

## Сравнительный анализ оценки квалификации в России и странах Европейского союза

*Лебедева Кристина Игоревна*  
*Сибирский федеральный университет*  
*студент*

*Сочнева Елена Николаевна*  
*Сибирский федеральный университет*  
*канд. экономич. наук, доц. кафедры «Теоретические основы экономики»*

### Аннотация

В статье рассматриваются системы оценки квалификации в России и в странах Европейского союза. В следствие выявляются схожие и различные черты данных систем. В статье также представлены таблицы и рисунки для более наглядного представления ситуации.

**Ключевые слова:** квалификационная система, профстандарт, правила применения профессиональных стандартов, система оценки профессиональной квалификации, квалификационная документация.

## Comparative analysis of qualification assessment in Russia and abroad

*Lebedeva Kristina Igorevna*  
*Siberian Federal University*  
*student*

*Sochneva Elena Nikolaevna*  
*Siberian Federal University*  
*Cand. Economical. Sciences, Assoc. Department of Theoretical Foundations of Economics*

### Abstract

The article considers qualification evaluation systems in Russia and in the countries of the European Union. In consequence, similar and different features of these systems are revealed. The article also presents tables and figures for a more graphic representation of the situation.

**Key words:** qualification system, professional standard, rules of application of professional standards, professional qualification assessment system, qualification documentation.

Независимая оценка квалификации работников определяется соответствующими нормативно-правовыми акты Российской Федерации как специфическая процедура подтверждения соответствия квалификации

соискателя или действующего работника положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Работодатели обязаны применять профстандарты при приеме на работу по отдельным должностям в случае, если трудовая деятельность предполагает какие-либо государственные компенсации и льготы, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) или другими нормативно-правовыми актами федерального уровня [2].

Основные положения о требованиях к квалификации работников и профессиональных стандартах изложены в ТК РФ. С 1 июля 2016 года были введены новые правила применения профессиональных стандартов. Эти правила предусматривают следующее [4]:

- расширение спектра условий, при которых применение профессиональных стандартов становится обязательной процедурой;
- применение административных наказаний в виде наложения штрафа на работодателей, которые пренебрегают применением обязательных профессиональных стандартов;
- определение соответствия квалификации работников независимой оценочной службой;
- сохранение рабочих мест за работниками, трудящихся до вступления в силу требований о профессиональных стандартах и не соответствующих им при условии дальнейшего получения соответствующего образования и повышения квалификации.

От 1 января 2017 года в силу вступил Федеральный закон «О независимой оценке квалификации» от 03.07.2016 №238-ФЗ. В соответствии с данным законом, квалификации работников определяются с учётом профессионального стандарта и изложены в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, а также едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих [2]. Профстандарты, включенные в реестр Министерства труда Российской Федерации на 2017г. представлены в справочнике кодов общероссийских классификаторов и включают 34 сферы трудовой деятельности, определенных профессиональными стандартами, среди которых: образование, здравоохранение, связь, информационные и коммуникационные технологии, административно-управленческая и офисная деятельность, финансы и экономика и проч. В справочнике представлено более тысячи (а именно – 1026) профессий, облагаемых стандартами [5].

Важно отметить, что профессиональные стандарты определены далеко не для всех профессий. В таком случае применение государственного стандарта зависит от организации, в которой трудится сотрудник. Если предприятие не относится к названным в ст.7 Федерального закона от 06.12.2011 N 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» и в прочих федеральных

законах, а квалификационные требования не установлены, то профессиональный стандарт к применению не обязателен [1].

Также к особенностям российской системы оценки профессиональной квалификации можно отнести следующее [2]:

- оценка квалификации осуществляется независимой службой – центром оценки квалификации в форме профессионального экзамена;

- прохождение профессионального экзамена осуществляется за счет средств сотрудника или работодателя;

- для прохождения профессионального экзамена сотрудник должен подать письменное заявление-соглашение в центр оценки квалификации;

- по завершению профессионального экзамена и его успешного прохождения соискателю в тридцатидневный срок выдается свидетельство о квалификации; в случае же неудовлетворительных результатов экзамена выдается заключение о прохождении проф.экзамена с рекомендациями для соискателя;

- сведения о пройденных профессиональных экзаменах и полученных свидетельствах (заключениях) вносятся в федеральный квалификационный реестр;

- результаты профессионального экзамена могут быть обжалованы в тридцатидневный срок.

В странах Европейского союза наблюдается многообразие квалификационных систем, однако при этом сохраняется общая тенденция к сосредоточению государственных усилий на разработке механизмов сопоставимости уровней образования, квалификаций и дипломов.

