

# РАЗРАБОТКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ И СИСТЕМЫ АТТЕСТАЦИИ

УДК 65.011.14

**Илья Игоревич Родин**,  
аспирант кафедры Общего менеджмента и предпринимательства, Московского государственного университета экономики, статистики и информатики (МЭСИ)  
Эл. почта: [ilya.i.rodin@gmail.com](mailto:ilya.i.rodin@gmail.com)

В статье описывается процесс разработки профессиональных стандартов, а также системы аттестации и оценки квалификации кадров. Описываются требования современного бизнеса в Российской Федерации к кадрам. Проводится исследование разрабатываемых и внедряемых профессиональных стандартов в отдельных отраслях национальной экономики. Также описывается взаимодействие бизнес сообществ и органов исполнительной власти в процессе разработки и внедрения профессиональных стандартов и системы аттестации кадров.

**Ключевые слова:** профессиональные стандарты, аттестация, квалификация, инновационная экономика, компетентность, образование, переподготовка, стандартизация.

**Ilya I. Rodin**,  
Post-graduate student, the Department of General Management and Entrepreneurship, Moscow State University of Economics, Statistics and Informatics (MESI)  
E-mail: [ilya.i.rodin@gmail.com](mailto:ilya.i.rodin@gmail.com)

## DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL STANDARDS AND CERTIFICATION SYSTEM

In article process of development of professional standards, and also systems of certification and an assessment of qualification of shots is described. Requirements of modern business in the Russian Federation to shots are described. Research of developed and introduced professional standards in separate branches of national economy is conducted. Also interaction business of communities and executive authorities in the course of development and deployment of professional standards and system of certification of shots is described.

**Keywords:** professional standards, certification, qualification, innovative economy, competence, education, retraining, standardization.

## 1. Введение

Принятие Национального плана развития профессиональных стандартов определено майскими указами Президента, цель которых – создание прочной экономической базы социального развития общества. Значимость профессиональных стандартов для развития экономики, рынка труда и каждого работника была отмечена во вступительном слове Президента РФ на совещании по вопросу разработки профессиональных стандартов от 20.12.2013 г. На сегодняшний день система профессиональных стандартов и аттестации работников рассматривается как один из главных инструментов модернизации экономики, обеспечение достойного качества жизни людей через высокооплачиваемый и высокопроизводительный труд.

Использование единых профессиональных стандартов в различных отраслях народного хозяйства ведет свою историю из 70-х годов. В СССР основными документами, на которые ориентировались работодатели, работники и организации профессиональной подготовки кадров, являлись Единый квалификационный справочник должностей рабочих, специалистов, служащих и руководителей (ЕКС) и Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих. Последняя актуализация положений указанных документов датируется началом 80-х годов – очевидно, что они являются полностью устаревшими и не отражают современные требования к компетенциям и квалификации работников, а также не соответствуют реальной структуре рабочих мест, не учитывают специальности, возникшие в течение последних 20 лет.

Очевидно, что современную экономику и рынок труда невозможно построить на базе столь устаревших и поверхностных требованиях к профессиональным стандартам. Поэтому в майских указах Президента РФ были отдельно поставлены задачи по разработке современной системы профессиональных стандартов и аттестации. Главным толчком для разработки и создания системы профессиональных стандартов в Российской Федерации для исполнительных органов власти стал Указ Президента РФ «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», где в пункте 1 сказано «подготовить и внести до 1 сентября 2012 г. в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проект федерального закона о внесении в законодательство Российской Федерации изменений, касающихся разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов», «утвердить до 1 декабря 2012 г. план разработки профессиональных стандартов», «разработать к 2015 году и утвердить не менее 800 профессиональных стандартов».

После этого Указа Президента Российской Федерации было решено разработать дорожную карту Национальной системы компетенций и квалификаций, которая была включена в план-график разработки дорожных карт проектов национальной предпринимательской инициативы по улучшению инвестиционного климата в Российской Федерации. В свою очередь профессиональные стандарты должны стать ядром Национальной системы компетенций и квалификаций, главной целью разработки и введения которой является повышение конкурентоспособности экономики страны.

