восточной Европы, а также бывшим советским республикам. Здесь придерживаются плана по разработке профессиональных стандартов с перспективой их дальнейшей интеграции в образование на всех уровнях. Разработка каждой единицы квалификаций начинается с определения того, что может стать основой для стандартизации и оценки образовательных программ.

В таких странах как Франция, Германия, Бельгия внедрена смешанная модель государственного регулирования и практикуется реализация двух типов профессиональных стандартов: первый тип, осуществляемый держателем квалификации (*référéntiel d'activité*), представляет собой описание трудовой деятельности. Данный тип в дальнейшем может разрабатываться различными структурами, которые занимаются присуждением квалификаций по стандарту деятельности. Второй тип – это профессиональные стандарты (*référéntiel métier*), которые создаются государственными структурами и затем начинают применяться в сфере труда. И тот, и другой типы стандартов входят в перечень профессий и занятий (*Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois*) [16]. Однако при любом подходе професси-

ональные стандарты описывают требования не только к профессиональным, но и универсальным компетенциям. Именно степень владения компетенциями соотносится с уровнем квалификации.

Уровень квалификации при этом всегда должен определяться характером действий работника, которые включены в профессиональный стандарт с точки зрения ответственности, самостоятельности и сложности конкретной трудовой функции. Как правило, именно характеристики ответственности, самостоятельности и сложности являются основаниями для установления различий между уровнями квалификации. Для обеспечения адекватности стандартов необходимо определить показатели.

Приведем для примера разработанные нами показатели как основания для дифференциации требований к уровню квалификации.

1. Сложность работы (определяется содержанием труда).

Степень сложности	Характеристика труда
Первая (минимальная)	Работа связана с непосредственным обслуживанием какого-либо процесса или механизмов, представляет собой вспомогательную часть, элемент более сложного вида трудовой деятельности; все виды работ точно определены, методы работы четко установлены инструкциями, технологическим процессом.
Вторая (низкая)	Работа связана с документированием, получением и обработкой информации, учетом каких-либо элементов производства; работы ведутся в соответствии с предварительно разработанными программами по определенной технологии, инструкциям.
Третья (средняя)	Работа представляет собой управление каким-либо отдельным процессом, но связана со знанием всего хода деятельности, контролем за процессом, координацией других взаимосвязанных работ в рамках подразделения, проектированием решений.
Четвертая (высокая)	Работа носит творческий характер, непосредственно связана с постановкой новых задач, разработкой программ и технологий деятельности, доведением принятых решений до исполнителей, координацией и контролем деятельности различных подразделений.
Пятая (сверхвысокая)	Работа в условиях максимальной неопределенности, связанная с разработкой и принятием стратегических решений.

2. Разнообразие работы (определяются функциональным разделением труда, необходимостью применения технических средств, числом производственных контактов).

Степень сложности	Характеристика труда
Первая (минимальная)	Выполнение простых, постоянно повторяющихся работ в пределах одного направления деятельности, как правило, без применения технических средств, с минимальным числом производственных контактов.
Вторая (низкая)	Выполнение часто повторяющихся видов работ в пределах узкоспециализированной сферы деятельности с использованием технических средств, машин и механизмов, с небольшим числом производственных контактов.
Третья (средняя)	Выполнение сложных работ, относящихся к двум-трем направлениям деятельности; необходимость частых повторяющихся контактов, в основном в коллективе подразделения.
Четвертая (высокая)	Выполнение комплексных работ, относящихся к четырем-пяти направлениям деятельности, связанным с многообразием решаемых задач и большим числом контактов как внутри, так и вне организации.
Пятая (сверхвысокая)	Выполнение работ, относящихся к семи-восьми направлениям деятельности, связанным с высоким разнообразием решаемых задач и большим числом контактов как внутри, так и вне организации, в том числе ведения переговоров и контактов с должностными лицами высокого ранга.

3. Интенсивность труда (показатели зависят от плотности рабочего времени – степени занятости в течение рабочего дня, необходимости выдерживать определенный темп работы, соблюдать сроки выполнения работ и затратами психофизиологических ресурсов организма человека).

