

УДК 330:378

DOI: 10.26140/anie-2019-0802-0019

МЕТОДИЧЕСКИЕ И ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ВНЕДРЕНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

© 2019

Былков Владимир Георгиевич, доктор экономических наук, профессор
кафедры «Экономика труда и управление персоналом»
Байкальский государственный университет
(664003, Россия, Иркутск, ул. Ленина 11, bylkovvg@bgu.ru)

Аннотация. Актуальность темы обусловлена важностью оценки квалификации работников на основе разработанных профессиональных стандартов. В статье определены объективные предпосылки необходимости внедрения профессиональных стандартов. Выделены стадии и этапы внедрения профессиональных стандартов в организациях и на предприятиях различных секторов экономики страны. Выявлены основные организационные характеристики подготовительного этапа внедрения профессиональных стандартов. Представлены данные социологического опроса специалистов, занимающихся внедрением профстандартов на предприятиях и организациях Иркутской области. Определено, что проведение подготовительного этапа внедрения связано с преодолением целого ряда организационных и методических трудностей. Сделаны выводы о проблемах и возможных направлениях актуализации профессиональных стандартов на современном этапе. Выявлено, что в процессе внедрения профстандартов возникло достаточно большое количество нерешенных методических и организационных проблем. Обосновано, что существенным элементом, препятствующим широкому внедрению профессиональных стандартов, является неконкретность и расплывчатость некоторых категорий и понятий, присутствующих в нормативных документах. Выявлены сектора экономики, которые наиболее интенсивно осуществляют данный процесс. На основе экспертного опроса определены должности и профессии, которые имеют наибольшую вероятность и высокий уровень актуализации квалификации в данный момент времени. Обозначены проблемы методического согласования условий перехода от существующих в настоящее время квалификационных справочников, характеризующих квалификационные требования работников к профессиональным стандартам.

Ключевые слова: профессиональные стандарты, квалификация, квалификационные требования, единые квалификационные справочники, национальная рамка квалификаций, внедрение профстандартов.

METHODICAL AND ORGANIZATIONAL PROBLEMS OF IMPLEMENTATION
OF THE PROFESSIONAL STANDARD

© 2019

Bylkov Vladimir Georgievich, doctor of economic Sciences, Professor
of the Department of labor Economics and personnel management
Baikal state University
(664003, Russia, Irkutsk, Lenin street 11, bylkovvg@bgu.ru)

Abstract. The relevance of the topic is due to the importance of assessing the qualifications of workers based on the developed professional standards. The article defines the objective prerequisites for the introduction of professional standards. The stages of the implementation of professional standards in organizations and enterprises of various sectors of the economy are highlighted. The main organizational characteristics of the preparatory stage of the implementation of professional standards are identified. The data of a sociological survey of specialists involved in the implementation of professional standards at enterprises and organizations of the Irkutsk region are presented. It was determined that the conduct of the preparatory stage of implementation is associated with overcoming a number of organizational and methodological difficulties. Conclusions about the problems and possible directions of updating professional standards at the present stage are made. It was revealed that in the process of implementing professional standards a sufficiently large number of unsolved methodological and organizational problems arose. It is substantiated that the vagueness of certain categories and concepts present in the regulatory documents hinders the implementation. The sectors of the economy that most intensively carry out this process are identified. On the basis of an expert survey the positions of the professions with highest level of qualification were determined. The problems of methodological coordination for the transition from the currently existing qualification reference books characterizing the qualification requirements of workers to professional standards are identified.

Keywords: professional standards, qualification, qualification requirements, uniform qualification reference books, national qualifications framework, introduction of professional standards.

В настоящее время, среди стратегических направлений в системе социально-экономического развития персонала выделяются вопросы приведения в соответствие уровня квалификации современным профессиональным стандартам.