Под профессиональным стандартом необходимо понимать многофункциональный нормативный документ, определяющий необходимый квалификационный уровень работника конкретной специальности, перечень предъявляемых требований к конкретной профессии, выполнение которого со стороны работника позволяет работнику качественно выполнять свои обязанности. Профессиональный стандарт описывает профессиональные знания, умения и навыки, которыми должен обладать работник.

Практическое значения введения профессиональных стандартов в России необходимо рассматривать отдельно для каждой из сторон участников рынка труда – работников, работодателей и государства. Для работников введение профессионального стандарта позволит:

1) Обоснованно претендовать на конкурентной основе на вакантные рабочие места в интересующих их организациях и предприятиях;

2) Объективно определить план по развитию собственных компетенций и повышению профессионального уровня для того, чтобы претендовать на вакантные позиции более высокого уровня требований и оплаты труда.

3) Обеспечить справедливость, объективность и беспристрастность при выборе кандидата на вакантную позицию.

Для работодателя введение профессионального стандарта позволит:

1) Повысить профессиональный уровень работников.

2) Повысить объективность при принятии решения о выборе конкретного работника на вакантную позицию.

3) Повысить конкурентоспособность и производительность труда на каждом конкретном предприятии.

Для государства как регулятора рынка труда введение профессионального стандарта позволит систематизировать взаимоотношения между основными участниками рынка труда – работниками и работодателями, обеспечить более качественный отбор кандидатов на вакантные позиции, в т.ч. в государственных предприятиях и в органах государственной власти всех уровней.

Кроме того, государство сможет использовать разработанные профессиональные стандарты в качестве основы для модернизации и развития системы высшего образования и среднего специального образования.

На основе современных профессиональных стандартов могут быть разработаны новые программы подготовки и переподготовки кадров, которые в максимально высокой степени соответствовали

бы актуальным требованиям работодателей. Сближение требований работодателей, предъявляемых к работникам на рынке труда, и существующих программ образования и подготовки кадров является важнейшим практическим результатом введения профессиональных стандартов.

## 2. Примеры разработанных профессиональных стандартов

Исходя из целей разработки системы профессиональных стандартов можно установить следующее содержание профессионального стандарта:

1) Общие сведения о содержании конкретного вида трудовой деятельности

2) Требования к профессиональному образованию

3) Требования к наличию особых условий допуска к работе

4) Требования к необходимому опыту работы

5) Вертикально интегрированная отраслевая рамка квалификаций

6) Описание структурных единиц вида трудовой деятельности (трудовых функций) по квалификационным уровням

7) Требования к компетенциям работников по каждой трудовой функции

8) Виды сертификатов, выдаваемые на основе данного профессионального стандарта.

К основным документам, регламентирующим создание в России системы профессиональных стандартов, относятся Методика разработки профессиональных стандартов, утвержденная Распоряжением Президента РФ № РП-46 от 28 июня 2007 г., Положение о профессиональном стандарте и макет профессионального стандарта.

Макет профессионального стандарта является ключевым документом, т.к. через единую унифицированную форму профессионального стандарта он задает и требования к его содержанию. Макет профессионального стандарта должен включать следующую структуру:

1) Общие положения

2) Паспорт профессионального стандарта

3) Карточки видов трудовой деятельности

4) Описание единиц профессионального стандарта

5) Разработчики профессионального стандарта

6) Лист согласования

7) Экспертиза профессионального стандарта

8) Лист регистрации изменений профессионального стандарта.

Структурно каждый профессиональный стандарт должен состоять из единиц, каждая из которых должна максимально четко описывать следующие параметры – название трудовой функции, дей-

