

УТВЕРЖДЕНО
Приказ
Министерства труда
и социальной защиты
Республики Беларусь
14.02.2020 № 20

РЕКОМЕНДАЦИИ

по процедуре и критериям
соотнесения трудовых
функций, представленных в
профессиональном стандарте,
с уровнями квалификации

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящие Рекомендации разработаны с целью оказания методической помощи экспертам – членам рабочих (экспертных) групп по разработке профессиональных стандартов, а также другим специалистам, участвующим в совершенствовании Национальной системы квалификации для распределения трудовых функций, представленных в профессиональных стандартах, по уровням квалификации.

2. Для целей настоящих Рекомендаций применяются следующие термины и определения:

дескрипторы – набор обобщенных критериев, используемых для описания квалификаций с точки зрения нарастания степени сложности требований, в основе которых лежит понятие результатов обучения;

квалификация – признание освоенных знаний, умений и полученного опыта, необходимых для осуществления трудовой деятельности, подтвержденное установленными законодательством видами документов;

методы экспертных оценок – процедуры соотнесения (сравнения) представленных в профессиональном стандарте трудовых функций с установленными оценочными критериями для определения их уровня квалификации;

обобщенная трудовая функция – совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в конкретном производственном, непроизводственном или бизнес-процессе;

профессиональный стандарт – характеристика содержания трудовых функций и требований к квалификации, необходимой для их выполнения;

секторальная рамка квалификаций (далее – СРК) – документ, определяющий единую шкалу требований к квалификациям, необходимым для осуществления трудовой деятельности в рамках

конкретного сектора экономики;

секторальный совет квалификаций – постоянно действующий коллегиальный орган, работа которого основана на принципах добровольности, самоуправления, самостоятельности в принятии решений в пределах своей компетенции;

трудовая функция – конкретный набор трудовых действий, предполагающий наличие у работника необходимых знаний, умений и опыта для их выполнения;

трудовое действие – процесс воздействия работника на предмет труда, при котором достигается определенный результат;

уровень квалификации – обобщенные требования к знаниям, умениям и опыту, необходимым для осуществления трудовой деятельности;

функциональный анализ – описание трудовой деятельности посредством процедуры последовательного и поэтапного выявления трудовых функций и определения требований по их выполнению.

3. В настоящих Рекомендациях:

установлены процедуры и основные условия соотнесения трудовых функций, представленных в профессиональном стандарте, с уровнями квалификации¹;

определены оценочные критерии отнесения трудовой (обобщенной трудовой) функции к уровню квалификации;

представлен порядок установления уровня квалификации по трудовой (обобщенной трудовой) функции с использованием методов экспертной оценки;

приведен макет таблицы для сопоставительного анализа описаний трудовых функций, представленных в профессиональном стандарте, с дескрипторами уровней квалификации;

определены уровни квалификации для разработки профессиональных стандартов.

ГЛАВА 2

ПРОЦЕДУРА, КРИТЕРИИ И ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ СООТНЕСЕНИЯ ТРУДОВЫХ ФУНКЦИЙ, ПРЕДСТАВЛЕННЫХ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНДАРТЕ, С УРОВНЯМИ КВАЛИФИКАЦИИ

¹ Под уровнями квалификации понимаются уровни квалификации, отраженные в секторальной рамке квалификаций, а в случае ее отсутствия – в рамке квалификаций, принятой на национальном уровне для разработки профессиональных стандартов.

4. Процедура соотнесения трудовых (обобщенных трудовых) функций выполняется рабочей (экспертной) группой с привлечением экспертов из соответствующей области знаний (представители системы образования) и области профессиональной деятельности (представители рынка труда), а также представителей секторального совета квалификаций.

5. Члены рабочей (экспертной) группы на основе информации, характеризующей требования к знаниям, умениям, навыкам, иной информации, а также с учетом собственного опыта, распределяют трудовые функции по уровням квалификации с использованием методов экспертных оценок.

6. Процедура соотнесения трудовых функций, представленных в профессиональном стандарте, с уровнями квалификации представлена в следующей схеме (схема 1).