Степень интенсивности	Характеристика труда
Первая (минимальная)	Плотность рабочего времени минимальна, труд носит размеренный характер, выполняется в спокойном самостоятельном определенном работником темпе, психофизиологические ресурсы организма расходуются равномерно, могут восстанавливаться в период отдыха между выполнением отдельных видов работ, операций.
Вторая (низкая)	Плотность рабочего времени низкая, труд носит спокойный размеренный характер, но требуется выполнение работ к точно определенному сроку, напряжение сил требуется не часто, психофизиологические ресурсы организма расходуются в основном равномерно, могут восстанавливаться в период отдыха.
Третья (средняя)	Плотность рабочего времени связана с занятостью в течение полного рабочего дня, требует определенного напряжения, темп работы зависит от культуры труда, самостоятельного планирования рабочих действий, психофизиологические ресурсы расходуются существенно, для их восстановления требуется более продолжительное время отдыха, как правило, во вне рабочее время.
Четвертая (высокая)	Плотность рабочего времени высокая, связана с занятостью в течение полного рабочего дня и за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, требует высокого напряжения нервно-психических сил, требуется выдерживать высокий темп работы, психофизиологические ресурсы расходуются существенно, для их восстановления требуется более продолжительное время отдыха и специальные меры поддержания и восстановления работоспособности.
Пятая (сверхвысокая)	Плотность рабочего времени высокая, связана с постоянной занятостью за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, требуется выдерживать высокие нервно-психические нагрузки, психофизиологические ресурсы расходуются чрезмерно, для их восстановления требуется продолжительное время отдыха и специальные меры поддержания и восстановления работоспособности.

4. Ответственность работы (показатели включают ответственность за собственные действия работника и действия других, самостоятельность в принятии решений, риск и последствия ошибочных действий).

Степень ответственности	Характеристика труда
Первая (минимальная)	Ответственность только за собственные действия, соблюдение правил, инструкций, не принимает решений, риск и последствия ошибочных действий минимальны.
Вторая (низкая)	Ответственность только за собственные действия, соблюдение правил, инструкций, принимает решения в пределах порядка выполнения определенных видов работы, последствия ошибочных действий легко устранимы и не несут существенного вреда процессу деятельности.
Третья (средняя)	Ответственность за собственные действия, самостоятельно принимает решения, которые основываются на точно установленных фактах, нормах, стандартах. Ошибочные действия могут затрагивать интересы других, требуют усилий для устранения последствий.
Четвертая (высокая)	Ответственность за собственные действия и действия взаимосвязанных работников, самостоятельно принимает решения, при этом требуется учет и анализ разнообразной информации, выбор лучшей альтернативы, последствия ошибочных действий трудно устранимы.
Пятая (сверхвысокая)	Ответственность за деятельность всей организации, необходимость принятия решений в ситуации неопределенности, ошибочные действия могут нанести существенный вред.

Таким образом, градация характеристик труда по степени проявления различных аспектов трудовых действий обуславливает разные требования к уровню квалификации работников, их выполняющих.

При разработке профессиональных стандартов необходимым условием является учет принципов классификации профессий. Анализ сложившейся в зарубежных странах практики показывает, что, по мнению Ю.В. Бурковской, используемые в процессе разработки профессиональных стандартов классификации являются неким условным конструктом. Так, в Испании более 140 профессий объединены в около 25 кластеров, так называемых «семей профессий». В Великобритании и Франции применяется принцип укрупнения и профессиональные стандарты отнесены к 14 и 17 группам, соответствующим областям областей профессиональной деятельности [17].

Обобщая данные принципы и подходы, можно сделать вывод, что в мировой практике при разработке профессиональных стандартов тот или другой вид профессиональной деятельности представляется в форме объединения ряда трудовых функций, которые относятся к одной области трудовой деятельности и соответствующему уровню квалификации. Подобный подход применяется и в России, однако носит менее четкий и последовательный характер.