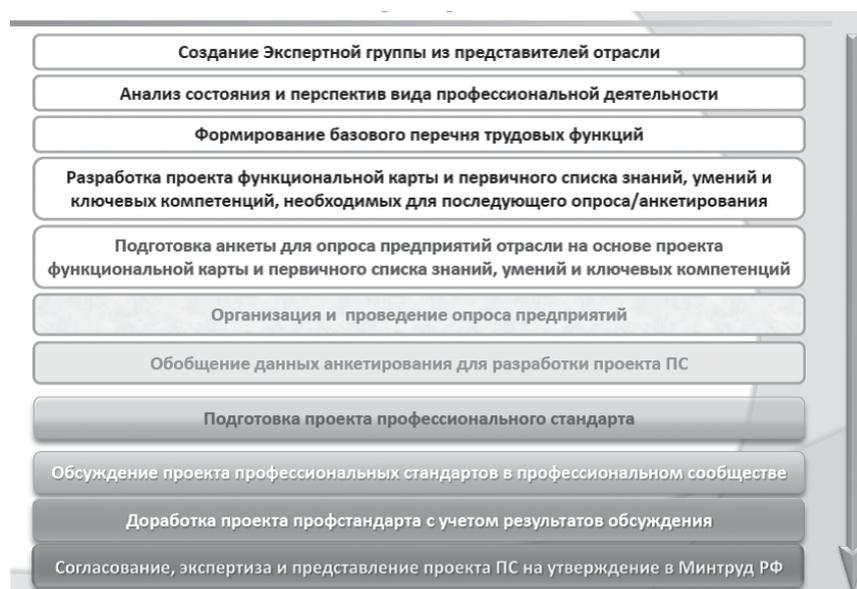


Рис. 1. Основные этапы разработки профессионального стандарта

твия, обеспечивающие выполнение этой функции, соответствующий квалификационный уровень, требуемые знания и умения. В свою очередь требуемые знания и умения должны охватывать три группы компетенций – профессиональные, надпрофессиональные (сквозные), ключевые (базовые) [21].

Основные этапы разработки профессионального стандарта также являются универсальными вне зависимости от конкретной сферы деятельности и специализации.

На сегодня разработаны профессиональные стандарты корпоративного директора обществ с участием РФ и руководителя организации. Корпоративный директор является членом совета директоров общества. Основной целью корпоративного директора является принятие стратегических решений о кадровой и финансово-хозяйственной деятельности общества. Корпоративный директор должен действовать в интересах акционеров общества, соблюдая при этом интересы самого общества. Деятельность корпоративного директора оказывает самое существенное влияние на результаты финансово-хозяйственной деятельности Общества, причем как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе. При этом минимально необходимые профессиональные знания, навыки, личные качества и опыт корпоративного директора Общества с участием государства до настоящего времени не были определены. В результате столь важные для развития крупнейших компаний России позиции могли занимать люди, не соответствующие стоящим перед экономикой России задачам инновационного развития и новой модернизации. Исходя из стоящих перед государством задач повышения эффективности экономики и ее конкурентоспособности необходимо обеспечить качественный скачок в формировании сообщества профессиональных корпоративных директоров в хозяйственных обществах с государственным участием.

Видом профессиональной деятельности корпоративного директора является общее руководство

хозяйственным обществом и/или контроль деятельности исполнительных органов хозяйственного общества.

Целью профессиональной деятельности корпоративного директора является стратегическое управление деятельностью хозяйственного общества, осуществление эффективного контроля за деятельностью его исполнительных органов, реализация и защита интересов акционеров (участников), собственника имущества хозяйственного общества.

Профессиональный стандарт корпоративного директора Общества с участием РФ включает следующие трудовые функции:

- Представление интересов акционеров (участников) Общества с участием РФ;

- Стратегическое управление хозяйственным обществом;

- Организация работы коллегиального органа (Совета директоров, Собрания акционеров).

Каждая обобщенная трудовая функция, содержащаяся в профессиональном стандарте, должна быть детализирована и подробно описана. Так например, в обобщенную функцию «Стратегическое управление хозяйственным обществом» входят следующие трудовые функции:

- Образование исполнительных органов хозяйственного общества, прекращение их полномочий в случае, если это предусмотрено учредительными документами;

- Самостоятельная или совместная с участниками (акционерами) хозяйственного общества разработка целей, которые оно должно достигнуть в среднесрочной и долгосрочной перспективе. Утверждение ключевых (стратегических) ясных критериев его деятельности, большая часть которых должна быть выражена количественно измеримыми показателями, позволяющих совету директоров оценить соответствие экономических и финансовых результатов деятельности общества запланированным показателям, эффективность практических шагов, направленных на реализацию стратегии, а также степень ее реализации по каждому из видов деятельности;

- Участие в разработке и утверждение среднесрочной стратегии, предназначенной для достижения поставленных перед хозяйственным обществом целей;