В одном из первых «майских указов 2012 г.» Президента РФ В.В. Путина было обозначено кардинальное изменение российской системы квалификации [1]. Разработав национальную рамку квалификаций, Министерство труда и социального развития РФ совместно с Российским Союзом промышленников и предпринимателей определили главенствующую роль профессиональных стандартов в оценке квалификации персонала [1]. Таким образом, в настоящее время на смену традиционных тарифно-квалификационных справочников, которые определяли требования к уровню квалификации работников, приходят профессиональные стандарты. К тому же эти документы регламентируют функциональные обязанности и порядок выполнения основных функций персонала [2].

Для реализации Постановления Правительства Рос-

сийской Федерации от 27.06.2016 г. N 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» были определены основные этапы их внедрения [2]. Было установлено, что этот процесс должен осуществляться по плану, утвержденному Правительством РФ, и планируется завершиться в 2020 году [2].

Справедливо отметить, что внедрение профессиональных стандартов, это трудоемкий и достаточно сложный процесс, который приводит к трансформации всей системы управления персоналом. По сути, реализация профессиональных стандартов может коснуться пода-

вляющей части рабочей силы страны. Именно поэтому в последние годы научных работ, касающихся сущности, роли и значению профессиональных стандартов, появилось предостаточное количество. В настоящее время публикации, связанные с внедрением профессиональных стандартов, можно сгруппировать по нескольким направлениям.

Во-первых, нормативно-законодательные материалы Правительства РФ, Министерств и ведомств РФ. Несомненно, в основе организации внедрения профессиональных стандартов лежат изменения в Трудовом кодексе, касающиеся профессиональных стандартов, Постановления Правительства и Минтруда. Среди наиболее значимых можно выделить инструктивные письма заинтересованных Министерств и ведомств [2; 3; 6; 24]. В этих инструктивно-организационных документах рассматриваются порядок и процедуры внедрения профессиональных стандартов с учетом отраслевых особенностей. Важным при этом является определение подготовительного этапа внедрения профессиональных стандартов [3]. Между тем в указанных документах не были определены основные стадии и методические процедуры реализации подготовительного периода.

Во-вторых, подготовленные инструкции и методические рекомендации отраслевых научных и научно-методических организаций, в том числе ВНИИТруда [4; 9]. Данные документы позволяют получить информацию о наличии и способах работы с профессиональными стандартами. Отмечаются отдельные вопросы применения нормативных материалов на уровне конкретных организаций и конкретных профессиональных стандартов. Между тем, часто такого рода рекомендации не согласуются с инструкциями и положениями, принимаемыми на отраслевом уровне. Такого рода противоречия и неясности явно снижают результативность самого процесса внедрения данных нормативных материалов.

В-третьих, можно выделить научные работы, которые обозначают необходимость и важность и варианты возможных проблем внедрения профессиональных стандартов [4; 5]. К примеру, в одной из первых работ, изучая трансформацию системы квалификаций на основе профессиональных стандартов, автор обозначил ряд нерешенных методических проблем, которые до сих пор требуют актуализации [5].

В-четвертых, можно выделить группу статей и конкретных материалов рекомендательного характера непосредственного процесса внедрения профессиональных стандартов. Весьма частыми стали публикации по данной теме на страницах журналов «Кадровый вопрос», «Кадры предприятия», «Справочник директора по персоналу» [4; 7; 8]. Весьма востребованным стало пособие «Как работать с профессиональными стандартами», подготовленное совместно со специалистами кадровых журналов [8]. Значительную популярность имеют работы Лейбовича А. [1] и Шибаева И. [9].

В-пятых, работы, определяющие комплекс проблем внедрения профессиональных стандартов и взаимосвязей, с различными отраслевыми аспектами [10; 11]. За последние годы появились публикации, отражающие отраслевые особенности внедрения профессиональных стандартов, в государственной службе [11]. Статьи, раскрывающие проблемы внедрения на уровне организаций, муниципальных и региональных служб [12; 13], в системе здравоохранения [14], в образовании [15-20], в финансовой сфере [21], в сфере государственного управления [22; 23].

В-шестых, внедрение профессиональных стандартов, безусловно, связано с вопросами оценки уровня квалификаций, а также разработкой на их основе должностных инструкций [22; 24]. Это частные публикации, касающиеся конкретных профессиональных стандартов.

