

Некоторые итоги развития Национальной системы квалификаций в Российской Федерации

Е. С. Рейхерт

Южно-Уральский государственный университет
(Национальный исследовательский университет),
Российская Федерация, 454080, Челябинск, ул. Ленина, 76

Квалификация работника играет одну из ключевых ролей в экономическом развитии любого государства. Россия использует международный опыт в создании Национальной системы квалификаций, которая бы позволила решить вопрос нехватки высококвалифицированных кадров, создания системы непрерывного образования и совершенствования профессиональных навыков, и, что немаловажно, — в создании инструментов оценки квалификации работника. В настоящее время, по истечении восьми лет после введения в Трудовой кодекс России понятия «профессиональный стандарт», можно говорить об определенных итогах и возникших проблемах. Посредством сравнительно-правового анализа законодательства автором были достигнуты следующие результаты исследования. Выявлены пробелы в понятийном аппарате, а именно отсутствие понятия Национальной системы квалификаций, неопределенность ее составных элементов, отсутствие законодательно закреплённого определения национальной рамки квалификаций, до сих пор ведутся споры о понятии «квалификация работника» и «профессиональный стандарт». Почти не ведется методическая работа, она разрознена и противоречива, несмотря на создание целой системы органов и организаций, обеспечивающих функционирование Национальной системы квалификаций. Проведенное исследование позволило автору прийти к заключению, что профессиональное сообщество, которое должно играть ведущую роль в работе советов по профессиональным квалификациям и создании профессиональных стандартов, занимает пассивную позицию. Работодатели мотивируют это сложностью административных процедур, недостатком ресурсов. Ранее принятые профессиональные стандарты отменяют через довольно непродолжительное время, что порождает нестабильность трудовых отношений, вынуждает работодателей пересматривать свои локальные нормативные акты. Нерешенность методических и организационных вопросов позволяет утверждать, что основной проблемой современного состояния процесса внедрения профстандартов является неготовность рынка труда к реальному переходу на эти стандарты и использованию их в качестве универсального инструмента оценки уровня квалификации работников в условиях дихотомии, когда для одних субъектов профстандарты обязательны к применению, а для других носят рекомендательный характер. Также результатом исследования стал вывод о недоступности независимой оценки квалификации в отношении всего круга видов трудовой деятельности. Дана критическая оценка возможности прохождения профессионального экзамена без отсутствия базового профессионального образования.

Ключевые слова: Национальная система квалификаций, национальная рамка квалификаций, квалификация работника, профессиональный стандарт.

Введение

Российская Федерация, равно как и многие другие страны, испытывает потребность в высококвалифицированных специалистах.

В целях обеспечения устойчивого экономического развития в контексте глобальной экономики и в условиях общества, основанного на знаниях и квалификации, а также развития компетентности Россия внедряет Национальную систему квалификаций.

Следуя рекомендациям МОТ от 17 июня 2004 г. № 195 «О развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение»¹, Российская Федерация проводит государственную политику, обеспечивающую непрерывное образование людей, возможность подтверждать свою квалификацию, развивать компетентность. Как отмечает Т. А. Шубина, Рекомендации, представляя собой пожелание ввести соответствующие нормы в национальное законодательство, конкретизируют содержание конвенций или носят самостоятельный характер. Они являются моделью для совершенствования внутригосударственного права (Шубина, 2014, 35).

Необходимость непрерывного образования является ключевым фактором в развитии любого государства, не только России. Как отмечает один из зарубежных исследователей, «одна из самых больших ошибок, которую вы можете совершить, продолжая свою карьеру, — это думать, что ваше обучение прекращается, как только вы вешаете свой диплом на стену. С таким отношением вы можете с таким же успехом выбросить его в мусорное ведро» (Bogunovic, 2019).

Основное исследование

Квалификация работника

Правовые основы формирования и развития Национальной системы квалификаций в России были заложены в Указе Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», предусматривающего в числе прочего утверждение плана разработки профессиональных стандартов, выработку единых принципов оценки профессиональной подготовки рабочих кадров.

В декабре 2012 года в Трудовом кодексе РФ (далее — ТК РФ) закрепляется понятие квалификации работника и профессионального стандарта². Квалификация работника определяется как уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника. Профессиональным стандартом признается характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

Квалификация всегда является результатом освоения определенной образовательной программы и(или) практического опыта. Для приращения квалификации или изменения ее профиля на каждом уровне возможно обучение по дополнительным образовательным программам системы повышения квалификации и переподготовки кадров в учреждениях, имеющих соответствующие лицензии. Уровень

¹ Здесь и далее все ссылки на российские нормативно-правовые акты и судебную практику приводятся по СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 25.07.2020).

