

Социальное партнерство как механизм становления и развития национальной системы квалификаций в сфере здравоохранения региона

*Зими́на Татьяна Александровна
Красноярский государственный медицинский университет имени
профессора В.Ф. Войно-Ясенецкого
магистрант*

*Ямщи́ков Андрей Сергеевич
Сибирский федеральный университет
д-р. экон. наук, профессор кафедры «Экономика и информационные
технологии менеджмента»*

Аннотация

В статье рассмотрены основные элементы реализации кадровой политики региона в процессе внедрения национальной системы профессиональных квалификаций. На основе проведенного теоретического и эмпирического анализа обосновывается применение механизма социального партнерства при создании и функционировании независимой оценки квалификаций в сфере здравоохранения региона.

Ключевые слова: социальное партнерство, кадровая политика региона, механизм управления, профессиональные стандарты, профессиональные союзы, управление компетенциями, национальная система квалификаций

Social partnership as a mechanism for the establishment and development of a national system of qualifications in the field of health care in the region

*Zimina Tatyana Aleksandrovna
Krasnoyarsk State Medical University named after Professor V.F. Voino -
Yasenetsky» of Minzdrav of Russia
master student*

*Yamschikov Andrey Sergyeyevich
Siberian Federal University
Doctor of Economic Sciences, professor of "Economics and Information
technology management" department*

Abstract

The article considers the main elements of the implementation of the personnel policy of the region in the process of introducing the national system of professional qualifications. Based on the theoretical and empirical analysis carried out, the application of the social partnership mechanism during the establishment

and functioning of independent assessment of qualifications in the field of health care of the region is substantiated.

Keywords: social partnership, regional personnel policy, control mechanism, professional standards, trade unions, competency management, independent qualifications network

Развитие национальной системы квалификаций (далее – НСК) является одним из наиболее значимых явлений происходящих в социально-трудовой сфере России и регионов. На сегодняшний день именно квалификация существующих трудовых ресурсов оказывает наиболее существенное влияние на формирование человеческого капитала, тем самым способствуя формированию основных факторов конкурентоспособности экономики страны, рациональное использование трудового потенциала, в свою очередь, приводит к росту эффективности функционирования экономики страны в целом [6]. Учитывая сложившийся на сегодняшний день дисбаланс между профессионально-квалификационными характеристиками работников и требованиями, предъявляемыми к ним работодателями, именно НСК может стать инструментом решения проблемы подготовки работников в соответствии с запросами реального сектора экономики, так как.

Красноярский край как промышленно развитый регион активно включился в работу по внедрению Национальной системы квалификаций. Союз промышленников и предпринимателей Красноярского края выступил инициатором организации внедрения НСК в регионе. С 2016 года край вошел в список пилотных регионов, определенных Национальным советом при Президенте РФ по профессиональным квалификациям для апробации модели внедрения НСК на региональном уровне. Это связано с тем, что в крае, в отличие от других регионов России, органы исполнительной власти активно включились в эту работу. Ведь именно внедрение НСК способствует повышению уровня подготовки и получению специалистов с необходимой в той или иной сфере квалификацией, тем самым обеспечивая предпринимательское сообщество инструментами влияния на рынок труда и рынок образовательных услуг.

Координатором деятельности по развитию НСК в крае является агентство труда и занятости населения Красноярского края, информационно-методическое сопровождение возложено на Региональный методический центр Красноярского краевого центра профориентации и развития квалификаций, являющийся представительством Национального агентства развития квалификаций в крае.

В здравоохранении ситуация обучения работников на соответствие профстандартам осложняется тем, что в них содержатся обязательные требования к профильному образованию в интернатуре или ординатуре, что потребует значительных временных и денежных затрат. Для решения этих проблем необходима совместная работа руководителей учреждений здравоохранения, профсоюзных лидеров и представителей учредителя. Кроме того, для эффективной работы в рамках национальной системы

квалификаций необходимо в систему социального партнерства вовлечь другие общественные организации, такие как совет по профессиональным квалификациям в области здравоохранения, объединение работодателей.

До недавнего времени учреждения здравоохранения при анализе соответствия квалификационных требований основных работников (медицинский персонал) руководствовались Приказом Министерства здравоохранения РФ от 3 августа 2012 г. № 66н [4]. Однако сегодня организации здравоохранения переходят на профессиональные стандарты и во многих случаях требования профстандартов и указанного Приказа не соответствуют друг другу. У всех учреждений здравоохранения возникает вопрос о том, каким нормативно-правовым актом руководствоваться при принятии решения о соответствии квалификационных характеристик работника стандартам.

Рассмотрим конкретные примеры несоответствия. Так, профессиональный стандарт «Специалист в области организации здравоохранения и общественного здоровья», согласно Приказу Минтруда России от 07.11.2017 № 768н [3] по обобщенной трудовой функции 3.3 в качестве требований к образованию предписывает «Высшее образование - специалитет по одной из специальностей: «Лечебное дело», «Педиатрия», «Медико-профилактическое дело», «Стоматология» и обучение по программе интернатуры/ординатуры по основной специальности». К сожалению, ситуация такова, что не все врачи, выполняющие данную обобщенную трудовую функцию имеют «обучение по программе интернатуры/ординатуры по основной специальности», многие закончили интернатуру/ординатуру не по основной специальности, а по смежной. Например, врач закончил ординатуру по специальности «Инфекционные болезни», а выполняет функцию по основной специальности «Педиатрия». Раньше допуск виду деятельности на таких условиях осуществлялся на основании Приказа Министерства Здравоохранения РФ от 3 августа 2012 г. № 66н, в соответствии с которым работник мог быть допущен к виду деятельности не по основному образованию при наличии стажа работы не менее 10 лет, при условии завершения обучения по программам дополнительного профессионального образования в форме повышения квалификации от 100 до 500 часов. Сегодня учреждения здравоохранения переходят на профстандарты, и возник целый штат действующих работников, квалификационные характеристики которых не соответствуют профессиональным стандартам, но соответствуют указанному Приказу.