И наконец, в-седьмых, публикации, обозначающие связь системы квалификации и роль профессиональных стандартов в процессе подготовки специалистов

[23; 25]. Появились статьи, раскрывающие особенности внедрения конкретных профстандартов, связанных с обеспечением уровней квалификации [26]. К тому же некоторые исследователи определяют внедрение профессиональных стандартов, как процесс соотнесения квалификации с учетом оценки уровня лишь полученных или обязательных компетенций [27; 28].

Несмотря на такое обилие публикаций по данному вопросу, подготовительный этап внедрения профессиональных стандартов не обеспечен методически и при этом отсутствует системность в практической проработке данного вопроса. Это обусловлено рядом причин методического и организационного характера. Прежде всего, установив сроки и предлагая возможные наборы выполнения подготовительных работ, до сих пор в представленных нормативно-правовых документах не определена последовательность самого процесса внедрения. Так и не принята на уровне Правительства РФ и Минтруда РФ «Дорожная карта внедрения профессиональных стандартов», касающаяся всего трудоспособного населения страны. В предложенных нормативных, регламентирующих документах нередко отмечается расплывчатость в определениях, понятиях и категориях, что явно снижает степень реализации. Сложно соотнести, тот факт, что профессиональный стандарт разрабатывается для профессии, а предназначен для конкретной должности. Поскольку это разноплановые категории, нередко законодатели и разработчики ставят между ними знак равенства. В этой связи отсутствует методический инструмент соотнесения уровней квалификации для классных (категорийных) должностей (старший, ведущий специалист и т.д.), и все это снижает степень дифференциации между отдельными квалификационными уровнями [29; 30].

Все это претит главной цели внедрения профстандартов - дифференциации по уровням и степени овладения квалификацией. В процессе внедрения системы профстандартов в части требований к квалификации определены сектора экономики, в которых их использование обязательно. На уровне хозяйствующих субъектов должны быть разработаны планы внедрения профессиональных стандартов. Официальных централизованных методических указаний по внедрению системы профстандартов на предварительном этапе пока нет.

Таким образом, поэтапность предполагает наличие достаточно длительного организационного периода, в течение которого должны быть реализованы конкретные плановые мероприятия на уровне предприятий и организаций. Поэтому в начале 2019 года можно подвести некоторые предварительные итоги такой работы, поскольку до окончания подготовительного этапа остается не так много времени. Вместе с тем, наличие нерешенных методических и организационных вопросов свидетельствует о неготовности рынка труда страны к реальному внедрению и использованию профессиональных стандартов, как инструмента оценки уровня квалификации.

Все это вполне корреспондируется с результатами исследования, проведенного компанией «Агентство Контакт» в июне 2016 года среди 107 HR-директоров российских и международных организаций. В процессе опроса удалось выяснить, что лишь 12% респондентов готовы к введению профстандартов. Причем 32% представителей компаний отметили, что им не хватает достаточной информационной базы [31]. В конечном счете, лишь 6% директоров по персоналу ждут улучшений, связанных с внедрением профстандартов. Большинство же опрошенных (61%) ещё не знают, как новые требования отразятся на бизнесе [31]. Респонденты считают, что в среднем работники в России соответствуют профстандартам. Полученные данные свидетельствуют, что 21% опрошенных определяет, что таких сотрудников менее 20%. Лишь 3% руководителей утверждают, что более 95% работников в России соответствуют профстандартам.

там [31].

Таким образом, для российских компаний внедрение профессиональных стандартов происходит с большим трудом, поэтому государству целесообразно создать надлежащие методические и консультационные структуры, которые смогут оказать помощь и консультации по вопросам внедрения профстандартов [27]. С трудностями столкнутся и работники, которым придется проходить обучение или переквалификацию.