² Федеральный закон от 3 декабря 2012 г. № 236-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона «О техническом регулировании».

квалификации может нарастать по мере обретения практического опыта работы, самообразования и обучения (Батрова и др., 2008, 10).

Трактовку квалификации работника как достигнутого им уровня трудовых способностей, позволяющих реализовывать себя в конкретной профессии путем выполнения трудовых функций определенной степени сложности, дает О. Папороцкая. При этом уровень трудовых способностей включает в себя как теоретические знания, так и практические умения и навыки (Папороцкая, 2016). Данная позиция во многом совпадает с легальным определением, так как по своей сути включает в себя знания, умения и навыки.

По мнению Н. В. Новиковой, определение понятия квалификации, содержащееся в ТК РФ, не совсем точное. Навык в качестве самостоятельного признака квалификации можно не выделять, потому что он является составным элементом умения. Знания и умения являются не признаками квалификации, а признаками ее уровня и результатами обучения. Только вид и уровень имеющегося у работника образования являются признаком квалификации, на который в первую очередь обращают внимание работодатели при решении кадровых задач (Новикова, 2017).

Учитывая вышесказанное, Н. В. Новикова предлагает следующее определение: «квалификация — это подготовленность работника к выполнению обусловленной трудовым договором работы с учетом ее сложности, подтвержденная документами об образовании и (или) о квалификации, об обучении, об опыте работы» (Новикова, 2017, 38). При этом уровень квалификации определяется ученым как степень сложности профессионального мастерства, как правило, выраженный в цифровом значении (класс, разряд, категория) или в наименовании должности (Новикова, 2017).

Думается, что предложенное определение сужает тот смысл, который хотел придать ему законодатель, так как квалификация работника может и не иметь документального подтверждения, если она была получена в результате самообразования или практического опыта.

Как отмечает В. Н. Штенников, образование, включая высшее, — это в большей степени подтверждение факта слушания предметов, в меньшей — подтверждение факта приобретения знаний, навыков в решении определенного круга типовых задач. То есть диплом не гарантирует успешного решения новых вопросов и проблем его обладателем (Штенников, 2011, 55).

Представляется, что под квалификацией могут пониматься знания, умения, профессиональные навыки работника, полученные в результате освоения определенной образовательной программы, самообразования, практического опыта.

За рубежом при описании квалификации работника его умения и навыки принято делить на «жесткие» и «мягкие». Традиционно жесткие навыки рассматриваются как технические, а мягкие — как реляционные (навыки общения с самим собой и другими людьми) (Laker, Powell, 2011). В более широком смысле это можно рассматривать как различие между когнитивными и поведенческими навыками (Rainsbury et al., 2002).

К жестким навыкам относятся навыки, полученные в процессе образования, слушания всевозможных курсов; знание языков, владение компьютером; к мягким — командные навыки, эмпатия, гибкость, лидерские качества, коммуникативность, стрессоустойчивость и т. п. В России говорят о личностных и профессио-

нальных качествах: содержание профессиональных качеств очень близко к жестким навыкам, а личностных — к мягким навыкам.

И если раньше жесткие навыки рассматривались как необходимые, в то время как мягкие являлись необязательными (Pant, Baroudi, 2008) или дополняющими (Bancino, Zevalkink, 2007), то в настоящее время ситуация меняется. Все больше и больше работодателей признают важность именно мягких навыков. В частности, исследователи Мичиганского университета пришли к выводу, что обучение работников мягким навыкам, таким как управление временем и стрессом, коммуникация и командная работа, может оказать большое влияние на производительность труда работников и прибыль компании (Banerjee, 2018).

Согласно отчету UdeMy — одной из крупнейших платформ по онлайн-обучению, мягкие навыки жизненно важны для получения работы, а также продвижения по службе. Большинство HR-специалистов (67%) отказываются от квалифицированного ИТ-кандидата, если у него отсутствуют мягкие навыки (Bayern, 2019).

Национальная рамка квалификаций

Составной частью и организационной основой разработки Национальной системы квалификаций Российской Федерации является национальная рамка квалификаций. Как указывает О. Ф. Батрова, национальная рамка квалификаций — это инструмент сопряжения сфер труда и образования, она представляет собой обобщенное описание квалификационных уровней, признаваемых на общенациональном уровне, и основных путей их достижения на территории России (Батрова и др., 2008, 1).

