

УДК 331.103:622,276

## ВОПРОСЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА В НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ

Хайруллина Р.Р., Тасмуханова А.Е.<sup>1</sup>

*Уфимский государственный нефтяной технический университет, г.Уфа  
e-mail: <sup>1</sup>aetasm@mail.ru*

**Аннотация.** Устранение дисбаланса между спросом и предложением рабочей силы – это одна из важнейших задач отечественной экономики. В этой статье в качестве решения этой задачи была рассмотрена система профессиональных стандартов. Она представляет собой требования к должностным обязанностям с учетом необходимых профессиональных знаний, умений и навыков, компетенций, к уровням профессионального образования, а также требования к здоровью и опыту работы. Также были рассмотрены преимущества, структура и методика разработки профессионального стандарта.

**Ключевые слова:** профессиональный стандарт, квалификация, компетенция, трудовая деятельность, должность, умения, знания.

Анализ опыта экономически развитых стран в сфере труда выявил тенденцию, направленную на все более тщательную систематизацию многообразных профессиональных характеристик и требований, постоянное их обновление в соответствии с потребностями рынка труда. Изучение национальных систем классификации профессий в этих государствах показывает, что в процессе их создания повсеместно разрабатывался новый механизм управления человеческими ресурсами. Кроме того, национальные системы классификации профессий решают задачи систематизации трудовой деятельности, формирования общих требований к ним, оказывая, таким образом, влияние на трудовую мотивацию, рост производительности труда, улучшение социального и пенсионного обеспечения. При формировании национальных систем классификации профессий в международной практике развивается и система профессиональных стандартов (ПС), представляющих собой подробно описанные требования к должностным обязанностям с учетом необходимых профессиональных знаний, умений и навыков, компетенций, к уровням профессионального образования, а также требования к здоровью, опыту работы и др.

Профессиональный стандарт – это свод квалификационных требований и компетенций определенной профессии (включая различные профессиональные уровни). Структура профессионального стандарта представлена на рис. 1.



Рис. 1. Структура профессионального стандарта

Устранение дисбаланса между спросом на рабочую силу со стороны предприятий в профессионально-квалификационном разрезе и ее предложением на рынке труда – это одна из важнейших задач отечественной экономики. России необходимо учесть международный опыт внедрения системы профессиональных стандартов, представляющих собой подробно описанные требования к должностным обязанностям с учетом необходимых профессиональных знаний, умений и навыков, компетенций, к уровням профессионального образования, а также требования к здоровью и опыту работы. [2]

Существенной причиной сложившегося дисбаланса на рынке труда является несовершенная нормативная база в сфере труда: действующие Квалификационный справочник (КС) и Единый тарифно-квалификационный справочник (ЕТКС) отражают давно устаревший уровень требований к профессиям, абсолютно не связанный с реальным положением рынка труда. Сравнительный анализ ЕТКС (КС) и системы профессиональных стандартов представлен в табл. 1.

Таблица 1. Сравнительный анализ ЕТКС (КС) и ПС

Индикатор	ЕТКС (КС)	Профессиональный стандарт
Методология	Ориентировано на плановую экономику	Ориентировано на потребности рынка труда
Требования по содержанию работ	Необходимые знания и умения	Необходимые компетенции: функциональные, познавательные и общие/личностные качества
Общие квалификационные требования	Характеристика работы, категории работ, стаж работы (ориентировочный в КС)	Цель профессии, квалификационный уровень, требования к стажу работы (детальный) и профессиональному образованию, условия выполнения работ, особые условия допуска к работам
Преимственность: рабочие, ИТР и АУП	Рабочие профессии отражены в ЕТКС, а должности ИТР и АУП – в КС	Все должности и профессии взаимосвязаны: от простого рабочего до Топ-менеджера по иерархии
Основной разработчик	Министерство труда и НИИ	Ассоциации работодателей и Государственные (национальные) компании
Наличие профессий и должностей	Отражены рабочие профессии и ключевые должности	Отражены все существующие профессии и должности
Использование в HR-менеджменте (в настоящее время)	Тарификация оклада рабочих по разрядам (ЕТКС), присвоение разрядов рабочим и категорий ИТР и АУП	Наем персонала, аттестация и оценка результативной деятельности работника, подготовка кадров, оплата труда, планирование карьеры