Схема 1 – Соотнесение трудовых функций, представленных в профессиональном стандарте, с уровнями квалификации

7. В качестве критериев при соотнесении трудовых (обобщенных трудовых) функций с уровнями квалификации выступают единые требования, отраженные в описании дескрипторов уровней квалификации. Система дескрипторов и их описание по каждому уровню квалификации, характеризует ответственность и самостоятельность при осуществлении профессиональной деятельности, характер умений и навыков, знания

(теоретические и (или) практические), способность применять информационно-коммуникационные технологии и т.д. Содержание дескрипторов рассматривается в качестве оценочных критериев для определения уровней квалификации трудовых функций, включаемых в профессиональный стандарт, при его разработке.

8. В качестве основных дескрипторов в СРК в обязательном порядке предусматриваются:

- самостоятельность и ответственность;
- умения и навыки;
- знания.

Для конкретизации и отражения специфических особенностей сферы профессиональной деятельности уровни квалификации СРК могут включать дополнительные дескрипторы. Вместе с тем, должна быть обеспечена сопоставимость уровней квалификации СРК с уровнями квалификации, принятыми на национальном уровне для разработки профессиональных стандартов. Уровни квалификации, принятые на национальном уровне для разработки профессиональных стандартов, содержатся в приложении 1.

Оценочные критерии дескриптора «самостоятельность и ответственность» характеризуют различную степень самостоятельности при осуществлении профессиональной деятельности (работа под руководством, самостоятельное выполнение работ, работа в группе, нацеленность на результат, влияние на процесс труда, планирование и организация деятельности (своевременность исполнения заданий) и т.д.), а также степень ответственности за экономические, технические и социальные последствия, полноту реализации в трудовой деятельности основных функций контроля и руководства. Отражают ответственность за создание здоровых и безопасных условий труда для подчиненных им работников, а также контроль за соблюдением ими требований по охране труда и правил пожарной безопасности, профессиональное развитие подчиненных, ответственность за качество, результативность и своевременность выполнения работы.

Оценочные критерии дескриптора «умения и навыки» характеризуют требования как к общим когнитивным умениям и навыкам (мышление, пространственная ориентация, понимание происходящих процессов, обучение, способность рассуждать и принимать соответствующие решения т.д.), так и к специализированным профессиональным навыкам, и связаны с особенностями трудовой деятельности: вариативностью способов решения профессиональных задач, необходимостью выбора или разработки этих способов, степенью неопределенности рабочей ситуации и непредсказуемостью ее развития, степенью умений и навыков осуществлять руководство и контрольную

деятельность, степенью использования в трудовой деятельности информационно-коммуникационных и инновационных технологий и т.д.

Оценочные критерии дескриптора «знания (теоретические и (или) практические)» характеризуют объем и сложность используемой информации, инновационность применяемых знаний и степень их абстрактности (соотношения теоретических и практических знаний).

9. Содержание критериев уровней квалификации отражает нарастание требований от низшего к более высокому уровню квалификации. При этом при определении уровня квалификации необходимо учитывать следующие основные условия:

соблюдение единообразия понимания терминов и их определений на секторальном и национальном уровнях;

установление уровня квалификации по трудовой (обобщенной трудовой) функции с учетом требований к знаниям, умениям и навыкам, полученным в процессе обучения и приобретенным путем практического опыта;

определение уровня квалификации по конкретной трудовой функции осуществляется путем ее сравнения с дескрипторами, предусмотренными как по более высокому, так и по более низкому уровню квалификации;

одна и та же трудовая функция в разных секторах экономики должна относиться только к одному уровню квалификации.

10. Оценка требований к «самостоятельности и ответственности», «умениям, и навыкам», «знаниям» по каждой трудовой функции производится путем соотнесения (сравнения) с оценочными критериями по каждому из этих дескрипторов уровней квалификации. При этом члены рабочей (экспертной) группы соотносят каждую трудовую функцию со всеми уровнями квалификации, с которыми они считают необходимым. Сначала устанавливается уровень квалификации по трудовым функциям, а затем определяется уровень квалификации в целом по обобщенной трудовой функции.