В действующем российском законодательстве не только отсутствует понятие «Национальная система квалификаций», но и не определены входящие в нее элементы. Так, Минтруд указывает в качестве элементов системы квалификаций: национальную и отраслевые рамки квалификаций, классификаторы профессий и образовательных программ, профессиональные стандарты, систему оценки квалификаций на соответствие профессиональным стандартам, систему профессионального образования, независимую оценку результатов образования, профориентацию.

Национальная рамка квалификаций России учитывает опыт построения Европейской рамки квалификаций, национальных рамок стран — участниц Болонского и Копенгагенского процессов.

Национальную рамку квалификаций образуют определенные характеристики (дескрипторы) квалификационных уровней, раскрытые через ряд обобщенных показателей. Аналогично Европейской рамке квалификаций в Национальную рамку квалификаций включены дескрипторы общей компетенции, умений и знаний, которые раскрываются через соответствующие показатели профессиональной деятельности: широту полномочий и ответственность, сложность деятельности.

Всего Приказом Минтруда от 12 апреля 2013 г. № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов» установлены девять уровней квалификации. Они применяются при разработке профессиональных стандартов для описания трудовых функций, требований к образованию и обучению работников.

Национальная рамка квалификаций может служить базой для создания отраслевых квалификационных рамок, обеспечивая тем самым межотраслевую сопоставимость квалификаций. При этом специфика отраслевых квалификационных требований может быть отражена путем введения дополнительных показателей и подуровней. Минздравсоцразвития РФ еще в декабре 2011 года разработало Временные методические рекомендации по разработке отраслевой рамки квалификаций на основе Национальной рамки квалификаций Российской Федерации³.

Однако централизованной работы по разработке отраслевых рамок квалификаций не осуществлялось. В настоящее время Национальным агентством развития квалификаций реализуется пилотный проект по созданию и апробации единого инструментария для информационной системы «Отраслевая рамка квалификаций».

Продолжая построение Национальной системы квалификаций, Правительство РФ в начале 2013 года утверждает правила разработки и утверждения профессиональных стандартов, а Министерство труда и социальной защиты РФ — уровни квалификации, макет профессионального стандарта и методические рекомендации по его разработке⁴.

В мае 2015 года Трудовой кодекс РФ был дополнен ст. 195.2 и 195.3, устанавливающими порядок разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов. В дальнейшем российское законодательство пополняется пакетом документов, регламентирующих осуществление независимой оценки квалификации.

Как уже было отмечено, национальная рамка квалификаций применяется прежде всего в профессиональных стандартах. По мнению М. С. Серебренниковой, на данный момент профстандарты являются базовыми элементами Национальной системы квалификаций, охватывающими сферу труда и сферу профессионального образования (Серебренникова и др., 2017, 97).

Хотя профессиональные стандарты существуют в России около семи лет (первый был принят в 2013 году), по-прежнему остаются спорными многие вопросы, такие как обязательность профессиональных стандартов, порядок их внедрения, соотношение профстандарта и иных нормативных правовых актов (Саликова, Кучина, 2017).

Нерешенность методических и организационных вопросов обуславливает основную проблему современного состояния процесса внедрения профстандартов — неготовность рынка труда к реальному переходу на эти стандарты и использованию их как универсального инструмента оценки уровня квалификации работников в условиях дихотомии, когда для одних субъектов профстандарты обя-

³ Временные методические рекомендации по разработке отраслевой рамки квалификаций на основе Национальной рамки квалификаций Российской Федерации (утв. Министерством здравоохранения и социального развития РФ 22.12.2011).

⁴ Постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 «О Правилах разработки и утверждения профессиональных стандартов»; Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов»; Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 апреля 2013 г. № 170н «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта»; Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 апреля 2013 г. № 147н «Об утверждении Макета профессионального стандарта».

зательны к применению, а для других носят рекомендательный характер (Гриднева и др., 2020, 87).

В целях подтверждения соответствия квалификации работника положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с 1 января 2017 г. действует процедура независимой оценки квалификации⁵.

Методологическими и институциональными рамками независимой оценки квалификации выступают единство принципов, информационная интеграция и прозрачность, возможность проверки (верификации), учет отраслевой специфики и самостоятельность профессиональных сообществ и объединений работодателей.

Независимость обеспечивается процедурами, независимыми от соискателя, конкретного работодателя, образовательной организации — при ведущей роли профессиональных объединений в контроле за оценкой.