Можно выделить следующие проблемы:

- нет взаимосвязи между должностями (профессиями);
- отсутствуют условия и правила допуска к работе, квалификационные уровни;
- описание требований основано на знаниях и умениях, а не профессиональных компетенциях [4].

В России лидерами в разработке профессиональных стандартов являются: авиационная промышленность, атомная промышленность, информационные технологии, индустрия питания. На стадии разработки банковская система, гостиничный бизнес и при этом, к сожалению, нет ни одного четко разработанного профессионального стандарта для предприятий нефтегазовой отрасли.

Таким образом, объектом данного исследования являются теоретические вопросы сущности квалификационных требований к должностям и профессиям

при создании профессионального стандарта. А целью работы является разработка методики формирования профессионального стандарта для предприятий нефтегазовой отрасли.

Профессиональные стандарты позволяют выявить реальную номенклатуру трудовых функций, определить наименования возможных профессий/должностей и квалификационные требования с учетом современного состояния дел на производстве.

Область применения профессиональных стандартов: решение широкого круга задач в области управления персоналом (наем и отбор, разработка должностных инструкций, тарификация должностей, формирование мотивационных схем, разработка стандартов предприятий, отбор кадрового резерва и планирование карьеры, пр.) [1].

Существуют следующие выгоды от внедрения профессиональных стандартов:

1. Для работодателя – идентифицировать компетенции при найме сотрудников, оценить и повысить уровень квалификации, качество труда работников, получать подготовленных специалистов всех уровней, иметь внятно сформулированные требования к профессиям внутри отрасли;

2. Для работника – определять свой профессиональный уровень, основание для повышения квалификации, повышать качество труда, планировать карьеру;

3. Для государственных органов:

3.1. формировать с учетом профессиональных стандартов государственные образовательные стандарты всех уровней профессионального образования, программы обучения в системе дополнительного профессионального образования, оценивать качество обучения в соответствии с требованиями работодателей, активно обновлять их содержание в соответствии с изменяющимися требованиями рынка труда;

3.2. формировать политику в области занятости населения, планирование и прогнозирование трудовых ресурсов, профессиональное обучение незанятого населения, планирование социального развития, регулировать качественный приток иностранной рабочей силы и т.п.

3.3. Сформировать принципиально новый классификатор профессий/специальностей для отрасли, обеспечить единый уровень качества труда в отрасли, независимо от места нахождения и типа предприятия, поднять качественный уровень развития отрасли.

Предлагаемая структура ПС предполагает проекцию описания трудовой деятельности к квалификационным требованиям должности/профессии по иерархическим уровням.

Область профессиональной деятельности – совокупность видов трудовой деятельности, основанных на однородных компетенциях, направленных на единый общий результат и объединенных схожими средствами и предметами труда.

Вид трудовой деятельности – составная часть области профессиональной деятельности, образованная целостным набором трудовых функций и необходимых для их выполнения компетенций.

Определение областей профессиональной деятельности и видов трудовой деятельности нефтегазовой отрасли изображено на рис. 2 [3].



Рис. 2. Области профессиональной деятельности и виды трудовой деятельности нефтегазовой отрасли

Основное содержание профессионального стандарта формируется исходя из следующих положений:

- в общих чертах указываются основные направления деятельности работников по соответствующей профессии. Для каждого квалификационного уровня определяются соответствующие ему наименования должностей, уровни профессионального образования, а также требования к опыту работы, необходимости сертификации, состоянию здоровья;

- определяются основные (ключевые) должностные обязанности, т.е. какие функции необходимо выполнять, чтобы соответствовать требованиям качества по конкретной профессии, квалификационному уровню;

- устанавливаются необходимые умения и навыки по каждой должностной обязанности: включаются все основные требования к умениям и навыкам, в том

числе к качеству труда, поведенческим навыкам, а также требования международных стандартов и т.п.;

– определяются основные знания, связанные с каждой должностной обязанностью: приводится перечень прикладных знаний, требуемых для выполнения должностных обязанностей. Эти знания лежат в основе реализации умений и навыков [1].