- Утверждение финансово-хозяйственного плана, бюджета (плана расходов и доходов), планов и проектов, реализующих среднесрочную стратегию. Текущий контроль над финансовыми показателями. Утверждение моделей финансирования по каждому из видов деятельности. Контроль финансовой устойчивости. Утверждение механизмов управления ликвидностью;

- Построение системы управления персоналом и моделей вознаграждения членов органов управления и ключевых руководящих работников хозяйственного общества, включая рекомендации к различным компонентам такой системы вознаграждения (кратко и долгосрочной мотивации, выходным пособиям и другим видам материальной и не материальной мотивации);

- Определение принципов и подходов к системе управления рисками, обеспечивающей обеспечение разумной уверенности в достижении целей общества. Регулярный контроль рисков, входящих в сферу ответственности совета директоров. Утверждение политики по управлению рисками, которая нацелена на достижение оптимального баланса между рисками и доходностью для общества в целом.

Благодаря подробному описанию трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт, для каждой трудовой функции становится возможным определить требования к знаниям, навыкам и опыту работника или кандидата на вакантную должность.

В профессиональном стандарте корпоративного директора хозяйственных Обществ с участием РФ определены следующие требования к образованию работника – наличие профессионального образования высшего уровня (высшего образования). А также в случаях, установленных законом:

- соблюдение специальных требований к уровню высшего образования (бакалавриат, специалитет, магистратура, подтверждение вы-

полнения программ по подготовке кадров высшей квалификации);

- наличие дополнительного профессионального образования;

- наличие высшего образования и/или дополнительного профессионального образования по профилю деятельности;

- наличие ученой степени и/или ученого звания.

Кроме требований к образованию, установлены также требования к опыту практической деятельности – наличие опыта (в совокупности не менее 2-х лет):

- осуществления деятельности в качестве члена совета директоров (наблюдательного совета), члена (председателя) попечительского совета (иного коллегиального органа, созданного в юридическом лице в соответствии с требованиями закона и осуществляющего стратегическое управление деятельностью юридического лица и осуществление контроля деятельности исполнительных органов) или,

- работы руководителем организации (директор, председатель правления и проч.), или,

- опыт иной руководящей работы (заместитель директора (генерального директора), финансовый директор, член правления организации, начальник департамента).

- опыт руководства отделом или иным подразделением организации по профилю деятельности в течение установленного требованиями закона срока;

- соблюдение иных требований.

В связи с тем, что позиция корпоративного директора предполагает доступ к сведениям, составляющим коммерческую тайну и государственную тайну, особое внимание при разработке профессионального стандарта необходимо уделить особым условиям допуска к деятельности. Для корпоративного директора хозяйственных Обществ с участием РФ были определены следующие требования:

- соответствие кандидата требованиям к деловой репутации, установленным законом или иными нормативными правовыми актами;

- отсутствие не снятой или не погашенной судимости за совершение преступлений (критерии:

умышленные преступления, преступления в сфере экономической деятельности или преступления против государственной власти и др. – устанавливаются требованиями конкретного закона или иного нормативного правового акта);

- отсутствие фактов признания судом в течение установленного срока, предшествовавших дню избрания кандидата виновным в банкротстве юридического лица;

- отсутствие фактов занятия кандидатом должностей в организациях, признанных в течение установленного срока до момента выдвижения (избрания) лица несостоятельными;

- отсутствие фактов привлечения кандидата в течение установленного срока до момента его выдвижения (избрания) к административной, дисциплинарной, материальной и гражданско-правовой ответственности;

- отсутствие фактов расторжения с кандидатом трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным законом;

- отсутствие фактов в течение установленного срока до момента выдвижения (избрания) предоставления кандидатом недостоверных сведений, касающихся установленных квалификационных требований и требований к деловой репутации;

- соответствие иным квалификационным требованиям, установленным законом или иными нормативными правовыми актами;

- доступ к сведениям, составляющим государственную тайну.

Важнейшей частью профессионального стандарта является описание действий по выполнению каждой трудовой функции, необходимых умений и необходимых знаний.

Благодаря высокой степени детализации описания функций, действий, знаний и умений в профессиональном стандарте корпоративного директора, отбор и оценка эффективности деятельности корпоративных директоров хозяйственных Обществ с участием РФ становится прозрачной процедурой как для работника, так и для работодателя.