Независимая оценка квалификации состоит в сдаче профессионального экзамена, по итогам которого в случае успешного прохождения соискатель получает свидетельство о квалификации, а в случае неудовлетворительной оценки — заключение о прохождении профессионального экзамена, включающее рекомендации для соискателя.

Одним из положительных моментов введения закона «О независимой оценке квалификаций», по мнению его идеологов, является то, что любой желающий независимо от наличия базового профессионального образования имеет право пройти данную государственную сертификацию по собственной инициативе или по направлению работодателя. Не все согласны с такой возможностью, например Д. В. Зябликов считает присвоение квалификации только на основе экзамена в центре оценки квалификации крайне преждевременным решением. По мнению учебного, сама по себе идея несет угрозу появления на рынке «квалифицированных» специалистов с сертификатом, но без базовых компетенций (Зябликов, 2017).

Организации, обеспечивающие реализацию Национальной системы квалификаций

Их активное развитие началось с создания в 2014 году Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (далее — НСК РФ)⁶.

В компетенцию НСК РФ вошли вопросы подготовки предложений Президенту РФ по определению приоритетных направлений государственной политики в сфере подготовки высококвалифицированных кадров и в сфере создания системы профессиональных квалификаций в Российской Федерации, включающей независимую оценку квалификации.

Кроме того, НСК РФ готовит предложения по разработке классификатора (перечня) видов профессиональной деятельности, а также по совершенствованию профессиональных стандартов, осуществляет рассмотрение федеральных государ-

⁵ Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».

⁶ Указ Президента РФ от 16 апреля 2014 г. № 249 «О Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям».

ственных образовательных стандартов профессионального образования и их проектов, оценку их соответствия профессиональным стандартам, подготовку предложений по их совершенствованию.

НСК РФ также принимает решения о создании советов по профессиональным квалификациям. В настоящее время созданы и функционируют 35 советов, реестр ведется на сайте Министерства труда и социальной защиты РФ. В частности, это советы по профессиональным квалификациям в nanoиндустрии, в области информационных технологий, в здравоохранении, в сфере физической культуры и спорта, в автомобилестроении, в области ракетной техники и космической деятельности. Полномочиями Совета по профессиональным квалификациям наделяются некоммерческие партнерства, объединения работодателей, ассоциации и союзы, общественные организации, частные учреждения. Основными направлениями деятельности советов по профессиональным квалификациям являются разработка и актуализация профессиональных стандартов и квалификационных требований, а также организация независимой оценки квалификации.

Организационную, информационную и методическую поддержку внедрения Национальной системы квалификаций оказывает автономная некоммерческая организация «Национальное агентство развития квалификаций». Организация была учреждена Российской Федерацией в лице Минтруда, Минпросвещения и Минобрнауки, а также Российским союзом промышленников и предпринимателей и общероссийским союзом «Федерация независимых профсоюзов России».

Выводы

16 мая 2019 г. в Госдуме состоялся круглый стол на тему «Роль Национальной системы профессиональных квалификаций в развитии кадрового потенциала России». Первый заместитель генерального директора Национального агентства развития квалификаций (АНО НАРК) Юлия Смирнова подчеркнула, что прошедшие пять лет можно воспринимать как первый этап развития Национальной системы квалификаций. По ее мнению, нужно переходить от стартапа к массовому внедрению, а затем к постоянной «живой» практике, необходимо совершенствовать нормативную базу, оттачивать методические процедуры, «оцифровывать» процессы, чтобы они были удобны всем пользователям системы⁷.

По итогам прошедших восьми лет можно констатировать, что развитие Национальной системы квалификаций требует прежде всего устранения пробелов в терминологии, активного внедрения в практику профессиональных стандартов, участия уполномоченных органов в методической работе, популяризации независимой оценки квалификации.

Библиография

Батрова, Ольга Ф., Блинов, Владимир И., Волошина, Ирина А., Есенина, Екатерина Ю., Лейбович, Александр Н., Сазонов, Борис А., Сергеев, Игорь С. 2008. *Национальная рамка квалификаций*

⁷ Национальная система квалификаций становится основой для прорывных проектов // Национальное агентство развития квалификаций. 17.05.2019. URL: <https://nark.ru/news/natsionalnaya-sistema-kvalifikatsiy-standovitsya-os.php> (дата обращения: 25.07.2020).

Российской Федерации: Рекомендации. Москва: Федеральный институт развития образования:1–14.

