

УДК 331.103.3

Ф.Н. Давыдовский

Doctor of economics

(международная профессиональная степень ЮНЕСКО),

к.э.н., доцент,

начальник научно – исследовательского отдела

АНО ВО «Северо-западный открытый технический университет»

г. Санкт-Петербург, РФ

Е.А. Величко

к.э.н., доцент,

преподаватель ФГБОУ ВО

«Санкт – Петербургский государственный университет»

г. Санкт-Петербург, РФ

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ И ПРОБЛЕМЫ СТАНДАРТИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ПРОЦЕССОВ

Теоретической предпосылкой разработки государственной системы профессиональных стандартов деятельности явилась необходимость совершенствования общесистемной методологии стандартизации трудовых процессов. Однако сложность данной задачи, во многом, определяется тем, что процесс стандартизации труда в российской экономике носит многогранный характер. Это объясняется целым рядом причин: масштабами национальной экономики, сложностью механизма управления трудовыми ресурсами на макроуровне, задачами нахождения оптимального соотношения профессиональных навыков, уровня образования, знаний и умений для каждой профессии. Однако основной проблемой стандартизации трудовых процессов в нашей стране, на наш взгляд, является уникальность поставленных целей и задач, связанная с определенным рода неповторимостью в мировой практике. В

свою очередь, это требует создания соответствующей методологии, формирование которой, так или иначе, строится методом творческого научного поиска, не застрахованного от проб и ошибок. Ее развитие, во многом, зависит от результатов и качественного уровня используемых средств, от эффективности преобразовательной деятельности в целом. В настоящее время методология стандартизации трудовых процессов в значительной мере отстает в своем развитии от результатов реальной практики: некоторые из них не всегда имеют четкую интерпретацию, отдельно взятые проблемы не всегда взаимосвязаны, профессиональные стандарты, носящие обязательный характер использования, не обладают достаточно весомым обоснованием. Ориентация на зарубежные аналоги стандартов труда также не может во всех случаях иметь свойство самодостаточности, не говоря уже об избирательности применения подобных аналогов в условиях национальной экономики.

Сложившаяся ситуация отрицательно сказывается как на результативности реализации профессиональных стандартов в целом ряде отраслей, так и на качественном уровне методического обеспечения. То, что имеется на сегодняшний день, далеко не всегда доведено до уровня конкретных методик, многие из которых еще не прошли стадию апробации в реальных условиях и, соответственно, не адаптированы к ним. Дискуссионный характер многих положений свидетельствует об отсутствии единства взглядов на узловые моменты проблематики. Это же порождает многочисленные альтернативы профессиональных стандартов, отражающие опыт ряда фирм и организаций, отличный от других, образующий кардинальные различия точек зрения. Их диаметрально противоположность имеет как объективную, так и субъективную основу. Вследствие этого вся совокупность методов, успешно используемых в других отраслях или странах, имеет низкую эффективность применения и способствует формированию неверных выводов. С другой стороны, необходимость решения возникающих методологических противоречий требует определенного рода эволюции в процессе разработки и внедрения профессиональных стандартов: осуществление анализа не только эмпирического

опыта, но и совершенствования методического и понятийного аппарата, адаптации различных подходов к решению рассматриваемой проблематики, систематизации полученных результатов. Множественность гипотез и взглядов говорит о начальной стадии становления методологии стандартизации трудовых процессов в ключевых отраслях российской экономики, допускающей на данном этапе существование сразу нескольких альтернативных концепций. Некоторые направления перестают существовать, не выдержав проверку временем. Другие, напротив, приобретают качественно новое содержание.

Кроме того, сложившиеся реалии свидетельствуют о том, что в настоящий момент существует целый комплекс проблем, требующих особого внимания и срочного решения: по-прежнему существует тенденция ориентации некоторых разработчиков профстандартов на частично устаревшие нормы трудовых квалификаций, закрепленных в морально устаревших тарифно-квалификационных справочниках должностей четвертьвековой давности; зачастую в качестве разработчиков профстандартов выступают сами предприятия и организации, что ведет к одностороннему воспроизведению именно их сложившегося опыта регулирования должностных позиций; многие выпущенные профстандарты по-прежнему нуждаются в доработке, но несмотря на данное обстоятельство, тем не менее «спускаются» для работодателей в качестве нормативных документов деятельности без подробного информирования о порядке их применения.

По нашему мнению, все эти и многие другие проблемы методического свойства проистекают в силу неразработанности концептуальной составляющей стандартизации трудовых процессов. С точки зрения методологии, стандартизация труда, выступая средством его нормирования и регламентации, является предметом исследования трех дисциплин: теории управления, теории организации и организации управленческого труда. В первом случае стандартизация труда рассматривается в качестве метода рационализации различных элементов системы управления. Во втором – в качестве средства оптимизации организационных взаимосвязей посредством определения

оптимальных размеров и границ реализации должности и выбора способа ее организационного закрепления. В случае же исследования стандартизации трудовой деятельности в качестве элемента организации управленческого труда, разработка профессиональных стандартов по конкретным должностным позициям становится основной целью ее содержания, позволяющей в конечном счете сформировать целостную нормативную модель управленческой деятельности.

Наличие же методологической взаимосвязи стандартизации трудовых процессов в предметной области всех трех дисциплин позволяет дать ее расширенное понятие в качестве метода регламентации труда, направленного на оптимизацию организационных взаимосвязей конкретных должностных позиций, в частности, и системы управления организацией, в целом.