Общеизвестно, что с 2016 года профстандарты являются обязательными к использованию в бюджетных организациях. Поэтому целью предлагаемых результатов исследования является определение уровня подготовленности хозяйствующих субъектов, структурных подразделений и ответственных за данную работу сотрудников к внедрению профессиональных стандартов. Одним из наиболее дискуссионных вопросов является разработка и порядок внедрения данных документов на уровне конкретных предприятий. Следовательно, необходимо было выявить методические и организационные проблемы в процессе внедрения профессиональных стандартов.

Ввиду того, что нормативы являются новшеством в отечественном законодательстве, процесс их внедрения является проблемным. Часто рекомендуется следовать составленной пошаговой инструкции в оформлении актуальности стандартов [32]. Начиная с 01.07.2016 г. в действие вступила ст. 195 ТК РФ. В ней описывается порядок применения профстандартов [29]. Использование нормативов является сложной процедурой, требующей изменения многих локальных нормативных материалов в соответствии с изменениями в законодательстве. В частности, особенности внедрения стандартов раскрываются в Письме Минтруда РФ «Ответы на типовые вопросы» от 04.04.2016 г. [29]. Как показали наши исследования, эти методические материалы не всегда дают ответы на основной вопрос - каким образом внедрять стандарты на конкретных предприятиях, организациях.

Экспертный опрос был проведен автором среди работников кадровых служб и подразделений по управлению персоналом, специалистов, занятых внедрением ПС, слушателей курсов Торгово-Промышленной Палаты Восточной Сибири. Опросом охвачено в 2016 г. - 38 человек, в 2017 г. - 26, в 2018 г. - 14 специалистов, занимающихся внедрением профстандартов. Среди опрошенных были представители следующих секторов: образование; здравоохранение; строительство; транспорт, в том числе железнодорожный; обрабатывающая промышленность; торговля; государственное управление.

Степень осведомленности и знания основных положений профессиональных стандартов высказали более 90% опрошенных. Выяснилось, что для 75% в 2016 г., 68,7% в 2017 г. и 77,3% в 2018 г. предприятий и организаций Иркутской области внедрение профессиональных стандартов были обязательны для 21,2% организаций носят рекомендательный характер (рисунок 1).

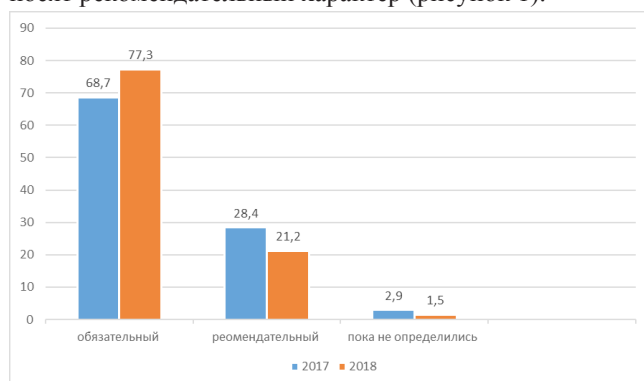


Рисунок 1 - Статус обязательности профессиональных стандартов в соответствии с законодательством

Это обусловлено не только отраслевой структурой опрошенных, но и организационно-правовыми формами предприятий и организаций. Поэтому степень обязательности, в первую очередь, зависит от формы собственности работодателей, реализующих профессиональные стандарты (рисунок 2).

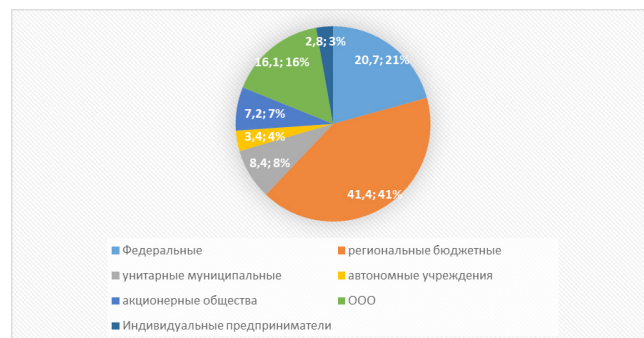


Рисунок 2 - Доля участников опроса по секторам и формам собственности

Действительно, представители государственных, унитарных, региональных, муниципальных, казенных учреждений и организаций отметили обязательность внедрения профессиональных стандартов. Действительно, на предприятиях/организациях различных форм собственности процесс внедрения профессиональных стандартов осуществляется в зависимости от имеющихся методических и нормативных материалов.

