

Как не перепутать профи и профанов

Марина Аншина, Председатель Правления Российского Союза ИТ-директоров, Президент фонда ФОСТАС

Мир слов отражает мир людей. Тут тоже есть свои хитрецы и притворщики. Вот и эти два слова, которые вынесены в заголовок, вроде и однокоренные, но смысл имеют прямо противоположный. Возможно кто-то подумает – неужели эта тема сейчас актуальна. Не время сегодня разбираться с уровнем профессионализма – надо дело делать. Действительно, сейчас нет времени заниматься тщательным исследованием уровня компетенций сотрудников, надо быстро принимать решения и оперативно изменять процессы. Но могут ли профаны быть полезны в сложных ситуациях? Когда некому и некогда их проверять и поправлять? Когда нет времени учиться и пробовать? В стабильной рутинной ситуации им легче спрятаться за спинами более опытных коллег.

И именно поэтому с грустью приходится смотреть на то, как прекрасные и очень важные особенно сейчас идеи, реализованные профанами, становятся не только бесполезными, а попусту вредными. И приносят тем, помочь которым предназначены, только разочарование и огорчения.

Тема непрофессионализма в нашем обществе возникла довольно давно. Она сумела достичь самого высокого государственного уровня, и в 2012г. появился указ Президента о разработке к 2015 г. 500 профессиональных стандартов. Возглавило разработку Министерство труда и социальной защиты, которое подготовило шаблон профстандартов и требования к процедуре их разработки и открытого публичного обсуждения. Идея состояла в том, что эксперты в различных профессиональных областях, представители организаций, являющихся потребителями специалистов в отдельной области деятельности, образовательных учреждений, обучающих этих специалистов и некоммерческих объединений, объединяющих таких специалистов, объединились и разработали профстандарт по одному шаблону. В дальнейшем на основании профстандартов разрабатываются образовательные стандарты и процедура оценки компетенций специалистов на соответствие этим профстандартам. Получается стройная структура, которая непременно должна поднять уровень профессионализма в нашей стране.

Но, как известно, от самой хорошей идеи до хотя бы приемлемой её реализации, зачастую лежит пропасть.

Так получилось, что я довольно глубоко погрузилась в вышеописанные процессы, так как являюсь руководителем рабочих групп по разработке 2 профстандартов в области ИТ: Менеджер по ИТ, который был принят и утвержден в 2015г. и Специалист по управлению данными и информационными объектами, который Минтруда рассматривает уже 2 года. Кроме того я вхожу в группу экспертов, которые участвуют в разработке процедур оценки соответствия требованиям профстандартов и прошла соответствующее обучение в НАРКе (Национальное агентство развития квалификаций). И наконец я уже более 7 лет являюсь членом СПК-ИТ (Совет по профессиональным квалификациям в области ИТ).

Я не буду тут описывать ни профстандарты, в создании которых принимала участие, ни разработанные процедуры оценки соответствия, ни сформированные программы обучения. Писала и рассказывала о них неоднократно. И в данном случае тема моей статьи иная. А все вышеперечисленное - чтобы показать, что темой этой занимаюсь давно и серьезно.

Мне неоднократно приходилось отвечать на нападки по поводу качества профстандартов (всех, а не только тех, к которым имею непосредственное отношение – к ним как раз вопросов мало) и к тому, что такие оценки соответствия принесут больше вреда, чем пользы. Определение квалификации специалиста является необходимой задачей управления персоналом. На этом строятся системы найма, оплаты, мотивации, развития и обучения. В помощь кадровику помимо профстандартов существуют справочники, такие как ОКЗ (Общероссийский классификатор занятий), ОКВЭД (Общероссийский справочник видов экономической деятельности), ЕКС (Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих) и ОКСО (Общероссийский классификатор специальностей по образованию). Однако все вкуче они не могут помочь в формировании профиля вакансии, определении, походит ли кандидат, или каков уровень его компетенций.

Да, я видела профстандарты совершенно разного уровня. Но ведь от того, что вы однажды попробовали невкусный борщ, вы не перестанете его есть. Просто к содержанию профстандартов надо подходить более критически. Мой опыт как разработчика говорит, что качество профстандарта легко проверить качеством, да и просто возможностью, создать реальную процедуру оценки соответствия его требованиям, а также - программы обучения на его основе. Все три области, без которых невозможна стандартизация (Рис.1) необходимы и для профстандартов.