11. Соотнесение (сравнение) трудовой (обобщенной трудовой) функции с уровнями квалификации может производиться одним из следующих методов:

методом соотнесения (сравнения) трудовых функций непосредственно с дескрипторами уровней квалификации (рисунок 1);

методом соотнесения (сравнения) рассматриваемой трудовой функции с аналогичной (схожей) по содержанию и сложности трудовой функцией, по которой уже установлен уровень квалификации (рисунок 2).

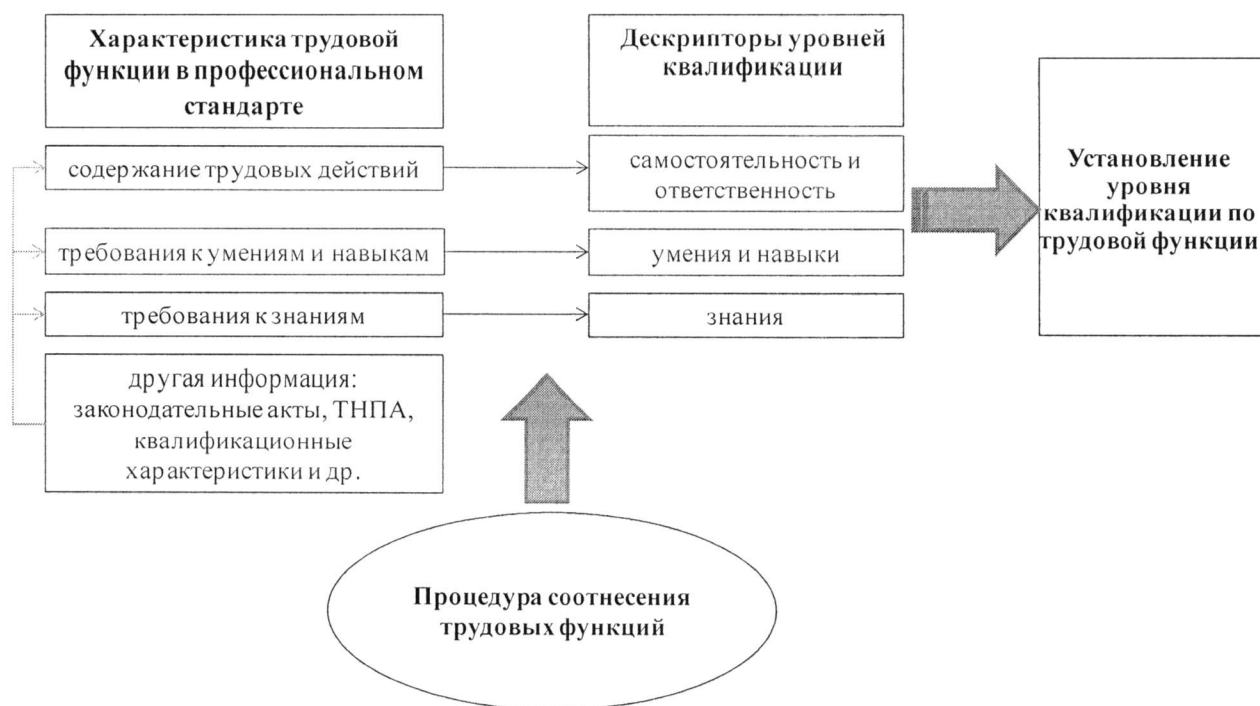


Рисунок 1 – Определение уровня квалификации по трудовой функции методом ее соотнесения с уровнями квалификации.

