

Проблема подготовки квалифицированных специалистов, чьи знания, умения и компетенции отвечают требованиям современного наукоёмкого производства, а также способствуют эффективному функционированию рынка труда, не теряет своей актуальности на протяжении последних нескольких лет [1].

Существующая на сегодняшний день система профессионального образования не в полной мере отвечает потребностям современного рынка труда. Большой процент выпускников работает не по своей специальности. Объявления о вакансиях требуют специалистов со значительным опытом работы (5-10 лет). Данный факт говорит о том, что специалист, подготовленный вузом, не обладает всем набором компетенций для успешной профессиональной деятельности. Еще одним фактором, снижающим качество подготовки, является низкая мотивация при обучении. Данная проблема связана с тем, что студенты, изучая ту или иную дисциплину, не имеют четкого представления о том, как они применят полученные знания в своей профессиональной деятельности [2, 3]. С целью повышения качества подготовки специалистов учебными заведениями, а также устранения имеющегося несоответствия существующих образовательных программ, по которым ведется подготовка специалистов в учебных заведениях, и требований, предъявляемых работодателем к работникам, необходима разработка работодателем так называемых «профессиональных стандартов», в которых были бы отражены требования к профессиональным качествам работника, т.е. работодатель получает реальную возможность участвовать в формировании образовательных программ нового поколения, принимая непосредственное участие в разработке профессиональных стандартов по ключевым для данного предприятия направлениям. Эффективные профессиональные стандарты ориентированы на требования сегодняшнего дня, ближайшего и отдаленного будущего. В основу разработки профессионального стандарта положен метод функционального анализа, предполагающий «инвентаризацию» определенной области профессиональной деятельности в процессе последовательного описания ее цели, входящих в эту область профессиональной деятельности видов трудовой деятельности и функций в каждом из видов трудовой деятельности. В этом состоит принципиальное отличие данного метода от метода описания должностных обязанностей, который использовался ранее, в условиях индустриальной экономики, где содержание трудовой деятельности было более стабильным, менее динамичным и подверженным изменениям. Более того, метод описания должностных обязанностей был основан на пооперационном описании трудовых задач и не отражал столь важных в современных условиях базовых/ключевых/общих компетенций, обуславливающих гибкость и адаптивность индивида и его успешность на рынке труда, описание которых является неотъемлемой частью описаний содержания трудовых функций. Учет в профессиональных стандартах этих компетенций - это прежде всего требование времени, обусловленное

возрастающей неопределенностью сферы труда и убыстрением темпов развития. Одним из основных компонентов профессионального стандарта является функциональная карта, т.е. описание функций, выполняемых работниками в конкретной области профессиональной деятельности, выявленных в ходе функционального анализа. Таким образом, отправная точка формирования профессионального стандарта - анализ трудовой деятельности, направленный на выявление функций и требований к качеству их выполнения (в терминах знаний, умений и широких компетенций, включающих в себя такие параметры, как уровень ответственности и автономности/самостоятельности) работниками различных уровней квалификации и должностной иерархии. Анализ проводится в форме опроса представителей той области профессиональной деятельности, для которой разрабатываются профессиональные стандарты [4]. На рис. 1 приведена структура функциональной карты профессионального стандарта.

Рис. 1 - Структура функциональной карты Наноиндустрия, как одна из передовых инновационных отраслей промышленности, создала многие специальности, не имеющие аналогов в других отраслях, поэтому особенно остро встал вопрос о разработке соответствующих профессиональных стандартов, что позволит в дальнейшем вести подготовку высококвалифицированных специалистов по образовательным программам, содержание которых соответствует требованиям предприятий.

ООО «Данафлекс-нано», являясь ведущим предприятием по производству гибких упаковочных материалов, принимает активное участие в разработке профессиональных стандартов в области наноиндустрии. Так сотрудниками предприятия совместно с ведущими специалистами ФГБОУ ВПО «КНИТУ», ОАО «КазхимНИИ», ООО «НПФ Рекон», ООО «Фосфорос» и ЗАО «Уралпластик-Н» был разработан профессиональный стандарт «специалист по научно-техническим разработкам и испытаниям полимерных наноструктурированных пленок», при разработке которого ООО «Данафлекс-нано» выступило ответственной организацией-разработчиком. Согласно данному профессиональному стандарту, инженер отдела контроля качества наноструктурированных полимерных материалов (профессиональные требования к которому определены в разработанном профессиональном стандарте "специалист по научно-техническим разработкам и испытаниям полимерных наноструктурированных пленок") занимается обеспечением полного технологического цикла научно-технической разработки и испытаний новых наноструктурированных полимерных материалов на предприятии. Поскольку профессиональный стандарт является тем профессиональным минимумом, которому должны соответствовать все работники и руководители отрасли, предприятие может использовать его как основу для создания своих внутренних стандартов. При этом предприятия могут расширять или уточнять виды трудовой деятельности и функции работников с учетом особенностей организации производства, труда и

управления, а также прав и ответственности работников на предприятии/в компании. Благодаря методу, применяемому для его формирования, разработанный профессиональный стандарт может быть использован также при подборе, найме, расстановке и использовании кадров (продвижение, карьерный рост, кадровый резерв, увольнение), а также при определении степени их ответственности. Кроме того данный стандарт может быть использован в качестве основы, или отправной точки, при оценке профессионального уровня работников (в рамках оценки или аттестации персонала) для определения направлений совершенствования профессиональных и личностных компетенций работников. Если работники не соответствуют требованиям профессионального стандарта, они должны пройти профессиональную подготовку или курсы повышения квалификации и т.д. Таким образом, разработка и внедрение данного профессионального стандарта позволит впервые в nanoиндустрии установить необходимый уровень профессиональных знаний, которыми должен обладать специалист, занимающий данную должность.