В процессе исследования был определен уровень осведомленности сотрудников, участвующих во внедрении (рисунок 3). Закономерно, если на первоначальном этапе в 2016 г. имели общее представление чуть более 20% респондентов, то в 2018 г. - уже 21,8%. Причем, именно данная группа опрошенных отметила прогрессивность данных документов. За исследуемый период практически осталась неизменной группа лиц, использующих профессионально-квалификационные справочники. Несмотря на то, что в законе определено, что их использование определяет работодатель, все-таки чуть меньше половины руководствуются профессиональными стандартами в своей работе. В отдельных секторах экономики доля лиц, которые используют квалификационные справочники, достигает 35-50%.

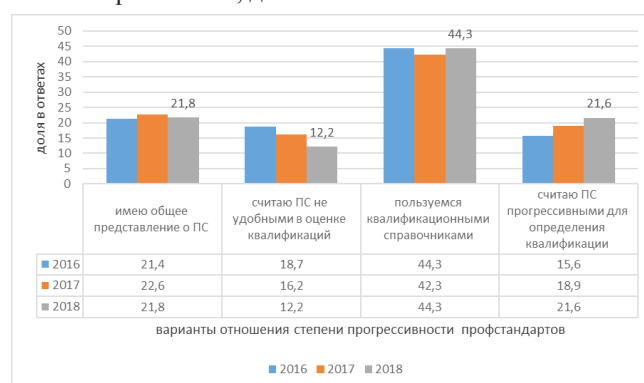


Рисунок 3 - уровень осведомленности и использования профессиональных стандартов респондентами

При определении подразделений и сотрудников, которые должны внедрять профессиональные стандарты, мнение респондентов зависело от сформировавшейся на предприятиях и организациях системы управления персоналом (рисунок 4). В тех организациях, где функции управления персоналом сосредоточены в подразделениях по работе с персоналом, они и выполняет данную работу. И наоборот, в случае, если в отделе кадров реализуются управленческие функции, то он и занимается внедрением. Лишь на 10% предприятиях и организациях

эти вопросы переданы в отделы труда и организации заработной платы, организационной работы, службы административных решений.

В качестве субъекта реализации профессиональных стандартов только 4% респондентов выделили комиссию (группу) по внедрению профстандартов, которая функционирует и позиционирует себя как участник данного процесса.

Вполне позитивным является то, что среди причин слабой реализации, респонденты отметили, что лишь в 43,2% случаев наблюдается отсутствие информации о внедрении.

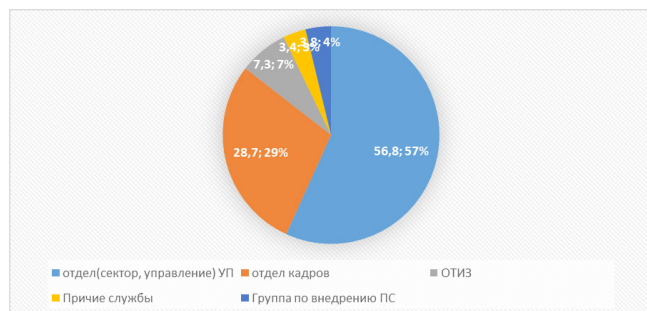


Рисунок 4 - Основные подразделения, занятые внедрением профстандартов в организации

Причем данные 2018 г. по сравнению с 2016 г. снизились с 78,8% до 43,2%. Неоднозначным является тот факт, что около 15-18% опрошенных отметили отсутствие планов внедрения. Позитивной тенденцией является то, что более четверти (25,5%) намеченных мероприятий находятся в стадии реализации. По мнению специалистов, работа сводится лишь к популяризации и изучению профессиональных стандартов.