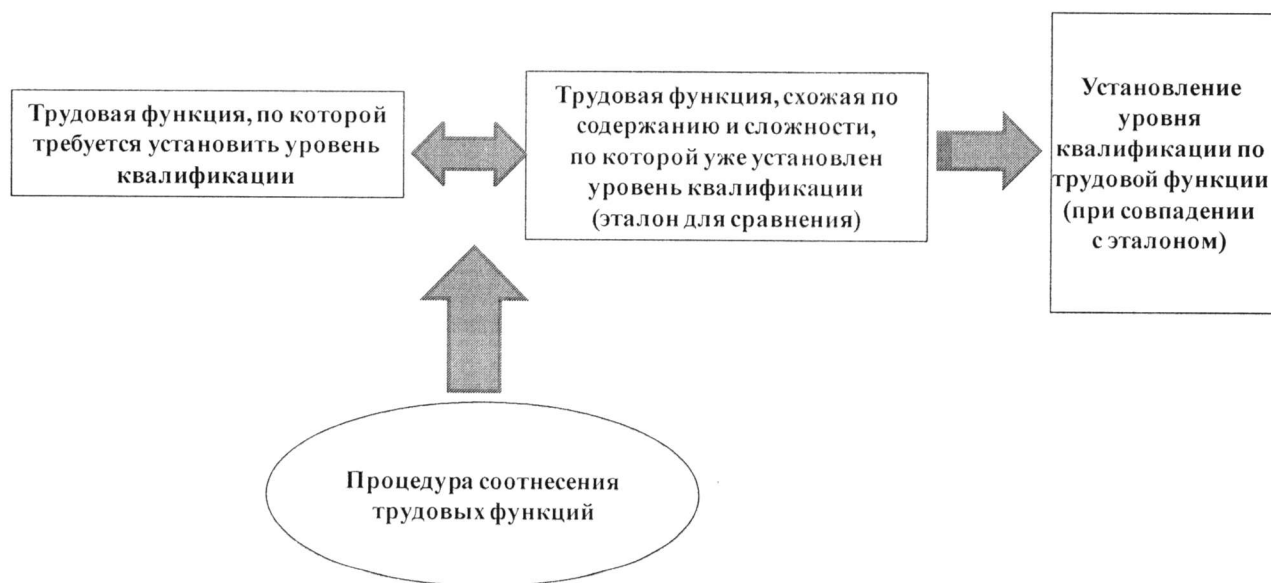


Рисунок 2 – Определение уровня квалификации по аналогичным (схожим) трудовым функциям, по которым уже установлен уровень квалификации.

12. При соотнесении (сравнении) трудовых функций непосредственно с дескрипторами уровней квалификации возможны следующие варианты:

полное совпадение содержания трудовой функции с оценочными критериями одного уровня квалификации, т.е. каждый из оценочных

критериев определяет один и тот же уровень квалификации. В этом случае трудовая функция будет отнесена к этому же уровню квалификации;

несовпадение содержания трудовой функции с требованиями оценочных критериев соответствующих дескрипторов, т.е. когда каждый из оценочных критериев дескрипторов определяет разный уровень квалификации. В данном случае проводится дополнительный функциональный анализ, в процессе которого уточняются характеристики трудовой функции. После уточнения содержания трудовой функции (перегруппировка трудовых действий, отнесение действий к другой трудовой функции, исключение трудового действия и т.д.) и требований по ее выполнению устанавливается уровень квалификации.

Соотнесение трудовых функций непосредственно с критериями дескрипторов уровней квалификации производится на основании таблицы для сопоставительного (сравнительного) анализа описаний трудовых функций, представленных в профессиональном стандарте, с дескрипторами уровней квалификации, представленной в приложении 2.

13. При применении метода соотнесения (сравнения) по аналогичным, уже оцененным трудовым функциям, отнесение трудовой функции к уровню квалификации производится по присвоенному уровню квалификации трудовой функции, которая выступает в качестве эталона.

ГЛАВА 3

УСТАНОВЛЕНИЕ УРОВНЯ КВАЛИФИКАЦИИ ДЛЯ ОБОБЩЕННЫХ ТРУДОВЫХ ФУНКЦИЙ

14. Уровень квалификации для обобщенной трудовой функции определяется исходя из установленных уровней квалификации, входящих в ее состав трудовых функций.

Если трудовые функции относятся к одному уровню квалификации, то этот же уровень квалификации устанавливается и для обобщенной трудовой функции.

Если же трудовые функции, входящие в состав обобщенной трудовой функции, относятся к различным уровням квалификации, то в данном случае рекомендуется, аналогично, как и при определении уровня квалификации по трудовой функции, проводится дополнительный функциональный анализ, тех трудовых функций, которые отнесены к более высокому (низкому) уровню квалификации. Для этих целей проводится перегруппировка трудовых функций в рамках обобщенной трудовой функции, перенесение трудовых функций в другую обобщенную трудовую функцию или трудовая функция исключается (при условии, что она не является значимой (определяющей) для профессиональной деятельности) (рисунок 3). После уточнения содержания трудовых

функций и требований по ее выполнению устанавливается соответствующий уровень квалификации.