Так, например, при анализе возможности перехода на профстандарты в госпитале ветеранов войн выяснилось, что из 133 должностей, представленных в учреждении, на настоящий момент возможно применение только по 46 должностям, которым соответствует 20 профессиональных стандартов. Из 46 должностей - 44 должности – это те, по которым предусмотрены те или иные льготы в соответствии Трудовым кодексом РФ [1] или иными федеральными законами.

Процесс перехода на новую систему профессиональных стандартов потребует от руководителя и кадровых служб определенных усилий, но без этого не проходит ни одно нововведение.

На схеме представлены все стороны системы социального партнерства, которые должны быть задействованы для эффективного перехода учреждений здравоохранения на национальную систему квалификаций.



Рисунок 1 – Система социального партнерства при решении вопросов внедрения национальной системы квалификаций в здравоохранении

На каждую из представленных сторон социального партнерства в сфере здравоохранения региона должны быть возложены определенный круг обязанностей и полномочий, проект которых представлен в таблице 1.

Таблица 1 - Функции сторон социального партнерства в сфере здравоохранения Красноярского края

Участник	Функция
Министерство здравоохранения Красноярского края	финансирование на обучение работников для приведения их квалификационных характеристик требованиям профессиональных стандартов в рамках субсидии по государственному (муниципальному) заданию для подведомственных учреждений
Совет по профессиональным квалификациям в области здравоохранения	консультирование, оперативное решение вопросов возникающих при переходе на национальную систему квалификаций. Например, правовых коллизий по образовательному цензу врачей, вызванной противоречием

	существующей системы квалификационных требований и профессиональных стандартов.
Территориальный фонд обязательного медицинского страхования	контроль за оказанием медицинских услуг, определение общей политики и критериев подготовки медицинских работников с учетом требований качества оказания медицинских услуг.
Образовательные организации в сфере здравоохранения	приведение образовательных программ в соответствие с требованиями профессиональных стандартов.
Профсоюзы в системе здравоохранения	контроль за соблюдением, защита прав работников при переходе на профессиональные стандарты
Национальное агентство развития квалификаций (региональное отделение)	информационная и консультационная поддержка при реализации национальной системы квалификаций в регионе.

Итак, согласно Постановлению Правительства РФ от 27.06.2016 N 584 [2] профессиональные стандарты должны быть полностью внедрены в работу государственных учреждений здравоохранения с 1 января 2020 года.

В соответствии с упомянутым Постановлением сегодня вышеуказанные организации должны уже иметь следующие документы [5].

1) перечень профессиональных стандартов, подлежащих применению;

2) сведения о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании работников, полученные на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах, и кадрового состава организаций, и о проведении соответствующих мероприятий по образованию и обучению в установленном порядке;

3) этапы применения профессиональных стандартов;

4) список локальных нормативных актов и других документов организаций, в том числе по вопросам аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации работников, подлежащих изменению в связи с учетом положений профессиональных стандартов, подлежащих применению.

Сегодня Трудовой кодекс дополнен рядом статей, направленными на защиту социальных прав работников в Национальной системе квалификаций и позиции которых должны реализовываться профсоюзными деятелями на всех уровнях социального партнерства [5].

Поскольку все упомянутые действия затрагивают работу служб управления персоналом, то они должны осуществляться только при участии профессиональных союзов на всех уровнях.

Алгоритм внедрения профессиональных стандартов в практическую деятельность организаций коротко можно представить следующим образом (рис. 2).



Рисунок 2 - Алгоритм внедрения профессиональных стандартов в практическую деятельность организаций

В завершение подчеркнем, что на сегодняшний день на профсоюзы возлагается важная миссия защиты социально-трудовых прав. Профсоюзы сегодня должны отстаивать права работников не только в акциях протеста, но еще быть юридически подкованными защитниками работников, способными эффективно формировать нормативно-правовую базу, регламентирующую социальные права и гарантии.

Таким образом, только совместными согласованными усилиями может быть достигнуто решение насущных проблем перехода на национальную систему квалификаций в здравоохранении. Каждая из представленных сторон социального партнерства в сфере здравоохранения, безусловно, по своему видит ситуацию и способы решения проблем, но вместе они способны сформировать комплексные эффективные решения.

Библиографический список

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)
2. Постановление Правительства РФ от 27 июня 2016 г. N 584 "Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности"
3. Приказ Минтруда РФ №768Н от 07.11.2017 г. Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области организации здравоохранения и общественного здоровья"
4. Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 3 августа 2012 г. № 66н "Об утверждении Порядка и сроков совершенствования медицинскими работниками и фармацевтическими работниками профессиональных знаний и навыков путем обучения по дополнительным профессиональным образовательным программам в образовательных и научных организациях"
5. Сочнева Е.Н. Роль профсоюзов в социальной защите работников при внедрении национальной системы квалификаций. / Е.Н. Сочнева // Труд и социальные отношения. 2019. № 6. С. 51–61.
6. Ямщиков А.С. Механизмы реализации государственно-частного партнерства в социальной сфере на региональном уровне: монография / А.С. Ямщиков, И.Р. Руйга // Сибирский федеральный ун-т. Новосибирск: Издательство ЦРНС, 2016. – 206 с.