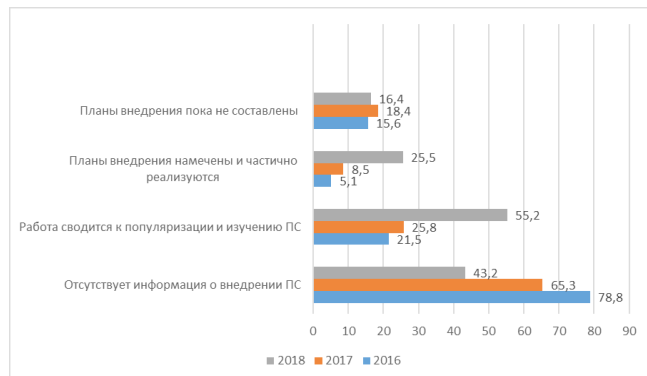


Рисунок 5 - Основные проблемы внедрения профессиональных стандартов по мнению респондентов

Главной целью исследования было определение (на основе экспертной оценки) соответствия уровня квалификации работников конкретных организаций и учреждений, для которых профессиональные стандарты были обязательны (рисунок 6).

Уровень соответствия квалификации требованиям профстандарта на конкретном предприятии респондентами оценен как среднее значение. По мнению специалистов, более половины (56%) работников соответствуют квалификационным характеристикам на 26-50%, заложенным в профессиональных стандартах, около 4% опрошенных указали на полное соответствие. Полученные результаты можно коррелировать на основную часть организаций, которые реально реализуют планы внедрения профессиональных стандартов.

В настоящее время, оценка реализации планов внедрения профессиональных стандартов носит либо эпизодический, либо исследовательский характер. Поэтому назрела необходимость создания стройной системы про-

ведения открытого мониторинга процессов внедрения профессиональных стандартов на национальном, отраслевом, региональном уровнях.

К примеру, наиболее рациональными и эффективными являются результаты деятельности отраслевого центра оценки квалификаций ОАО «РЖД». Заслуживает внимания также работа по реализации в отдельных регионах.

В настоящее время, во всех регламентирующих внедрение документах предполагается, что наряду с профессиональными стандартами для оценки квалификационных характеристик, пока могут быть использованы параметры ЕТКС (Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий), и квалификационного справочника должностей руководителей специалистов и служащих. Действительно такая практика имеет место быть. В отдельных отраслях экономики при оценке уровня квалификации квалификационными справочниками пользуются от 75 до 85% респондентов. Это мешает реальной оценке уровня квалификации, поэтому необходимо в ближайшие 1-2 года полностью отказаться от такого рода практики.

Поскольку национальная система квалификаций тесным образом связана с системой образования, следует внести существенные изменения в закон об образовании, которые бы определили статус не только профессионально-общественной аккредитации, но и роль работодателей в формировании заказа на специалиста.

Кроме того, если выстраивать систему независимой оценки квалификации, и заменить квалификационный экзамен и на профессиональный, то это потребует изменения законодательства.

Наше исследование полностью подтверждает мнение А.Н. Лейбовича, по поводу соотношения различных компетенций в профессиональном стандарте. Поскольку профессиональные компетенции специалистов, которые сгруппированы в обобщенные трудовые функции, и связаны с системой внутрипроизводственного разделения труда, с рабочими местами, обозначены в профессиональных стандартах. Между тем, имеется ряд компетенций, которые часто относят к «софт-скиллз». Среди них выделяют, например, способность решать сложные задачи, критическое мышление, умение работать в команде и прочие. Эти компетенции, безусловно, необходимо развивать.

Однако механизма и уровня готовности к такого рода оценке пока нет. Поскольку для такой группы компетенций в системе соотношения квалификационных требований отсутствуют конкретные параметры и критерии, то эта процедура может быть использована на последующих этапах внедрения.