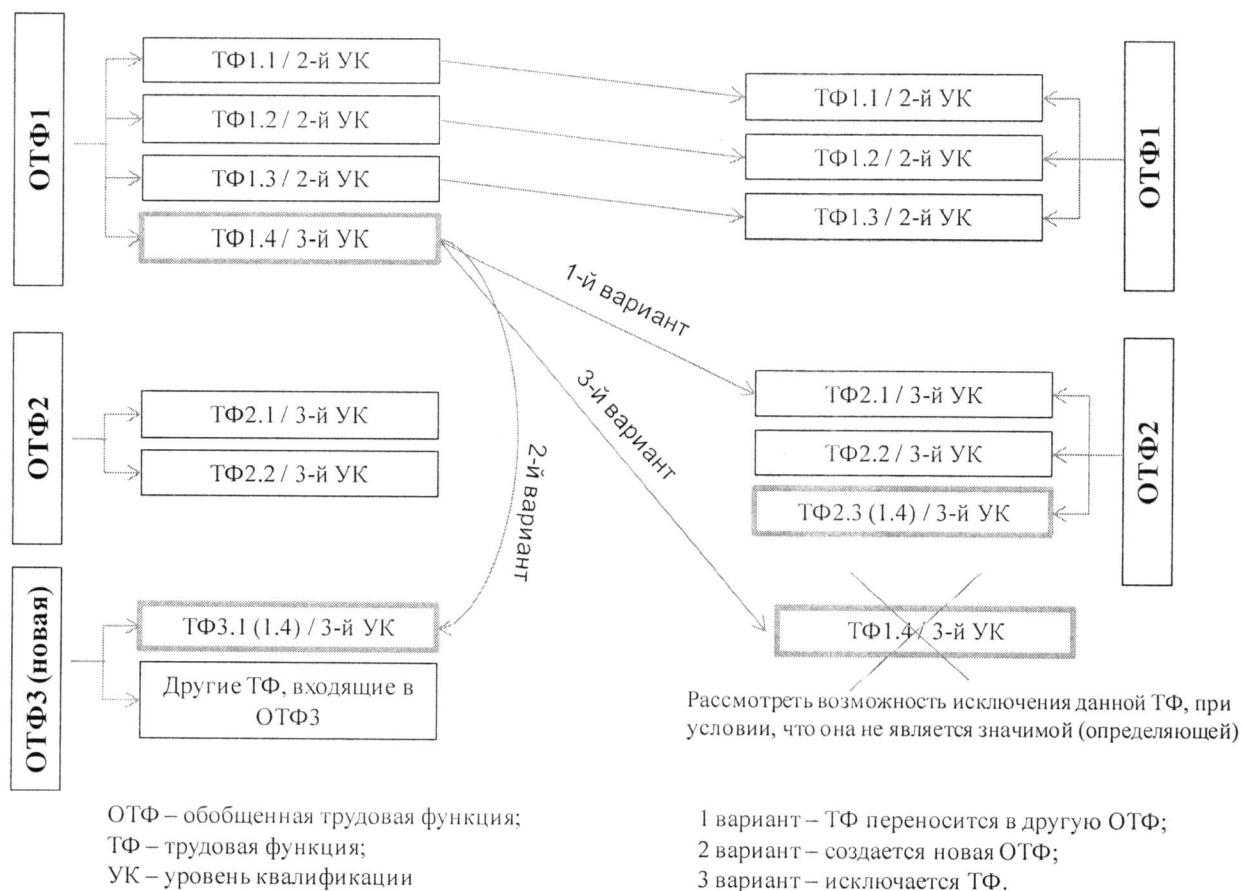


Рисунок 3 – Определение уровня квалификации для обобщенной трудовой функции.

15. Установленные по результатам экспертной оценки уровни квалификации по трудовым (обобщенным трудовым) функциям отражаются в профессиональном стандарте.