Методика разработки профессионального стандарта отражена в табл. 2 [2].

Таблица 2. Методика разработки профессионального стандарта

<b>Определение структуры деятельности</b>		
Отрасль	Область профессиональной деятельности	Вид трудовой деятельности
1. Нефтегазовая отрасль	1.3 Добыча нефти и газа	1.3.4 Подземный ремонт скважин
<b>Определение должностей по структуре деятельности</b>		
АУП	ИТР	Рабочие
1) Руководитель НГДУ 2) ...	1) Инженер по ПРС 2) ...	1) Оператор ПРС 2) ...
<b>Определение квалификационных уровней (1-8)</b>		
Широкие компетенции	Требования к профессиональному образованию	Требования к стажу работы
1 уровень: Работать или обучаться под непосредственным руководством в структурированной среде *** 8 уровень: Демонстрировать значительный авторитет, автономию, инновационность, научную и профессиональную цельность, а также устойчивую приверженность разработке новых идей или процессов в передовых областях трудовой деятельности или обучения, включая исследования.	Требуется техническое и профессиональное образование (установленный уровень) – краткосрочное профессиональное обучение *** Требуется высшее профессиональное образование	Не установлен *** Требуется не менее 5 лет работы на 7 уровне
<i>Продолжение таблицы на след. стр.</i>		

<b>Определение общих требований по профессиям</b>						
Цель профессиональной деятельности		Условия выполнения работы			Особые условия допуска к работе	
Оператор ДНГ: Разработка, ремонт, сборка и испытание нефтепромыслового оборудования		1) Возможные места работы: ... 2) Вредные и опасные производственные факторы: ... 3) ...			1) Минимальный возраст приема на работу: ... 2) Медицинские ограничения: ... 3) ...	
<b>Описание профессиональных компетенций</b>						
Функциональные		Познавательные			Общие/личностные качества	
1) Разборка, сборка и уплотнение фаолитовой и керамической аппаратуры и коммуникаций. 2) ...		1) Знает устройство ремонтируемого оборудования; ... 2) Руководствуется ...			1) Соблюдает трудовую и исполнительскую дисциплину. 2) ...	
Начальник нефтегазодобывающего управления (НГДУ)						
Главный инженер					Главный геолог	
Центральная инженерно-техническая служба, ПТС (инженер, технолог и т.д.)					Геологическая служба (геолог и т.д.)	
Нач-ник участка по ПС	Нач-ник участка по добыче нефти и газа (ДНГ)	Нач-ник участка по ППД	Нач-ник участка по ПРС	Начальник участка по КРС	Начальник участка по подготовке нефти (ПН)	Начальник участка по исследованию скважин (ИС)
Инженер ПС	Инженер ДНГ	Инженер ППД	Инженер ПРС	Инженер КРС	Инженер ПН	Инженер ИС
Мастер ПС	Мастер ДНГ	Мастер ППД	Мастер ПРС	Мастер КРС	Мастер ПН	Мастер ИС
Рабочие: оператор 4-7 разрядов (р)	Рабочие : оператор ДНГ, 4-7р.	Рабочие: операторы ППД, 4-5р. машинист станции по закачке рабочего агента в пласт, 3-5р.	Рабочие: оператор ПРС, 4-7р.; машинист подъемника, 5-7р.	Рабочие: бурильщик КРС, 4-7р.; помощник бурильщика КРС, 4-6р.; машинист подъемника, 5-7р.	Рабочие: оператор обезвоживающей и обессоливающей установки (ООУ), 4-6р.	Рабочие: оператор по исследованию скважин, 4-6р.
-	Рабочие низкой квалиф.: оператор ДНГ, 3р.	Рабочие низкой квалиф.: оператор ППД, 3р.	-	-	Рабочие низкой квалиф.: оператор ООУ, 3р.	Рабочие низкой квалификации: оператор ИС, 3р.