- Гриднева, Мария А., Маслюк, Орыся Д., Петров, Максим А. 2020. «Профессиональные стандарты на рынке труда: особенности и практика применения.» *Социально-трудовые исследования* 39 (2): 85–98. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2020-39-2-85-98>
- Зябликов, Дмитрий В. 2017. «К вопросу о внедрении новой системы оценки квалификаций: проблемы и пути решения.» *Современные научные исследования и инновации* 2. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2017/02/78300> (дата обращения: 25.07.2020).
- Новикова, Наталья В. 2017. «Квалификация работника: понятие, значение для трудовых отношений, независимая оценка.» *Трудовое право в России и за рубежом* 4: 36–39.
- Папороцкая, Ольга И. 2016. «Оценка и споры о квалификации работников.» *Трудовое право* 10: 101–111.
- Саликова, Наталья М., Кучина, Юлия А. 2017. «Актуальные проблемы внедрения профессиональных стандартов.» *Российское право: образование, практика, наука* 5: 79–84.
- Серебренникова, Марина С., Фатеева, Наталья Б., Петрякова, Светлана В. 2017. «Актуальность и механизм внедрения профессиональных стандартов.» *Аграрный вестник Урала* 1: 95–98.
- Штенников, Василий Н. 2011. «Приоритеты качеств работника в условиях модернизации электронной отрасли.» *Компоненты и технологии* 7: 54–55.
- Шубина, Татьяна А. 2014. «Конвенции и Рекомендации МОТ как источник правового регулирования трудовых отношений в России.» *Проблемы современной юридической науки: актуальные вопросы. Сборник научных трудов по итогам международной научно-практической конференции*: Красноярск: Инновационный центр развития образования и науки: 34–36.
- Bancino, Randy R., Zevalkink, Claire C. 2007. “Soft Skills: The New Curriculum for Hard-Core Technical Professionals.” *Techniques: Connecting Education and Careers* 82 (5): 20–22.
- Banerjee, Mandira. 2018. “New foundation promotes soft skills for workers in India.” URL: <https://phys.org/news/2018-03-foundation-soft-skills-workers-india.html> (дата обращения: 25.07.2020).
- Bayern, Masy. 2019. “10 soft skills tech pros need to land a job.” URL: <https://www.techrepublic.com/article/10-soft-skills-tech-pros-need-to-land-a-job/> (дата обращения: 25.07.2020).
- Bogunovic, Goran. 2019. “Technical Skills VS Soft Skills: Which Are More Important?” URL: <https://domain.me/technical-skills-vs-soft-skills-finding-the-balance/> (дата обращения: 25.07.2020).
- Laker, Dennis D. R., Powell, Jimmy J. L. 2011. “The differences between hard and soft skills and their relative impact on training transfer.” *Human Resource Development Quarterly* 22 (1): 111–122.
- Pant, Ira I., Baroudi, Bassam B. 2008. “Project management education: The human skills imperative.” *International journal of project management* 26 (2): 124–128.
- Rainsbury, Elizabeth E., Hodges, Dave D., Burchell, Noel N., Lay, Mark M. C. 2002. “Ranking workplace competencies: Student and graduate perceptions.” *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education* 3 (2): 8–18.

Контактная информация:

Екатерина Сергеевна Рейхерт — ст. преп.; reikhertes@susu.ru

Some results of the development of the National qualifications system in the Russian Federation

E. S. Reikherth

South Ural State University (National Research University),
79, pr. Lenina, 76, Chelyabinsk, 454080, Russian Federation

The qualification of an employee plays a key role in the economic development of any state. Russia uses international experience in creating a National qualification system that would address the shortage of highly qualified personnel, create a system of continuing education

and improve professional skills, and, most importantly, create tools for evaluating employee qualifications. At present, after eight years after the introduction of the concept of “professional standard” in the Russian Labor code, we can talk about certain results and problems that have arisen. Using a comparative legal analysis of the legislation, the author achieved the following research results. There are gaps in the conceptual framework, namely, the absence of the concept of a national qualification system, the uncertainty of its constituent elements, the lack of a legally fixed definition of the national qualifications framework, and there are still disputes about the concept of “employee qualification” and “professional standard”. Almost methodical work is not carried out, it is fragmented and contradictory, despite the creation of a whole system of bodies and organizations that ensure the functioning of the National qualifications system. The study allowed the author to conclude that the professional community, which should play a leading role in the work of professional qualifications councils and the creation of professional standards, takes a passive position. Employers explain this by the complexity of administrative procedures and lack of resources. Previously adopted professional standards are canceled after a fairly short time, which creates instability in labor relations, forcing employers to review their local regulations. The unresolved methodological and organizational issues allow us to state that the main problem of the current state of the process of implementing professional standards is the lack of readiness of the labor market for a real transition to these standards and their use as a universal tool for assessing the level of qualification of employees in a dichotomy, when professional standards are mandatory for some subjects, and The study also concluded that an independent assessment of qualifications is not available for the entire range of types of work. A critical assessment of the possibility of passing a professional exam without the lack of basic professional education is given.

