

ассоциации, которые связаны с предметом труда, делая это интуитивно, поскольку в анкете ответить на аналогичный вопрос респонденты затруднились. В тоже время имелся ряд ассоциаций, имеющих негативную окраску: пыль, старость, «копание в бумажках» и пр., хотя положительные и нейтральные ассоциации в ответах респондентов встречаются гораздо чаще.

Примечательно отметить, что по результатам как анкетирования, так и ассоциативного анализа зачастую идет упоминание того, что профессия присуща женщинам: при анкетировании 84% опрошенных указали, что данная профессия подходит исключительно женщинам и лишь 5% респондентов считают, что в данной сфере могут работать как мужчины, так и женщины. В целом, исследование позволило выявить, что абитуриенты плохо знакомы с такой профессией как документовед, зачастую путают ее с такими профессиями как бухгалтер, библиотекарь и работник музея.

Образ профессии у школьников имеется, но он очень сильно размытый, и несет в себе множество стереотипов и с реальностью имеет достаточно мало схожего. Поскольку образ профессии не является сформированным, то абитуриент вероятнее всего не будет поступать на данную специальность и отдаст предпочтение профессии, образ которой ему более знаком и понятен.

Мясникова М. А., Екатеринбург (УрФУ)

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ «СПЕЦИАЛИСТ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ»**

На сегодняшний момент профессиональный стандарт является новой формой определения квалификации работника по сравнению с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

Профессиональный стандарт представляет собой характеристику квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. Необходимость разработки и введения профессиональных стандартов определена Указом Президента РФ № 597 от 7 мая 2012 г. «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»<sup>1</sup>.

Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом» 06 октября 2015 г. был утвержден приказом № 691н Минтруда России и вступил в силу с 01 ноября 2015 г., Это значит, что с этого времени работодатели должны применять данный стандарт при формировании кадровой политики, заключении трудовых договоров, организации аттестации и обучения сотрудников, разработке

---

<sup>1</sup> О мероприятиях по реализации государственной социальной политики. URL: <http://www.rosmintrud.ru/docs/president/ukaz/37>.

должностных инструкций, а также установлении систем оплаты труда. Следовательно данный стандарт является актуальным для всех компаний, имеющих в своем штате HR-специалистов и кадровиков.

Профессиональный стандарт регламентирует работу как менеджеров по персоналу, так и специалистов по кадровому делопроизводству, устанавливает квалификационные требования к данным работникам, в частности, к образованию и опыту работы, описывает – какими навыками и умениями они обязаны обладать.

При этом, к 1 июля 2016 г. данный профессиональный стандарт необходимо внедрить на всех предприятиях. К тому времени все специалисты по управлению персоналом должны соответствовать высокому уровню, установленному новым и первым профессиональным стандартом в этой области. По результатам инспекционной проверки таким компаниям будут применены административные санкции – для юридических лиц до 200 тыс. рублей, для физических лиц – до 40 тыс. рублей. А в отдельных случаях несоответствия профессиональным стандартам будет предусмотрена дисквалификация даже без административного штрафа<sup>1</sup>.

Профессиональный стандарт специалиста по управлению персоналом уточняет следующие обобщенные трудовые функции:

- документационное обеспечение работы с персоналом;
- деятельность по обеспечению персоналом;
- деятельность по оценке и аттестации персонала;
- деятельность по развитию персонала;
- деятельность по организации труда и оплаты персонала;
- деятельность по организации корпоративной социальной политики;
- операционное управление персоналом и подразделением организации;
- стратегическое управление персоналом организации.

Профессиональным стандартом установлены требования к образованию: среднее профессиональное образование – программа подготовки специалистов среднего звена; дополнительное профессиональное образование – программы профессиональной переподготовки, программы повышения квалификации. Для последний двух функций (операционное и стратегическое управление персоналом) установлены также требования к опыту работы (не менее пяти лет в области управления персоналом на руководящих должностях).

Необходимо отметить, что Статья 57 Трудового кодекса РФ обязывает работодателей руководствоваться профессиональными стандартами в случае, если работа по данной должности связана с предоставлением компенсаций, льгот, ограничений. Также профессиональные стандарты обязаны учитывать государственные и муниципальные учреждения (ст. 144 ТК РФ). Кроме того, с 1 июля 2016 г. вносятся изменения в ст. 195<sup>3</sup> ТК РФ, которая регулирует порядок

---

<sup>1</sup> Бобкова Г. Профстандарты для работодателей и сотрудников. URL: <http://hr-portal.ru/blog/profstandarty-dlya-rabotodateley-i-sotrudnikov>.

применения профстандартов. Согласно новой редакции указанной статьи применение положений профессиональных стандартов будет обязательным в тех случаях, когда ТК РФ, федеральными законами или иными нормативными актами установлены требования к квалификации работника для выполнения определенной трудовой функции (например, врачи, педагоги и т. д.)<sup>1</sup>.

Таким образом, в настоящее время работодатели, которые не относятся к государственным или муниципальным, могут применять профессиональные стандарты, но их использование носит рекомендательный характер.

Новожилова А. С., Тамбов (ТГУ им. имени Г. Р. Державина)

## **ПРОФЕССИЯ АРХИВИСТА: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ**

Профессия архивиста на Руси зародилась с принятием христианства и появлением письменных документов, хранением которых занимался ризничий. На смену ризничему приходит ларник, который уже, кроме хранения, имел право скреплять частноправовые акты печатью, что придавало им статус юридических документов<sup>2</sup>.

К концу XV в. появилась целая система исполнительных органов управления, получившая название приказной. В каждом приказе складывался свой архив, обслуживали который приказные архивы дьяки и подьячие (грамотные люди, чаще всего не особо знатного происхождения).<sup>3</sup> Хранение документов осуществлялось в специально оборудованных и защищенных помещениях – казенках. При этом на наиболее ценные дела заводились копии, а оригиналы запрещалось выносить из хранилищ<sup>4</sup>.

В ходе реформ Петра I указы были заменены коллегиями, а архивы отделились от канцелярий и стали самостоятельными структурными единицами. Лица, заведующие архивами, были названы архивариусами. Их должность в штате была единственная.<sup>5</sup> В 1720 г. утверждаются основополагающие инструкции по ведению архивов и режимах хранения документов, что фактически означало прорыв в архивоведении.

В начале XIX в. новые реформы привели к реорганизации коллегий в министерства. При этом в каждом министерстве создавался свой архив, что привело к образованию дробной сети архивов и децентрализации архивного дела. Такая система быстро показала свою непригодность и, уже во второй четверти XIX в. департаментские и министерские архивы начинают концентрироваться в общие.

В первой четверти XIX в. бароном Г. А. Розенкампом впервые было выдвинуто предложение об обучении архивных сотрудников, однако проект не получил

---

<sup>1</sup> *Жижерина Ю. В.* Профстандарт «Специалист по управлению персоналом». Что нельзя пропустить? URL: <http://e.spravkadrovika.ru/article.aspx?aid=416408>.

<sup>2</sup> *Хорхордина Т. И., Волкова Т. С.* Российские архивы: история и современность. М., 2012. С. 17–18.

<sup>3</sup> *Хорхордина Т. И.* Архивы и тоталитаризм // Отечественная история. 1994. № 4. С. 87.

<sup>4</sup> *Тельчаров А. Д.* Архивоведение (конспект лекций). М., 2004. С. 10.

<sup>5</sup> *Хорхордина Т. И.* Российские архивы... С. 207.