На сегодняшний день странами Евросоюза используется Международная стандартная классификация образования (МСКО), принятая Генеральной конференцией ЮНЕСКО в 2011 году. МСКО включает в себя в общем виде все уровни и типы образования, распределенные в соответствии с программами обучения и представлена восемью основными уровнями – от начального дошкольного до докторантуры [3].

Европейская система образования ставит основополагающим принцип непрерывности образования, исходя из чего высшая профессиональная квалификация неразрывно связана с предыдущими уровнями обучения.

Международная стандартная классификация образования дает следующее определение термину квалификация: это официальное документальное подтверждение успешного завершения образовательной программы или её этапа. Квалификация присваивается в случае [3]:

- успешного завершения образовательной программы полностью;

- успешного завершения этапа образовательной программы (промежуточная квалификация образования);

- проверки знаний, навыков, компетенций, не зависящих от участия в образовательной программе.

Как говорилось выше, в ЕС действуют различные системы квалификаций. В таблице 1 описаны квалификационные рамки для некоторых стран Европейского союза [3]:

Таблица 1. Квалификационные рамки для стран Европейского союза

Страны	Система квалификационных рамок
Англии, Уэльс	Система национальных квалификационных рамок включает общее среднее образование, профессиональное образование, обучение на рабочем месте и ранее полученное обучение.
Испания	Действуют три системы образования: две из них представлены начальным профессиональным образованием и полным профессиональным обучением, организуемым службой занятости; третья система представлена третичным университетским образованием.
Германия	Действуют множество систем: — образование для получения утвержденных специальностей профессионально образования; — программы получения специальностей на базе учебных заведений; — специальности продолженного обучения, утвержденные на федеральном и местном уровнях; — программы третичного образования.
Нидерланды	Действуют две системы квалификаций: система квалификаций для программ среднего профессионального образования и система для высшего профессионального образования.

Несмотря на разные системы образовательно-квалификационные системы, в общем виде получение высшей трудовой квалификации в странах Европейского союза можно отразить следующим образом (рис. 1) [3].

Таким образом, непосредственно к трудовой деятельности по меркам стран Европейского союза способны приступать граждане, имеющие хотя бы после среднее нетретичное образование, определяемое классификатором, как МСКО 4. Как правило, специалисты данного уровня обучены по программам профессионально-технической направленности или являются конечными программами, готовящими к рынку труда. В Российской системе обучения аналогом ступени МСКО 4 являются учреждения среднего профессионального образования – техникумы, колледжи, училища.

Система Международной системы классификации образования подразумевает единоразовое подтверждение квалификации при прохождении аттестационных квалификационных экзаменов. Для достижения каждого последующего уровня требуется документ (аттестат, диплом), удостоверяющий успешное прохождение предыдущего.