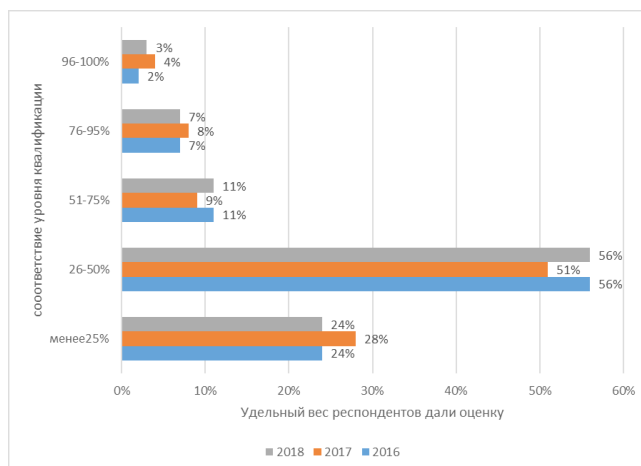


Рисунок 6 - Оценка уровня соответствия работников требованиям профессиональных стандартов (уровню квалификации) (в % к числу опрошенных)

В результате исследования определена важность и необходимость внедрения профессиональных стандартов. Были выявлены компании, которые активно пользуются подобными компетентностными моделями и продвигают идею их всеобщего признания. По сути, профессиональные стандарты являются типовыми регламентирующими документами при оценке качества работников. Поэтому можно использовать методы установления конкретных норм для конкретной должностной позиции в определенных социально-экономических, организационных, корпоративных условиях организации. Механизм соотнесения компетенций может быть встроен в процедуру обоснования либо отраслевых, межотраслевых либо местных, региональных регламентов. Следовательно, необходим методический инструментарий оценки квалификаций, что позволит повысить эффективность последующих стадий внедрения профессиональных стандартов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Лейбович А. Н., Волошина И. А., Перевертайло А. С., Прянишников О. Д. /Под общей ред. А. Н. Лейбовича // Независимая оценка и сертификация квалификаций: Сборник документов и материалов. М.: Издательство «Перо», 2014. 132 с.
2. Постановление Правительства РФ от 27.06.2016 № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами РФ, 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». [Экономика-правовая база «Гарант»]. Режим доступа: свободный (дата обращения: 21.02.2019)
3. Письмо Минтруда России от 06.07.2016 N 14-2/ООГ-6465 «О применении работодателями профессиональных стандартов». [Экономика-правовая база «Гарант»]. Режим доступа: свободный (дата обращения: 5.02.2019)
4. Петрова Г. А. Профессиональные стандарты в России: обновление актуальности внедрения системы оценки квалификации // Мат-лы XXXVI междунар. науч.-практ. конф. «Наука вчера, сегодня, завтра». Новосибирск, СибАК, 2016. С. 188-191.
5. Былков В. Г. Трансформация системы квалификаций на основе создания профессиональных стандартов // Известия ИГЭА (БГУ). 2014. №1 (93). С. 67-73.
6. Профстандарты. Новые правила применения с 1 июля 2016 года. [Экономика-правовая база «Гарант»]. Режим доступа: свободный (дата обращения: 27.02.2019).
7. Межуева Е. Профессиональные стандарты: как организовать работу после их принятия. // Кадровый вопрос. 2015. №5.
8. Как работать с профессиональными стандартами// Практическое пособие Изд-во «Кадровое дело» 2017. 32 с.
9. Шибанов А. А. Инновационная экономика: роль профессиональных стандартов. // Вестник Научно-исследовательского института труда и социального страхования. 2010. № 2/3. С. 116-119.
10. Озерникова Т. Г. О применении профессиональных стандартов при проектировании образовательных программ в вузе. // Baikal Research Journal. 2018. Т. 9, № 1.
11. Зайцева Г. Г. Готовимся к применению профессиональных стандартов. // Руководитель автономного учреждения. 2015. №5.
12. Панина Д. Ю. Внедрение системы профстандартов в учреждении. //Руководитель бюджетной организации. 2017. №8.
13. Смолева М. Е. Еще раз о профстандартах: Профсоюз не во всем согласен с Минтрудом // Руководитель автономного учреждения. 2017. №7.
14. Кадыров Ф. Н., Кулбужева Л. Ю. Актуальные проблемы внедрения профессиональных стандартов. //Менеджер здравоохранения. 2016. №4. С.69-77.
15. Попова Н. Е., Еремина О. А. Профессиональные стандарты: «педагог» от теории к практике. // Педагогическое образование в России. 2017. № 3. С.15-21.