На примере разработки профессиональных стандартов для корпоративных директоров обществ с участием РФ можно сделать вывод о том, что детальное описание трудовых действий, необходимых знаний и умений на примере корпоративного директора общества с участием РФ позволяет решать для работодателя в лице Российской Федерации и органов федеральной государственной власти ключевую задачу – повышения эффективности управления государственной собственностью и повышения конкурентоспособности предприятий с государственным участием. А это значит, что отбор корпоративных директоров в общества с участием РФ, основанный на проверке каждого кандидата на соответствие профессиональному стандарту, будет более объективным, а работа общества корпоративных директоров – более эффективной.

Описанная выше методика является универсальной и может использоваться при разработке профстандартов в любых отраслях экономики.

### 3. Заключение

Разработка системы профессиональных стандартов является на сегодняшний день первоочередной задачей по развитию и повышению качества регулирования рынка труда. Законодательной и нормативной базой, давшей толчок разработке профессиональных стандартов, являются Указ Президента РФ № 597 от 07.05.2012г. «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и Распоряжение Правительства РФ № 2204-р от 29.11.2012 «Об утверждении плана разработки профессиональных стандартов на 2012–2015 годы».

Профессиональные стандарты призваны стать ядром российской национальной системы квалификаций. Они должны обеспечить взаимосвязь между профессиональной подготовкой и требованиями современного рынка труда, который требует постоянного развития профессиональных навыков и компетенций работников.

В соответствии с Распоряжением Правительства РФ № 2204-р от

29.11.2012 до 2015 года предстоит разработать и ввести в действие более 800 профстандартов по различным трудовым специальностям. Ввиду того, что разработка профессиональных стандартов должна идти одновременно по большому количеству специальностей и по всем отраслям экономики и государственного управления, необходима унифицированная методика и алгоритм по разработке профессионального стандарта.

Форма профессионального стандарта должна содержать следующие данные и типовые разделы – название трудовой функции, действия, обеспечивающие выполнение этой функции, соответствующий квалификационный уровень, требуемые знания и умения. В свою очередь требуемые знания и умения должны охватывать три группы компетенций – профессиональные, надпрофессиональные (сквозные), ключевые (базовые).

Алгоритм разработки профессионального стандарта должен включать следующие этапы – создание экспертной группы из представителей отрасли, анализ состояния и перспектив вида профессиональной деятельности, формирование базового перечня трудовых функций, разработка проекта функциональной карты и первичного списка знаний, умений и ключевых компетенций, подготовка анкеты для опроса предприятий отрасли на основе проекта функциональной карты, организация и проведение опроса, обобщение данных анкетирования, подготовка проекта профессионального стандарта, обсуждение проекта профессионального стандарта в профессиональном сообществе, доработка проекта профессионального стандарта, согласование, экспертиза и предоставление проекта профессионального стандарта в Министерство труда и социальной защиты РФ.

В основу методики разработки системы профессиональных стандартов положен метод функционального анализа. Методика разработки профессиональных стандартов методом функционального анализа предполагает проекцию структурированного описания професси-

ональной трудовой деятельности на описание требований к работникам, выполняющим эту деятельность.

Разработка и введение профессиональных стандартов позволит государству упорядочить и повысить эффективность регулирования рынка труда. Наличие современных профессиональных стандартов позволит работникам правильно определить свой профессиональный уровень, получить ориентир развития при выборе направления повышения квалификации. Работодателям наличие профессиональных стандартов позволит повысить качество найма сотрудников, позволит оценить и повысить профессиональный уровень сотрудников, а значит, поучить подготовленных специалистов.

Активным пользователем системы профессиональных стандартов станет и система профессионального образования. На основании сформированных профстандартов необходимо разработать проекты федеральных государственных образовательных стандартов. Также каждое профессиональное образовательное учреждение получит возможность разработать собственную образовательную программу подготовки или переподготовки кадров по конкретной специальности. При этом данные образовательные программы, разработанные на основе профстандартов, будут соответствовать требованиям работодателей и рынка труда, а значит эффективность системы образования вырастет. Профессиональные стандарты представляют собой своеобразное послание работодателей образовательным учреждениям. В них содержатся сведения о том, какие именно специальности востребованы, какие к ним предъявляются требования. В результате ВУЗы, колледжи и учреждения дополнительного профессионального образования смогут разработать новые программы образования и подготовки и актуализировать существующие программы образования и подготовки в соответствии с потребностями работодателей.