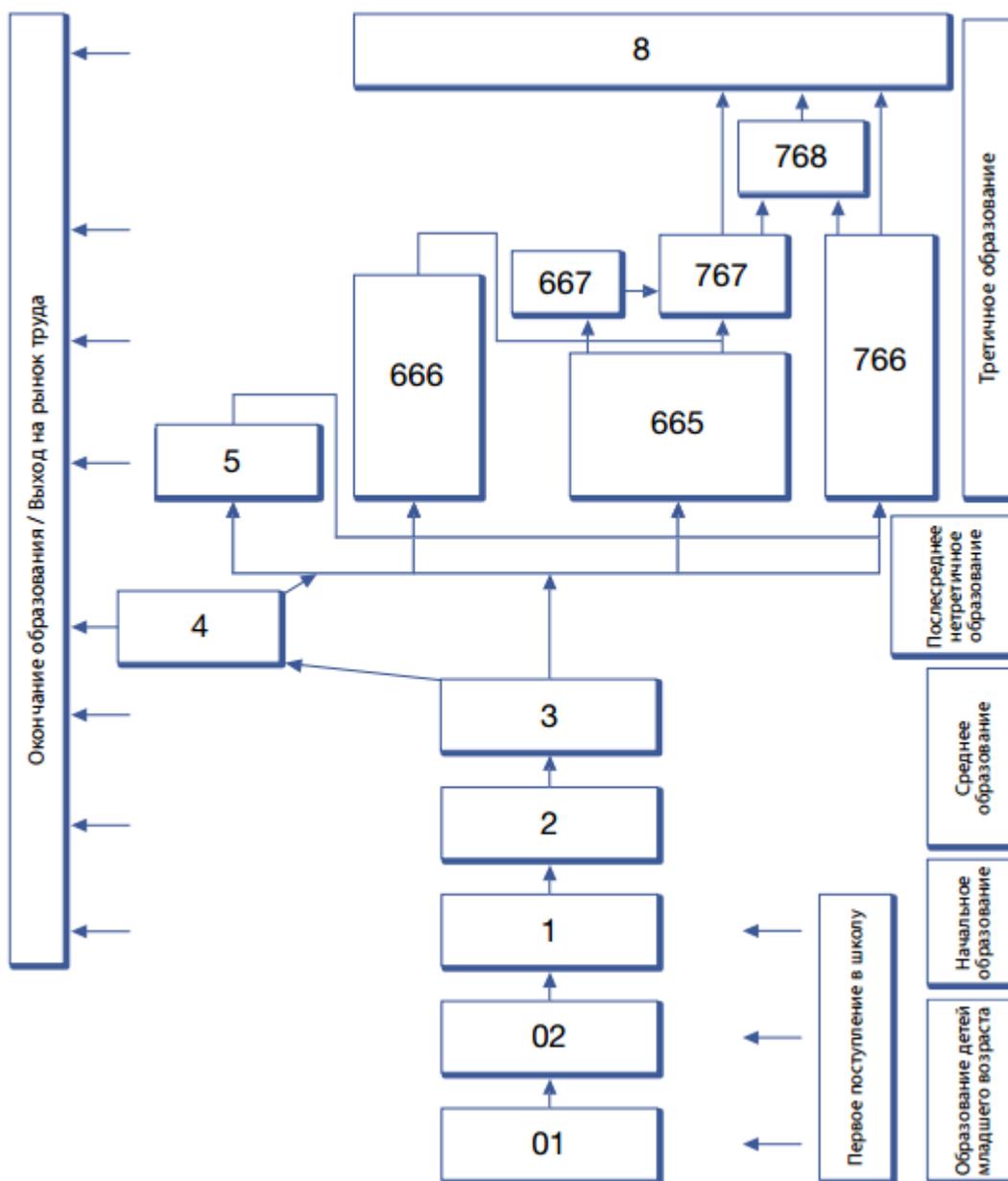


Рисунок 1. Пути получения высшей профессиональной квалификации в соответствии с МСКО 2011

На рисунке 1 использованы следующие обозначения:

Сокр.	Определение	Сокр.	Определение
01	Программы развития детей младшего возраста	665	Первая степень бакалавриата (3-4 года)
02	Дошкольное образование	666	Долгосрочная первая степень бакалавриата (больше чем 4 года)
1	Начальное образование	667	Вторая или последующая степень бакалавриата
2	Первый этап среднего образования	766	Долгосрочная первая степень магистратуры (не меньше 5 лет)
3	Второй этап среднего образования	767	Вторая степень бакалавриата
4	Послесреднее нетретичное образование	768	Вторая степень магистры
5	Короткий цикл третичного образования	8	Докторантура

Исходя из всего вышесказанного, можно заключить тем, что система квалификации в России и странах Европейского союза значительно различается. Главной отличительной чертой отечественной системы оценки квалификации является необходимость ее подтверждения на соответствие профессиональным стандартам, утвержденным соответствующими нормативно-правовыми актами, даже при наличии квалификационной документации, такой как диплом о среднем или высшем профессиональном образовании. Вероятно, эта ситуация связана с тем, что за рубежом качественный уровень образования значительно выше отечественного, и потому не требует дополнительного контроля соответствия. Несмотря на то, что система оценки квалификации в России накладывает дополнительные финансовые расходы на субъекты рынка труда, она имеет и благоприятный характер, помогая сотрудникам избежать неправомерных увольнений по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ или так называемое «несоответствие занимаемой должности».

### **Библиографический список**

1. Федеральный закон от 06.12.2011 N 402-ФЗ (ред. От 23.05.2016) «О бухгалтерском учете» URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?Req=doc&base=LAW&n=198265&dst=0&profile=0&mb=LAW&div=-LAW&BASENODE=&SORTTYPE=0&rnd=263249.577326363&ts=-1475173013000787999546167839&SEARCHPLUS=%E7%E0%EA%EE%ED%20402-%D4%C7&SRD=true#0>
2. Федеральный закон «О независимой оценке квалификации» от 03.07.2016 №238-ФЗ URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_200485/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_200485/);
3. Международная стандартная классификация образования МСКО-2011. URL: <http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/iscd-2011-ru.pdf>
4. Профессиональные стандарты (ред. От 01.06.2016). URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_157436/23c5bb2af892c3a37d64efdd58cc34697f0ed51b/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_157436/23c5bb2af892c3a37d64efdd58cc34697f0ed51b/)
5. Справочник кодов общероссийских классификаторов «КлассИнформ». URL: <http://classinform.ru/>