Сначала должности НГДУ распределяются по видам трудовой деятельности (от простого рабочего до руководителя компании). Далее переходят к профессиональным компетенциям.

Необходимо отметить, что профиль компетенции – это требования к необходимому уровню развития компетенции сотрудника в должности. Модель развития профессиональных компетенций представлена в табл. 3 [4].

Таблица 3. Модель развития профессиональных компетенций

Область компетенции	Компетенция	Индикаторы	Уровень компетенции			Профиль должности
			Базовый (Б) (осведомленность)	Основной (О) (практический опыт)	Экспертный (Э) (специализация)	
совокупность различных типов компетенций (функциональные, познавательные, общие/личностные качества), необходимых для исполнения основных видов профессиональной деятельности	способность применять знания, умения, личностные качества для исполнения видов профессиональной деятельности	конкретные знания, умения и личностные качества, которыми необходимо обладать сотруднику в данной компетенции	Б – имеет общее представление о рамках данной компетенции. О – ознакомлен с методикой. Э – применяет методику в многочисленных проектах.			уровень требований к знаниям, умениям и личным качествам по определенной должности

Существует несколько вариантов проведения оценки профессиональных компетенций.

Вариант 1. Когда результат оценки – соответствие требуемому профилю. При тестировании для каждой компетенции задаются только вопросы требуемого профилем уровня. Результатом тестирования становится процентный показатель – на сколько процентов фактический уровень соответствует требуемому. Разница в

уровне знаний по каждой дисциплине определяет перечень необходимых курсов для повышения квалификации.

Вариант 2. Когда результат оценки – выявление фактического уровня знаний. При тестировании для каждой компетенции сначала задаются вопросы требуемого профилем уровня. При правильном ответе на поставленные вопросы фиксируется данный уровень. В случае неправильного ответа на вопрос задаются вопросы на уровень ниже. И т.д. пока не будут даны верные ответы на вопросы уровня. Если же на вопросы всех уровней не даны верные ответы, то результативность зафиксирована нулевая.

По результатам оценки персонала выявляются:

- компетенции, требующие массового развития (создаются целевые программы обучения на 1 - 3 года);
- индивидуальные «пробелы» в знаниях сотрудников (разрабатываются индивидуальные программы обучения);
- создается (актуализируется) кадровый резерв предприятий и разрабатывается программа ротации персонала.

При внедрении профессионального стандарта мы наблюдаем качественные изменения функций HR-менеджмента (рис. 3) [2].