16. Одарич И. Н., Коростелев А. А. Особенности профессиональной деятельности бакалавров строительного профиля в рамках федеральных государственных образовательных стандартов // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2018. Т. 7. № 1 (22). С. 110-113.
17. Скавитин А. В. Профессиональный стандарт педагога: внедрение в образовательной организации. // Педагогический имидж. 2017. №3 (36). С.18-26.
18. Сундеева Л. А., Осадчикова Е. В. Влияние профессионального стандарта на процесс обучения бакалавров экономического направления // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2017. Т. 6. № 2 (19). С. 144-146.
19. Новикова А. В. Образовательные и профессиональные стандарты для общественного питания // XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс. 2014. № 6 (22). С. 243-245.
20. Одарич И. Н. Актуализация квалификационных характеристик профессионального стандарта «Организатор строительного производства» // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2018. Т. 7. № 1 (22). С. 148-151.
21. Былков В. Г. Внедрение профессиональных стандартов специалистов в финансовой сфере// Финансовые аспекты структурных преобразований экономики. 2017. №3(3). С. 37 – 42.
22. Быкова Т. А. Разработка должностной инструкции на основе профессиональных стандартов. //Научный вестник Крыма. 2017. №4 (10). С.1-8.
23. Руденко В. А., Томилин С. А., Василенко И. П. Основные проблемы организации подготовки специалистов для атомной отрасли в условиях внедрения профессиональных стандартов. // Глобальная ядерная безопасность. 2016. №3 (2). С. 80-87.
24. Одарич И. Н. Уровни квалификации в профессиональных стандартах строительной области // Балтийский гуманитарный журнал. 2017. Т. 6. № 3 (20). С. 240-243.
25. Озерникова Т. Г. Проблемы внедрения профессионального стандарта в систему трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава вузов. // Baikal Research Journal. 2017. Т. 8, № 2.
26. Баева О. Н. Оценка участия руководителей в дополнительном профессиональном образовании на основе данных статистических наблюдений. //Известия Байкальского государственного университета. 2016. Т. 26, № 6. С. 980–986.
27. Белобородова Н. А., Васильева А. А. Практика использования компетентностного подхода в управлении персоналом организации Иркутской области. // Экономика труда. 2018. Том 5. № 4. — doi: 10.18334/et.5.4.39613.
28. Белобородова Н. А., Носырева И. Г. Особенности внедрения профессионального стандарта «Специалист по оказанию государственных услуг в области занятости населения». // Труд и социальные отношения. 2018. №3. С. 63-80.
29. Статья 195.1. Трудового Кодекса РФ Понятия квалификации работника, профессионального стандарта. [Экономика-правовая база «Гарант»]. Режим доступа: свободный (дата обращения: 5.02.2019).
30. Профстандарты создадут дополнительные проблемы для малого и среднего бизнеса. [Электронный ресурс] /- режим доступа: <http://www.rationalgrain.ru/news/profstandarty-sozdadut-dopolnitelnyu-problemu-dlyu-> (дата обращения: 4.02.2019).
31. Российские компании все еще не готовы внедрять профстандарты. [Электронный ресурс] /- режим доступа: <http://hrdocs.ru/novosti/gotovnost-k-profstandartam-> (дата обращения: 29.01.2019).
32. Внедрение профессиональных стандартов. [Экономика-правовая база «Гарант»]. Режим доступа: свободный (дата обращения 24.02.2019).

Статья поступила в редакцию 25.03.2019

Статья принята к публикации 27.05.2019