Выводы исследования и перспективы дальнейших изысканий данного направления. Таким образом, международный опыт применения профессиональных стандартов отражает единство в целях и, в то же время, разнообразие в подходах к их разработке и применению. В отличие от России в зарубежных странах при разработке профессиональных стандартов на первом месте стоит квалификация работника и его обязанности, о чем свидетельствуют европейские профессиональные стандарты, применяющиеся не только в трудовой деятельности, но и в образовании, что способно обеспечить высокое качество компетентности работников в различных отраслях. Принимая во внимание данный положительный опыт, следует рекомендовать учитывать его профессиональным сообществам в практике разработки российских профессиональных стандартов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Постановление Правительства РФ от 22.01.2013 N 23 (ред. от 29.11.2018) «О Правилах разработки и утверждения профессиональных стандартов» // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru>.
2. Лебедева Н.В. Профессиональные стандарты в области физической культуры и спорта и реализация дополнительных профессиональных программ // *Международный академический вестник*. 2017. № 2 (20). С. 28-32.
3. Галамина И.Г. Разработка профессиональных компетенций на основе анализа профессиональных стандартов в области природообустройства // *Безопасность в техносфере*. 2017. Т. 6. № 1. С. 80-85.
4. Филатова О.Н., Прохорова М.П., Молкова Е.Ю. Формирование проектных умений педагогов профессионального обучения в контексте требований профессионального стандарта // *Проблемы современного педагогического образования*. 2018. № 60-1. С. 332-336.
5. Яковенко Т.В. Проблема адаптации системы высшего профессионального образования к введению новых профессиональных стандартов // *Вестник Луганского национального университета имени Тараса Шевченко*. 2017. № 2 (7). С. 85-89.
6. Устюжина А.Ю. Формирование профессиональных компетенций у бакалавров сервиса с учетом профессиональных стандартов // *Мир науки. Педагогика и психология*. 2019. Т. 7. № 3. С. 23.
7. Кириллова О.С., Коробов Ю.И. Проблемы формирования профессиональных компетенций бакалавра с учетом требований профессиональных стандартов // *Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета*. 2017. № 2 (66). С. 19-21.
8. Захаренкова Д.Н. Применение профессиональных стандартов в профессиональном образовании и обучении в контексте развития национальной системы квалификаций // *Профессиональное образование в России и за рубежом*. 2017. № 2 (26). С. 17-20.
9. Сенащенко В.С. Становление профессиональных стандартов как основа кадровых решений профессионального сообщества // *Социальная политика и социальное партнерство*. 2017. № 2. С. 25-34.
10. Устищенко Е.В., Толстова И.Э. Профессиональный стандарт: понятие, содержание, зарубежный опыт // *Современный взгляд на будущее управленческой науки. Сборник трудов III научно-практической конференции студентов и магистрантов факультета государ-*

ственного и муниципального управления. 2018. С. 196–198.

11. Богдан Н.Н., Масилова М.Г. Внедрение профессиональных стандартов в управление персоналом вуза // *Университетское управление: практика и анализ*. 2017. № 5, Т.21. С.113-119.

12. Калаврий Т.Ю. Компетентностный подход в управлении / *Современная наука: теория и практика*. 2014. №2. С. 14-22.

13. Олейникова, О.Н., Муравьева А.А. Профессиональные стандарты: принципы формирования, назначение и структура: Методическое пособие – М.: АНО Центр ИРПО, 2018. 76 с.

14. Яворчук Н., Трибушкова К. Разработка профессиональных стандартов // *Кадровик. Трудовое право для кадровика*. 2017. N 6 (июнь). С.56.

15. Прянишникова, О.Л. Лейбович А.Н. Профессиональные стандарты: краткий обзор зарубежного опыта // *Промышленник России*. 2017. № 3. С.203.

16. Coles M., Werquin P. *The role of national qualifications systems in helping to modernise vocational education and training systems*. В: CEDEFOP (ed.) *Modernising vocational education and training Fourth report on vocational education and training research in Europe: background report Volume 3*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008.

17. Бурковская Ю.В. Профессиональные стандарты деятельности: перспективы создания и развития // *Проблемы стандартизации в здравоохранении*. 2015. №9–10. С.8–9.

Статья поступила в редакцию 11.09.2019

Статья принята к публикации 27.11.2019