Keywords: national qualifications system, national qualifications framework, employee qualification, professional standard.

References

- Bancino, Randy, Zevalkink, Claire. 2007. “Soft Skills: The New Curriculum for Hard-Core Technical Professionals.” *Techniques: Connecting Education and Careers* 82 (5): 20–22.
- Banerjee, Mandira. 2018. “New foundation promotes soft skills for workers in India.” Available at: <https://phys.org/news/2018-03-foundation-soft-skills-workers-india.html> (accessed: 25.07.2020).
- Batrova, Ol'ga F., Blinov, Vladimir I., Voloshina, Irina A. 2008. *National qualifications framework of the Russian Federation: Recommendations*. Moscow, Federal'nyi institut razvitiia obrazovaniia: 1–14. (In Russian)
- Bayern, Macy. 2019. “10 soft skills tech pros need to land a job.” Available at: <https://www.techrepublic.com/article/10-soft-skills-tech-pros-need-to-land-a-job/> (accessed: 25.07.2020).
- Bogunovic, Goran. 2019. “Technical Skills VS Soft Skills: Which Are More Important?” Available at: <https://domain.me/technical-skills-vs-soft-skills-finding-the-balance/> (accessed: 25.07.2020).
- Gridneva, Mariia A., Masliuk, Orysia D., Petrov, Maksim A. 2020. “Professional standards in the labor market: features and practice of application.” *Sotsial'no-trudovye issledovaniia* 39 (2): 85–98. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2020-39-2-85-98> (In Russian)
- Laker, Dennis R., Powell, Jimmy L. 2011. “The differences between hard and soft skills and their relative impact on training transfer.” *Human Resource Development Quarterly* 22 (1): 111–122.
- Novikova, Natalya V. 2017. “Employee qualification: notion, meaning for labor relations, independent assessment.” *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* 4: 36–39. (In Russian)
- Pant, Ira, Baroudi, Bassam. 2008. “Project management education: The human skills imperative.” *International journal of project management* 26 (2): 124–128.
- Paporotskaia, Ol'ga I. 2016. “Evaluation and debate on the qualifications of employees.” *Trudovoe pravo* 10: 101–111. (In Russian)
- Rainsbury, Elizabeth, Hodges, Dave, Burchell, Noel, Lay, Mark C. 2002. “Ranking workplace competencies: Student and graduate perceptions.” *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education* 3 (2): 8–18.

- Salikova, Natal'ia M., Kuchina, Iuliia A. 2017. "Actual problems of implementation of the professional standards." *Rossiiskoe pravo: obrazovanie, praktika, nauka* 5: 79–84. (In Russian)
- Serebrennikova, Marina S., Fateeva, Natal'ia B., Petriakova, Svetlana V. 2017. "Actuality and the mechanism of implementation of the professional standards." *Agrarnyi vestnik Urala* 1: 95–98. (In Russian)
- Shtennikov, Vasilii N. 2011. "Priorities of employee qualities in the conditions of modernization of the electronic industry." *Komponenty i tekhnologii* 7: 54–55. (In Russian)
- Shubina, Tat'iana A. 2014. "ILO conventions and Recommendations as a source of legal regulation of labor relations in Russia." *Problemy sovremennoi iuridicheskoi nauki: aktual'nye voprosy. Sbornik nauchnykh trudov po itogam mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii*. Krasnoiarsk, Innovatsionnyi tsentr razvitiia obrazovaniia i nauki: 34–36. (In Russian)
- Ziablikov, Dmitrii V. 2017. "On the issue of implementing a new system for evaluating qualifications: problems and solutions." *Sovremennye nauchnye issledovaniia i innovatsii* 2. Available at: <http://web.snauka.ru/issues/2017/02/78300> (accessed: 25.07.2020). (In Russian)

Author's information:

Ekaterina S. Reikhert — Senior Lecturer; reikhertes@susu.ru