Разработка и внедрение системы профессиональных стандартов позволит решить накопившиеся проти-

воречия, возникающие на стыке взаимоотношений между системой образования и работодателями, работодателями и работниками. В итоге изменения, связанные с введением системы профессиональных стандартов, должны привести к повышению производительности труда на предприятиях, сокращению себестоимости, повышению эффективности по всем направлениям деятельности и повысить за счет этого конкурентоспособность предприятий, эффективность и конкурентоспособность экономики РФ в целом.

### Литература

1. Профессиональный стандарт «Руководитель организации» Ответственна организация-разработчик АНО «Национальный центр сертификации управляющих»
2. Пояснительная записка к проекту профессионального стандарта Ответственна организация-разработчик АНО «Национальный центр сертификации управляющих»
3. О мероприятиях по реализации государственной социальной политики. [Электронный ресурс]: [Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597]. // Российская газета. – 09.05.2012. – № 5775.
4. Об утверждении плана разработки профессиональных стандартов на 2012 – 2015 годы. [Электронный ресурс]: [Распоряжение Правительства РФ от 29.11.2012 № 2204-р]. // Российская газета. – 30.11.2012. – № 5950.
5. Об утверждении комплексного плана мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению на период 2014 – 2016. [Электронный ресурс]: [Распоряжение Правительства РФ от 31.03.2014 № 487-р]. // Российская газета. – 02.04.2014. – № 6346.
6. Перечень профессиональных стандартов, подлежащих разработке на основе конкурсных процедур в 2013 – 2014 годах : [Электронный ресурс]. URL: [http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/payment/12/Novyj\\_perecheny\\_22\\_10.doc](http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/payment/12/Novyj_perecheny_22_10.doc) (Дата обращения: 29.04.2014).
7. Состав Экспертного совета по профессиональным стандартам при Министерстве труда и соци-

альной защиты РФ : [Электронный ресурс]. URL [http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/payment/12/sostav\\_ES\\_06\\_08\\_2013.doc](http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/payment/12/sostav_ES_06_08_2013.doc) (Дата обращения 28.04.2014).

8. О правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов. [Электронный ресурс]: [Постановление Правительства РФ от 22.01.2013 № 23]. URL <http://www.rosmintrud.ru/docs/government/106> (Дата обращения 15.04.2014).

9. Гневашева В.А., Ефремова Ю.Е., Карманов М.В., Колношенко В.И., Федорова Н.В. Демография. Организационное поведение. Организация труда персонала. Мотивация трудовой деятельности. Управление занятостью на предприятии. М.: Изд во Моск. гуманит. ун-та, 2012. – 160 с.

10. Егорова Е.А., Карманов М.В., Кучмаева О.В. Экономическая демография. – Московский международный институт эконометрики, информатики, философии и права: Москва, 2003.

11. Иванова Т.Б., Козлов А.А., Алексеенко В.Б. Рынок труда в России. – Издательство Российского Университета дружбы народов: Москва, 2011 – 148 с.

12. Иванова-Швец Л.Н., Корсакова А.А. Управление персоналом. – ЕАОИ: Москва, 2008. – 200 с.

13. Ильенкова С.Д., Кузнецов В.И. Социальный менеджмент. Учебно-методический комплекс. – ЕАОИ: Москва, 2008. – 119 с.

14. Ильина Л.О. Рынок труда и управление человеческими ресурсами. – Феникс: Москва, 2008 – 416 с.

15. Кибанов А.Я. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала. Учебно-практическое пособие. – Проспект: Москва, 2014 – 64 с.

16. Кибанов А.Я., Дмитриева Ю.А. Управление персоналом. Конкурентоспособность выпускников ВУЗов на рынке труда. – Инфра-М: Москва, 2011 – 72 с.

17. Кузнецов В.И. Управление персоналом. Учебно-методическое пособие. – Московский государственный университет экономики, статистики и информатики: Москва, 1999.

18. Леонтьева Л.С. Теория менеджмента. Учебник для бакалавров. – Юрайт: Москва, 2013. – 287 с.