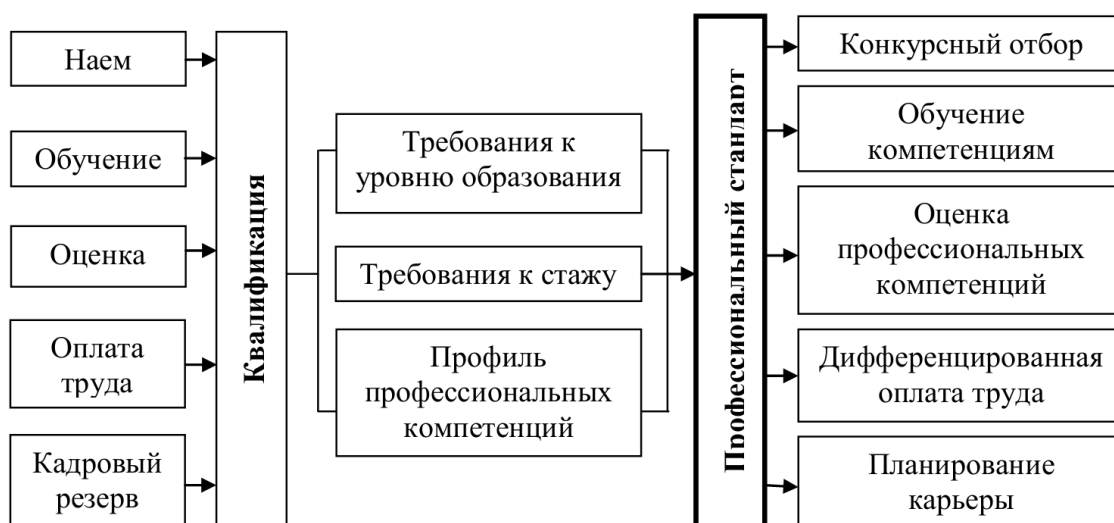


Рис. 3. Качественные изменения функций HR-менеджмента при внедрении профессионального стандарта

Таким образом, упорядочение процессов построения профессионально-квалификационной структуры трудовых ресурсов по видам экономической деятельности, разработка системы профессионального стандарта и системы добровольной сертификации персонала (подтверждение профессиональных квалификаций на соответствие требованиям ПС) содействуют совершенствованию

качества рабочей силы и в том числе могут способствовать более быстрой адаптации администрации и рядовых сотрудников к внедряемой на современном этапе системы грейдинга.

### Литература

1. Кибанов А. Я., Баткаева И. А., Ловчева М.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник. СПб: Питер, 2010. 346 с.
2. Машукова Н. Профессиональный стандарт и его назначение // Энергия промышленного роста. 2008. № 4 - 5 (25).  
URL: [http://www.epr-magazine.ru/vlast/otdel\\_kadrov/prof/](http://www.epr-magazine.ru/vlast/otdel_kadrov/prof/)
3. Остапенко Ю.М. Экономика труда: учебное пособие.- 2-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2006. 268 с.
4. Саруханов Э.В. Рынок труда и рынок занятости: противоречия определения и трактовки // Человек и труд. 2002. № 2. С. 49.

## PROBLEMS OF THE FORMATION PROFESSIONAL STANDARDS IN THE OIL INDUSTRY

R.R. Khairullina, A.E. Tasmukhanova

*Ufa State Petroleum technological University, Ufa, Russia*

*e-mail: aetasm@mail.ru*

**Abstract.** *The removal of imbalances between demand and supply of labor is one of the most important tasks of the domestic economy. In this article a system of professional standards had been considered as a solution to this problem. It represents the requirements to the official duties with necessary professional knowledge, skills, competencies, to professional education, and health requirements and experience. The benefits, structure and methodology of development of professional standards had been also considered.*

**Keywords:** *professional standard, qualification, competency, working activity, job position, skills, knowledge*

### References

1. Kibanov A. Ya., Batkaeva I. A., Lovcheva M.A. Motivatsiya i stimulirovanie trudovoi deyatel'nosti: uchebnik (Motivation and stimulation of labor activity: a textbook). SPb., Piter, 2010. 346 p.
2. Mashukova N. Professional'nyi standart i ego naznachenie (Professional standard and its function), *Energiya promyshlennogo rosta*, 2008, Issue 4 - 5 (25).  
[http://www.epr-magazine.ru/vlast/otdel\\_kadrov/prof/](http://www.epr-magazine.ru/vlast/otdel_kadrov/prof/)
3. Ostapenko Yu.M. Ekonomika truda: uchebnoe posobie (Labor economics: Textbook . 2nd ed). Moscow: INFRA-M, 2006. 268 p.
4. Sarukhanov E.V. Rynok truda i rynek zanyatosti: protivorechiya opredeleniya i traktovki (Labour market and employment market: the definition contradictions and interpretation), *Chelovek i trud*, 2002, Issue 2, p. 49.