Поэтому принятая сейчас система, при которой сначала создается профстандарт, а только потом на его основе процедура оценки соответствия и образовательные стандарты, представляется мне далеко не оптимальной.

Но, как член СПК-ИТ, должна с грустью отметить, что и эта система последние два года в области ИТ буксует. Не принимаются новые стандарты, процедуры оценки соответствия также развиваются очень медленно. Такое впечатление, что Президент, Правительство и Минтруда потеряли к теме профессионализма интерес.

Поэтому я с большим энтузиазмом восприняла новый стандарт по машинному обучению. Однако тем большим разочарованием обернулось для меня знакомство с его содержанием. Первые два уровня (Подготовка данных, Интеллектуальная обработка данных) повторяют то, что уже охвачено другими стандартами, да и по логике относятся далеко не только к этой области искусственного интеллекта. Последние три определяют области применения machine learning – компьютерное зрение, обработка естественного языка, распознавание и синтез речи. А как быть со всеми другими областями использования? Я могла бы ещё много написать про качество профстандарта, но и не это самое главное. Проблема намного шире.

Как член СПК-ИТ я была приглашена на встречу с разработчиками профстандарта по машинному обучению и Минтруда. И вот тут то мне предстояло узнать, что профстандарт разрабатывался «инновационным методом»: с помощью программы была собрана информация из Интернета, касающаяся машинного обучения, в частности, объявления о найме специалистов в этой области и резюме кандидатов на соответствующие позиции; эти данные были обработаны, и на их основе разработан профстандарт. При этом специалист, отвечающий за такую обработку сам признался, что ничего не понимает в машинном обучении и выполнял только техническую работу. Нет, как говорят разработчики, они привлекали экспертов для обработки полученных результатов. Но уровень экспертов очевиден по тому, что у них получилось. Да, кстати, на вышеупомянутую встречу эксперты почему то не явились. Но бог с ними с разработчиками – захотели люди денег срубить, это в конце концов их проблемы.

Пугает позиция Минтруда. Представительница Минтруда на голубом глазу стала убеждать членов СПК-ИТ, что именно такой метод разработки профстандартов является инновационным и прогрессивным. И разработанный с его помощью профстандарт, как первую ласточку, надо непременно одобрить и пустить в люди. Т.е., как я поняла, теперь профстандарты будут разрабатывать не профессионалы, а профаны на основе анализа того, что есть на рынке. Хотя эти стандарты призваны именно определять содержание этих самых объявлений о поиске работы и резюме. Да и все мы знаем качество как первых, так и вторых. И именно это одна из причин, почему нужны профстандарты.

Кроме того, и этот принцип мы активно использовали, профстандарты ориентированы на будущее, а не на прошлое: от их разработки до широкого использования проходит большой промежуток времени; время нужно и на то, чтобы разработать, согласовать и утвердить образовательные стандарты, построить на их основе программы обучения и обучить специалистов. Поэтому невозможно разработать полезный профстандарт, ориентируясь исключительно на прошлое.

Ситуация поставлена с ног на голову. А это означает, что полезный инструмент (профстандарты) превратится, уже в массовом порядке, в удавку для кадровиков, рекрутеров и преподавателей.

В результате двухчасового обсуждения удалось лишь убедить Минтруда принять несчастный профстандарт по машинному обучению в пилотном режиме. Хотя, что это значит непонятно. Будут разработаны пробные программы в университетах? Испытательный срок кандидатов станет бессрочным или до утверждения профстандарта в полном объеме?

Представительница Минтруда особо упирала на поручение Путина В.В. быстро разработать профстандарты по перспективным профессиям. Но вряд ли Президент поручал разработать такую халтуру. Ошибки в профстандартах, а следовательно в профессиональной области, видны не сразу. Глядишь, когда станут заметны, никто и не вспомнит, кто был инициатором их появления.

Но ведь стыдно! Стыдно быть профаном. А особенно стыдно быть профаном тем, кто принимает решения, которые могут повлиять на отрасль, на страну, на общество. И непростая ситуация, в которой мы все оказались, только ещё раз показала, чем плох подход «и так сойдёт», и почему не стоит рассчитывать, что потом можно будет всё исправить. На исправление может просто не хватить времени. Поэтому да здравствуют профессионалы, и пусть они будут последовательны в том, чтобы называть вещи своими именами и ничего не переворачивать с ног на голову.