19. Орехов С.А. Селезнев В.А. Теория корпоративного управления. – ЕАОИ: Москва, 2008 – 210 с.

20. Орехов С.А., Селезнев В.А., Тихомирова Н.В. Корпоративный менеджмент. – Дашков и К: Москва, 2013.

## References

1. The professional standard «Head of the Organization» the Autonomous Non-Commercial Organization National Center of Certification of Managing Directors organization developer Is responsible

2. The explanatory note to the draft of the professional standard Is responsible the Autonomous Non-Commercial Organization National Center of Certification of Managing Directors organization developer

3. On actions for realization of the state social policy. [Electronic resource]: [Decree of the Russian President of 07.05.2012 No. 597]// Rossijskaja gazeta, 09.05.2012. – № 5775.

4. About the approval of the plan of development of professional standards for 2012–2015. [Electronic resource]: [Order of the Government of the Russian Federation of 29.11.2012 No. 2204-r]// Rossijskaja gazeta, 30.11.2012. – № 5950.

5. On the statement of a comprehensive plan of actions for development of professional standards, to their independent professional and public examination and application for 2014 – 2016. [Electronic resource]: [Order of the Government of the Russian Federation of 31.03.2014 No. 487-r]. // Rossijskaja gazeta. – 02.04.2014. – No. 6346.

6. List of the professional standards which are subject to development on the basis of competitive procedures in 2013–2014: [Electronic resource]. URL: [http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/payment/12/Novyj\\_perecheny\\_22\\_10.doc](http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/payment/12/Novyj_perecheny_22_10.doc) (Access date: 29.04.2014).

7. Structure of Advisory council according to professional standards at the Ministry of Labour and Social Protection of the Russian Federation: [Electronic resource]. URL [http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/payment/12/sostav\\_ES\\_06\\_08\\_2013.doc](http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/payment/12/sostav_ES_06_08_2013.doc) (Date of the access 28.04.2014).

8. About rules of development, the statement and application of professional standards. [Electronic resource]: [Resolution of the Government of the Russian Federation of 22.01.2013 No. 23]. URL <http://www.rosmintrud.ru/docs/government/106> (Date of the access 15.04.2014).

9. Gnevasheva V.A., Efremova Yu.E., Karmanov M.V., Kolnoшенко V.I., Fedorova N.V. Demography. Organizational behavior. Organization of work of the personnel. Motivation of work. Management of employment at the enterprise. M.: Izd vo Mosk. gumanit. un-ta, 2012. – 160 s.

10. Egorova E.A., Karmanov M.V., Kuchmaeva O.V. Economic demography. – Moskovskij mezhdunarodnyj institut ekonometriki, informatiki, filosofii i prava: Moskva, 2003.

11. Ivanova T.B., Kozlov A.A., Alekseenko V.B. Labor market in Russia. – Izdatelstvo Rossijskogo Universiteta druzhby narodov: Moskva, 2011 – 148 s.

12. Ivanova-Shvec L.N., Korsakova A.A. Human resource management. EAOI: Moskva, 2008. – 200 s.

13. Ilenkova S.D., Kuznecov V.I. Social management. Educational and methodical complex. EAOI: Moskva, 2008. – 119 s.

14. Ilina L.O. Labor market and management of human resources. Feniks: Moskva, 2008 – 416 s.

15. Kibanov A.Ya. Social and labor relations, labor market and personnel employment. Educational and practical grant. Prospekt: Moskva, 2014 – 64 s.

16. Kibanov A.Ya., Dmitrieva Yu.A. Human resource management. Competitiveness of university graduates on a labor market. Infra-M: Moskva, 2011 – 72 s.

17. Kuznecov V.I. Human resource management. Educational and methodical grant. Moskovskij gosudarstvennyj universitet ekonomiki, statistiki i informatiki: Moskva, 1999.

18. Leonteva L.S. Management theory. The textbook for bachelors. Yurajt: Moskva, 2013. – 287 s.

19. Orehov S.A., Seleznev V.A. Theory of corporate management. EAOI: Moskva, 2008 – 210 s.

20. Orehov S.A., Seleznev V.A., Tihomirova N.V. Corporate management. Dashkov i K: Moskva, 2013.